



Факультет
управления

В. В. Фаузер

СОЦИАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

учебное
пособие

СЫКТЫВКАР
2004

Министерство образования Российской Федерации
Сыктывкарский государственный университет

В.В. Фаузер

СОЦИАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Вопросы теории

Учебное пособие

Сыктывкар 2003

УДК 314.7:331.5:005(075)

ББК 65.012.2:65.24я73

Ф 12

Рецензенты: кафедра экономики и менеджмента Курского государственного технического университета;

Быковская Л.И., министр труда и социального развития Республики Коми, канд. экон. н.

Фаузер В.В.

Социальный менеджмент: Вопросы теории: Учеб. пособие. Сыктывкар: Изд-во Сыктывкарского университета, 2003. - 216 с.

ISBN 5-87237-409-7

В учебном пособии раскрывается история возникновения социального управления, принципы, законы и используемые им методы; сущность и особенности протекания социальных процессов в настоящее время. Особое внимание уделено занятости населения, раскрытию теоретических положений и отдельным практическим вопросам рынка труда. Специальный раздел посвящен особенностям личных стратегий занятости, способом трудоустройств, управлению миграцией и ее влиянию на занятость.

Учебное пособие подготовлено в рамках проекта Фонда Евразия «Создание региональной системы переподготовки менеджеров высшего и среднего звена для предприятий РК» за счет средств, предоставленных Агентством Международного Развития Соединенных Штатов Америки (USAID). Точка зрения автора, отраженная в учебном пособии может не совпадать с точкой зрения Фонда или Агентства Международного Развития Соединенных Штатов Америки (USAID).

УДК 314.7:331.5:005(075)

ББК 65.012.2:65.24я73

ISBN 5-87237-409-7

© Фаузер В.В., 2003

© Сыктывкарский университет, 2003

ПРЕДИСЛОВИЕ

Вынужденная незанятость отрицательно влияет на нравственный облик человека, вредит его психике. Потеря работы – это психическая травма, уступающая по уровню вызванного стресса только смерти ближайшего родственника или заключению в тюрьму.

П.Э. Самуэльсон, В.Д. Нордхаус

Безработица, будучи атрибутом рыночной, а точнее капиталистической экономики стала в России конца XX века обыденным явлением. Для регистрации и изучения ее масштабов, динамики и структуры созданы специальные службы занятости и подразделения органов государственной статистики, департаменты министерств и ведомств; проблемы и последствия безработицы исследуются многочисленными аналитическими центрами, обсуждаются политическими деятелями и представителями средств массовой информации.

За короткий срок безработица не только превратилась из "нелегала" в "полноправного гражданина", но и приобрела специфические черты. В современной России она представляет собой яркий пример издержек формирования рыночного хозяйства, возникшего на базе постсоветской экономики, которая, отказавшись от прошлого, пока не приобрела будущего. В силу этого в экономической и социальной сферах жизни страны в равной мере присутствуют черты и того, и другого. В наибольшей мере "связь эпох" прослеживается в экономическом поведении населения. В нем причудливо переплетались новые трудовые отношения, более или менее адекватные формирующемуся рынку труда, и сохраняющиеся в сознании большинства людей установки на гарантированную всеобщую занятость и коллективизм. И было бы ошибкой утверждать, что они присущи исключительно социалистическому общественному строю, поскольку уходят глубокими корнями в исторические традиции русской общинности.

Наряду с этим есть и другие причины того, что процесс формирования нового типа трудового поведения сопряжен со значительными трудностями и издержками. Прежде всего, дело в том, что люди впервые столкнулись с такого рода социальной практикой и, обладая различным жизненным опытом, относятся к ней по-разному и адаптируются далеко не одинаково. Очевидно, что по мере развития рыночного хозяйства этот процесс будет приобретать все более цивилизованный характер, но произойдет это не скоро. Всякий переход имеет не только начало, но и конец, и когда он завершится, наука навсегда утратит возможность изучить социальное поведение людей, живущих в столь короткий с исторической точки зрения период жесткой ломки старых и создания новых экономических отношений.

Данное учебное пособие представляет лишь часть социального менеджмента, изучающего общество в его многообразии. Хотел бы надеяться, что пособие с интересом будет встречено студентами, изучающими социально-трудовые процессы.

*Л.Л. Рыбаковский,
Доктор экономических наук, профессор.*

ВВЕДЕНИЕ

В XX в. Написано достаточно много литературы по управленческой тематике, начиная с произведений Ф. Тейлора, Г. Форда, А. Файоля, Т. Эмерсона до П. Друкера, И. Ансоффа, Р. Дафта, А. Томпсона и А. Стрикленда и других основателей и продолжателей «науки управления».

Управлением занимался и занимается обширный круг специалистов: историки и социологи, политологи и правоведы, экономисты и психологи, кибернетики и системники, информатики и математики. И это не случайно, ибо управление в жизнедеятельности людей играет огромную роль.

Под управлением понимается особое проявление сознания и воли людей, выразившийся в исторически давнем создании адекватного ему общественного института - системно организованной совокупности специфических знаний, поведения и деятельности.

Управление социальными процессами и социальной сферой на любом уровне - сложная, комплексная система. В структурном плане - это органы управления, кадры управления, система коммуникации, техника управления.

Без изучения социальных процессов и создания системы управления ими невозможно обеспечить решение социальных потребностей общества. Именно четкая стратегия управления социальными процессами обеспечивает успешное решение экономических и социальных задач общества. Поэтому такое пристальное внимание уделяют социальной проблематике ученые.

Недооценка роли социального управления особенно опасна в условиях переходной экономики, так как именно система менеджмента явится мощным средством оживления производства, предотвращения кризисов, улаживания конфликтов, возникающих вследствие проходящих в экономике преобразований. Путем рациональной организации и социального управления можно решить многие социально-экономические проблемы реформируемой российской экономики.

Социальный менеджмент - это составная часть менеджмента. Как и любой другой, он предполагает разработку целей и задач управления, его принципов, системы, методов управления. Ему также свойственны этапы: планирование, оперативное руководство, учет и контроль.

Характерная особенность социального менеджмента состоит в том, что он может иметь достаточно сложные организационную структуру и организационную схему управления. В этой области менеджмента возникают проблемы учета и согласования экономических, технических, организационных, социологических, психологических и политических вопросов.

Сфера управления охватывает не только производственные процессы, но и непроизводственные, относящиеся к культуре, литературе, искусству, науке, образованию, здравоохранению и т.д.

С учетом сложности решения социальных задач и необходимости подготовки специалистов, владеющих данными вопросами, обозначилась потребность во введении дисциплины «Социальный менеджмент».

Основная задача курса - ознакомить слушателей с основами социального менеджмента, раскрыть особенности управления социальными процессами, отраслями социальной сферы, изложить методологию управления социальными процессами. Определенное внимание будет уделено сбору и анализу социальной информации, социальным технологиям и диагностике, а также самоменеджменту.

Цель курса - дать развернутое представление о социальном управлении в обществе, организации, самоменеджменте отдельной личности. Раскрыть механизм финансирования социальной сферы. Обосновать доктрину социального развития общества. Показать особенности протекания социально-трудовых отношений в переходной экономике.

