

Раковская Вера Сергеевна

**СИСТЕМА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:  
МОДЕЛЬНОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ,  
МОНИТОРИНГ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ  
(на примере Томской области)**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством:  
экономика труда

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Работа выполнена на кафедре системного менеджмента и предпринимательства Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Томский государственный университет»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор  
**Бурыхин Борис Степанович**

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор  
**Беляев Виктор Иванович**

кандидат экономических наук, доцент  
**Акерман Елена Николаевна**

Ведущая организация: ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет»

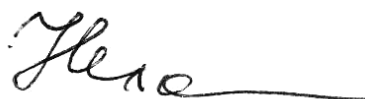
Защита состоится 10 декабря 2009 г. в 13 ч. 00 мин. на заседании диссертационного совета Д 212.267.11 в ГОУ ВПО «Томский государственный университет» по адресу: 634050, г. Томск, ул. Герцена 2, 12 корпус, 121 ауд.

Отзывы на автореферат присылать по адресу: 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36, главный корпус ТГУ, диссертационный совет Д 212.267.11.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке ГОУ ВПО «Томский государственный университет» по адресу: 634050, г. Томск, пр. Ленина, 34а.

Автореферат разослан 26 октября 2009 г.

Учёный секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат экономических наук, доцент



Е.В. Нехода

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы работы.** Социально-трудовые отношения занимают особое место в жизнедеятельности человека, определяют его социальный статус, уровень благосостояния, морально-психологический климат. С помощью социальной политики в условиях рыночной экономики государство регулирует отношения между обществом и личностью.

Реформирование современной российской экономики потребовало существенного изменения системы социально-трудовых отношений. Прежняя система социально-трудовых отношений была разрушена, однако новая система, адекватная современному этапу развития экономики, находится сегодня в стадии развития. Нарастающие в системе социально-трудовых отношений противоречия и конфликты, которые обострились в связи с экономическим кризисом 2008 г., представляют серьезную опасность для устойчивого развития экономики страны.

Несовершенство юридических и организационных форм хозяйствования, налоговой и социальной политики сдерживает внедрение новых форм социально-трудовых отношений. Снижение реальной заработной платы и социальной защиты людей, чрезмерная дифференциация в доходах отдельных социальных групп, высокий уровень бедности, - все это ведет к глубочайшему расслоению общества, что в свою очередь дестабилизирует экономическую и политическую ситуацию в стране, создает угрозу потери управляемости социальными процессами в государстве. В связи с этим сегодня большое значение приобретает поиск путей достижения общественного согласия, консолидации различных слоев населения и социальных групп.

Разработка и обоснование механизмов функционирования системы социально-трудовых отношений позволяет через согласование экономических и социальных интересов участников трудового процесса содействовать достижению необходимого равновесия в обществе. При этом решающее значение приобретает создание условий для роста занятости населения, усиление трудовой активности граждан, развития предприимчивости и деловой инициативы, внедрение надежных механизмов соблюдения социально-правовых гарантий работников по оплате труда, условиям труда, социальному страхованию.

Вместе с тем многие исследователи, пытаясь вникнуть в суть проблем, склонны упрощать и разделять на части систему социально-трудовых отношений. Но в результате такого «расчленяющего» подхода приходится иметь дело с разрозненным, фрагментарным видением системы социально-трудовых

отношений, в которой потеряны многие связи. Считаем, что разрабатываемые меры по развитию и совершенствованию системы социально-трудовых отношений должны основываться на системном подходе.

Полагаем, что функционирование системы социально-трудовых отношений необходимо постоянно отслеживать с целью определения вектора развития страны и выработки своевременных управленческих решений. Инструментом, позволяющим это сделать, является мониторинг функционирования системы социально-трудовых отношений. На основе результатов мониторинга возможно осуществление, прежде всего, краткосрочного прогнозирования развития системы социально-трудовых отношений, предупреждение негативных тенденций, ведущих к формированию очагов напряженности, оценка эффективности социальной и экономической политики государства.

Все это обуславливает актуальность исследования данных вопросов, во многом определяющих закономерности развития и эффективность функционирования системы социально-трудовых отношений.

**Степень изученности проблемы.** Теоретико-методологические аспекты социально-трудовой сферы исследовались в трудах классиков мировой научной мысли: А.Смита, Д.Рикардо, К.Маркса, М.Вебера, Дж.М. Кейнса, Р.Дарендорфа и др. Социально-трудовые отношения рассматривались ими как длительный процесс становления и развития отношений между трудом и капиталом, трудового поведения индивида, развития рабочей силы.

В современной научной литературе наиболее существенный вклад в развитие теории социально-трудовых отношений внесли работы таких ученых, как В.С. Буланов, Н.А. Волгин, Б.М. Генкин, Е.В. Егоров, Л.А. Еловигов, Е.Н. Жильцов, А.Ф. Зубкова, Е.Д. Катульский, Р.П. Колосова, Л.А. Костин, А.Э. Котляр, В.В. Куликов, В.Г. Макушин, К.И. Микульский, Ю.Г. Одегов, Б.В. Ракитский, Г.Я. Ракитская, Л.С. Ржаницина, Г.Г. Руденко, С.И. Сотникова, В.Н. Якимов и др.

Общие вопросы изучения сущности, значения и роли мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений нашли свое отражение в исследованиях и научных работах ученых-экономистов дальнего зарубежья – Майкл Р. Байе, Д.Кэмпбэлл, Ансофф И., Бредник У., Дж. Харитон, Дж. Грейсон мл., Кадзума Татеиси, Эндрю С. и др. В Российской Федерации исследованием данных вопросов занимались Л.И.Абалкин, В.В.Адамчук, В.Н. Бобков, О.С. Виханский, В.П. Галенко, В.А. Дятлов, П.В. Журавлев, А.С. Лифшиц, Е.В. Маслов, М.Л.Малышев, А.И. Наумов, А.И. Рофе, Э.А. Уткин и др.

Проблемы социального партнерства и его формирования в России нашли отражение в трудах А.Г. Здравомыслова, О.А. Кириченко, Э.В. Клопова, И.Н. Мысляевой, Ю.Я. Ольсевича, Ю.И. Попова, Н.И. Сидорова и др.

В экономической литературе нет однозначного ответа на вопрос о сущности социально-трудовых отношений, в полной мере не раскрыта их типология и развитие. Нуждается в уточнении вопрос о структуре, свойствах, функциях и элементах системы социально-трудовых отношений, модельном представлении системы социально-трудовых отношений.

Учитывая, что система социально-трудовых отношений относится к классу сложных систем, в литературе не нашли отражения комплексные исследования экономических, социальных, организационных и трудовых проблем, вопросов реализации механизма и процесса проведения мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений.

