

1 9103

Санкт-Петербургский государственный университет

На правах рукописи

Давыдов Сергей Анатольевич

**ПРЕДЕЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА
КАК СОЦИАЛЬНАЯ ПЕРЕМЕННАЯ**

Специальность 22.00.03. – Экономическая социология и демография.

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
доктора социологических наук

Санкт-Петербург

2006

Диссертационная работа выполнена на кафедре социологии и социальной работы Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики».

Научный консультант: Доктор психологических наук, заслуженный деятель науки РФ, профессор Семенов Валентин Евгеньевич

Официальные оппоненты: Доктор социологических наук, профессор Веселов Юрий Витальевич

Доктор экономических наук, профессор Исляев Рифад Аббязович

Доктор социологических наук, профессор Кармаев Николай Александрович

Ведущая организация: Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов».

Защита состоится 28 марта 2006 г. в 16⁰⁰ часов на заседании Диссертационного совета Д 212.232.13. при Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет» по адресу: 193060, Санкт-Петербург, ул. Смольного, 1/3, 9-й подъезд, факультет социологии СПбГУ, ауд. 324

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке им. А.М. Горького Санкт-Петербургского государственного университета по адресу: Санкт-Петербург, Университетская наб., 7/9.

Автореферат разослан «21» февр. 2006 г.

Ученый секретарь
Диссертационного совета
кандидат социологических наук



Н.В. Соколов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

Преобразование социально-экономической системы нашей страны, осуществляющееся в направлении повышения экономической самостоятельности субъектов хозяйствования и повышения их ответственности за результаты своей деятельности, с неизбежностью привело к изменению содержания процессов в области социально-трудовых отношений.

Одним из ключевых моментов, определивших специфику протекания этих процессов на нынешнем этапе реформ, является усиление значимости и обновление содержания такой составляющей взаимоотношений между работодателем и работником, как взаимоотношения по поводу заработной платы. Основой экономических предпосылок этому явилось повышение ответственности субъектов хозяйствования за результаты своей деятельности, а основой правовых – отмена обязательного применения тарифных ставок и должностных окладов при оплате труда наемных работников.

В создавшихся условиях конкуренции и при отсутствии эффективного социально ориентированного государственного управления сферой найма и заработной платы ни работодатель, ни наемный работник уже не могут и не хотят оставаться пассивными контрагентами взаимоотношений по поводу оплаты труда.

Важно понимать, что в рассматриваемом аспекте своих взаимоотношений наниматель и работник имеют во многом разнонаправленные интересы, столкновение которых принимает либо открытые, либо латентные формы и приводит на практике к снижению производительности труда, высокой текучести кадров, ухудшению морально-психологического климата в трудовых коллективах, трудовым спорам между контрагентами социально-трудовых отношений.

Новое социально-экономическое содержание протекающих в сфере найма процессов побуждает работодателей все чаще отходить от хорошо зарекомендовавших себя прежде форм взаимоотношений с работниками по поводу оплаты труда и включаться в поиск новых форм, основанных на принципе разумного удовлетворения потребностей работника.

Одним из наиболее рациональных способов реализации этого принципа, очевидно, является предоставление работнику предельной заработной платы – или такого размера заработной платы, который представляется работнику достаточным. В этом случае открываются хорошие перспективы для устойчивых и плодотворных взаимоотношений между обоими контрагентами найма.

Важно отметить, что наемный работник не всегда способен точно оценить величину удовлетворяющей его предельной заработной платы, а в определенных случаях и не желает ясно заявлять о ней. Подобные обстоятельства могут явиться факторами, способными дестабилизировать отношения между контрагентами социально-трудовых отношений.

В этой связи особую актуальность приобретает проблема аналитической оценки предельной заработной платы. В качестве одного из способов решения этой проблемы следует рассматривать выявление факторов удовлетворенности заработной платой и формализацию влияния этих факторов на величину предельной заработной платы.

Актуальность разработки методологических подходов к оценке предельной заработной платы обуславливает выбор темы настоящего исследования.

Степень проработанности проблемы

Проблема нахождения разумного баланса интересов работодателя и наемного работника при найме, поставленная еще А. Смитом, К. Марксом, А. Маслоу, Д. Карнеги и другими классиками-обществоведами, получила свое развитие в отечественной экономической социологии. В работах В.В. Горшкова, В.Я. Ельмеева, А.С. Овсянникова, Ю.В. Платонова, В.К. Потемкина, Г.М. Романенковой, А.А. Румянцева, Э.Р. Саруханова, Ж.Г. Тощенко и др. было обозначено основное направление поиска форм взаимоотношения работодателя с работником при найме, адекватных формирующимся рыночным отношениям. Эти исследователи убедительно показали, что партнерские, минимизирующие возможность возникновения конфликтов отношения по поводу заработной платы, могут строиться только на основе учета работодателем интересов наемного работника.

Проблема теоретической интерпретации понятия заработной платы является традиционной для экономической социологии. Существенный вклад в понимание сущности этой социально-экономической категории внесли классики политической экономии и социологической теории.

Основные подходы к определению содержания понятия заработной платы и анализу факторов, обуславливающих ее величину, были изложены У. Петти, А. Смитом, Д. Рикардо, К. Марксом, Ж.-Б. Сэем, Дж. С. Миллем, Дж. Кларком, Н.И. Зибером. Они находят свое развитие в работах современных нам экономистов и социологов Л.И. Абалкина, В.А. Воротилова, В.Я. Ельмеева, В.Р. Полозова и других исследователей.

В фокусе классиков социально-экономической науки оказывались и некоторые ракурсы понятия предельной заработной платы. Так, важность социальных факторов, влияющих на величину вознаграждения за труд, была отмечена представителями маржиналистского направления – Е. Бем-Баверком, Л. Вальрасом, Ф. Визером, У. Джевансом, Г. Госсеном, К.

Менгером, В. Парето. А. Маршалл, продолжая эту линию, предпринял попытку синтеза экономических и социологических подходов к анализу хозяйственного поведения людей. Ее логическое продолжение можно обнаружить в работах отечественных экономистов и социологов В.С. Автономова, А.И. Попова, В.В. Радаева, Т.Г. Романовой и других.

Социологическую интерпретацию понятия предельной заработной платы впервые дает, наверное, Ф. Теннис. Он артикулирует проблему существования «нижнего предела» заработной платы и утверждает о том, что его величина может варьироваться под влиянием ряда социальных факторов. В то же время идеально-типические построения Тенниса не содержат рассмотрений, позволяющих определить полный перечень социальных факторов, обуславливающих величину предельной заработной платы, а также определить степень и механизмы их влияния на эту величину.

В решении данной проблемы могут оказаться полезными заимствования из теоретического багажа исследователей, фокусировавших свое внимание поиске наиболее значимых факторов, влияющих на притязания наемного работника. Эта проблема рассматривалась классиками социологии, такими как Г.Т. Бокль, М. Вебер, Т. Веблен, Г. Зиммель, Д. Норт, В. Рошер, Ф. Херш, Л. Уорт, а также российскими философами и экономистами С.Н. Булгаковым, С.М. Соловьевым, П. Флоренским, А.В. Чаяновым, Л.Н. Гумилевым и другими. Теоретическая линия классиков российского обществоведения нашла свое развитие в работах С.Ю. Барсуковой, О.Э. Бессоновой, Т. Глушковой, К. Косьяновой, А. Панарина, А.Ф. Шуплецова, С.А. Шамбурова, И.И. Сигова, А.Ю. Согомонова и других.

Не обходит стороной отечественная социология и проблему того влияния, которое оказывают трансформационные процессы, происходящие в настоящее время в нашем обществе, на изменение ценностно-мотивационных комплексов россиян. Проблемы трансформации ценностей населения и социально-экономической практики затрагиваются в работах И.Д. Афанасенко, М.С. Ельчанинова, Р.А. Исляева, С.Г. Кара-Мурзы, Р.А. Костина, Н.А. Моисеевой, Г.В. Осипова, Н.Е. Покровского, В.В. Радаева, М.А. Румянцева, В.Е. Семенова, В.И. Сороковниковой, З. Хисамовой многих других исследователей.

Большое внимание в отечественной социально-экономической науке уделяется и изучению многоаспектных интересов наемного работника – исследование факторов удовлетворенности работой представляет собой тему, традиционную для экономической социологии и социологии труда, а также промышленной социальной психологии. Существенных результатов при ее разработке добились российские ученые И.Ю. Варьяш, С.А. Войтович, В.С. Дунин, А.Л. Журавлев, А.Г. Здравомыслов, Е.С. Кузьмин, С.А. Макеев, В.Л. Оссовский, А.Л. Свенцицкий, В.Ф. Черноволонко, В.А. Ядов, а также зарубежные ученые У.Дж. Диксон, М.У. Майнер, Д. Мак-Грегор, Б. Моуснер, Ф.Дж. Рутлисбергер, Б.Г. Скиннер, Б. Снидерман, Г. Шмидт, Ф.И. Херцбергер, и многие другие.

Продолжая теоретическую линию на «количественную» концептуализацию содержательных социально-экономических проблем отечественные социологи К.Д. Аргунова, Б.З. Докторов, В.Б. Моин, Я. Лютынский, В.И. Паниотто, Г.Г. Татарова, В.А. Ядов и др. разработали оригинальные подходы к измерению степени удовлетворенности наемного работника различными аспектами трудовой деятельности. Реализация этих подходов позволяет сформировать вербальное и даже протоколическое представление об удовлетворенности отдельных интересов работника при найме.

Одновременно российские ученые Н.А. Волгин, Ф.С. Веселков, Ю.В. Весселов, В.Ю. Забродин, Т.И. Заславская, Я.М. Рощина, Р.В. Рывкина, Г.А. Салтыкова, М.О. Шкаратан и др. развивают идеи, заложенные Т. Вебленом, У. Митчеллом, Дж. Коммонсом в рамках концепции контрактной экономики, построенной на договорных отношениях в условиях существования организованных групп давления. В результате в современной научной литературе представлены подходы к определению групп работников, с которыми работодателям целесообразно заключать контракт, названы виды контрактов, которые следует заключать собственнику средств производства, руководителю предприятия, начальникам отделов аппарата управления, рекомендована структура оплаты труда в контрактах различных видов.

Основываясь на имеющемся теоретическом плацдарме, можно прийти к заключению об актуальности разработки социологической теории заработной платы. Как представляется, важным шагом на пути ее создания может служить выявление комплекса социальных факторов, определяющих величину предельной заработной платы, а также описание механизмов их влияния на величину этой социальной переменной.