Целевые группы. Студенты очной и заочной форм обучения, лица получающие второе высшее образование, слушатели Федеральных и Региональных программ подготовки и переподготовки кадров.

Формы и методы преподавания, особенности курса: лекции, семинары, деловые игры, разбор кейсов.

Знания и навыки, получаемые в ходе обучения: системное представление о социальном развитии общества, о структуре социальных систем, о социальном прогнозировании и проектировании. Умение решать социальные проблемы личности, организации в целом. Обосновывать необходимые финансовые затраты на социальные мероприятия, нахождение источников финансирования.



Рис.1. Разделы дисциплины «Социальный менеджмент»

ЧАСТЬ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

1.1 История управленческой социальной мысли

1. *История зарождения управленческой мысли*
2. *Периодизация становления социального менеджмента*
3. *Основные школы управления*

В настоящее время вряд ли кто скажет, как и когда зародились искусство и наука управления. Управление в той или иной форме существовало всегда там, где люди работали группами и, как правило, в трех сферах человеческого общества:

- во-первых, в социальной сфере, где была необходимость установления и поддержания порядка в группах, в социальных сообществах;
- во-вторых, в экономической сфере, где есть необходимость в производстве и распределении ресурсов;
- в-третьих, в оборонительной сфере - защита от врагов и диких зверей.

Даже в самых древних обществах требовались личности, которые бы координировали и направляли деятельность групп. К примеру, египетские пирамиды - это памятник управленческого искусства того времени, поскольку строительство таких уникальных сооружений требовало четкости в планировании, организации работы великого множества людей, контроля за их деятельностью.

Рассматривая развитие теории и практики управления, выделяют несколько исторических периодов.

1. Древний период. Первый период был наиболее длительным в развитии управления - начиная с 9-7 тыс. Лет до н. Э. Примерно до XVIII в. Прежде чем выделиться в самостоятельную область знаний, человечество тысячелетиями по крупицам накапливало опыт управления. Первые, самые простые, зачаточные формы упорядочения и организации совместного труда существовали на стадии первобытнообщинного строя. В это время управление осуществлялось сообща, всеми членами рода, племени или общины. Старейшины и вожди родов и племен олицетворяли собой руководящее начало всех видов деятельности того периода.

Примерно в 9-7 тысячелетии до н. Э. В ряде мест Ближнего Востока произошел переход от присваивающего хозяйства (охоты, сбора плодов и т. П.) К принципиально новой форме получения продуктов - их производству (производящая экономика). Переход к производящей экономике и стал точкой отсчета в зарождении управления, вехой в накоплении людьми определенных знаний в этой области.

В Древнем Египте был накоплен богатый опыт управления государственным хозяйством. В этот период (3000 - 2800 гг. До н. Э.) Сформировался достаточно развитый для того времени государственный управленческий аппарат и его обслуживающая прослойка (чиновники-писцы и пр.).

2. Индустриальный период (1776-1890). Большая заслуга в развитии представлений о государственном управлении в период, называемый индустриальным, принадлежит А. Смит. Он является не только представителем классической политической экономии, но и специалистом в области управления, так как сделал анализ различных форм разделения труда, дал характеристику обязанностей государя и государства.

Большое влияние на формирование многих сформировавшихся к настоящему времени научных направлений и школ управления оказало учение Р. Оуэна. Его идеи гуманизации управления производством, а также признание необходимости обучения, улучшения условий труда и быта рабочих актуальны и сегодня.

Первый переворот в теории и практике управления связан с созданием и использованием вычислительной техники. В 1833 г. Английский математик Ч. Беббидж разработал проект «аналитической машины» — прообраз современной цифровой вычислительной техники, с помощью которой уже тогда управленческие решения принимались более оперативно.

3. Период систематизации (1856-1960). Наука об управлении находится в постоянном движении. Формируются новые направления, школы, течения, изменяется и совершенствуется научный аппарат, наконец, меняются сами исследователи и их взгляды. С течением времени управленцы изменяли ориентиры от потребностей своей конкретной организации на изучение сил управления, действующих в их окружении. Некоторые из них решали свои управленческие проблемы теми способами, которые, казалось, срабатывали и в прошлые периоды. Другие исследователи искали более систематизированные подходы к управлению. Их индивидуальные успехи и провалы могут дать ценные уроки для сегодняшних управляющих.

В сущности, то, что мы сегодня называем управлением, зародилось во времена промышленной революции в XIX в. Возникновение фабрики как первичного типа производства и необходимость обеспечения работой больших групп людей означали, что индивидуальные владельцы больше не могли наблюдать за деятельностью всех работников. Для этих целей обучали лучших работников — обучали для того, чтобы они могли представлять интересы владельца на рабочих местах. Это и были первые менеджеры.

Основные школы управления. Самые первые исследования в области управления были сделаны классической школой.

Первых управленцев в основном волновал вопрос об эффективности производства (технический продукт). Свою деятельность они сосредоточивали на адаптации рабочих к труду. В этих целях разрабатывался дизайн рабочих мест, изучались затраты времени на различные операции и т. П.

Большинство исследователей того времени полагало, что управление — это искусство. Такое понимание управления связано с тем, что не все работники по своим параметрам подходят для руководящей должности. Имеются определенные черты характера и навыки, которые свойственны всем преуспевающим управленцам. Поэтому многие исследователи приняли подход при изучении личности с точки зрения характера. Если установить черты характера, свойственные управленцу, то считалось, что можно найти людей, которые обладают такими качествами.

Результаты этих исследований показали, что определить параметры по чертам характера невозможно, что даже такая вещь, как ум, в некоторых случаях может не иметь в управлении первостепенного значения. В итоге было установлено, что концепция черт характеров просто не срабатывает. В связи с этим и возник вопрос: есть ли наука управления?

Первый крупный шаг к рассмотрению управления как науки был сделан Ф. Тейлором (1856 - 1915), который возглавил движение научного управления. Он заинтересовался эффективностью не человека, а деятельности организации, что и положило начало развитию школы научного управления.

Благодаря разработке концепции научного управления оно было признано самостоятельной областью научных исследований. В своих работах «Управление фабрикой» (1903) и «Принципы научного менеджмента» (1911) Ф. Тейлор разработал ряд методов научной

организации труда, основанных на изучении движений рабочего с помощью хронометража, стандартизации приемов и орудий труда.

Его основополагающие принципы управления состоят в следующем: если я могу на научной основе отобрать людей, их подготовить, предоставить им некоторые стимулы и соединить воедино работу и человека, тогда я смогу получить совокупную производительность, превышающую вклад, сделанный индивидуальной рабочей силой. Главная заслуга Ф. Тейлора состоит в том, что он как основатель «школы научного управления» разработал методологические основы нормирования труда, стандартизировал рабочие операции, внедрил в практику научные подходы подбора, расстановки и стимулирования труда рабочих. Величайший вклад Ф. Тейлора состоит в том, что он начал революцию в области управления.

Становление науки об управлении связывается также с именами Ф. И. Л. Джилбертов. Они провели исследования в области трудовых движений, усовершенствовали хронометражные методики, а также разработали научные принципы организации рабочего места.

Таким образом, к 1916 г. Сформировалось целое направление в исследованиях: первая научная школа, получившая несколько названий — научного менеджмента, классическая, традиционная.