Необходим более подробный анализ как теоретических, так и практических вопросов, связанных с развитием, формированием, совершенствованием и тенденциями дальнейшего развития системы социально-трудовых отношений.

Социально-экономическая значимость избранной темы исследования и недостаточная научная разработанность многих ее аспектов предопределили цель диссертационной работы и основные направления ее разработки.

**Цель и задачи исследования.** Целью диссертационного исследования является обоснование методических подходов исследования понятия «социально-трудовые отношения», представление теоретической модели системы социально-трудовых отношений, адекватной ее современному развитию; разработка концептуальных основ мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений.

Цель исследования предопределила необходимость постановки ряда идей и решения следующих задач:

- исследовать понятие «социально-трудовые отношения», рассмотреть их типологию, уточнить данное понятие;
- определить теоретическую модель системы социально-трудовых отношений, адекватную ее современному развитию; выявить цели системы, подсистемы, связи, характеристики;
- рассмотреть базовые национальные модели системы социально-трудовых отношений зарубежных стран;

- исследовать современную модель системы социально-трудовых отношений Российской Федерации на фактическом и нормативном уровне существования, используя социокультурный подход в исследовании;

- разработать концептуальные основы мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений: выявить цель, задачи и принципы мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений, разработать классификацию видов мониторинга, предложить показатели, структуру процесса мониторинга, основные направления проведения; показать его практическое применение на региональном уровне (в Томской области), разработать карты функционирования системы социально-трудовых отношений, используя основные показатели мониторинга; выявить ключевые проблемы; предложить направления совершенствования системы социально-трудовых отношений, исходя из результатов мониторинга.

**Объект исследования** – система социально-трудовых отношений на федеральном и региональном уровне: модельное представление, мониторинг функционирования.

**Предмет исследования** – анализ функционирования системы социально-трудовых отношений на федеральном и региональном уровнях.

**Теоретическая основа исследования.** Теоретической основой исследования являются конвенции и рекомендации Международной Организации Труда; директивные и нормативные документы, программные и прогнозныe разработки органов государственной власти и управления; труды отечественных и зарубежных экономистов и социологов по вопросам, связанным с развитием и функционированием системы социально-трудовых отношений, моделированием и мониторингом функционирования системы социально-трудовых отношений; труды ученых экономистов отечественной и зарубежной школ и направлений. При работе над диссертацией применялись системный подход к исследованию системы социально-трудовых отношений, диалектический метод изучения закономерностей и тенденций развития системы социально-трудовых отношений; структурно-функциональный метод и метод системного анализа; общенаучные методы анализа, синтеза, сравнения.

**Информационную базу** исследования составили Конституция Российской Федерации; Трудовой Кодекс Российской Федерации; данные Федеральной службы государственной статистики; отчетные данные Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации; данные Мирового банка; результаты исследований Всероссийского центра уровня жизни (г.Москва), Всероссийского центра изучения общественного мнения, Аналитического центра Юрия Левады (Левада-Центр); экспертные оценки российских и иностранных ученых; сведения, опубликованные в периодической печати, в сети Интернет; мониторинговые исследования; материалы официального сайта Администрации Томской области, правительственных сайтов и сайтов научно-исследовательских институтов и центров.

**Научная новизна** исследования заключается в следующем:

- выявлены и систематизированы признаки, характеризующие социально-трудовые отношения (основа, субъекты, объекты, элементы, блоки), позволившие обобщить и дополнить понятие «социально-трудовые отношения», а именно: социально-трудовые отношения - это сложная система многоуровневых общественных отношений, существующих между наемными работниками, работодателями и государством в процессе трудовой деятельности, нацеленная на обеспечение необходимого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества, системное представление которых позволяет выделить в их структуре взаимосвязанные экономические и социальные элементы;

- обоснована теоретическая модель системы социально-трудовых отношений, адекватная ее современному развитию: выражены цель, элементы системы, определены, дополнены и классифицированы признаки (функциональный, иерархический, факторно-технологический, эволюционный, типологический, численность субъектов-участников социально-трудовых отношений, уровни существования системы), позволившие вычленить подсистемы системы социально-трудовых отношений; обозначена структура и связи;

- предложена современная модель системы социально-трудовых отношений в России, основанная на анализе системы, предполагающем фактический и нормативный уровни ее существования; выявлены существующие расхождения в области государственной политики на рынке труда, социальной равноценности субъектов и типе социально-трудовых отношений, определены причины этих расхождений;

- разработаны концептуальные основы мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений: определено понятие, цель и задачи мониторинга, выявлены функции, принципы и уровни реализации мониторинга,

разработана классификация видов мониторинга: по периоду, по способу формирования показателей, по типу, по успешности функционирования системы социально-трудовых отношений, по хронологии, по уровню реализации; предложена структура процесса мониторинга; выделены показатели для реализации мониторинга, которые позволили представить характеристику основных взаимосвязей в системе социально-трудовых отношений;

- разработаны и представлены карты функционирования системы социально-трудовых отношений в Томской области, построенные на основе ключевых показателей мониторинга; предложены способы их использования, обозначены достоинства и недостатки; приведены рекомендации по совершенствованию процесса мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений в Томской области.

**Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования.** Основные выводы и положения работы являются основой для дальнейшего исследования рассматриваемых проблем. Выявленные в работе расхождения между фактическим и нормативным уровнями существования системы социально-трудовых отношений могут служить основой для исследования направлений развития системы социально-трудовых отношений в РФ. При этом важно постоянно осуществлять мониторинг функционирования системы социально-трудовых отношений с помощью карт функционирования системы социально-трудовых отношений. Концептуальные основы мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений могут быть основой для разработки концепции мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений. Результаты проведенного исследования могут быть использованы органами государственного управления для составления прогнозов развития системы социально-трудовых отношений и выработки управленческих решений. Отдельные положения и концептуальные выводы диссертации могут быть использованы при разработке и чтении специальных курсов по экономике труда в учебных заведениях.

**Апробация работы.** Результаты исследования докладывались и обсуждались на научном семинаре кафедры экономики инженерно-экономического факультета ГОУ ВПО «Томский политехнический университет» (2007 г.), на научном семинаре кафедры системного менеджмента и предпринимательства экономического факультета ГОУ ВПО «Томский государственный университет»



(2008 г.); отдельные положения внедрены в практику развития системы социально-трудовых отношений в Томской области, что подтверждает соответствующий акт.