Кроме того, теоретическая проработанность проблемы позволяет выдвинуть гипотезу об обусловленности величины предельной заработной платы социальными характеристиками работника и его удовлетворенностью отдельными аспектами предлагаемой вакансии. Верификация этой гипотезы, очевидно, требует разработки методологических подходов к оценке величины предельной заработной платы, что предполагает выявление ее социальных индикаторов и определение их влияния на измеряемую переменную. До сих пор эта проблема не получала своего детального теоретического обоснования и методического обеспечения.

Цель исследования.

Цель исследования состоит в разработке методологических подходов к оценке величины предельной заработной платы.

Задачи исследования.

Реализации поставленной цели служат следующие задачи исследования:

1. Определение понятия предельной заработной платы и ее роли в обеспечении устойчивости социально-трудовых отношений;
2. Анализ социальных факторов, обуславливающих уровень притязательности наемного работника;
3. Построение модели привлекательности рабочей вакансии и выявление связей между социальными параметрами привлекательности рабочей вакансии и величиной предельной заработной платы;
4. Формирование аксиоматических основ оценки величины предельной заработной платы;
5. Разработка методических подходов к оценке величины предельной заработной платы на основе данных о социальных характеристиках работника и состоянии параметров привлекательности рабочей вакансии.

Объект исследования.

Объектом исследования является локальный рынок рабочей силы.

Предмет исследования.

Предметом исследования являются взаимосвязи, складывающиеся между величиной предельной заработной платы и состоянием ее социальных индикаторов.

Методологическая и теоретическая база исследования.

При концептуализации проблемы автор опирался на системный подход. В контексте данного подхода предельная заработная плата может рассматриваться в качестве переменной, поведение которой определяется значениями ряда существенных независимых переменных, или индикаторов. Соответственно, решение исследовательской проблемы предполагает постулирование отношений между предельной заработной платой и ее социальными индикаторами в результате теоретических рассмотрений и последующую формализацию этих отношений на количественном уровне анализа.

При решении частных исследовательских задач автор использовал методологические посылки и парадигмы, содержащиеся в различных социологических и политэкономических концепциях, а также в ряде междисциплинарных отраслей знания.

Так, анализ разнонаправленных интересов работодателя и наемного работника по поводу оплаты труда производился в рамках марксистской методологии.

Определение социально-экономической функции предельной заработной платы явилось результатом апеллирования к постулатам теории предельной полезности.

Выявление факторов общего уровня притязательности наемных работников было осуществлено на базе теоретического наследия, полученного в рамках ряда монофакторных социологических концепций.

Процессы трансформации ценностно-нормативных комплексов и изменения места денег в системе ценностей россиян были исследованы с опорой на постулаты понимающей социологии и различных теорий социальной модернизации.

При определении социальных индикаторов общего уровня притязательности наемных работников были использованы методология и методы позитивной социологии.

Построение модели привлекательности рабочей вакансии было осуществлено на базе аксиоматики теории принятия решений и квалиметрии.

При разработке методов оценки параметров привлекательности рабочей вакансии использовались формализмы теории измерений в социологии, а также экспериментальной психологии.

Таким образом, при концептуализации проблемы автор опирался на методологию системного анализа, а при решении отдельных исследовательских задач он использовал такое свойство современной социологической науки, как ее мультипарадигмальность.

Эмпирическая база исследования.

Эмпирическую базу исследования составили результаты:

1. Социологического опроса «Трудовой потенциал работников промышленных предприятий» (n = 903, 1993 г.);
2. Экспертного опроса руководителей предприятий Санкт-Петербурга в рамках программы Международной организации труда «Обследование гибкости труда в промышленности России» (n = 100, 1994 г.);
3. Социологического опроса «Занятость работающих инвалидов» (n = 226, 2003 г.);
4. Социологического опроса «Исследование факторов предельной заработной платы» (n = 312, 2004 г.);
5. Социологического опроса «Исследование факторов удовлетворенности оплатой труда» (n = 1033, 2004 г.);
6. Лабораторных экспериментов и пилотажной апробации методики оценки предельной заработной платы.

Научная новизна исследования.

Научная новизна исследования состоит в том, что в нем впервые разработана методология оценки предельной заработной платы, осуществлено теоретическое и эмпирическое обоснование социальных

индикаторов предельной заработной платы, а также разработаны и апробированы методы оценки их влияния на измеряемую переменную.

К числу основных результатов, выражающих научную новизну исследования, относятся следующие:

1. Выявление структурных сдвигов в социально-экономической сфере, обусловивших расширение масштабов применения практики контрактного найма работников на условиях договорной оплаты труда.
2. Научное обоснование принципа согласования разнонаправленных интересов контрагентов контрактного найма, предполагающего ориентацию работодателя на величину предельной заработной платы.
3. Теоретическое и эмпирическое обоснование факторов, определяющих величину предельной заработной платы – общего уровня притязательности наемного работника и привлекательности рабочей вакансии.
4. Теоретическое и эмпирическое обоснование факта трансформации системы ценностей россиян в условиях социальной модернизации, обуславливающей повышение значимости заработной платы как фактора трудоустройства наемного работника.
5. Разработка методологии выявления социальных индикаторов общего уровня притязательности наемного работника на основе анализа поведения эмпирической линии регрессии заработной платы по удовлетворенности.
6. Постулирование и формализация связей между предельной заработной платой и социальными индикаторами привлекательности рабочей вакансии.
7. Разработка модели оценки величины предельной заработной платы.

Практическая значимость исследования.

Практическая значимость исследования состоит в том, что в ходе его была разработана методика измерения предельной заработной платы, которая может оказаться полезной работодателям при решении следующих задач:

1. Выбора претендента на замещение вакансии путем многокритериального сравнения кандидатов;
2. Кадровых перемещений работников внутри предприятия;
3. Выявления латентных форм неудовлетворенности работников величиной заработной платы;
4. Определения размера заработной платы, достаточной для принятия работником решения о долговременном найме на предлагаемую вакансию.

Сделанные в диссертации выводы могут оказаться полезными при разработке компенсационных пакетов в организациях, учреждениях и на предприятиях различных форм собственности.

Апробация работы.

Основные положения и выводы диссертационного исследования докладывались автором на научных, научно-практических конференциях, сессиях и семинарах. В их числе:

1. «Социальные проблемы вхождения в рыночную экономику. VI Поволжские чтения». Всероссийская научно-практическая конференция. Пенза, 1991;
2. Научные сессии Института социально-экономических проблем РАН. Санкт-Петербург, 1992-1995 г.г.;
3. «Институциональные и структурные проблемы преобразования экономики. Проблемы макроэкономической стабилизации». Международная научно-практическая конференция. Санкт-Петербург, 1995;
4. Научные сессии Института профессионально-технического образования РАО, Санкт-Петербург, 1999-2000 г.г.;
5. «Проблемы страхования в аспекте национальной безопасности». Заседания круглых столов в рамках сессии Межпарламентской ассамблеи государств – участников СНГ. Санкт-Петербург, 1998 г.;
6. Научные сессии Северо-Западного НИИ экономики и организации сельского хозяйства РАСХН. Санкт-Петербург, 2001-2002г.г.;
7. «Проблемы управления качеством образования в гуманитарном вузе». VII ежегодная Всероссийская научно-методическая межвузовская конференция. Санкт-Петербург, 2002 г.;
8. «Социальная сфера общества: региональные особенности, тенденции развития, подготовка кадров». Всероссийская научно-практическая конференция. Санкт-Петербург, 2004 г.;
9. «Актуальные проблемы семейного предпринимательства в Российской Федерации». Круглый стол в рамках IX Петербургского экономического форума. Санкт-Петербург, 2005 г.

Результаты диссертационного исследования были использованы органами управления регионального уровня при подготовке следующих нормативных документов:

1. Постановление Губернатора Ленинградской области от 21 июня 2004 года № 93-пг «Об утверждении программы действий по подготовке квалифицированных кадров для экономики региона»;

2. Постановление Правительства Ленинградской области от 24 февраля 2005 года № 37 «О Концепции развития демографического и трудового потенциала Ленинградской области на период до 2010 года».

Результаты исследования были использованы в учебном процессе при подготовке лекций и практических занятий по дисциплинам «Социология», «Социология труда и экономическая социология», «Организация работы с персоналом», «Методы исследований в социальной работе», «Теория измерений в социологии».

Структура работы.

Диссертация состоит из введения, пяти глав, заключения и списка использованной литературы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении раскрывается актуальность поставленной проблемы исследования, степень ее разработанности, формулируются цель и задачи исследования, определяются методологические основы, научная новизна и практическая значимость работы.

В первой главе – «Социально-экономические основания исследования предельной заработной платы» – анализируются различные принципы установления величины оплаты труда работников при найме, определяется понятие и социально-экономическая функция предельной зарплаты, анализируются альтернативные методологические подходы к оценке предельной зарплаты.

В процессе формирования рыночной экономики заработная плата приобретает качество важнейшего объекта разнонаправленных экономических интересов нанимателя и работника, столкновение которых происходит в форме переговоров, а подчас и трудовых споров между сторонами. Закономерно, что в новых условиях хозяйствования работодатели вынуждены отходить от прежних форм взаимоотношений с работниками и обращаться к поиску новых форм, реализация которых позволяла бы осуществлять найм работников на наиболее выгодных условиях оплаты труда с одной стороны, и в максимальной степени предупреждать возникновение конфликтных ситуаций – с другой. Общим этим условиям удовлетворяет принцип учета и разумного удовлетворения работодателем материальных притязаний наемного работника.

Все более широкая реализация этого принципа на практике обуславливается действием ряда факторов.

Прежде всего, это связано со значительным сокращением количества лиц, занятых в традиционных для прежней социально-экономической системы отраслях экономики – в электротехнической промышленности, приборостроении, станкостроении, аграрном секторе, в сфере науки и научного обслуживания, то есть в сферах занятости, труд в которых традиционно подлежит тарификации.

Во-вторых, в настоящее время постоянно увеличивается перечень профессий и специальностей, не нашедших своего места в прежней единой тарифно-квалификационной системе. Появились такие нетипичные для прежней экономической системы профессии, как сьюпервайзер, визажист, мерчандайзер, логист, менеджер различных специализаций и многие другие. В городских центрах России постоянно увеличивается и количество лиц, занятых по этим профессиям. Разумеется, труд специалистов, осваивающих вновь появляющиеся профессии, не подлежит тарификации, то есть не может быть оценен величиной, отражающей сложность труда и квалификацию работника.

Важно отметить, что структурные сдвиги на рынке рабочей силы сопровождаются общим увеличением количества работодателей и наемных работников, составившим за период с 1999 по 2003 г.г. 113,1%, что свидетельствует об увеличении общего количества трудовых сделок, предполагающих оплату труда на договорных началах.