Разновидностью классической школы управления является административная школа. Она занималась изучением вопросов роли и функций управления. Считалось, что, если определить суть работы управляющего, легко можно выявить наиболее эффективные методы руководства.

Одним из пионеров разработки этой идеи был А. Файоль (1841— 1925). Он разделил весь процесс управления на пять основных функций, которые мы до сих пор используем в управлении организацией: это планирование, организация, подбор и расстановка кадров, руководство (мотивация) и контроль.

На базе учения А. Файоля в 1920-е гг. Было сформулировано понятие организационной структуры фирмы, элементы которой представляют систему взаимосвязей, серию непрерывных взаимосвязанных действий — функций управления.

Разработанные А. Файолем принципы управления следует признать самостоятельным результатом науки управления, «администрирования» (отсюда и название административная школа).

Суть разработанных им принципов управления сводится к следующему: разделение труда; авторитет и ответственность власти; дисциплина; единство руководства; единство распорядительства; подчинение частного интереса общему; вознаграждение за труд; баланс между централизацией и децентрализацией; координация управленцев одного уровня; порядок; справедливость; доброта и порядочность; устойчивость персонала; инициатива.

Из других представителей административной школы можно выделить М. Блумфилда, разработавшего концепцию управления рабочей силой (1917), и М. Вебера, предложившего концепцию рациональной бюрократии (1921). Последний дал характеристику идеальных типов господства и выдвинул положение, согласно которому бюрократия — порядок, устанавливаемый правилами, является самой эффективной формой человеческой организации.

Основная черта классической школы (научной и административной) заключается в том, что существует только один способ достижения эффективности производства. Поэтому цель классических управленцев состояла в том, чтобы обнаружить этот совершенный и единственно приемлемый метод управления.

Определенный прорыв в области управления, ознаменовавшийся появлением школы человеческих отношений (поведенческой школы), был сделан на рубеже 30-х годов. В ее

основу положены достижения психологии и социологии (наук о человеческом поведении). Поэтому в рамках этого учения в процессе управления предлагалось сосредоточивать основное внимание на работнике, а не на его задании.

Р. Оуэн был реформатором управления в том смысле, что он первым обратил внимание на людей. Его идея состоит в том, что фирма много времени тратит на уход за станками и машинами (смазка, ремонт и пр.) И мало заботится о людях. Поэтому вполне разумно тратить такое же время и на «уход» за людьми (живой машиной): внимание и забота о них, обеспечение благоприятных условий для отдыха и т. п. Тогда, вероятнее всего, «ремонт» людей не потребуется.

Родоначальником школы человеческих отношений принято считать Э. Мэйо. Он обнаружил, что группа рабочих — это социальная система, в которой есть собственные системы контроля. Определенным образом воздействуя на такую систему, можно улучшить, как считал тогда Э. Мэйо, результаты труда.

Движение человеческих отношений стало противовесом всему научному движению. Это связано с тем, что акцент делался на заботе о людях, а в движении научного управления — на заботе о производстве. Идея состоит в том, что простое проявление положительного внимания к людям оказывает очень большое влияние на производительность труда. То есть речь идет о повышении эффективности организации за счет повышения эффективности ее человеческих ресурсов.

Большой вклад в развитие школы человеческих отношений был сделан в 40—60-е годы, когда учеными-бихевиористами (от англ. Behavior — поведение) было разработано несколько теорий мотивации.

Одной из них является иерархическая теория потребностей А. Маслоу. Он предложил следующую классификацию потребностей личности: физиологические; безопасности существования; социальные (принадлежность к коллективу, общение, внимание к себе, забота о других и пр.); престижные (авторитет, служебный статус, чувство собственного достоинства, самоуважение); самовыражения, полного использования своих возможностей, достижения целей и личного роста.

Не менее популярно в школе человеческих отношений и учение Д. Макгрегора (1960). В основе его теории (Х и У) лежат следующие характеристики работников:

- теория Х - средний индивидуум туповат, стремится увильнуть от труда, поэтому его необходимо постоянно принуждать, понукать, контролировать и направлять. Человек в такой категории предпочитает, чтобы им руководили, стремится избегать ответственности, беспокоится лишь о собственной безопасности;

- теория У - люди не являются от природы пассивными. Они стали такими в результате работы в организации. У данной категории работников затраты физического и умственного труда так же естественны и необходимы, как игры на отдыхе. Такой человек не только принимает на себя ответственность, но и стремится к ней. Он не нуждается в контроле со стороны, так как способен сам себя контролировать.

4. Информационный период (с 1960 г. По настоящее время). Более поздние теории управления разработаны в основном представителями количественной школы, часто называемой управленческой. Появление данной школы — следствие применения математики и компьютеров в управлении. Её представители рассматривают управление как логический процесс, который может быть выражен математически. В 1960-е гг. Начинается широкая разработка концепций управления, опирающихся на использование математического аппарата,

с помощью которого достигается интеграция математического анализа и субъективных решений управленцев.

Исследование управления как процесса привело к широкому распространению системных методов анализа. Так называемый системный подход в управлении был связан с применением общей теории систем для решения управленческих задач. Он предполагает, что руководители должны рассматривать организацию как совокупность взаимосвязанных элементов, таких, как люди, структура, задачи, технология, ресурсы.

Главная идея системной теории состоит в том, что ни одно действие не предпринимается в изоляции от других. Каждое решение имеет последствия для всей системы. Системный подход в управлении позволяет избежать ситуаций, когда решение в одной области превращается в проблему для другой.

В 1970-е гг. Появилась идея открытой системы. Организация как открытая система имеет тенденцию приспосабливаться к весьма многообразной внутренней среде. Такая система не является самообеспечивающейся, зависит от энергии, информации и материалов, поступающих извне, имеет способность приспосабливаться к изменениям во внешней среде.

Таким образом, следуя теории систем, можно предположить, что любая формальная организация должна иметь систему функционализации (различные формы структурного деления); систему результативных и эффективных стимулов, побуждающих людей вносить вклад в групповые действия; систему власти; систему логического принятия решений.

С точки зрения экономики организации наиболее существенные в научно-методическом плане результаты были получены в рамках ситуационного подхода: формы, методы, системы, стили управления должны существенно варьироваться в зависимости от сложившейся ситуации, то есть центральное место должна занимать ситуация. Это конкретный набор обстоятельств, которые сильно влияют на организацию в данное конкретное время. Другими словами, суть рекомендаций по теории системного подхода состоит в требовании решать текущую, конкретную организационно-управленческую проблему в зависимости от целей организации и сложившихся конкретных условий, в которых эта цель должна быть достигнута.

Менеджмент как массовое явление и область общей теории управления возник в результате осуществления управленческой революции на Западе в 60—80-е годы XX в., он вплотную связывается с эффективностью управленческих воздействий в социальной сфере и их обратным влиянием на рыночные структуры, экономику, финансы, персонал управления и т. П. Его теория и практика разворачиваются как бы в другом социальном пространстве, другой социальной среде, когда социальное обустройство граждан, удовлетворение их социальных потребностей, утверждение достойного образа жизни становятся не только тенденцией общественного развития, но и нормой социального поведения государства (социального государства), рыночных отношений (социально ограниченный рынок), взаимоотношений классов и социальных групп (социальное партнерство). В этих условиях цели общественного развития как бы определены, их стратегия выстроена и отражена в национальных социальных доктринах, законодательных нормах и акцент делается на методах их реализации в профессиональной деятельности управленцев на разных уровнях управления (от общества в целом до каждого местного сообщества, трудовой ассоциации, семьи, каждого гражданина в отдельности).