Основные результаты работы докладывались на конференциях и научно-практических семинарах: Международной научно-практической конференции студентов и молодых ученых «Энергия молодых – экономике России» (Томск, ТПУ, 2006, 2009), Международной научно-практической конференции «Современные международные отношения: экономика, бизнес, политика» (Барнаул, АлтГТУ, 2006), а также представлялись в виде статей и тезисов пяти международных, двух всероссийских конференций и в трех рецензируемых изданиях. В соавторстве с к.э.н., доцентом кафедры экономики инженерно-экономического факультета ГОУ ВПО «Томский политехнический университет» Колупаевой В.А. в 2005 г. опубликовано учебное пособие по курсу «Экономика труда», в отдельных главах которого нашли отражения вопросы, рассматриваемые в диссертационном исследовании. В 2008 г. в соавторстве создан электронный УМКД «Экономика труда», размещенный в среде WebCT ГОУ ВПО «Томский политехнический университет».

По теме диссертационного исследования опубликовано 12 работ общим объемом 15,5 п.л. (авторский вклад 8,8 п.л.), в т.ч. одно учебное пособие, 3 статьи в центральном издании (по классификации ВАК).

**Структура и содержание работы.** Диссертация состоит из введения, трех глав и девяти параграфов, заключения, списка литературы (203 наименования), изложена на 196 страницах, включает 21 рисунок, 9 таблиц, 14 приложений.

Введение

1. Модельное представление системы социально-трудовых отношений
  - 1.1. Исследование понятия «социально-трудовые отношения»
  - 1.2. Исходная характеристика системы социально-трудовых отношений.
  - 1.3. Национальные модели системы социально-трудовых отношений зарубежных стран
  - 1.4. Современная модель системы социально-трудовых отношений в России
2. Мониторинг функционирования системы социально-трудовых отношений
  - 2.1. Концептуальные основы мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений

2.2. Состояние системы социально-трудовых отношений по результатам мониторинга (на примере Томской области)

2.3. Рекомендации по проведению мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений

3. Направления совершенствования системы социально-трудовых отношений

3.1. Проблемы развития рынка труда: возможности и перспективы их решения

3.2. Повышение уровня жизни населения как результат эффективного функционирования системы социально-трудовых отношений

Заключение

Литература

Приложения

*Во введении* автор обосновал актуальность темы исследования, степень изученности проблемы, поставил цель, определил задачи, объект и предмет исследования; отметил научную новизну, теоретическую и практическую значимость диссертационного исследования.

*В первой главе «Модельное представление системы социально-трудовых отношений»* было доказано, что в отношении понятия «социально-трудовые отношения» до настоящего времени ни в теории, ни на практике не определен единый подход к пониманию самой категории «социально-трудовые отношения», а также их состава и структуры. Существует множество определений данного понятия, что свидетельствует о многообразии подходов к пониманию экономической категории «социально-трудовые отношения» (СТО). Полагаем, что это объясняется различными теоретическими позициями авторов, рассматривающих предмет исследования с принципиально различных точек зрения – политико-экономической, организационной, экономической, социальной. Вместе с тем, комплексное изучение этой проблемы, проведенное в диссертационном исследовании, позволило сделать вывод не о взаимном исключении рассмотренных ранее концепций, а об их диалектическом единстве, отражающем различные аспекты исследуемой категории.

Основываясь на проведенном исследовании, были выделены основные признаки, характеризующие СТО (рисунок 1).



Рисунок 1 - Основные признаки, характеризующие социально-трудовые отношения

Это позволило обобщить и дополнить понятие «социально-трудовые отношения», а именно: социально-трудовые отношения – это сложная система многоуровневых общественных отношений, существующих между наемными работниками, работодателями и государством в процессе трудовой деятельности, нацеленная на обеспечение необходимого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества, системное представление которых позволяет выделить в их структуре взаимосвязанные экономические и социальные элементы.

Согласно логике исследования, опираясь на методы системного анализа, в работе было доказано, что система СТО представляет собой комплекс взаимосвязанных подсистем экономических, правовых, организационно-производственных, управленческих и социально-психологических отношений. Система СТО многогранна и имеет многоуровневый характер, что обуславливает многообразие аспектов ее исследования, множественность уровней анализа. Считаем, что данная система, как и любая другая система, включает в себя

основные элементы или подсистемы, связи, цель и структуру. При этом все необходимые понятия системы тесно связаны между собой и определяются, как правило, одно через другое, уточняя друг друга, и поэтому вероятна любая последовательность их изложения.

Основываясь на теории систем, были выделены признаки, позволившие расчленить систему СТО на подсистемы. При этом расчленение системы по данным признакам носит условный характер (таблица 1).

Таблица 1 - Теоретическая модель системы социально-трудовых отношений

<b>ПРИЗНАКИ</b>	<b>ПОДСИСТЕМЫ</b>
<b>функциональный</b>	- производственно-организационные отношения; - производственно-экономические отношения; - социальные отношения; - производственно-правовые отношения
<b>иерархический</b>	- уровень государства; - уровень региона; - уровень предприятия; - уровень внутрихозяйственного подразделения; - уровень работника
<b>факторно-технологический</b>	- внешние факторы; - внутренние факторы; - специфические факторы
<b>эволюционный</b>	- патернализм; - коллективно-договорные отношения; - неокорпоративизм
<b>численность субъектов-участников СТО</b>	- бипартизм; - трипартизм; - тетерапартизм или мультипартизм
<b>типологический</b>	- либерализм - социализм - социал-демократия
<b>уровни существования системы</b>	- нормативный; - фактический

Каждая из выделенных подсистем может быть разделена на элементы и имеет свои собственные цели функционирования. Выделенные подсистемы системы СТО были отображены графически. Также в работе были представлены основные характеристики (свойства), присущие каждой подсистеме. На основе разработанной модели было установлено, что системе СТО присущи следующие

характеристики: иерархичность, полиструктурность, динамичность, вероятность и адаптивность.

Исследование в области социально-трудовых отношений невозможно считать полным и достаточным без рассмотрения зарубежного опыта. Было выявлено четыре национальные модели системы СТО, существующих в мире: европейская (континентальная), англосаксонская, японская и китайская. Эти модели разнообразны, что обусловлено историческими и политическими особенностями формирования и развития разных стран. Основными чертами европейской модели являются: высокий уровень правовой защищенности работника; жесткие нормы трудового права, ориентированные на сохранение рабочих мест; отраслевое тарифное регулирование; высокий законодательно установленный минимум оплаты труда; относительно небольшая дифференциация оплаты труда. Для англосаксонской модели характерно: определенная зрелость и развитость трудового и гражданского права в стране; отсутствие централизованной системы управления занятостью и борьбы с безработицей; предоставление широких прав и свобод работодателям в отношении найма и увольнения работников; функционирование корпоративных, коллективных договорных отношений и отсутствие таких отношений на уровне отраслей и регионов; работа по подготовке персонала ведется только в рамках отдельных фирм и их отраслевых ассоциаций; высокая степень дифференциации в оплате труда; не всегда закреплена законодательно минимальная оплата труда в стране.