В-третьих, наблюдающаяся в современных условиях тенденция усиления роли человеческого фактора в процессе экономической деятельности побуждает администрацию предпринимать активные действия, направленные на подбор и удержание на рабочем месте наемного работника, обладающего помимо профессиональных еще и соответствующими личностными характеристиками. В этой связи кажется примечательным, что даже в организациях бюджетной сферы можно наблюдать весьма высокую дифференциацию в оплате труда работников, имеющих приблизительно одинаковый квалификационный уровень (разряд по ЕТС), но работающих с различной отдачей.

В-четвертых, в настоящее время в России все еще сохраняются значительные объемы неформального сектора экономики, составляющего только по оценкам Госкомстата, 20-25% валового внутреннего продукта страны. Влияние теневого сектора экономики затронуло и сферу найма. Так, ВЦИОМ констатирует факт существенного увеличения неформального сектора найма рабочей силы, отмечая, что на 4 случая дополнительной занятости регистрируется только один. При этом, в результате серии проведенных эмпирических исследований был установлен факт постепенной конвергенции практик устного и официального найма, что, кроме всего прочего, предполагает усиление влияния практики установления оплаты труда при бестарифном найме на практику оплаты труда работников массовых профессий.

Как следует полагать, наиболее широко принцип удовлетворения материальных притязаний работника применяется при найме специалистов с редкими для локального рынка труда профессиональными качествами. Но его реализация в последнее время перестает быть редкостью и при найме представителей массовых профессий, обладающих востребованными профессионально-личностными характеристиками.

Очевидно, в большинстве случаев работник не имеет ясных представлений о стоимости своей рабочей силы, соответствующей стоимости материальных и духовных благ, требующихся для воспроизводства его способности к труду. В отсутствии ясных объективных ориентиров представления работника о достаточной заработной плате могут формироваться под воздействием эвристических процедур, плохо поддающихся рационализации и формализации. Но в рассматриваемом сегменте рынка рабочей силы именно подобные интуитивные представления могут служить ориентиром для работодателя при определении размера оплаты труда.

Представления работника о достаточной заработной плате могут иметь две меры, или быть выражены двумя величинами.

Первой из таких величин является ожидаемая заработная плата – или такой размер заработной платы, который выражает мнение работника о размере заработка, соответствующего величине его трудового вклада. В свою очередь, согласно теории справедливости С. Адамса, наиболее верным критерием трудового вклада работника может оказаться его соотношение не со вкладом других факторов производства, а с трудовым вкладом других лиц. Соответственно, величина ожидаемой зарплаты может быть хорошо репрезентирована средней зарплатой его коллег или работников других предприятий, выполняющих аналогичную работу.

Ясно, впрочем, что при отсутствии подобного критерия представления работника о величине ожидаемой зарплаты могут быть крайне размытыми. В этом случае более интересной с практической точки зрения для работодателя может оказаться другая мера достаточной заработной платы – предельная заработная плата.

Предельная заработная плата представляет собой минимальную величину зарплаты, получение работником которой обеспечивает такую степень привлекательности для него рабочего места, при которой работник принимает для себя решение о долговременном найме на данное рабочее место или о продолжении работы на нем.

Как видно из определения, понятие «предельная» в данном контексте имеет несколько иной смысл в сравнении с тем, который вкладывали в него маржиналисты. Здесь оно применяется по отношению не к полезности или пользе какой-то части дробного, делимого хозяйственного блага, а непосредственно к самому благу, рассматриваемому как целое – в данном случае, к величине заработной платы. Однако маржиналистскую и предлагаемую трактовки объединяет нечто главное: и в том и в другом

случае речь идет о паличии блага как неперменного условия насыщения потребности. Если под таковой понимать потребность работника в замещении определенной рабочей вакансии, а условием насыщения этой потребности считать выплату заработной платы определенной величины, то несложно понять причины, по которым авторы сочли целесообразным определить эту величину заработной платы как предельную.

Подобно ожидаемой предельная заработная плата представляет собой величину, которая оценивается наемным работником субъективно. Но если первая величина тесно связана с представлениями работника о справедливости и, как показывают результаты эмпирических исследований, во многих случаях не проявляет себя как фактор социального действия, то вторая нейтральна по отношению к морали и самым непосредственным образом определяет специфику ролевого взаимодействия обоих контрагентов найма.

Приближение оплаты труда к величине предельной зарплаты имеет для работодателя экономический смысл в силу следующих оснований.

Во-первых, заключение сделки между работодателем и работником по поводу найма рабочей силы может вообще состояться лишь в том случае, если предельно высокая цена, назначаемая рабочей силе нанимателем, будет больше или равна предельно низкой цене, за которую свою рабочую силу был бы готов продать наемный работник.

Во-вторых, если выше указанное условие совершения сделки выполняется, то при любой цене рабочей силы, лежащей в названных пределах, купля рабочей силы является для нанимателя выгодной.

В-третьих, выгода работодателя от найма работника будет тем большей, чем ближе будет находиться величина зарплаты работника к нижнему из названных пределов. Следовательно, наиболее выгодным для работодателя найм вполне конкретного работника можно считать тогда, когда величина оплаты труда соответствует величине заработной платы, которую наемный работник устанавливает для себя как минимально достаточную.

Таким образом, предельная заработная плата выполняет важную социально-экономическую функцию. В условиях контрактного найма она выступает надежным, а в ряде случаев едва ли не единственным ориентиром для установления заработной платы. Ориентация на предельную заработную плату позволяет не только нанять и закрепить на рабочем месте требующегося специалиста, но и осуществить это на условиях, взаимоприемлемых для обоих контрагентов найма. Это открывает хорошие перспективы для устойчивых и плодотворных взаимоотношений между работодателями и наемными работниками.

В то же время, приближение оплаты труда работника к уровню предельной заработной платы не является для работодателя простой задачей. Решая ее, работодатель в большинстве случаев вынужден принимать незапрограммированные решения, в большей степени используя свой опыт и

интуицию и в меньшей – формализованные методики. Между тем, в процедурах принятия даже эвристических решений по оценке размера предельной зарплаты работника можно выделить этапы, формализация которых повышает логическую обоснованность подобных оценок.

Формализация процедуры оценки предельной заработной платы предполагает определение связей между искомой переменной и индикаторами, определяющими ее количественное значение. Принципиально определение таких связей становится возможным в ходе реализации двух подходов: с позиции инженерии знаний и с позиции причинного подхода.

Первый из указанных подходов мог бы завершиться построением экспертной системы, или компьютерной программы, использующей экспертные знания для обеспечения высокоэффективного решения задач в узкой предметной области. По своей сути экспертная система копирует процедуру оценки предельной зарплаты, которая применяется на практике квалифицированным экспертом-работодателем. Однако большая трудоемкость и длительность разработки экспертной системы, наряду с быстрой устареваемостью базы знаний, необходимых для решения задачи ЭВМ, а также с принципиальной невозможностью формализации определенной ее части, не позволяют говорить о целесообразности применения рассматриваемого подхода на практике.

При формализации процедуры оценки предельной заработной платы более перспективным может оказаться второй из названных, причинный подход. Он, в частности, также предполагает выявление индикаторов измеряемой переменной и создание алгоритма обработки эмпирической информации. Но если экспертная система воспроизводит ход мысли эксперта-работодателя, то реализация причинного подхода связывается с построением аналоговой модели процедуры, в соответствии с которой к оценке величины предельной заработной платы приходит сам наемный работник.

Завершающим этапом реализации причинного подхода к формализации процедуры оценки предельной заработной платы является построение причинной модели измерения.

Построение причинных моделей измерения в общем случае сводится к постулированию определенных причинных (или каузальных) отношений между измеряемой переменной и ее индикаторами. Причем каждое из таких постулируемых отношений должно быть заранее и явно обосновано совокупностью содержательных соображений, которые теоретически описывали бы связи между искомой переменной и ее индикаторами. Вся совокупность таких допущений и предположений представляет собой вспомогательную теорию измерения, а основанная на ней адекватная содержательной концепции система формализованных причинных связей рассматривается как причинная модель измерения.

Тем самым, вспомогательная теория измерения предельной заработной платы может представлять собой совокупность постулатов (допущений) и

содержательных рассмотрений, в ходе которых дается теоретическое обоснование перечня социальных индикаторов предельной заработной платы, а также постулирование отношений между искомой переменной и ее индикаторами. В свою очередь, причинная модель измерения предельной заработной платы может обеспечить эмпирическую проверку выводов, полученных в ходе создания вспомогательной теории измерения. Значит, реализация причинного подхода к измерению предельной заработной платы может обеспечить решение проблемы анализа социальных индикаторов измеряемой переменной как на теоретическом, так и на эмпирическом уровнях.

В рамках вспомогательной теории измерения целесообразно концептуализировать проблему таким образом, чтобы при ее решении обеспечивалась возможность использования как содержательных концепций экономической социологии, так и формализмов системного анализа, теории принятия решений, теории измерений, квалиметрии.

В основу вспомогательной теории измерения предельной заработной платы может быть положен постулат о высокой степени подвижности величины предельной заработной платы. Кроме того, можно допустить, что подобная плюралистичность обуславливается влиянием, которое оказывают на величину предельной зарплаты два основных фактора – общая притязательность наемного работника и его представления о привлекательности рабочей вакансии. В свою очередь, общая притязательность наемного работника определяется его социальными характеристиками, а привлекательность рабочей вакансии способна быть представлена системой параметров, выражающих привлекательность работы с позиции социально значимых критериев.

Справедливость этих предположений в определенной мере подтверждается результатами зондажного эмпирического исследования, проведенного автором в 2003-2004 годах. В ходе этого исследования были получены достаточно веские основания для утверждения о различии общего уровня притязательности различных работников, а также для утверждения о том, что заработная плата не является единственным критерием, по которому работники оценивают привлекательность рабочей вакансии.

На основе предварительных рассмотрений и полученных эмпирических данных стало возможным определение основных путей теоретического и эмпирического анализа рассматриваемой проблемы. Выявление состава и значимости индикаторов предельной заработной платы может быть обеспечено в результате исследования того влияния, которое оказывают на ее величину два основных фактора: общий уровень притязательности наемных работников и привлекательность предлагаемой рабочей вакансии.

Во второй главе – «Социальные предпосылки формирования общего уровня притязательности наемных работников» – исследуется значимость денег в «исторических инвариантах» русской хозяйственной этики,

анализируются процессы трансформации ценностно-нормативных комплексов в условиях социальной модернизации в России, определяются методологические подходы к оценке общего уровня притязательности наемного работника через построение индивидуальной функции удовлетворенности заработной платой.