На каждом уровне управления не только задаются социальные приоритеты, но и разрабатываются механизмы их реализации (экономические, информационные, организационные, административные, нормативно-правовые). Социальная сфера управления становится относительно самостоятельной, многоструктурной и массовой с точки зрения как

объекта воздействия, так и его субъекта, появляется особый тип управленца - рыночный. Каждый муниципальный менеджер, нанятый по контракту, несущий ответственность за управленческую деятельность по ее результатам, становится как бы предпринимателем в сфере управления, который успешно конкурирует с государственным управлением, создает необходимые общественные противовесы, без которых чиновничий аппарат на всех уровнях управления бюрократизируется, вырождается и деградирует. Как показал мировой опыт, это главный механизм формирования ответственной и профессиональной команды не только менеджеров, но и государственных органов управления.

В истории становления управления было несколько революций, но началом менеджерской считается буржуазная революция, которая обусловила выход на историческую сцену новой фигуры — капиталиста, а по истечении определенного времени — наемного менеджера. Как только появился класс профессиональных менеджеров, отделившийся от класса капиталистов, стало возможным говорить о новом радикальном перевороте в обществе. Наряду с менеджментом усиливается государственное управление.

Зарождение акционерного капитала, появление огромных корпораций, централизация банков и транспортных сетей делали излишней фигуру индивидуального собственника. Его место начинал занимать бюрократ - государственный чиновник. Административные работники фактически захватили господствующие высоты в общественной жизни и превратились в самостоятельную социальную страту. «Люди, господствующие в бюро», монополизировали технику управления и каналы коммуникации. Чиновник — это прежде всего тот, кто прошел специальную подготовку и занимается управлением в качестве профессиональной деятельности.

Усложнение управления общественным производством приводит к монопольному захвату его ключевых функций закрытой «статусной группой», имеющей свою идеологию и систему ценностей. Происходит тотальная бюрократизация управленческого аппарата, бюрократия превращается в господствующий элемент социальной структуры. Социологический анализ бюрократии как социального явления наиболее основательно представлен в работах М. Вебера.

Со временем менеджмент стал сферой большой политики. Начиная с известных хоторнских экспериментов, заложивших методологические основы доктрины «человеческих отношений», он переориентировался на социально-психологическую проблематику. Теоретический фундамент современного менеджмента заложен трудами А. Маслоу, Э. Майо, П. Друкера, которые послужили исходной точкой для практических разработок в области гуманизации труда и новых форм организации управления, стали основой специальной управленческой функции, называемой управлением персоналом, или, более широко, управление человеческими ресурсами, что во многом тождественно понятию социальный менеджмент.

В 1941 г. Дж. Бэрнхейм написал книгу «Менеджерская революция», где как основную провел идею о том, что в современных условиях класс капиталистов практически вытеснен классом управляющих.. По существу эта мысль во многом совпадает с мыслями М. Вебера, но с той лишь разницей, что вместо бюрократии господствующей силой провозглашаются менеджеры — такой же социальный класс, как бюрократия или буржуазия. Собственность, полагает Бэрнхейм,— это не просто капитал или овеществленный труд, а прежде всего контроль. Если нет контроля, то нет и собственности, а контроль в настоящее время находится в руках менеджеров.

Мысль об особой роли управляющих в корпорации и миссии менеджмента в обществе высказал в своей книге «Концепции корпорации» (1946) ведущий теоретик менеджмента П. Дракер, который говорил в связи с этим о настоящем «менеджмент-буме», когда идея менеджерской революции охватила сферу не только научного, но и обыденного сознания. В 1963 г. П. Сорокин заявил о трансформации капиталистического класса в менеджерский, а Т. Парсонс - о переходе контроля над производством, принадлежащего семьям собственников корпораций, к управленческому и техническому персоналу. Апофеозом «менеджмент-бума» явился известный бестселлер Дж. Гэлбрейта «Новое индустриальное общество», основной пафос которого состоит в утверждении, что профессиональный менеджмент в больших корпорациях, вооруженный современной техникой, становится непобедимой силой, с которой не могут сравниться ни акционеры, ни правительство.

В целом история мирового социального управления насчитывает несколько управленческих революций, знаменующих собой поворотные моменты в теории и практике управления.

Первая управленческая революция привела к возникновению власти жрецов и зарождению письменности в результате делового общения и калькуляции.

Вторая революция связана с именем вавилонского царя Хаммурапи, которая дала образцы сугубо светского аристократического стиля управления.

Основным итогом третьей революции в управлении, относимой по времени к царствованию Навуходоносора II, явилось соединение государственных плановых методов регулирования с производственной деятельностью.

Четвертая революция совпала с зарождением капитализма и началом индустриального прогресса европейской цивилизации. Индустриальная революция доказала, что чисто управленческие функции не менее важны, чем финансовые или технические.

Пятая управленческая революция знаменовала приход новой социальной силы — профессиональных менеджеров, класса управляющих, который стал господствующим в сфере управления материальным и духовным производством.

Иными словами, перечисленные управленческие революции соответствуют основным историческим вехам смены культур и социальных сословий: власть жрецов постепенно вытесняется господством военной и гражданской аристократии, на смену которой пришли предприимчивые буржуа, а последних на исторической арене сменили наемные работники, или «пролетарии управления», после чего социально-управленческий цикл начался снова, но на качественно ином уровне.

В целом следует сказать, что социальное управление как самостоятельное научное управление и особая учебная дисциплина пока только складывается, не имеет единого статуса и стандарта, а логика и методология предмета пока не выстроены на уровне тех требований, которые предъявляются к этой отрасли знаний и учебной дисциплине.

* * *

1. Наука и искусство управления прошли многовековую историю своего становления и развития. На различных этапах исторического развития управленческой мысли формировались различные взгляды и представления о ее содержании, накапливался многообразный опыт, возникали и действовали различные научные школы управления.

2. В результате управленческой революции на Западе в 60—80-е годы XX в., осуществления ее пятого этапа возник менеджмент - современная разновидность управления и современный тип управления в условиях развитых рыночных отношений.

3. Однако и сегодня мы не можем сказать, что наука социального управления как самостоятельное научное направление и учебная дисциплина окончательно сформировалась, обрела свой независимый статус в обществе и дает тот результат, который получен от ее эффективного использования в странах Запада.

Вопросы для контроля и обсуждения

1. Исторические этапы формирования управленческой мысли, их характеристики.
2. Менеджмент как разновидность управления и его особенности.
3. Развитие управленческой мысли в России, ее представители, основное содержание управленческих идей.
4. Современное состояние управленческой мысли, тенденции в этой области знаний.

1.2 Концептуальная модель социального управления

1. *Концептуальная модель социального управления.*
2. *Место и роль теории социального управления в системе общественных наук.*
3. *Социальное управление как учебная дисциплина.*

Власть – форма социальных отношений, исходя из этого – власть предполагает право на управление.