Японской модели присущи следующие национальные черты: преобладание принципа пожизненного найма работника; прямая зависимость размеров заработной платы и социальных выплат от продолжительности работы на фирме; высокий уровень развития внутрифирменного патриотизма и связанные с ним методы мотивации труда; уникальные внутрифирменные системы роста и продвижения работников. В Китайской Народной Республике система СТО представлены в двух принципиально различных моделях: в государственном секторе, где существует жесткое регулирование СТО, и в частном секторе, где существует полное отсутствие государственного регулирования СТО.

Согласно поставленным задачам и опираясь на социокультурный подход в исследовании, далее в работе была предложена современная модель системы СТО в России, основанная на анализе системы, предполагающем фактический и нормативный уровни ее существования. Естественно утверждать, что обе формы существования системы СТО должны отражать одну и ту же модель системы СТО и опираться на одну и ту же систему ценностей. Иначе возникают противоречия

между тем, какой должна быть система СТО (формально) и какая она есть в действительности (реально).

Проведенный анализ показал, что на фактическом уровне модель системы СТО, базирующаяся на системе ценностных предпочтений российских субъектов СТО, носит коллективный характер, определяется активной ролью государства на рынке труда, целями количественного характера (речь идет о выживании во многих случаях) и патерналистским типом отношений.

Российское трудовое законодательство декларирует модель системы СТО (нормативный уровень), обладающую следующими признаками: активной государственной политикой на рынке труда, системой социального партнерства между равноправными субъектами социально-трудовых отношений и стремлением к уравниванию интересов различных социальных групп.

Результаты исследования современной модели системы СТО в России на фактическом и нормативном уровне представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Сравнение фактического и нормативного уровней модели системы социально-трудовых отношений в Российской Федерации

<b>Критерии идентификации типа модели системы СТО</b>	<b>Фактический уровень модели системы СТО, определяемый ценностными ориентирами субъектов СТО</b>	<b>Нормативный уровень модели системы СТО, определяемый современным российским трудовым правом</b>
Тип политики государства на рынке труда	Активная	Пассивная
Управляемость системы СТО	Господство – подчинение	Социальное партнерство
Социальная равноценность или неравноценность субъектов СТО	Неравноценность	Равноценность
Доминирование в ориентации модели интересов индивида или коллектива	Интересы коллектива	Уравнивание интересов социальных групп

Несоответствие фактического уровня нормативному было отмечено в области государственной политики на рынке труда, социальной равноценности субъектов СТО и типе СТО, что показывает, что «узким местом» современной системы СТО в России является работник с его ценностями и несовершенство в реализации законодательства РФ. Полагаем, что в дальнейшем развитии системы СТО должны и могут быть сохранены и развиты ценности российских субъектов СТО

внеэкономического характера, исходя из интересов будущего развития экономики России и сохранения психологического здоровья нации. В тоже время необходимо наращивание культуры рационалистического типа посредством социального научения. Полагаем, что несовместимость формальных правил и неформальных ограничений (что может быть результатом глубины культурного наследия, в рамках которого были выработаны традиционные способы разрешения основных проблем обмена) порождает трения, которые могут быть ослаблены путем перестройки всех ограничений в обоих направлениях.

В таблице 1 была построена теоретическая модель системы СТО на основе выделенных признаков. Полагаем, что в России по признаку численности субъектов-участников СТО сложился трипартизм, т.к. согласно законодательству о труде основными участниками системы СТО являются работодатели, работники (профсоюзы) и государство.

В процессе эволюции системы СТО в России сложились коллективно-договорные СТО, т.к. все большее распространение имеют коллективные договора; частично отсутствуют гарантии по социальным выплатам; активно развивается гибкий механизм разрешения социально-трудовых споров (была создана и активно функционирует Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений).

По признаку типологии полагаем, что в России сегодня устанавливается социал-демократическая модель, которая предполагает активную политику государства на рынке труда и ориентирована на интересы общества. При этом она предполагает социально активную личность. Однако, исходя из проведенного исследования, можно утверждать, что каждый из данных параметров сегодня находится в стадии развития.

Таким образом, система СТО в России требует реализации законодательства, осуществления активной политики государства на рынке труда, дальнейшего развития и становления социального партнерства, а также совершенствования ценностных ориентиров всего общества. Полагаем, что необходимо постоянно отслеживать складывающуюся модель системы СТО для определения вектора развития страны и выработки своевременных управленческих решений на всех уровнях иерархии системы СТО. Инструментом, позволяющим это сделать, должен являться мониторинг функционирования системы СТО.

*Вторая глава «Мониторинг функционирования системы социально-трудовых отношений»* посвящена разработке концептуальных основ мониторинга функционирования системы СТО, исследованию состояния системы СТО по

результатам проведенного мониторинга, определению основных направлений развития системы СТО в Томской области.

Практика показывает, что невозможно изменить ситуацию в стране, создать прочную базу динамичного социально-политического и экономического развития без глубокого проникновения в содержание процессов, происходящих в системе СТО. Для этой цели в исследовании автором было предложено использовать мониторинг функционирования системы СТО.

Было выявлено, что под мониторингом функционирования системы СТО понимают созданную на новых принципах интегрированную систему непрерывного сбора, обработки, накопления, анализа и интерпретации социально-экономической, социально-психологической, социологической информации о ходе и тенденциях развития системы социально-трудовых отношений, с использованием социологических и статистических методов получения информации на основе показателей и индикаторов, как учитываемых, так и не учитываемых системой государственной статистики.

Автором были определены цель, задачи, функции и принципы мониторинга с учетом реализации системного подхода к исследованию.

Было доказано, что главная цель мониторинга - своевременное выявление изменений, происходящих в системе СТО, предупреждение негативных тенденций, ведущих к формированию очагов напряженности, оценка эффективности социальной и экономической политики, выявление проблем, осуществление краткосрочного прогнозирования развития системы социально-трудовых отношений и обеспечение на этой основе Правительства и органов власти страны необходимой информацией для своевременной корректировки стратегии и тактики социально-экономических преобразований в стране, принятия социально оправданных решений.

Главной функцией мониторинга функционирования системы СТО является обеспечение органов регулирования и управления полной, своевременной и достоверной информацией о процессах, протекающих в системе СТО. Основным принципом мониторинга функционирования системы СТО является целенаправленность. Данный принцип предполагает, что вся система мониторинга должна быть нацелена на решение конкретных управленческих задач.