Проблему оценки общего уровня притязательности работника сложно понять вне связи с пониманием места, которое занимают деньги в системе его ценностей. В свою очередь, ценности во многом детерминированы устойчивыми формами социальной практики, а также особенностями этических норм, в том числе и регулирующих отношения между людьми в хозяйственной сфере.

В исследовании приводится развернутый анализ социально-философских и социологических концепций, объясняющих специфику реализации процессов формирования ценностно-нормативных комплексов населения России. Результаты анализа могли бы свидетельствовать в пользу утверждения о том, что под действием комплекса социально-экономических и культурных факторов деньги не могли занять высокого места в системе ценностей россиян.

С одной стороны, деньги на протяжении длительного времени объективно не выполняли своих социально-экономических функций в полном объеме. Поэтому они, по-видимому, не рассматривались основной частью населения в качестве надежного средства накопления, а также средства, обеспечивающего экономическую независимость. Важно заметить также, что деньги, вероятно, не могли рассматриваться и в качестве ясного индикатора социального статуса. Поэтому человек традиционной российской культуры, вероятно, предпочитал тратить основное время не на работу с целью заработка, а на поддержание консенсуса, социального мира, взаимного достоинства, хороших отношений с окружающими, на организацию религиозной и общинной жизни. Не могли, по-видимому, деньги выполнять и функции основного мотиватора трудовой деятельности, поскольку традиционному для россиян типу поведения в принципиальном плане не были свойственны активность и предприимчивость в борьбе за свои экономические интересы, высокая профессиональная мобильность, чувствительность к денежным стимулам. Таким образом, высокая ценность денег, вероятно, всего, не могла найти своей опоры в российской исторической социально-экономической практике.

С другой стороны, едва ли она могла найти свою опору в системе императивов традиционной русской хозяйственной этики. Так, если исходить из принципа комплиментарности ценностно-нормативных систем, то следует полагать, что высокая ценность денег входила бы в противоречие и с аскетизмом, и с коллективизмом, и с презрением к мещанству, - то есть со всеми императивами, которые традиционно принято считать имманентными русской хозяйственной этике, и которые, вместе с тем, хорошо согласуются

друг с другом. Кроме того, нельзя сказать, что и взятые в отдельности от других ценностей, деньги удостаивались высокой оценки в традиционной русской культурной модели.

Но имеющихся теоретических оснований недостаточно для утверждения об инвариантном характере того подчиненного положения, которое занимают деньги в системе ценностей россиян. Ведь даже те исследователи, которые являются твердыми сторонниками утверждения об инвариантности форм хозяйственной практики и русской хозяйственной этики, объясняют их специфику действием специфического комплекса внешних факторов. А это, очевидно, является латентным подтверждением ими тезиса о возможности модификации системы ценностей в меняющихся условиях внешней среды.

В этой связи актуализируется вопрос о трансформации традиционных ценностно-нормативных комплексов, способной привести к изменению места денег в системе ценностей россиян, и происходящей под влиянием протекающих в современной России процессов социальной модернизации.

Понятие социальной модернизации в различных источниках трактуется по-разному. Но в большинстве случаев его интерпретации отличаются только в деталях и по существу не противоречат друг другу.

Многие из них в той или иной мере повторяют эволюционистскую трактовку социальной модернизации как повышения сложности общественной организации в результате роста структурной и функциональной дифференциации, возникновения новых форм интеграции, увеличения адаптивной способности данного общества.

Долгое время считалось, что подобные изменения становятся возможными и неизбежными при переходе стабильного "традиционного" общества в новое состояние "индустриального" общества и связываются с разрушением коммунитарных ценностей и их заменой ценностями, соответствующими целе-рациональному типу поведения.

Между тем, с середины XIX века начинает оформляться альтернативная концепция социальной модернизации, получившая в настоящее время широкую поддержку. При всем многообразии существующих в рамках этой концепции подходов и мнений, она может быть охарактеризована рядом общих признаков.

Во-первых, на сегодняшний день сохранена изначальная, «классическая» трактовка социальной модернизации как процесса изменения структуры общества при его переходе в индустриальную фазу своего развития. Между тем индивидуализация, автономизация личности уже мало кем рассматриваются в качестве непрямого атрибута социальной модернизации. Да и сама индустриализация перестает ассоциироваться с капитализацией, а капитализм начинает рассматриваться только как одна из фаз индустриального общества.

Во-вторых, в настоящее время определены относительно нейтральные в идеологическом и политическом смысле социально-экономические условия

реализации процессов социальной модернизации. К ним обычно относят: формирование “безличного” и охватывающего весь социум рынка, интегрирующего относительно независимые фрагменты общества и становящегося “универсальным посредником” между ними; отделение производства от рабочего места и семейного хозяйства, а также разведение производства и потребления; разрушение авторитарных процессов и организация отношений между микросоциумами на принципах хозяйственного рационализма.

В-третьих, сегодня признается относительная независимость экономического развития от господствующих в обществе идеологии и организационно-политической форм. Допускается, что оно может быть осуществлено при сохранении традиционных культурных моделей, а рафинированная “вестернизация”, противоречащая национальным традициям, рассматривается даже как тормоз социально-экономического развития.

И, наконец, в-четвертых, сформировались методологические основы и направления практического применения теории социальной модернизации. Сегодня обществоведы уже не пытаются свести социально-экономические изменения во всем их многообразии к универсальной последовательности этапов. В фокусе внимания исследователей оказывается специфика реализации процессов модернизации в конкретной социально-экономической среде. Усилия ученых обращены на анализ этой среды с целью определения механизма, способного наиболее эффективно регулировать развитие конкретного общественного организма.

Приведенные рассуждения могут лечь в основу предположения о том, что процессы социальной модернизации, протекающие в настоящее время в России, могли и не инициировать трансформации ценностно-нормативных комплексов россиян. Но в своем современном состоянии социологическая теория не может вполне определенно ответить на вопрос о том, изменились ли под влиянием процессов социальной модернизации базовые структуры ценностно-нормативных комплексов и обусловленное ими место денег в системе ценностей россиян.

Один из вариантов ответа на этот вопрос может состоять в сравнении эмпирических признаков, характеризующих традиционный и целе-рациональный типы поведения, описанные Максом Вебером в его «Основных социологических понятиях». Традиционный тип характеризуется тем, что индивид в целом ориентирован на привычный уровень потребления, не считает ценность денег высокой, а в своей хозяйственной деятельности стремится к равномерному распределению нагрузок и доходов. С точки зрения этих критериев традиционному типу поведения противостоит тип целе-рациональный. Он характеризуется тем, что агент социальных отношений не удовлетворен своими доходами, считает ценность денег высокой, а в своей хозяйственной деятельности ориентирован на получение максимального дохода.

Приняв такую веберовскую дихотомию, можно построить ряд шкал, соответствующих каждому из критериев идеально-типического поведения, и провести эмпирическое исследование современного состояния ценностно-нормативных комплексов россиян на предмет его соответствия одному из онтологически противоположных типов социально-экономического поведения. Допуская, что «домодернизационное» состояние ценностно-нормативных комплексов соответствовало традиционному типу поведения и, произведя по критериальному сравнению прошлого и современного состояний ценностно-нормативных комплексов россиян, можно установить факт изменения как отдельных эмпирических признаков социально-экономического поведения россиян, так и доминирующего типа поведения в целом.

Такое исследование было проведено автором в 2003-2004 г.г. на базе 17 областных и районных центров, расположенных на Северо-Западе России и в Республике Беларусь. Эмпирическое исследование было проведено на основе репрезентативной (n = 1033) случайной бесповторной выборки.

Среди полученных результатов наибольший интерес могут представлять следующие.

Во-первых, только 15% опрошенных в своих действиях ориентрованы на относительно «чистые» формы идеально-типического поведения. Вербальное поведение 85% респондентов обнаруживает большую или меньшую степень отклонения от них. Это могло бы свидетельствовать в пользу несбалансированности ценностно-нормативных комплексов россиян в условиях незавершенности процессов социальной модернизации в нашей стране.

Во-вторых, число работников с преимущественно целе-рациональным типом социального поведения существенно превышает количество работников, ориентированных преимущественно на традиционный тип поведения. Первая группа работников составляет 82% от выборочной совокупности, вторая – только 18%. Факт подобного доминирования целе-рационального типа может рассматриваться в качестве эмпирического основания как для заключения о результативности процессов социальной модернизации, так и для заключения о неадекватности господствующего в современной российской теоретической социологии взгляда на традиционные для россиян императивы хозяйственной деятельности.

Рационализировать выбор одного из этих альтернативных заключений позволяют результаты статистического анализа связи между типом социального поведения индивидов и их социальными характеристиками. Наиболее интересными в рассматриваемом контексте являются результаты распределения доминирующих типов социального поведения у работников, входящих в младшую (до 35 лет) и старшую (35 и более лет) возрастные категории. Если в общей численности работников, ориентированных преимущественно на традиционный тип поведения, лица младшей возрастной категории составляют 46%, а лица старшей – 54%, то в

распределении работников целе-рационального типа картина меняется «зеркально». Здесь лица младшей возрастной категории составляют 56% от выборки, а лица старшей – 44%. Это косвенным образом может свидетельствовать в пользу относительной адекватности модели традиционных императивов хозяйственной деятельности россиян, и непосредственным образом – в пользу справедливости предположения о трансформации по крайней мере периферийных слоев системы ценностей работающего населения России под влиянием протекающих в России процессов социальной модернизации.

На этой основе можно прийти к заключению о достаточно высокой значимости, которую может иметь удовлетворенность работника заработной платой при выборе им рабочего места. Это означает, что общий уровень притязательности в действительности является важным фактором, обуславливающим величину предельной заработной платы. Соответственно, при оценке этой величины едва ли удастся обойтись без анализа индикаторов притязательности работника. Одним из способов определения качественного состава этих индикаторов или набора социальных характеристик работника может оказаться анализ поведения индивидуальной функции удовлетворенности заработной платой.

Индивидуальная функция удовлетворенности заработной платой представляет собой количественное описание связи между величиной денежной суммы и удовлетворенностью ею человеком.

В рамках фундаментальной социально-экономической науки неоднократно делались попытки дать содержательную интерпретацию результатам, полученным в ходе построения таких функций. Преимущественно, они содержатся в теоретических построениях современной неоклассической экономической теории, имеющих целью определить тот объективный фундамент, на котором базируются человеческие ощущения удовлетворенности.