Если власть не сопровождается управлением, имитирует управление, она теряет смысл, становится безнравственной.

Первоисточник власти – всегда народ, этот постулат верен даже в том случае, когда власть или тот или иной ее институт абсолютизируется. Этот момент (тезис) имеет существенное значение для понимания социального управления.

Управление – способ организации жизни и деятельности людей, основанный на праве, разделении труда и опыта, делегировании полномочий.

Сущностным признаком управления является целеполагание, сознательное воздействие субъекта управления на управляемую систему.

Управление представляет собой целенаправленное организационное воздействие на объект. Это воздействие может быть материальным, технологическим, экономическим, административным, идеологическим и т.д.

Социальное начинается там и тогда, где и когда возникают отношения и взаимодействия между людьми, это взаимодействие между «Я» и «Мы», мера человеческого в обществе и общественного в человеке.

Социальное охватывает деятельность, сознание, отношения.

Управление часто приобретает характер рамочного воздействия, т.е. Воздействия в определенных пределах. В этом случае управление становится регулированием, т.е. Управляющим воздействием в соответствии с отклонением регулируемого параметра от заданной величины, необходимостью возвращения системы к оптимальному ее состоянию. Частный случай управления – самоуправление, в котором субъект и объект воздействия совпадают.

Управление, как правило, носит институциональный характер. Можно выделить следующие институты власти и управления:

- Государство;
- Государственная служба;

- Институты управления производством;
- Институты управления техническими системами;
- Религиозные институты управления;
- Прочие (другие) институты управления.

В концептуальной модели социального управления, феномен управления рассматривается с точки зрения деятельностного подхода:

- Как управленческая деятельность;
- Как управленческая работа;
- Управленческий труд.

А. Управленческая деятельность включает в себя прежде всего субъект и объект (предмет) управления.

Субъекты управления: 1) группа – руководители, менеджеры, чиновники, предприниматели; 2) государственные и частные структуры, общественные организации.

Объекты управления: социальные и технические системы, процессы, отношения, организации, персонал. Следовательно можно управлять государственными и общественными делами, государственной службой, однако нельзя управлять обществом и людьми.

На вопрос: а является ли объектом управления – общество и люди.

Можно ответить отрицательно.

Дадим ряд пояснений.

- Идея об управлении обществом и людьми всегда была основанием всякого тоталитаризма, в т.ч. И отечественного.

- В открытом обществе, где приоритет за человеком и законом, никто не может возомнить себя равным богу и управлять обществом.

- Управление людьми как рудимент рабства в ходе развития цивилизации и демократизации управленческих процессов уступает место управлению персоналом, производством, системами и т.д.

Структура управленческой деятельности включает в себя процессы, отношения, цели, функции, стимулы, мотивы, технологии, формы, методы, результаты, эффекты.

Раскроем основной смысл данных компонентов структуры.

Процесс представляет собой прежде всего смену отношений, форм деятельности.

Управленческие отношения - отношения между управляющей и управляемой системой и средой, а также внутри управляющей системы в процессе управления.

Цель - осознание потребности, мысленное предвосхищение результата деятельности, идеальная модель будущего оптимального состояния системы деятельности или отношений. В управлении цели рассматриваются как "конкретные конечные состояния или желаемый результат, которого стремится добиться группа, работая вместе".

Структура - состав, способ связи элементов системы деятельности.

Функция - зависимость, заданная деятельностью элемента системы или системы в целом, когда она сама выступает компонентом системы более высокого уровня.

Технология — совокупность способов изменения состояния объекта.

Форма — выражение содержания, совокупность связей между элементами деятельности.

Метод — способ решения цели, задачи.

Стимул — внешнее побуждающее воздействие.

Мотив — внутреннее побуждающее воздействие.

Результат — итог деятельности, ее завершение.

Эффект — побочный результат.

Деятельностная цепочка выглядит следующим образом: восприятие, анализ, цель, планирование, решение, действие.

Управленческой деятельностью может быть профессиональной и общественной.

Управленческая работа, работа в социальном аспекте — одна из существенных характеристик жизни, общественный производительный труд, специально организованное действие. В отличие от управленческой деятельности, в которой принимает участие любой человек, управленческая работа включает в себя новые смыслы: затрата социальной энергии; принадлежность к определенному профессиональному слою, группе людей-управленцев; она — существенная часть жизни и деятельности, имеющая значительную ценность для человека; это и место, где трудится человек, где проходит его основное общение. Управленческая работа характеризуется разделением труда, соответствующим стилем, методами и формами.

Управленческий труд содержит в себе все характеристики труда: он связан с постоянным преодолением препятствий, значительными сложностями, усилиями со стороны субъекта управления; включает разделение, распределение и перемену деятельности; выступает как способ удовлетворения потребностей; носит социальный характер; у него есть свой предмет и свои средства; он выделяется по уровню квалификации, требованиям к нему, возможностям, оплате и привилегиям. Это по преимуществу умственный труд; его основной предмет — общение. Поэтому управленческий труд традиционно определяется как разновидность профессионального умственного труда, направленного на обеспечение единства, согласованности, координации, субординации целесообразной деятельности людей, объединенных в трудовые ассоциации.

Основные признаки социального управления:

- Это воздействие, где преобладает социальное целеполагание и социальное проектирование, сознательное начало;
- Это воздействие, определяемое общечеловеческими ценностями, закрепленными в международных и межгосударственных договорах и соглашениях, и ценностями конкретного социума, закрепленными в обязательствах государства, других социальных институтов;
- Это внешнее воздействие конкретных структур;
- Это воздействие через специально подготовленных людей;
- Это воздействие, выходящее за пределы трудовых отношений;
- Это избирательное воздействие (управление по интересам);
- Это воздействие, всегда существующее в рамках взаимодействия (т.е. с институтами самоорганизации и самоуправления).

Итак, подведем черту, дадим социальному управлению следующее определение.

Социальное управление — это внешнее целенаправленное циклическое воздействие социального субъекта на социальную систему, изменяющее или сохраняющее состояние объекта, определяемое в конечном итоге потребностями и интересами субъекта воздействия.

Из этого определения следует, что социальное управление представляет собой наиболее важную часть управления, связанную с государственными и общественными отношениями и процессами. Система социального управления опирается на коллективный социальный опыт и общественную науку.

Из вышеизложенного можно представить своеобразное «управленческое дерево» (см. Схему «Управленческое дерево»).

Резюме

1. За пределами социального управления остается управление производством, техническими системами и т.д. Однако, и в этих системах может находиться персонал, тогда управление персоналом будет входить в социальное управление.

2. В настоящее время социальное управление охватывает все сферы жизни и деятельности:

- Включает экономику, политическую и духовную сферы;
- Включает в себя государственное и муниципальное управление.

Вопросы для контроля и обсуждения

1. Раскрыть сущность понятий: Управленческая работа, Управленческий труд.

2. Раскрыть сущность понятий: Социальное целеполагание, социальное проектирование.