В исследовании была разработана классификация видов мониторинга функционирования системы СТО (рисунок 2).





Рисунок 2 - Классификация видов мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений

Была охарактеризована структура процесса мониторинга функционирования системы СТО (рисунок 3), которая включает в себя следующие этапы: наблюдение, анализ, формирование информации для управления и контроль. Таким образом, было доказано, что необходимые действия для проведения мониторинга представляют собой определенную последовательность неких шагов, приобретающих целостность при их взаимосвязке в определенную схему. Важное значение в данном процессе имеют сигналы обратной связи, несущие в себе информацию о точности достигнутых результатов в виде динамики мониторинговых показателей. Они своевременно обеспечивают информацией соответствующие уровни управления для принятия последующих управленческих решений.

## СТРУКТУРА ПРОЦЕССА МОНИТОРИНГА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

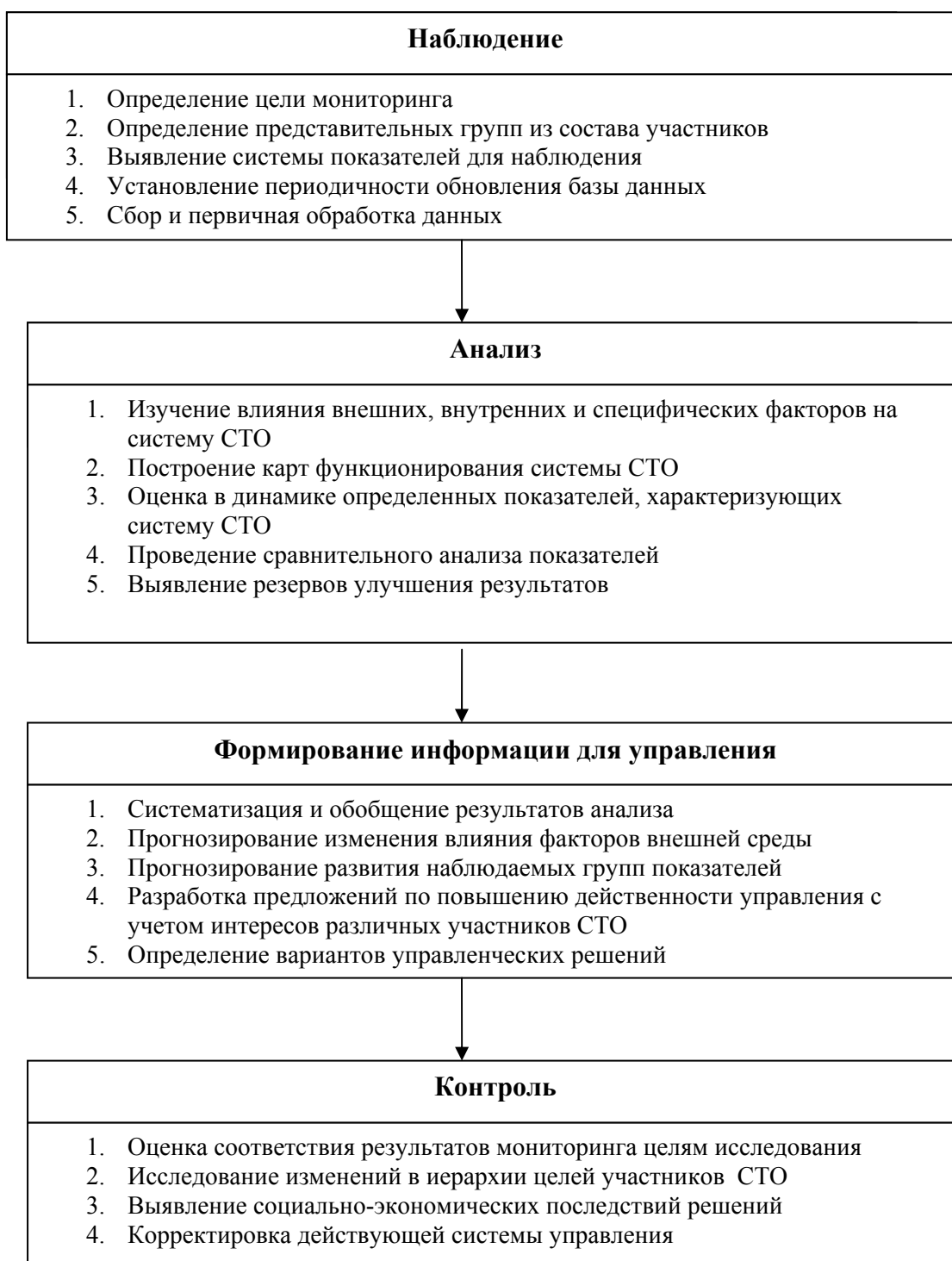


Рисунок 3 - Структура процесса мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений

В работе было доказано, что состав показателей для реализации мониторинга функционирования системы СТО должен включать в себя четыре группы показателей: общие показатели развития территории; доходы и уровень жизни населения; рынок труда, занятость и безработицу; социально-трудовые отношения на предприятиях. Данные показатели раскрывают состояние и тенденции в системе СТО и оказывают наибольшее влияние на систему в целом. Состав показателей для реализации мониторинга функционирования системы СТО по группам представлен в таблице 3.

Выделенные группы показателей позволили представить и графически отобразить характеристику основных взаимосвязей в системе СТО (рисунок 4).

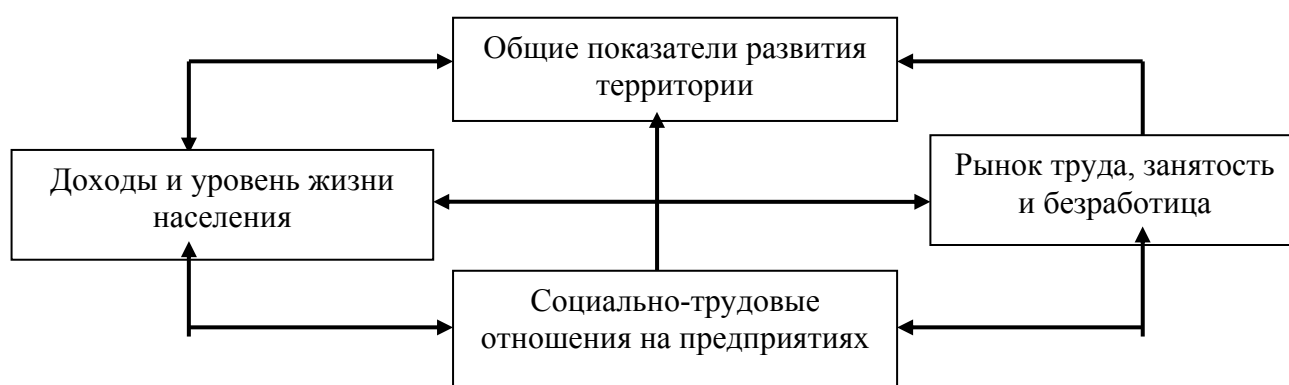


Рисунок 4 - Характеристика основных взаимосвязей в системе СТО, выраженная с помощью показателей мониторинга