Одна из таких попыток предпринимается учеными, придерживающимися аксиоматики трудовой теории стоимости. Они исходят из того, что для измерения полезности необходимо найти объективную меру, посредством которой можно установить полезный эффект продукта и соответствующую основу для его соизмерения с трудовыми затратами, а в качестве такой меры рассматривают «экономленный труд», «сбережение будущего труда». В то же время отмечается, что в его объем включается экономия, получаемая от повышения потребительной стоимости рабочей силы за счет потребления не только материальных, но и духовных благ. Несложно понять, насколько трудоемкой и наукоемкой может оказаться задача учета и агрегирования всего множества качественно разнородных и плохо поддающихся количественной оценке составляющих экономического труда, связанного с приобретением всякого конкретного блага. Это является основной причиной тому, что задача измерения объективной основы

полезности еще не нашла своего простого и законченного методического решения.

Другая попытка определения параметров полезности заработной платы была предпринята в рамках теоретической концепции «предложения труда», фокусирующей внимание на переменной «тяготы труда», способной быть в некотором смысле «измеренной» путем соотношения ее с совершенно объективной категорией рабочего времени. Но теория предложения труда не решает в полной мере проблему «объективизации» оценки удовлетворенности оплатой труда. Здесь исследователь встает перед необходимостью признать отсутствие «единицы измерения удовольствия и страдания» и строить функцию полезности заработной платы, используя технику построения кривых безразличия, где на границе безразличия рабочий будет уравнивать предельную тягость труда и предельную полезность дохода.

Наиболее совершенный инструментарий построения кривых безразличия разработан в теории принятия решений, теории измерения и квалиметрии. Но в рамках этих отраслей знания функция удовлетворенности деньгами рассматривается как выражение исключительно субъективной связи между величиной денежной суммы и степенью удовлетворенности ею испытуемого, и обычно формализуется с помощью процедур построения кривых безразличия, воспроизводящихся всякий раз в полном объеме. Но такой подход едва ли сможет устроить представителя социологической науки, стремящегося использовать достижения смежных отраслей знания только при условии соблюдения «предметной» методологической чистоты исследования, а также понимающего все трудности практического использования междисциплинарных методов оценки в практике принятия хозяйственных решений.

Поскольку современная социально-экономическая наука не позволяет определить тот объективный фундамент, на котором базируется удовлетворенность индивида заработной платой, а социология исключает возможность рассмотрения только субъективной связи между переменными, при построении индивидуальной функции ценности заработной платы и выявлении факторов общей притязательности работника следует использовать позитивную методологию. Согласно ей, решение этих задач может быть найдено в результате исследования эмпирически наблюдаемых связей между видом индивидуальной функции удовлетворенности зарплатой и комбинацией наиболее значимых социальных характеристик наемного работника. При этом следует полагать, что индивидуальные оценки всякого конкретного работника хорошо репрезентируются «средней», «взвешенной» оценкой группы респондентов, обладающих аналогичными характеристиками.

Принятие подобного подхода выдвигает требование проведения эмпирического социологического исследования. В ходе такого исследования наблюдатель должен путем опроса получить достаточное количество

индивидуальных функций удовлетворенности заработной платой, данные о социальных характеристиках респондентов, и провести оценку статистической связи между переменными. В свою очередь, формализация этих связей дает возможность аналитически построить индивидуальную функцию удовлетворенности заработной платой для человека, социальные характеристики которого известны.

Использование такой методики построения индивидуальной функции удовлетворенности заработной платой актуализирует два вопроса, а именно: как в наиболее общем виде могла бы выглядеть индивидуальная функция удовлетворенности заработной платой, и какие социальные характеристики работников следует считать существенными.

Представления об общем виде индивидуальной функции удовлетворенности заработной платой могут быть сформированы на основе постулатов теории предельной полезности. Принимая эти постулаты, мы можем предположить, что функция удовлетворенности заработной платой представляет собой монотонно возрастающую выпуклую линию, выражающую зависимость степени удовлетворенности от величины денежной суммы, близкую к логарифмической. Это допущение может существенно упростить процедуру построения функции удовлетворенности заработной платой, поскольку оно позволяет считать наиболее адекватной не саму эмпирическую функцию удовлетворенности заработной платой, а ее логарифмическую аппроксимацию или линию тренда.

В свою очередь, позитивный подход позволяет сформулировать принцип выбора наиболее существенных индикаторов общего уровня притязательности работника.

В качестве таковых можно считать те социальные характеристики работника, которые оказывают наиболее сильное влияние на поведение индивидуальной функции удовлетворенности зарплатой. Основываясь на теоретическом плацдарме, сформированном в рамках современной социально-экономической науки, к числу значимых следует отнести: половозрастные характеристики работника, форму оплаты труда работника и его профессиональный статус, а также величину привычного для работника ежемесячного дохода. Эмпирическое обоснование состава социальных индикаторов притязательности работника представлено в главе 4.

В третьей главе – «Заработная плата как критерий оценки привлекательности рабочей вакансии» – производится формализация связи между комплексом социальных индикаторов привлекательности рабочей вакансии, а также строится модель измерения предельной заработной платы.

В диссертационном исследовании рабочая вакансия рассматривается в качестве возможного варианта выбора наемного работника и понимается как определенные функциональные обязанности, осуществляемые на

определенном месте и социальной среде, а также на вполне определенных условиях.

С этой точки зрения имеются основания полагать, что при выборе рабочей вакансии нанимающийся рассматривает его как сложное, многоаспектное явление, что дает возможность рассмотрения процедуры такого выбора в качестве решения работником многокритериальной задачи. Эта процедура может сводиться к оценке рабочей вакансии по ряду существенных характеристик и свертыванию этих оценок в единый агрегированный показатель.

Большинство из таких характеристик выражают социальную оценку качественных сторон рабочего места – таких как престижность труда, устойчивость рабочего места, возможности социально-профессионального роста, открывающиеся при занятии рабочего места, и ряд других. Осуществляя многокритериальную оценку рабочей вакансии, работник способен оценивать весь комплекс ее социальных характеристик, и производить выбор рабочего места, обладающего, по его представлениям, в целом наивысшей привлекательностью. Несложно понять, что представления работника о достаточной заработной плате тесно связаны с его оценкой социальных характеристик рабочего места.

Документальные подтверждения этому предположению обнаруживаются уже в первых письменных источниках, посвященных социально-экономической тематике. Так, в древнеегипетском произведении «Почтение Ахтоя, сына Дуауфа, своему сыну Пиопи», профессия писца сравнивается с другими профессиями – медника, гончара, плотника, ювелира, строителя и т.д. – по крайней мере по четырем критериям: с точки зрения количества материальных благ, стабильности их получения, а также с позиции высоты социального статуса и престижности труда.

Поскольку современные исследования в области социологии труда и экономической социологии дают тезису о многокритериальном характере выбора трудовой деятельности как теоретическое, так и эмпирическое обоснование, появляется возможность произвести заимствования некоторых формализмов из теории выбора. Одним из них является утверждение, что субъект выбора вакансии имеет персонифицированную цель, которая, при условии многомерности объектов выбора, сама является многомерной.

В этом случае каждую из альтернатив допустимо и целесообразно представить набором параметров.

Обычно в самом общем плане под параметром понимают показатель, который характеризует систему или элемент системы и указывает, чем данная система отлична от других. Значит, параметр рабочей вакансии представляет собой такую выраженную количественно ее характеристику, которая оказывает влияние на результат выбора работником одной рабочей вакансии из некоторого множества сравниваемых. Параметр альтернативной вакансии имеет структуру: количественное значение или основание, и набор содержательных свойств или идентификатор.

При этом можно указать на основные признаки, факт одновременного соответствия которым показателя рабочей вакансии является основанием для его интерпретации как параметра рабочей вакансии. Признаков этих три:

Во-первых, параметр количественно представляет характеристику рабочей вакансии, состояние которой способно непосредственно удовлетворить какой-то из интересов и целей работника;

Во-вторых, основание этого параметра, при переходе от одной из списка сравниваемых альтернатив к другой, не является константой; и

В-третьих, идентификатор параметра является таким, что каждая из сравниваемых работником альтернатив может характеризоваться показателем, элементом структуры которого является данный идентификатор.

Параметры рабочей вакансии выражают ее оценку с позиции ряда социально значимых частных характеристик. Но конечный выбор вакансии обуславливается ее состоянием с позиции некоторого агрегированного (обобщающего) критерия. В диссертационном исследовании он получил название привлекательности рабочей вакансии.

Понятие привлекательности имеет определенную смысловую связь с фундаментальными понятиями социально-экономической теории – понятиями ценности и полезности.

Согласно А.Смиту, понятие «ценность» имеет два различных значения: иногда под ним подразумевается полезность предмета, иногда — власть (power), предоставляемая предметом купить не него другие предметы. Первая может быть названа ценностью потребления, вторая — меновой.. Но понятие привлекательности рабочей вакансии, по-видимому, не может быть выражено ни тем, ни другим смыслом.

Действительно, хотя рабочее место и может обладать меновой ценностью, такое его свойство не может существенно сказываться на результате выбора наемного работника, и уж тем более рассматриваться им в качестве обобщающего свойства вакансии. Тем самым, привлекательность рабочей вакансии имеет слабую смысловую связь с понятием меновой стоимости (ценности).

В то же время всякое рабочее место обладает целым рядом свойств, способных непосредственно удовлетворить потребности работника, — в общении, в самореализации, в занятии определенного места в социально-профессиональной структуре общества, наконец, в деньгах. Это могло бы означать, что рабочая вакансия обладает полезностью — по определению этого понятия. С другой стороны, эти свойства могут влиять на результат выбора работника, и следовательно, способны выступить в качестве критериев привлекательности рабочей вакансии. В этой связи понятие привлекательности рабочей вакансии можно было бы напрямую соотнести с понятием полезности или ценности потребления.

Но эти понятия не тождественны. Ведь говорить об удовлетворенности работника вакансией до ее замещения было бы преждевременно – она может

возникнуть только в результате занятия вакансии. В процессе выбора субъект скорее всего ориентируется только на удовлетворенность, которую он планировал бы получить в результате занятия альтернативных вакансий. Соответственно, понятие привлекательности рабочей вакансии может быть интерпретировано как эвристически оцениваемая степень удовлетворенности, которую работник ожидает получить в результате занятия данной рабочей вакансии.

Рассматривая это интегрированное качество с позиции квалиметрии и принимая постулат абсолютной сравнимости можно полагать, что привлекательность представляет собой свойство, которое способно представить одновременно как все существенные характеристики рабочей вакансии, так и характеристику, выражающую интегрированное отношение к нему работника. Учитывая же, что на практике существенные свойства альтернативной вакансии не имеют тождественных единиц измерения, следует полагать, что показатель, выражающий интегрированное отношение работника к альтернативной рабочей вакансии, является безразмерным.