1.3 Социальная политика: сущность и её особенности на современном этапе

1. *Социальная политика: сущность и общие положения.*
2. *Содержание социальной политики: субъекты и цели.*
3. *Социальная политика переходного периода.*
4. *Государственная социальная политика.*
5. *Государственные социальные стандарты.*

Приступая к рассмотрению сущности социальной политики необходимо, прежде всего, определиться, что понимается в обществе под политикой вообще.

Общество имеет свое строение, свою структуру. Оно состоит из социальных групп или страт. У каждой группы свои представления о том, что хорошо и что плохо в жизни и в существующих порядках, а также о том, что и как надо было бы переделать в этих порядках. Таким образом, у социальных групп разные интересы, иногда в чем-то схожие, а иногда несовместимые, даже непримиримые.

Жить и действовать приходится в одном обществе. Отсюда неизбежность взаимодействий и взаимоотношений социальных групп.

Конкретные формы таких взаимоотношений очень разнообразны: конфликты, партнерство, союзы, компромиссы, вражда, давление, забастовки, борьба, гражданская война, гражданское согласие, гражданское неповиновение, насилие, угроза, мирная инициатива и т.д. Все это объединяется общим понятием "политика".

Политика - это взаимоотношения социальных групп. Нет общества без политики. Нельзя жить в обществе и быть вне политики. Государственность - выстраданная и порожденная человечеством цивилизованная форма политических взаимоотношений в обществе.

Социальная политика - это деятельность государства или общественных институтов, связанная с отношениями между социальными группами и общностями по поводу (1) условий создания и распределения общественного продукта; (2) а также это деятельность позволяющая согласовывать коренные интересы и потребности всех социальных групп населения с долговременными интересами и целями общества.

Социальная политика - это взаимоотношения социальных групп по поводу сохранения и изменения социального положения населения в целом и составляющих его классов, слоёв,

социальных, социально-демографических, социально-профессиональных групп, социальных общностей (семьи, народы, население города, села и т.д.).

Социальная политика в рыночной экономике обычно рассматривается как определенное направление деятельности государства в рамках экономической политики. Однако необходимо обратить особое внимание, что социальная политика занимает в экономической политике особое место.

Объектом социальной политики являются различные общественные, профессиональные, территориальные и иные группы людей, а также общество в целом.

Предметом социальной политики, как науки, являются свойства, закономерности, содержательные (устойчиво воспроизводимые и выражающие сущность) отношения общества, а также процессы и формы общественной практики, которые представляют собой взаимодействие социальных групп по поводу их общественного положения. Политическое руководство определяет цели социального развития общества, а комплекс мер по их реализации — важнейшая задача социальной политики. Государственные органы, общественные организации, органы местного самоуправления, производственные коллективы реализуют социальную политику по достижению социальных целей и результатов, связанных с повышением благосостояния населения, улучшением качества его жизни, обеспечением социально-политической стабильности, социального партнёрства в обществе.

Предметом социальной политики в экономическом аспекте является распределение части вновь созданного дохода, но не по экономическим, а иным критериям, т.е. Не по критериям результативности в созидании благ.

Почему необходимо перераспределение вновь созданных благ? Прежде всего это обусловлено тем, что в обществе есть люди преклонного возраста, люди, находящиеся в различного рода необычных или экстремальных условиях, больные, инвалиды и т.д.. Кроме того, безработные не могут самостоятельно обеспечить себе доходы, пока не будут трудоустроены. Матери-одиночки или многодетные матери также не могут самостоятельно обеспечить себя и ребенка в период своей нетрудоспособности. Все это практически в любом обществе в большей или меньшей мере признается несправедливым. В результате государству вменяется в обязанность регулировать и перераспределять доходы.

Субъектами социальной политики являются государственные органы власти, организации и учреждения, а также действующие в социальной сфере негосударственные организации, общественные объединения граждан и инициативы. Субъектами социальной политики являются также законодательные, исполнительные, судебные органы власти, определяющие при общественном участии цели, задачи, приоритеты, нормативно-правовую базу социальной политики государства и проводящие непосредственную практическую работу по её реализации. Субъекты социальной политики - это самостоятельные и фактически действующие социальные группы и представляющие их органы, организации, институты, структуры. Здесь субъекты как бы раздваиваются: первичные субъекты это сами социальные группы, а вторичные - это представляющие их интересы органы, организации и т.п.

Социальная политика осуществляется на нескольких уровнях: федеральном, региональном, муниципальном, а также на уровне отдельных предприятий, организаций, учреждений. Если на федеральном уровне определяются основные цели, задачи, принципы социального развития, а также основные способы, меры их достижения по отношению ко всему обществу, то региональная социальная политика осуществляется с учетом особенностей региона: уровня экономического развития и соответствующих возможностей, этнонациональных, историко-культурных и других особенностей.

Социальная политика переходного периода отражает обострение борьбы за перемены во всех ключевых условиях формирования социального положения. Это проявляется в обострении борьбы:

- за доступ к политической власти;
- за передел собственности;
- за сохранение или понижение уровня жизни и уровня социальной защищенности;
- за условия труда.

Исход этой борьбы определяется соотношением политической силы и политической организованности разных общественных групп.

Тип и направления действий государства настолько существенны при решении основных социальных вопросов, что борьба за государственную власть становится центральным пунктом влияния на социальную политику.

Цели социальной политики. Статья 7 Конституции РФ содержит положение о том, что «РФ - социальное государство», что оно имеет политику, направленную на (1) создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и (2) свободное развитие человека.

Обязательство проводить политику создания условий достойной жизни предполагает необходимость иметь определенные минимальные стандарты достойной жизни. Прежде всего, это стандарты потребления, которые могут выражаться как в минимальных стандартах денежных доходов, так и в минимальном натуральном обеспечении нуждающихся различными благами индивидуального потребления. В конце лекции поговорим об этом более подробно.

Таким образом, цель социальной политики в экономическом аспекте состоит в обеспечении для каждого члена общества определенного минимального гарантированного уровня благосостояния.

Основной целью социальной политики является - создание трудоспособным гражданам условий для поддержания благосостояния своим трудом и предприимчивостью, а нетрудоспособным, социально уязвимым слоям населения - гарантирование социальной защищенности и поддержки.

Социальная политика направлена на защиту всех элементов структуры общества, а также отдельных личностей от деструктивных процессов, имеющих место в обществе на определенных этапах его развития.

Социальная политика должна содержать стратегические установки, направленные на достижение крупномасштабных целей.

В каких бы исторических условиях ни протекала социальная политика, какой бы её исторический тип ни складывался, всегда есть круг более или менее схожих, постоянных, типовых, возобновляющихся проблем, которые и составляют её реальное содержание. Все эти проблемы касаются состояния и потребностей улучшения общественного положения, общественных условий жизни различных социальных групп. Можно выделить основной круг функций социальной политики.

Первая функция - обеспечение социальной устойчивости общества, социальной безопасности общества.

Вторая функция социальной политики - обеспечить политическую устойчивость власти.

Третья основная функция социальной политики - обеспечение такого распределения власти в хозяйстве (собственности), которое признавалось бы большинством справедливым, не требующим борьбы за передел.