В рамках данного исследования невозможно было провести мониторинг всех уровней системы СТО, так как каждый из представленных уровней имеет собственную цель функционирования, не противоречащую цели всей системы СТО. Российская Федерация состоит из 83 субъектов, которые объединены в 12 экономических районов. В каждом субъекте складывается собственная экономическая, социальная, политическая, демографическая ситуация, что приводит к значительному отличию регионов по разным параметрам. Поэтому в работе автор счел целесообразным ограничить исследование рамками одного региона и провел мониторинг системы СТО на примере Томской области.

Мониторинг был проведен на основе групп показателей, представленных в таблице 3, на основе официальных статистических данных.

Проведенный мониторинг функционирования системы СТО показал, что темпы роста ВРП Томской области несмотря на положительную динамику в 2000 – 2003 гг. значительно сократились с 112% в 2003 г. до 106,4% в 2008 г., что было вызвано сокращением объемов производства промышленной продукции и сельского хозяйства, особенно в 2005-2006 гг.

Таблица 3 - Состав показателей для реализации мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений

<b>Статистические показатели</b>	
Общие показатели развития территории	<ul style="list-style-type: none"> <li>- валовой внутренний (региональный) продукт;</li> <li>- индекс физического объема промышленной продукции;</li> <li>- индекс физического объема продукции сельского хозяйства;</li> <li>- оборот розничной торговли;</li> <li>- платные услуги населению</li> <li>- сводный индекс потребительских цен;</li> <li>- величина прожиточного минимума (в среднем на душу населения);</li> <li>- реальные располагаемые денежные доходы;</li> <li>- реальные среднедушевые денежные доходы населения;</li> <li>- покупательная способность среднедушевых денежных доходов населения;</li> <li>- среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в расчете на одного работника;</li> <li>- среднемесячная реальная начисленная заработная плата;</li> <li>- покупательная способность среднемесячной номинальной заработной платы;</li> <li>- уровень задолженности по заработной плате;</li> <li>- уровень бедности</li> </ul>
Доходы и уровень жизни населения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- численность населения территории (региона);</li> <li>- численность лиц трудоспособного возраста;</li> <li>- численность экономически активного населения;</li> <li>- численность занятых в экономике;</li> <li>- численность работников, работавших неполное рабочее время по инициативе администрации;</li> <li>- численность работников, которым были предоставлены отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе администрации;</li> <li>- численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости;</li> <li>- распределение численности безработных по продолжительности поиска работы;</li> <li>- количество предприятий, которые имели забастовки</li> </ul>
Рынок труда, занятость и безработица	<ul style="list-style-type: none"> <li>- движение численности работников по видам экономической деятельности;</li> <li>- численность пострадавших на производстве по видам экономической деятельности;</li> <li>- численность работников, занятых во вредных и опасных условиях труда;</li> <li>- количество профессиональных заболеваний;</li> <li>- количество организаций, которые провели аттестацию рабочих мест по условиям труда;</li> <li>- количество трудовых споров;</li> <li>- количество отраслевых соглашений;</li> <li>- численность работников, охваченных коллективными договорами;</li> <li>- подготовка и переподготовка кадров предприятия</li> </ul>
Социально-трудовые отношения на предприятиях	

В области доходов населения можно отметить снижение темпов роста реальных располагаемых и реальных среднедушевых денежных доходов населения в 2008 г. (112,7% и 110,1% соответственно) по сравнению с 2002 г. (118,5% и 118,9% соответственно). Все это происходит на фоне снижения сводного индекса потребительских цен с 123,5% в 2001 г. до 111,3% в 2008 г. и увеличения покупательной способности среднедушевых денежных доходов с 199,3% в 2001 г. до 259% в 2006 г.

По показателям оплаты труда в течение 2000-2008 гг. наблюдалось разнонаправленная динамика, а именно в 2000-2006 гг. было снижение темпов роста среднемесячной номинальной (148,7% в 2000 г. и 119,6% в 2006 г.) и реальной начисленной заработной платы (119,6% в 2000 г. и 109,7% в 2006 г.). Однако в 2007 – 2008 гг. по этим показателям произошло незначительное увеличение (среднемесячная номинальная начисленная заработная плата увеличилась на 125% в 2008 г. по сравнению с 2007 г.). При этом покупательная способность среднемесячной номинальной заработной платы постоянно увеличивалась с 237,8% в 2000 г. до 360% в 2007 г. Уровень задолженности по заработной плате сократился за указанный период почти в 10 раз и составил 13,8 млн. руб. в 2007 г. Однако в связи с мировым экономическим кризисом в 2008 г. уровень задолженности резко возрос до 28,9 млн. руб.

На рынке труда ситуация складывается на фоне значительного сокращения численности населения Томской области в течение 2000-2008 гг., в т.ч. и сокращения численности экономически активного населения. При этом наблюдается увеличение численности трудовых ресурсов, что связано с вступлением в трудоспособный возраст граждан, родившихся до 1990 года в период высокой рождаемости. По уровню безработицы за 2000-2008 гг. наблюдается значительное снижение: в 2000 г. – 12,2%, в 2008 г. – 6,8 % к экономически активному населению. За указанный период значительно изменилась структура занятости в пользу торговли, общественного питания, материально-технического снабжения, сбыта и заготовок, финансов и страхования, органов управления. Сократилась доля занятых в государственном секторе экономики.

В области охраны труда произошло значительное сокращение количества пострадавших на производстве, что было связано с реализацией активных мер по предотвращению производственного травматизма, сертификацией работ по охране

труда, созданием служб охраны труда и проведением аттестации рабочих мест по условиям труда.

В области развития социального партнерства осуществлялась активная работа по взаимодействию социальных партнеров, что можно проследить по показателям количества заключенных договоров и количества работников, охваченных коллективными договорами. За исследуемый период данные показатели возросли незначительно. Самая высокая активность по заключению коллективных договоров наблюдалась в 2003-2004 гг.

По результатам исследования были разработаны и графически представлены карты функционирования системы социально-трудовых отношений в Томской области (2000-2008 гг.), которые позволили наглядно определить динамику основных показателей мониторинга и выявить тенденции их развития.