Определение работником привлекательности рабочего места технологически может сводиться к оценке последнего с позиции ряда существенных критериев и свертыванию этих оценок в единый интегрированный показатель согласно следующей процедуре:

1. Упорядочение критериев сравнения гипотетических альтернативных вакансий по значимости;
2. Сбор информации о рассматриваемых альтернативных вакансиях;
3. Сопоставление результатов операций 1) и 2), завершающееся формированием базы сравнения, или набора наиболее значимых критериев, с позиции которых рассматриваемые рабочие вакансии отличаются друг от друга;
4. Оценка рассматриваемых альтернативных вакансий с позиции критериев, образующих базу сравнения;
5. Агрегирование оценок, характеризующих каждую вакансию, по частным критериям и упорядочивание альтернатив по обобщенному критерию привлекательности.

Взаимосвязь, существующая между привлекательностью рабочей вакансии и привлекательностью характеризующих ее на момент оценки параметров, можно назвать статической.

В то же время следует полагать, что между привлекательностью рабочей вакансии и привлекательностью его отдельных сторон существует и динамическая взаимосвязь. Она проявляется в тех случаях, когда численное основание одного или нескольких представляющих рабочую вакансию параметров изменяется, что влечет за собой и соответствующее изменение привлекательности последнего. Одним из параметров, влияние изменения которого на изменение привлекательности вакансии представляется обоснованным как с эвристической, так и с теоретической точек зрения, является оплата труда.

Отсюда вытекает, что увеличение размера оплаты труда способно повысить привлекательность всякой предлагаемой работнику альтернативы вплоть до того ее уровня, который окажется выше уровня привлекательности всех иных альтернатив. Значит, работодатель в принципиальном плане способен установлением определенного размера заработной платы добиться найма конкретного работника на конкретное рабочее место.

Но при этом важно, что свою способность к стимулированию выбора работником вакансии через повышение размера заработной платы работодатель реализует на практике при том условии, что степень привлекательности предлагаемой вакансии является для работника достаточно высокой. В противном случае увеличение оплаты труда до уровня предельной заработной платы может оказаться для работодателя экономически не целесообразным.

Тем самым, принимая количественную взаимосвязь между денежной суммой, прибавление которой к заработной плате, изначально соответствующей альтернативе, явилось бы достаточным условием для выбора работником этого рабочего вакансии и привлекательностью последней, несложно прийти к открытию крайне простого принципа оценки предельной заработной платы.

Назовем величину предельной заработной платы измеряемой переменной, а привлекательность фактически избранной работником из предложенного ему списка альтернативы — достаточной привлекательностью.

Кроме того, будем полагать, что уровень материальных притязаний работника при найме представляет собой некоторую денежную сумму, складывающуюся из первоначально соответствующей вакансии величины заработной платы и суммы, прибавление которой к последней приводило бы к росту привлекательности этой рабочей вакансии до уровня достаточной привлекательности.

Если величина заработной платы, которая соответствует этой рабочей вакансии на момент первоначального сравнения индивидом предложенных альтернатив, известна, а значение последней из названных сумм пребывает в прямой зависимости от величины разности между достаточной привлекательностью и привлекательностью рассматриваемой рабочей вакансии, то значение измеряемой переменной легко выводятся аналитическим путем в результате измерения значения указанной разности.

Основываясь на этом принципе, можно осуществить формализацию связи между предельной заработной платой и параметрами привлекательности рабочей вакансии.

Принимая допущение о возможности представления эмпирической системы с отношениями числовой системой с отношениями следует полагать, что привлекательность рабочей вакансии с позиции всякого частного критерия представляет собой численное основание соответствующего параметра, а ее привлекательность с позиции агрегированного критерия — показатель агрегированной привлекательности.

Теоретическое и эмпирическое обоснование зависимости степени привлекательности рабочей вакансии от тех параметров, основания которых изменяются при переходе от одной альтернативы к другой, а также утверждение о возможности построения кривых безразличия для любой пары «непрерывных» параметров могут быть положены в основу допущения о возможности аддитивного представления привлекательности рабочей вакансии. Отсюда гомоморфное представление эмпирической системы с отношениями числовой системой с отношениями обеспечивается тогда, когда при любых значениях оснований параметров рабочей вакансии и показателя агрегированной привлекательности, полученных в результате независимых измерений, линейный вид числовой системы сохраняется. Это условие выполняется в том случае, если идентификатор каждого из параметров привлекательности рабочей вакансии представляется числом, выражающим степень относительной значимости соответствующего критерия сравнения альтернатив.

Одним из наиболее значимых критериев оценки альтернативных вакансий является оплата труда. Однако в модели привлекательности альтернатив она может быть представлена только безразмерным показателем. Поэтому связь между социальными индикаторами привлекательности вакансии и величиной предельной заработной платы может быть установлена, если наблюдатель располагает количественным описанием функциональной зависимости между величиной заработной платы и ее ценностью для работника. Таким образом, важным элементом формализации связи между предельной зарплатой и ее социальными индикаторами является построение индивидуальной функции удовлетворенности заработной платой для работника с известными социальными характеристиками.

В результате взаимосвязь между предельной заработной платой может быть представлена аналитически в следующем виде:

Если

$$b'_k = f(\bar{b}_k), \text{ а } \bar{b}_k = F(b'_k)$$

где (F) — функция, обратная от индивидуальной функции удовлетворенности заработной платой (f),

$$\text{то } \bar{b}_{kz} = F(b'_{kz}),$$

$$b'_{kz} = \frac{C_{max} - (a_1 b'_{k1} + \dots + a_{z-1} b'_{kz-1} + a_{z+1} b'_{kz+1} + \dots + a_n b'_{kn})}{a_z},$$

$$C_{max} = a_1 b'_{j1} + \dots + a_z b'_{jz} + \dots + a_n b'_{jn}$$

где

b'_{kz} - уровень предельной заработной платы для найма работника на k-ю рабочую вакансию;

\bar{b}_{kz} - степень удовлетворенности заработной платой, достаточной для выбора работником k -й рабочей вакансии;

C_{max} - достаточная привлекательность рабочей вакансии;

a_i ($i = 1, \dots, n$) – коэффициент относительной значимости i -го параметра k -й альтернативы;

b_{ki} ($i = 1, \dots, n; i \neq z$) – численное основание i -го параметра k -й альтернативы;

b_{ji} ($j = 1, \dots, m; j \neq k; i = 1, \dots, n; i \neq z$) – численное основание i -го параметра j -й альтернативы;

b'_{jz} - степень удовлетворенности заработной платой, достаточной для выбора работником j -й рабочей вакансии.

Представленную модель можно рассматривать одновременно и как причинную модель измерения предельной заработной платы работником при его найме на k -е рабочее место. Такое применение указанной модели позволяет наблюдателю всякий раз получать относительно точное значение измеряемой переменной.

Четвертая глава исследования – «Методические подходы к обоснованию состава социальных индикаторов предельной заработной платы» – посвящена рассмотрению методических подходов к обоснованию социальных факторов общего уровня притязательности работников, а также к обоснованию состава социальных характеристик привлекательности рабочей вакансии.

Оценка влияния социальных характеристик работника на уровень его общей притязательности в диссертационном исследовании произведена путем построения индивидуальной функции удовлетворенности заработной платой для работников с различными социальными характеристиками и установления статистической связи между социальными характеристиками работников и поведением эмпирических линий регрессии заработной платы по удовлетворенности.

Один из способов построения эмпирических линий регрессии заработной платы по удовлетворенности может основываться на способности респондента приписывать определенному значению удовлетворенности (в баллах) вполне определенный размер заработной платы (в рублях). Такую операцию он способен осуществлять по отношению к различным оценкам удовлетворенности, что позволяет получить ряд эвристически оцениваемых респондентом значений заработной платы, соответствующих заданным баллам, выражающим уровень удовлетворенности. Для подобной оценки наемным работникам была предложена девятибалльная шкала. По мнению

автора она обладает двумя важными преимуществами: симметричностью и высокой разрешающей способностью.

В свою очередь, оценка влияния социальных характеристик работников на поведение эмпирической линии регрессии заработной платы по удовлетворенности была произведена в результате сравнения эмпирических линий регрессии заработной платы по удовлетворенности для работников, обладающих различными социальными характеристиками.

Существенными признаками эмпирической линии регрессии заработной платы по удовлетворенности являются медиана и диапазон эвристических оценок зарплаты. Медиану выражает величина заработной платы, соответствующая высказыванию «нормальная зарплата» (5 баллов). Диапазон эвристических оценок заработной платы рассчитывается как разность между эвристической оценкой «отличной» (9 баллов) и «очень плохой» (1 балл) заработной платой. Основываясь на методологических допущениях маржинализма, можно заключить, что обе эти величины могут рассматриваться в качестве эмпирических индикаторов степени притязательности субъекта оценивания.

В перечень существенных социальных характеристик работников были включены возраст работника, его социально-профессиональный статус и величина «привычной» для него заработной платы.

В ходе эмпирического исследования были получены следующие результаты.

Во-первых, в полной мере подтвердилась гипотеза о логарифмическом виде эмпирической линии регрессии заработной платы по удовлетворенности. Коэффициент достоверности аппроксимации эмпирической и теоретической линий регрессии, аналитически выраженной уравнением $y = 2,5645 \ln(x) - 1,1225$, составил 0,99.

Во-вторых, в ходе исследования удалось установить зависимость уровня притязательности работников от уровня их доходов.

Так, медиана эвристических оценок заработной платы для работников с доходами менее 4 тыс. руб. в месяц составляет 8 тыс. руб., для работников с доходами от 4 до 7,9 тыс. руб. она составляет 9,9 тыс. руб. Работники с доходами от 8 до 13 тыс. руб. оценивают «нормальную» зарплату в 14, а работники с доходами более 13 тыс. руб. – в 17,5 тыс. руб.

Аналогичная картина наблюдается и при сравнении диапазона эвристических оценок заработной платы. Для работников с доходами менее 4 тыс. руб. в месяц составляет 28,19 тыс. руб., для работников с доходами от 4 до 7,9 тыс. руб. он составляет 40,88 тыс. руб. Для работников с доходами от 8 до 12,9 тыс. руб. его величина равна 51,18, а для работников с доходами от 13 тыс. руб. – 82,77 тыс. руб.

В-третьих, появились эмпирические подтверждения тому, что уровень притязательности работников средних возрастных категорий выше притязательности работников младшей и старшей возрастных групп. Зная о влиянии привычного дохода на притязательность, нами были построены и

сравнены эмпирические линии регрессии заработной платы по удовлетворенности для работников различных возрастных групп с приблизительно равными доходами.

Различия в медианах эвристических оценок заработной платы работников различных возрастных категорий от 26 лет и старше колеблются в диапазоне от 11,3 до 12,6 тыс. руб. Эти различия можно оценить как незначительные. Однако, медианы оценок старших возрастных групп очень сильно отличаются от медианы оценок, данных представителями самой младшей (до 25 лет) возрастной категории. Здесь медиана оценок оказалась равной только 8,3 тыс. руб.