Четвёртая основная функция социальной политики - налаживание такой системы распределения экономических ресурсов и экономического эффекта, которая более или менее

устраивает подавляющее большинство населения. От распределения экономических ресурсов в решающей мере зависят материальные условия жизни людей в обществе, возможности решения проблем разных социальных групп. Инвестиции и их структура, уровень и дифференциация доходов, совокупный размер и структура ежегодных социальных расходов, условия и размеры социальной помощи и поддержки - эти и иные экономические параметры имеют социальный смысл и социальное предназначение.

Пятая основная функция социальной политики - обеспечение обществом и государством необходимого и достаточного уровня экологической безопасности.

Шестая основная функция социальной политики - обеспечение обществом и государством необходимого и достаточного уровня социальной защищённости как населения в целом, так и каждой из его социальных групп.

В периоды кризиса социальное управление выполняет, прежде всего, функции защиты населения, а также более справедливого распределения его бремени без ущерба для стимулирования трудовой и предпринимательской деятельности экономически активных граждан. Государство проводит политику, предусматривающую:

- Создание правовых предпосылок повышения уровня жизни населения и в первую очередь его наименее обеспеченной части;
- Совершенствование системы оплаты труда работников бюджетной сферы;
- Упорядочение трудовых отношений наемных работников и работодателей;
- Стабилизацию занятости и сокращение безработицы;
- Социальную защиту наиболее уязвимых категорий населения (детские пособия и пособия по нуждаемости, материальная поддержка пенсионеров, инвалидов, престарелых и т.д.).

Формирование социальной политики происходит на основе информации, получаемой в результате сбора статистических данных и проведения социологических исследований. Осмысление и анализ полученной информации позволяют выработать социальную стратегию по реализации социально значимых целей и решения социальных задач общества.

Социальная политика включает в себя четыре основные части:

- создание правовых, организационных и финансовых условий организациям социальной сферы для удовлетворения различных потребностей членов общества;
- создание правовых, организационных, производственных предпосылок для самостоятельного зарабатывания гражданами средств на поддержание необходимого уровня жизни;
- создание условий для удовлетворения потребностей населения путем развития социальной инфраструктуры, находящейся в собственности и/или распоряжении государственных или муниципальных органов управления;
- организация производства, распределения и потребления отдельных товаров и продуктов на производственных предприятиях и в учреждениях социальной сферы, находящихся в собственности и/или распоряжении государственных или муниципальных органов управления.

Государство как субъект социальной политики. До настоящего времени нет однозначного мнения среди общественности насчет роли государства - как субъекта социальной политики.

Непонятно чего мы ожидаем и добиваемся: чтобы не было государства вообще или чтобы не стало тоталитарного государства, а возникло бы демократическое? И, соответственно, какие перемены в характере социальной политики нас устраивают: чтобы социальные группы и

их представители взаимодействовали без участия государства или чтобы вместе с ними действовало как субъект этой политики и государство?

Необходимо отметить, что в гражданском обществе социальная политика реально многосубъектна, но тем не менее в составе этой политики есть и государственная социальная политика, ибо государство - важный (очень влиятельный) субъект.

Государственная социальная политика - это действия государства в социальной сфере, преследующие определенные цели, соотнесенные с конкретно-историческими обстоятельствами, подкрепленные необходимыми организационными и пропагандистскими усилиями, финансовыми ресурсами и рассчитанные на определенные этапные социальные результаты.

В результате коренной трансформации российского общества изменяется характер социальной политики и роль государства как основного субъекта социальной политики. Государство ушло от полной монополии на данный вид деятельности. В регулировании социальных процессов всё более значимо участвуют многие субъекты: негосударственные предприятия и организации, общественные объединения и организации, частные лица. Социальная политика всё более приобретает государственно-общественный характер.

Основные виды деятельности по реализации социальной политики государства:

- А) правотворческая деятельность законодательных органов;
- Б) организационно-управленческая, финансово-экономическая, прогнозная и другая деятельность исполнительных органов;
- В) контролирующая, надзорная деятельность судебных органов;
- Г) совместная деятельность каждой из ветвей власти с социально-профессиональными и другими объединениями граждан.

Социальное государство, сильная социальная политика. Это понятие употребляется как в демагогическом, так в демократическом смысле. В ответственном демократическом смысле сильная социальная политика — активная, полноценная социальная политика, при которой государство в полном объеме выполняет свои конституционные функции по обеспечению прав, свобод и обязанностей граждан в социальной сфере. В частности, при сильной социальной политике государство совместно с другими субъектами гражданского общества вырабатывает стратегию и приоритеты социальной политики, организует их практическое воплощение и решение.

Социальная политика реализуется при наличии сильной государственной власти (всех ее ветвей), общественных институтов согласования интересов субъектов социальных отношений, регулируемого рынка труда, устанавливающего цену рабочей силы. Реальные возможности решения социальных задач появляются по мере экономического развития, которое служит основой для повышения доходов, занятости, расширения налоговой базы. Чем более производительен труд, тем выше доходы работающих и легче обеспечить существование тем, кто еще или уже не работает. Поэтому главным в социальном управлении являются не дотации на помощь бедным, а повышение производительности труда и доходов работающей части населения.

Подлинно социальным признается то государство, в котором проводится сильная социальная политика в интересах большинства населения. Социальный тип государства ориентируется на человека, его потребности и запросы.

Обязательства социального государства базируются на положениях Всеобщей декларации прав человека и других документов ООН, признающих человека основным субъектом развития, главным участником и бенефициаром. Концепция устойчивого развития к

важнейшим составным частям национального капитала относит образование, науку, культуру. Приоритетное их развитие считается определяющим для экономического роста. Однако, в настоящее время, государство финансирует из бюджета только услуги, включённые в список минимальных гарантий.

По масштабам выполнения социальных функций государства подразделяются на патерналистские (государство берет на себя максимум социальных обязательств) и субсидиарные (ответственность за благосостояние государство делит с гражданами).

Социальная политика охватывает всю социальную сферу. Её важнейшими задачами являются:

- стимулирование экономического роста и подчинение производства интересам потребления;
- усиление трудовой мотивации и деловой предприимчивости;
- Обеспечение гарантии определенного уровня жизни и социальной защиты населения;
- сохранение культурного и природного наследия, национального своеобразия и самобытности.

Роль социальной политики в обществе. При всей объективной зависимости решения социальных проблем от экономического и политического положения в стране социальная политика способна самостоятельно содействовать повышению уровня благосостояния населения, оказывать стимулирующее влияние на стремление граждан к социальному прогрессу.

Социальная политика, в современных условиях, должна быть приоритетной для властных структур любого государства. Однако на практике о ней больше говорят, чем что-либо делают для её эффективного проведения.

Современным менеджерам необходимо понимать, что социальные требования: гарантированные рабочие места, достойную оплату труда, обеспеченность жильем и комфортным бытом, повышение образования и квалификации работников, диктуются сегодня не только гуманистическими пожеланиями, но и трезвым расчетом на интенсификацию хозяйства, придание импульса экономическому росту и устойчивому развитию

Надо понимать, что низкие заработки и доходы ограничивают спрос на товары и услуги, лишают производство емкого и платежеспособного рынка сбыта. Здесь важно подчеркнуть, что социальная сфера есть инфраструктура общественного производства, ее состояние, повышение жизненного уровня населения напрямую определяют цели и уровень производства.