Таким образом, на основе проведенного мониторинга функционирования системы СТО в Томской области можно утверждать, что в настоящий момент в регионе существует две ключевые проблемы: проблема развития рынка труда; проблема повышения уровня жизни населения.

Далее в работе был дан краткий обзор опыта проведения мониторинга в РФ. В 1994 - 2004гг. Министерством труда РФ был разработан и реализовывался Всероссийский мониторинг социально-трудовой сферы, который не был рассчитан на удовлетворение потребностей регионального управления в силу его ориентированности на более общий анализ данных. Поэтому в рамках деятельности Управления социально-трудовых отношений (УСТО) Томской области, а затем Департаментом труда и занятости населения Томской области с 2001 года проводится мониторинг социально-трудовой сферы Томской области.

Проанализировав мониторинг социально-трудовой сферы, реализующийся в Томской области, с целью совершенствования процесса мониторинга и получения достоверных данных о системе, автор предложил следующие рекомендации:

- перейти от мониторинга социально-трудовой сферы к мониторингу функционирования системы СТО, что позволит расширить границы анализа и перейти к системному видению ситуации в регионе;

- разработать концепцию мониторинга функционирования системы СТО, в которой будут отражены цели и задачи, принципы мониторинга, определена система показателей, порядок сбора и передачи данных, прописана структура процесса, определен порядок выработки управленческих решений;

- использовать более широкий временной промежуток (не 2-3 года, а 8 - 15 лет), что позволит проследить тенденции, происходящие в системе СТО, построить тренды и выявить дальнейшие направления развития;

- расширить статистическую базу показателей и сформировать показатели по блокам, что поможет структурировать информацию, используемую при исследовании системы СТО;

- использовать карты функционирования системы СТО для наглядного и понятного отображения динамики показателей, а также систематизации и обобщения результатов анализа;

- представлять выводы по проведенному исследованию (т.к. в мониторинге социально-трудовой сферы представлен лишь анализ), а именно выделять и рассматривать причины изменения динамики показателей, выявлять актуальные для области проблемы, предлагать решение этих проблем, представлять возможный прогноз развития ситуации в будущем.

*Третья глава «Направления совершенствования системы социально-трудовых отношений»* посвящена рассмотрению ключевых проблем, выявленных по результатам мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений в Томской области, определению причин их возникновения, разработке способов решения проблем.

Считаем, что одной из основных функций мониторинга является информационно-аналитическое сопровождение процессов управления системой СТО. Научные исследования и практика управления любой структурой показывают, что управленческий цикл состоит из анализа ситуации, подготовки и принятия управленческого решения, организации его выполнения и контроля исполнения. Информационный этап принятия управленческого решения был рассмотрен в первой главе данной работы. Аналитический этап был частично реализован во второй главе на основе проведения мониторинга системы СТО в Томской области, в результате которого были выявлены ключевые проблемы, возникшие в процессе функционирования системы СТО в Томской области, и определены причины их возникновения. В третьей главе был завершен аналитический этап, в котором был разработан пакет управленческих решений по устранению ключевых проблем, выявленных в Томской области. В таблице 4 отображены проблемы, определены причины их возникновения, представлены способы решения проблем.

Таблица 4 - Ключевые проблемы, выявленные по результатам мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений в Томской области, причины их возникновения, способы решения

<b>Ключевые проблемы, выявленные по результатам мониторинга</b>	
дисбаланс спроса и предложения труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сокращение темпов прироста доходов населения;</li> <li>- высокий уровень дифференциации заработной платы по секторам экономики</li> </ul>
<b>Причины возникновения проблем</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- пассивная политика государства на рынке труда;</li> <li>- сокращение доли государственного сектора экономики, который раньше предоставлял основную часть рабочих мест;</li> <li>- низкий уровень территориальной и профессиональной мобильности работников;</li> <li>- низкий уровень развития самозанятости населения.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ослабление активной регулирующей роли государства в сферах доходов, оплаты труда, социальной защиты населения;</li> <li>- отставание размеров минимальных и других фиксированных доходов, регулируемых государством, от роста потребительских цен;</li> <li>- резкие диспропорции в оплате труда работников, в т.ч. между: отраслями, бюджетными и внебюджетными секторами экономики, предприятиями государственного сектора и частными предприятиями, оплатой труда руководителей и остальными работниками.</li> </ul>
<b>Способы решения проблем</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка механизмов взаимодействия органов власти и работодателей по проведению активной политики занятости в рамках «Региональной схемы создания и сохранения рабочих мест»;</li> <li>- содействие трудоустройству незанятого населения, осуществляющего поиск работы через органы занятости;</li> <li>- содействие предпринимательской деятельности населения, самозанятости, организации домашнего труда;</li> <li>- информационная поддержка социально-экономической политики путем совершенствования мониторинга системы социально-трудовых отношений области;</li> <li>- увеличение масштабов общественных работ;</li> <li>- совершенствование механизма субсидирования занятости категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите;</li> <li>- стимулирование работодателей по созданию дополнительных рабочих мест;</li> <li>- профессиональная подготовка, переобучение и повышение квалификации;</li> <li>- индивидуальный подход к муниципальным образованиям с учетом их особенностей.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- регулирование минимальных размеров оплаты труда с учетом стоимости жизни населения;</li> <li>- сокращение дифференциации заработной платы;</li> <li>- совершенствование налогообложения доходов физических лиц в направлении увеличения налогов на доходы и имущество обеспеченных граждан и ослабление налоговой нагрузки на людей со средними и низкими уровнями дохода.</li> </ul>



По результатам исследования можно утверждать, что в рамках областной политики на рынке труда существует возможность оказывать влияние на стимулирование спроса на труд и на формирование предложения труда. Было предложено несколько форм реализации способов решения проблемы дисбаланса спроса и предложения на рынке труда (рисунок 5).