Результаты сравнения диапазона эвристических оценок заработной платы работников различных возрастных категорий являются более показательными. Значение этого параметра для работников до 26 лет составляет 34,6 тыс. руб. Существенно выше он у представителей возрастных категорий 26-35 лет и 36-45 лет – здесь его значение оказывается равным, соответственно, 47,02 и 51,4 тыс. руб. У работников старшей возрастной категории значение этого показателя вновь падает, и составляет 42,4 тыс. руб.

В тоже время, гипотеза о возможном влиянии на место денег в системе ценностей работника со стороны культурных факторов не нашла своего очевидного эмпирического подтверждения.

Не подтвердились и гипотезы о влиянии на уровень притязательности работника таких характеристик, как его социально-профессиональный статус, его пол, а также привычная для него форма оплаты труда. К этим выводам автор пришел в результате анализа поведения эмпирических линий регрессии зарплаты по удовлетворенности для работников, различающихся по данным признакам, но имеющих приблизительно одинаковые возраст и доходы.

Тем самым, в ходе проведенного эмпирического исследования удалось определить перечень основных социальных характеристик работников, влияющих на уровень их притязательности. К их числу с высокой степенью уверенности можно отнести: уровень доходов работника, его возраст, а также относительную значимость денег в системе его индивидуальных ценностей. При этом доход работника связан с общим уровнем его притязательности прямой зависимостью, уровень притязательности работников средних возрастных категорий выше притязательности работников младшей и старшей возрастных групп, а относительная значимость денег как ценности в решающей мере определяется уровнем дифференциации заработной платы на локальном рынке труда.

Важно отметить, что выявленные социальные переменные, влияющие на притязательность работников, носят совершенно объективный характер. Это дает основание полагать, что значение величины предельной заработной платы определяется отнюдь не волевыми решениями отдельно взятого индивида, а действием объективных социальных факторов.

Не менее важным результатом проведенного анализа явилась апробация метода выявления и количественной оценки влияния социальных характеристик работника на поведение индивидуальной функции удовлетворенности заработной платой.

Он выражается в осуществлении спецификации индивидуальной функции удовлетворенности заработной платой на базе информации о социальных характеристиках наемного работника. Это открывает широкие возможности для аналитического построения индивидуальной функции удовлетворенности зарплатой в каждом конкретном случае на основе только самой общей и доступной информации о работнике.

При определении состава социальных индикаторов привлекательности рабочей вакансии использование статистических методов едва ли оказывается возможным. Ведь практика свидетельствует, что при одном составе альтернатив всякий конкретный работник может признать в качестве значимых одни индикаторы привлекательности вакансии, а при другом – совсем другие. Следовательно, на результат выбора наиболее значимых из состава этих индикаторов влияют не только социальные характеристики индивида, но и качественный состав альтернатив. Это снижает практическую ценность решения задачи по формированию эмпирической базы в целях определения состава социальных индикаторов привлекательности рабочей вакансии с помощью статистико-вероятностных методов.

В этой связи при выборе существенных характеристик альтернативы во всяком конкретном случае оказывается целесообразным использование эвристических методов.

Принципиальная схема выбора социальных индикаторов альтернативной вакансии может проходить в два этапа:

1. Представление вакансии набором существенных характеристик.

2. Выбор из этого набора свойств, которыми могла бы характеризоваться каждая из альтернативных вакансий, и которые дают работнику наиболее полную, многостороннюю картину различий между сравниваемыми вакансиями.

При выявлении наблюдателем существенных индикаторов привлекательности альтернатив наблюдателю целесообразно использовать следующие правила:

1. Выбор этих характеристик наблюдателю следует предварить оценкой степени качественной однородности альтернатив.

2. В случае, если существует какая-то одна специальность, к которой можно отнести каждую из реально имеющихся альтернатив, наблюдатель имеет достаточно веские основания ограничиться выбором лишь трех существенных их характеристик: величины заработной платы, удаленности места работы от места проживания работника и стабильности платежеспособного спроса на приглашаемую рабочую силу.

3. В случае, если альтернативы имеют более низкую степень качественной однородности, наблюдателю следует действовать в

соответствии с процедурой выявления существенных характеристик, подразумевающей предварительное составление примерного списка характеристик, его корректировку в ходе обстоятельной беседы с индивидом, и последующее представление ему откорректированного списка с тем, чтобы тот сам определил шесть-семь характеристик, которые представляются ему наиболее значимыми.

В пятой главе – «Методические подходы к оценке социальных индикаторов предельной заработной платы» – анализируются методы оценки численных оснований параметров привлекательности рабочей вакансии, коэффициентов значимости параметров привлекательности рабочей вакансии, социальных характеристик общей притязательности наемного работника, а также приводятся результаты апробации модели оценки предельной зарплаты.

Оценка относительных привлекательностей альтернатив основано на том допущении, что каждому из рабочих мест можно поставить в соответствие вполне определенное число, выражающее степень его относительной предпочтительности. Таким образом, при рассмотрении множества вакансий имеет смысл рассматривать множество действительных чисел.

Основываясь на аксиоматике ряда междисциплинарных отраслей знания можно обратить внимание на таком свойстве привлекательности, как ее относительность. Его можно интерпретировать одновременно в нескольких смыслах:

Во-первых, привлекательность определенного последствия соотносится со множеством других последствий, и принципиально не может существовать вне системы, состоящей из их множества.

Во-вторых, степень привлекательности или важности последствия решения зависит от лица, принимающего это решение в определенной окружающей обстановке.

В-третьих, привлекательность последствия того или иного решения определяется множеством целей, стоящих перед лицом, принимающим это решение.

И, наконец, а своем наиболее часто употребляемом значении, относительность используется в качестве противопоставления абсолютности в том смысле, что абсолютное значение берется для обозначения внутренней привлекательности или что существует какое-то естественное определение нулевого значения привлекательности.

Таким образом, оценка оснований параметров привлекательности альтернатив может происходить путем шкалирования последних.

Шкалой с наибольшей разрешающей способностью является шкала отношений или метрическая шкала. Она представляет собой непрерывную числовую ось, на которой каждая из альтернативных вакансий может занять

соответствующее ее значимости (привлекательности) положение.

Для получения удовлетворительных результатов при решении задачи, принципиально подобных рассматриваемой, исследователи используют ряд методов измерения качественных характеристик, которые позволяют количественно выразить предпочтения испытуемых с достаточно высокой степенью адекватности.

Наиболее полный обзор методов оценки качественных характеристик дает, наверное, классификационная таблица, предложенная Фишберном. Но она может рассматриваться только как основа для анализа. Из числа пригодных для нашего случая будут выпадать методы измерения двухуровневых характеристик, методы оценки, основанные на сравнении сумм и разностей альтернатив, а также игровые методы определения значений привлекательности, предполагающие выбор человеком в игры из двух рабочих мест.

В результате автор остановил свой выбор на пяти методах ранжирования и двух методах расположения привлекательности на метрической шкале – методе непосредственного оценивания и методе полных троек – а также дал обоснование сильных и слабых сторон этих методов.

Предлагаемый диссертантом метод построения индивидуальной функции удовлетворенности заработной платой принципиально базируется на методе непосредственного оценивания, но при этом позволяет получить избыточные экспериментальные данные с целью обеспечения их последующей аппроксимации. При его реализации для исследователя является существенным определение специфического объекта оценивания, а также комбинирование результатами семантических и метрических оценок, данных наемными работниками.

Коэффициенты относительной значимости параметров привлекательности рабочей вакансии могут быть оценены вследствие реализации методов непосредственного оценивания и метода полных троек. Кроме того, их можно получить в результате анализа кривых безразличия в случае, если оцениваемые параметры являются непрерывными, а также аналитическим путем в результате системы линейных уравнений.

В ходе апробации методики измерения предельной заработной платы каждый из испытуемых должен был выполнить четыре задания:

- 1) Произвести выбор из предложенного списка 5-6 наиболее значимых критериев сравнения рабочих вакансий;
- 2) Произвести количественную оценку коэффициентов относительной значимости параметров и их численных оснований;
- 3) Предоставить наблюдателю информацию, требующуюся для построения функции удовлетворенности заработной платой;
- 4) Оценить уровень своих материальных притязаний при найме на указанное наблюдателем рабочее место.

Оценки, полученные при выполнении испытуемыми операций 1), 2), 3) были подставлены автором на место свободных параметров модели

измерения предельной зарплаты, что позволило ему найти расчетное значение измеряемой переменной.

Сравнение этого значения с оценками уровня материальных притязаний при замещении предлагаемых вакансий, данными самими субъектами оценивания при выполнении четвертого из предложенных им заданий, показало достаточно высокую сходимость рассчитанного и эвристически оцениваемого результатов.

Таким образом, результаты проведенных измерений свидетельствуют в пользу правильности предположения о том, что предельная заработная плата является переменной величиной, а ее значение не может быть спрогнозировано вне рассмотрения и оценки социальных характеристик конкретного наемного работника и конкретной рабочей вакансии.

В заключении подводятся итоги диссертационного исследования, делаются выводы, определяются направления дальнейшего изучения исследовательской проблемы.

Таким образом, основным направлением настоящего исследования явилась разработка методологических подходов к оценке величины предельной заработной платы, что предполагало выявление ее социальных индикаторов и определение их влияния на измеряемую переменную.

Несмотря на то, что проведенное исследование имело достаточно узкую проблемную область, значение его выходит далеко за рамки обозначенных цели и задач. В его ходе был разработан оригинальный понятийный аппарат, сформирована собственная формально-аксиоматическая основа для понимания социальных процессов образования заработной платы, были получены эмпирические данные, доказывающие значимость социальных переменных при формировании размера оплаты труда, и позволяющие формализовать механизм их влияния на величину заработной платы. Таким образом, можно полагать, что результаты, полученные в ходе настоящего исследования, являются необходимым шагом на пути создания целостной социологической теории заработной платы.

Публикации

Основные положения диссертационного исследования нашли свое отражение в следующих публикациях автора:

Монографии

1. Давыдов С.А., Гавра Д.П., Киселев Ю.В., Колесников Н.Е., Кузьмина Л.К., Потемкин В.К., Тишин Е.В., Тюличева Л.Д. Компас российского предпринимательства / под научной редакцией В.К. Потемкина. – СПб: Аура, 1992. – 10 п.л. (авт. 1,5 п.л.).