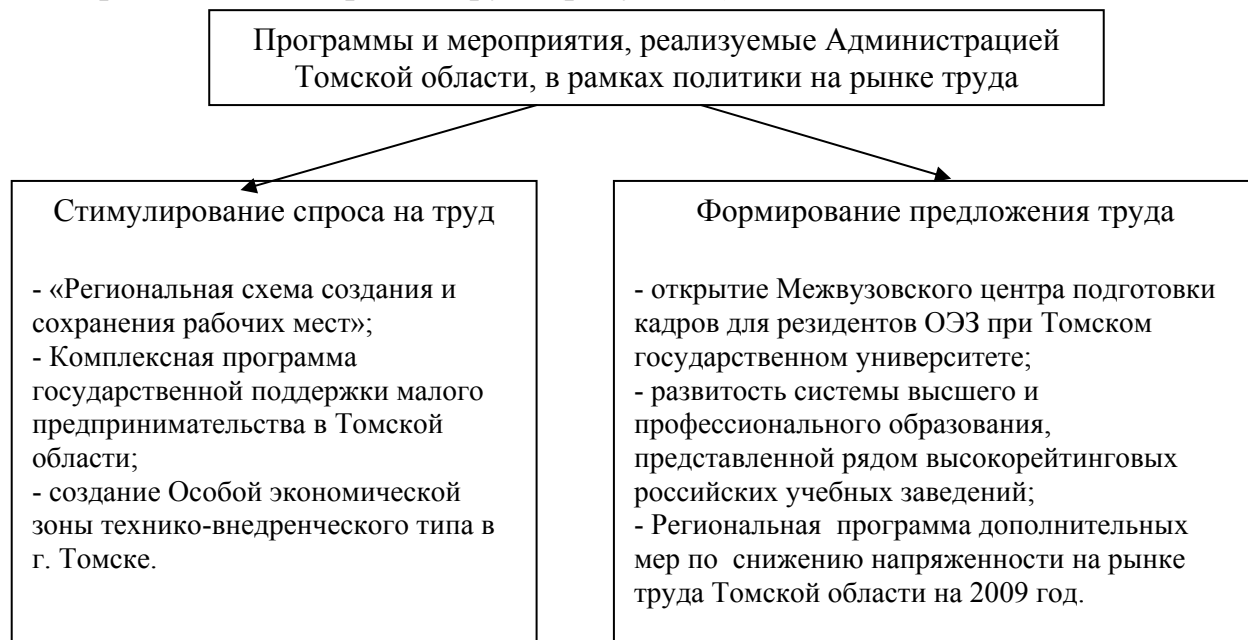


Рисунок 5 - Формы реализации способов решения проблемы дисбаланса спроса и предложения труда

Полагаем, что реализация указанных в работе рекомендаций, обеспечит развитие эффективной системы СТО в Томской области, минимизирует дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда, обеспечит стабильность на рынке труда, повысит уровень жизни населения региона, что в совокупности позволит вывести систему СТО в Томской области, а значит и в Российской Федерации на качественно новый уровень развития.

*В заключении* были сформулированы основные выводы и охарактеризованы результаты проведенного исследования.

Основные положения диссертации изложены в следующих **публикациях**:

#### **Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ**

1. Раковская В.С. Стратегия регулирования системы социально-трудовых отношений в Российской Федерации [Электронный ресурс] // Российский экономический Интернет-журнал / Акад. труда и социальн. отношений. – Электрон. журнал. – М. : АТиСО, 2006-. – № гос. рег. 0420600008. – Статья зарегистрирована 20.04.2007 под № 04200600008/0331. – URL: <http://www.e-rej.ru/Articles/2006/Rakovskaya.pdf>. (0,9 п.л.)

2. Бурыхин Б.С., Раковская В.С. Основные направления регулирования системы социально-трудовых отношений в Российской Федерации // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – № 296. – С. 141-145. (0,5/0,2 п.л.)
3. Раковская В.С. Основные проблемы бедности: возможности и приоритеты их решения (на примере Томской области) // Научные труды Вольного экономического общества : работы победителей X Всероссийского конкурса научных работ молодежи «Экономический рост России» (школьники, студенты, аспиранты и молодые ученые). – М. : Научное издание ВЭО России, 2007. – Т. 84. – С. 308-328. (3,3 п.л.)

#### **Учебные пособия**

4. Колупаева В.А., Пономарева Е.Е., Раковская В.С. Экономика труда : учеб. пособие. – Томск : Изд-во ТПУ, 2005. – 162 с. (9,42/3 п.л.)

#### **Публикации в других научных изданиях**

5. Раковская В.С. Макроэкономическая стратегия развития социально-трудовых отношений в Российской Федерации // Макроэкономические проблемы современного общества (федеральный и региональный аспекты) : сборник материалов IV Международной научно-практической конференции. – Пенза : РИО ПГСХА, 2005. – С. 170-172. (0,1 п.л.)
6. Раковская В.С. Проблемы развития системы социального партнерства в России и возможные пути их решения // Становление информационной экономики : теория и практика : сборник научн. трудов / под ред. Б.В. Корнейчука. – СПб. : Нестор, 2006. – С. 142-145. (0,2 п.л.)
7. Раковская В.С. Модели регионального регулирования рынка труда // Современные международные отношения: экономика, бизнес, политика : сборник докладов, тезисов докладов и научных статей международной научно-практической конференции / под ред. А.А. Стриженко ; Алтайский государственный технический университет им. И.И.Ползунова. – Барнаул : Изд-во АлтГТУ, 2006. – С. 302-305. (0,2 п.л.)
8. Раковская В.С. Социально-трудовые отношения на малых предприятиях России // Энергия молодых – экономике России : труды VII Международной научно-практической конференции студентов и молодых ученых : в 2 ч. – Томск : Изд-во ТПУ, 2006. – Ч. II. – С. 147-149. (0,2 п.л.)
9. Раковская В.С. Социально-трудовая сфера как объект мониторинга // Экономика и бизнес : позиция молодых ученых : материалы конференции студентов и аспирантов : в 3 ч. / Алт. Гос. ун-т. – Барнаул : Изд-во Алт. Ун-та, 2006. – Ч. 3. – С. 16-19. (0,2 п.л.)

10. Раковская В.С. Основные направления государственного регулирования рынка труда в России // Экономика России в XXI веке : сборник научных трудов III Всероссийской научно-практической конференции «Теоретические проблемы экономической безопасности России в XXI веке» / под ред. Г.А. Барышевой, Л.М. Борисовой. – Томск : Изд-во ТПУ, 2006. – С. 227-230. (0,1 п.л.)
11. Раковская В.С. Мониторинг как метод изучения сферы социально-трудовых отношений // Ломоносов-2006 : международная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых по фундаментальным наукам, МГУ им. М.В. Ломоносова 12-15 апреля 2006 : сборник тезисов / гл. ред. В.Н. Сидоренко [и др.]. – М. : КДУ, 2006. – С. 753-755. (0,2 п.л.)
12. Раковская В.С. Рекомендации по совершенствованию процесса мониторинга системы социально-трудовых отношений в томской области // Энергия молодых – экономике России : труды X Международной научно-практической конференции студентов и молодых ученых. – Томск : Изд-во ТПУ, 2009. – С. 192-194. (0,2 п.л.)

Тираж 110 экз.  
Отпечатано в ООО «Позитив-НБ»  
634050 г. Томск, пр. Ленина 34а