2. Давыдов С.А., Костин Р.А., Моисеева В.С., Овчаренко С.А., Чулочников В.С. Система реабилитационных, коррекционных и профилактических мероприятий по поддержанию трудоспособности работающих инвалидов / под научной редакцией Р.А. Костина. – СПб: Издательство СПб ГАСЭ, 2004. – 6,0 п.л. (авт. 1,0 п.л.).
3. Давыдов С.А., Кузнецов С.В., Колесников Н.Е., Кузьмина Л.К., Тюличева Л.Д. Управление процессами социального воспроизводства в регионах / под ред. д.э.н. С.В. Кузнецова. – СПб: Издательство ИРЭ РАН, июнь 2005. – 12 п.л. (авт. 0,5 п.л.).
4. Давыдов С.А. Предельная заработная плата в социальном измерении. – СПб: Издательство СПб ГАСЭ, июнь 2005. – 10 п.л.

Учебные пособия, методические рекомендации и указания

5. Давыдов С.А., Федорова Т.А., Янова С.Ю. Рабочая программа курса «Социальное страхование» для студентов V курса специальности «Финансы и кредит». – Издательство СПбУЭиФ, 1998. – 1,0 п.л. (авт. 0,4 п.л.).
6. Давыдов С.А., Федорова Т.А., Янова С.Ю. Социальное страхование: теория и практика. Учебное пособие. – СПб: Издательство СПбУЭиФ, 1998. – 4,0 п.л. (авт. 1,0 п.л.).
7. Давыдов С.А., Чулочников В.С. Социальная политика. Методические указания. – СПб: Издательство СПб ГАСЭ, 2004. – 1,0 п.л. (авт. 0,5 п.л.).
8. Давыдов С.А. Организация работы с персоналом. Методические указания. – СПб: Издательство СПб ГАСЭ, 2004. – 1,0 п.л.
9. Давыдов С.А., Ченцова В.Н., Чулочников В.С. Социология. Методические указания. – СПб: Издательство СПб ГАСЭ, 2005. – 1,0 п.л. (авт. 0,3 п.л.).
10. Давыдов С.А., Овчаренко С.А. Методика исследований в социальной работе. Методические указания. – СПб: Издательство СПб ГАСЭ, сентябрь 2005. – 1,0 п.л. (авт. 0,5 п.л.).
11. Давыдов С.А., Костин Р.А. Социология. Учебное пособие. – СПб: Издательство СПб ГАСЭ, сентябрь 2005. – 6,0 п.л. (авт. 3,0 п.л.).

Научные статьи

12. Давыдов С.А. Проблема соотношения доходов и накопления в условиях рыночной экономики // Человек в экономической системе. Сборник научных трудов. – Ленинград, 1991. – 0,4 п.л.
13. Давыдов С.А. Деньги удобные и не очень // Санкт-Петербургские ведомости. – 1993. - № 223 (622) – 0,4 п.л.
14. Давыдов С.А. Как определить уровень притязательности работника // Молодежь: цифры, факты, мнения. – 1995. - № 2-3. – 0,4 п.л.

15. Давыдов С.А. Особенности формирования и содержания православной трудовой этики // Гуманитарные науки. – 1997. – № 4. – 0,5 п.л.
16. Давыдов С.А. Современная система взглядов на социальное страхование и его развитие // Регион: политика, экономика, социология. – 1999. – № 1-2. – 0,5 п.л.
17. Давыдов С.А., Бахчеванова З.В. Организация движения документов персонифицированного учета в территориальном органе ПФР, работающем в режиме единой пенсионной службы // Регион: политика, экономика, социология. – 1999. – № 3. – 0,3 п.л. (авт. 0,2 п.л.).
18. Давыдов С.А. Социальная защита эпохи средневековья: опыт западной и восточной Европы // Регион: политика, экономика, социология. – 1999. – № 4. – 0,6 п.л.
19. Давыдов С.А., Боровицкая М.Н., Печкобой О.Ю. Социальное страхование в эпоху капиталистической индустриализации // Регион: политика, экономика, социология. – 2000. – № 1-2. – 0,6 п.л. (авт. 0,3 п.л.).
20. Давыдов С.А., Костин Р.А. Управление социально-экономическим развитием России в контексте теорий социальной модернизации // Региональная экономика России. - 2003. - № 1-2. – 0,5 п.л. (авт. 0,3 п.л.).
21. Давыдов С.А., Костин Р.А. К вопросу об «исторических инвариантах» русской хозяйственной этики // Социальная сфера общества: региональные особенности, тенденции развития, подготовка кадров. Том I. Социальные институты и вопросы социальной справедливости. Сборник научных трудов. – Санкт-Петербург, 2004. – 0,5 п.л. (авт. 0,2 п.л.).
22. Давыдов С.А., Зачиняев Я.В. Как определить степень притязательности работника конехозяйства? // Коневодство и конный спорт. - 2005.- № 3. – 0,2 п.л. (авт. 0,1 п.л.).
23. Давыдов С.А. Контрактный найм и методологические подходы к оценке предельной заработной платы // Управленческое консультирование. - 2005. - № 3. – 0,4 п.л.
24. Давыдов С.А. Зачиняев Я.В. Как измерить уровень предельной заработной платы работника конехозяйства? // Коневодство и конный спорт. - 2005.- № 4. – 0,2 п.л. (авт. 0,1 п.л.).
25. Давыдов С.А. Социальная модернизация в России и переход к рыночному рационализму // Регион: политика, экономика, социология. – 2005. – № 3-4. – 0,6 п.л.

Работы, опубликованные в материалах международных, всесоюзных и всероссийских научных симпозиумов и конференций

26. Давыдов С.А., Тюличева Л.Д. Качественные особенности современного трудового потенциала общества и рынок труда // Сборник материалов к VI Поволжским чтениям «Социальные проблемы вхождения в рыночную экономику». – Пенза, 1991. – 0,1 п.л. (авт. 0,05 п.л.).

27. Давыдов С.А. Тюличева Л.Д. Некоторые проблемы социальной защищенности в условиях перехода к рыночной экономике // Сборник материалов к VI Поволжским чтениям «Социальные проблемы вхождения в рыночную экономику». – Пенза, 1991. – 0,1 п.л. (авт. 0,05 п.л.).
28. Давыдов С.А. Измерение мотиваций работников как этап выработки управленческих решений // Материалы международной конференции «Институциональные и структурные проблемы преобразования экономики. Проблемы макроэкономической стабилизации» - т. 2 – СПб: Изд-во Спб УЭиФ, 1995. – 0,1 п.л.
29. Давыдов С.А. Внедрение персонифицированного учета как модуль реформирования системы государственного пенсионного страхования (стенограмма выступления на Межпарламентской ассамблее государств – участников СНГ) // Проблемы страхования в аспекте национальной безопасности. Заседания круглых столов. – СПб, 1998. – 0,2 п.л.
30. Давыдов С.А. Социально-психологические механизмы формирования российской парадигмы профессионального образования // Материалы VII ежегодной Всероссийской научно-методической межвузовской конференции. – Санкт-Петербург, 2002. – 0,1 п.л.

Депонированные работы, аннотированные в научных журналах

31. Давыдов С.А. Социальная политика в области доходов и накоплений (раздел в отчет) // Научный отчет по теме: «Научные основы формирования и реализации социальной политики», № Г.Р. 01910032405. Этап 1991 г.: «Разработка общей концепции и программы исследования по теме», - СПб, ИСЭП РАН, 1991. - 1,1 п.л.
32. Давыдов С.А. Предложения по учету факторов и механизма формирования и реализации социальной защиты (раздел в отчет) // Научный отчет по теме: «Научные основы формирования и реализации социальной политики», № Г.Р. 01910032405. Этап 1992 г.: «Исследование основных факторов формирования трудового потенциала и социальной защиты населения. Разработка предложений по учету факторов в механизме формирования и реализации трудового потенциала и социальной защиты населения», - СПб, ИСЭП РАН, 1992. - 0,3 п.л.
33. Давыдов С.А., Янова С.Ю. Определение параметров и критериев формирования системы социальной защиты населения (раздел в отчет) // Научный отчет по теме: «Научные основы формирования и реализации трудового потенциала и социальной защиты в регионе», № Г.Р. 01910032405. Этап 1994 г.: «Моделирование процессов формирования и реализации трудового потенциала и социальной защиты населения при имеющихся политических, правовых, экономических и организационно-структурных условиях осуществления хозяйственной деятельности» – СПб, ИСЭП РАН, 1994. – 1,1 п.л. (авт. 0,5 п.л.).
34. Давыдов С.А., Тюличева Л.Д., Ширнова С.А. Принципы и методические подходы к моделированию процессов формирования и реализации

трудового потенциала (раздел в отчет) // Научный отчет по теме: «Научные основы формирования и реализации трудового потенциала и социальной защиты в регионе», № Г.Р. 01910032405. Этап 1994 г.: «Моделирование процессов формирования и реализации трудового потенциала и социальной защиты населения при имеющихся политических, правовых, экономических и организационно-структурных условиях осуществления хозяйственной деятельности» – СПб, ИСЭП РАН, 1994. – 0,3 п.л. (авт. 0,1 п.л.).

35. Давыдов С.А., Тюличева Л.Д., Ширнова С.А. Характеристика и обоснование понятийно-категориального содержания социально-трудовых отношений, их места и роли в системе общественных отношений (раздел в отчет) // Научный отчет по теме: «Проблемы развития социально-трудовых отношений в новой экономической системе», № Г.Р. 01910032405. Этап 1994 г.: «Разработка основ методологии исследования социально-трудовых отношений в новой экономической системе». – СПб, ИСЭП РАН, 1994. – 0,3 п.л. (авт. 0,2 п.л.).
36. Давыдов С.А. Исходные посылки формирования научной концепции развития региональных субъектов хозяйствования и механизма ее реализации на различных уровнях управления (раздел в отчет) // Научный отчет по теме: «Научные основы социального развития региональных субъектов хозяйствования и социального управления», № Г.Р. 01910032405. Этап 1995 г.: «Создание основ научной концепции развития региональных субъектов хозяйствования и механизма ее реализации на различных уровнях управления». – СПб, ИСЭП РАН, 1995. – 0,3 п.л.



ДАВЫДОВ СЕРГЕЙ АНАТОЛЬЕВИЧ

АВТОРЕФЕРАТ

Усл. печ. л. 2,35	Подп. к печати 16.01.2006	Формат 60×84 1/16
Изд. № 001	Уч.-изд. л. 2,5	Тираж 100 экз.
	Заказ № 1048	

РИО СПбГУСЭ, лицензия ЛР № 040849

Член Издательско-полиграфической Ассоциации университетов России
Государственный регистрационный номер 2047806003595 от 06.02.2004 г.

СПб государственный университет сервиса и экономики
192171, г. Санкт-Петербург, ул. Седова, 55/1