В этой связи задача государственного регулирования состоит в том, чтобы соблюсти оптимальное соотношение экономической эффективности и социальной справедливости. Социальная справедливость предполагает не только равенство всех перед законом, но и создание надежных гарантий жизнедеятельности человека, в том числе высокого уровня его социальной защищенности.

Однако в рыночной экономике критерии экономической и социальной эффективности чаще всего не совпадают. Экономическая эффективность – прибыль предпринимательских структур. Социальная эффективность и справедливость оцениваются степенью социальной защищенности людей от риска потерять возможность участвовать в экономическом процессе, наличием страховых гарантий на случай материальной необеспеченности.

Показателем развития экономики и одновременно возможности повышения уровня жизни служит валовой национальный продукт в расчете на душу населения. Согласно данным Всемирного банка, по этому показателю (4500 долл.) Россия уступает во много раз США (28 020 долл.), Норвегии, Исландии (20 000 долл.) И находится ниже Туниса, Колумбии, Ирана.

В развитых странах 10% самых богатых в 4—6 раз обеспеченнее 10% самых бедных (без учета пенсионеров), в России это соотношение 15 : 1. Богатство перераспределилось в пользу немногих по причинам, не связанным с трудовым вкладом.

Можно сделать вывод, что сегодня ни одна хозяйственная структура не захочет, да и не сможет заниматься в полной мере социальной сферой. Это под силу только органам власти. Именно государство, выполняя регулирующую роль, призвано компенсировать, устранять недостатки свойственные рыночной экономике.

Исходя из системы государственных приоритетов, в настоящее время можно выделить в социально-трудовой сфере следующие направления реформирования:

- Сфера труда и распределения доходов;
- Пенсионная система;
- Социальное страхование;
- Реформирование системы социальных услуг (образование, здравоохранение, жилищно-коммунальная сфера и др.);
- Социальная помощь.

Перспективы. Россия пока не готова подписать Европейскую социальную хартию, которая гарантирует гражданам государств, входящих в Совет Европы, социальную стабильность, защиту прав, касающихся трудоустройства, здравоохранения, условий труда. Однако Межпарламентская ассамблея стран СНГ одобрила Хартию социальных прав граждан. Она включает обязательства государств, в сфере обеспечения занятости; миграции; трудовых отношений; безопасности, гигиены производственной среды; охраны здоровья, семьи и материнства; социального обеспечения; быта; прав профсоюзов.

Законодательная и исполнительная власти призваны соблюдать основные социальные права человека (продолжительности рабочего дня, гарантированный минимум доходов, защита от безработицы, материнство, детство, право на отдых и др.). Государственной защите подлежат также бесплатное образование и здравоохранение определенного уровня, жилье для остро нуждающихся, пенсии, пособия и другие гарантии.

Минимальные социальные гарантии образуют первый уровень системы социальных стандартов и предназначаются для удовлетворения потребностей за счет бюджетов. Другим уровнем являются стандарты, обеспечиваемые за счет собственных средств населения, а при их недостатке - за счет адресной социальной помощи.

Государственные социальные стандарты разрабатываются на единой правовой базе и на общих методических принципах. Основой служат законы о прожиточном минимуме, потребительском бюджете, минимальной оплате труда, рекомендации по определению потребительской корзины и другие нормативные акты. Социальные стандарты определяют минимально необходимую потребность бюджетных средств для реализации основных конституционных прав граждан. Они включают наиболее важные, обобщающие и долговременные социальные показатели (денежные доходы, пособия, бесплатные и частично оплачиваемые услуги и др.).

Органы власти субъектов РФ и местного самоуправления вправе устанавливать региональные и местные дополняющие социальные стандарты при условии их обеспечения за счет собственных средств.

Вопросы для контроля и обсуждения

1. Раскройте сущность и направления социальной политики.
2. В чем различие и сходство содержания социальной и экономической политики.
3. Основные черты социальной политики переходного периода.

4. Содержание и особенности государственной социальной политики.
5. Раскройте содержание важнейших государственных социальных стандартов.

1.4 Модели социальной политики

1. *Основные модели социальной политики.*
2. *Основные черты патерналистской модели*
3. *Положительные и отрицательные стороны моделей социальной политики*

Модель социальной политики развития общества предполагает последовательное улучшение материальных условий жизнедеятельности всего населения.

В условиях социальной рыночной экономики государство, принимая на себя ответственность за обеспечение права каждого человека на определённый стандарт благосостояния, вынуждено корректировать результаты чисто рыночного механизма распределения доходов, государство вынуждено организовывать перераспределение доходов.

В зависимости от того, как государство или другой его представитель будет использовать все составляющие социальной политики, как будет осуществляться распределение и перераспределение материальных и финансовых ресурсов между отраслями социальной сферы, будет во многом определяться своеобразие социальной политики. Это сочетание различных составляющих социальной политики находит конкретное воплощение в различных её моделях.

Что понимается под моделью социальной политики? Модель социальной политики включает общую схему описания важнейших направлений развития, главной и вспомогательных целей, задач, инструментария, форм реализации. Реализуя ту или иную модель необходимо учитывать факторы: экономического, демографического, политического и внешних условий развития страны.

Рассмотрим наиболее известные модели социальной политики, применявшиеся в развитых странах в XX веке.

1 модель. Патерналистская модель социальной политики - была характерна для командно-директивной экономики Союза ССР и других социалистических стран. При данной модели «центральное руководство» брало на себя ответственность как за экономическое положение страны, так и за социальное благополучие каждого гражданина. Одновременно «центральное руководство» претендовало на использование любого инструмента из арсенала административных средств, который представлялся ему наиболее целесообразным для реализации намеченных целей.

Таблица 1
Основные черты патерналистской модели

Черты	Последствия
1. Государство сосредотачивает в своих руках основную массу ресурсов, необходимых для экономического и социального развития. Оно эффективно удовлетворяет наиболее насущные потребности членов общества.	1. Засилье и бесконтрольность бюрократии, возникновение коррупции, принятие неэффективных решений, вторжение государства в частную жизнь граждан. Социальная пассивность граждан, упование на государство как на «высшую инстанцию» в решении всех социальных проблем.
2. Жесткое директивное регулирование производства, распределения и обмена социальными благами и услугами.	2. Непомерная для государства «ноша» в виде попытки директивно сбалансировать объем и структуру спроса и предложения на товары и услуги. Резкое снижение заинтересованности производителя в изучении потребительского рынка, его полный диктат.
3. Этатизм, т.е. Огосударствление социальной сферы, ее отдельных отраслей и учреждений.	3. Прямое вмешательство государства в функционирование социальной сферы и вытеснение из нее любых субъектов, способных не только составить конкуренцию, но и предложить сотрудничество в решении социальных проблем.
4. Чрезвычайно слабое развитие, а часто и отсутствие, рыночных отношений в отраслях социальной сферы. Уровень развития рыночных отношений резко варьирует по отраслям.	4. В таких отраслях, как образование, здравоохранение, социальное обеспечение полностью отсутствовали платные формы, ресурсы для их развития направлялись из государственного и местного бюджетов, из средств предприятий. В отраслях культуры, связи и физической культуры, на пассажирском транспорте рыночные отношения приняли модифицированную форму, предусматривающую платные формы обслуживания населения, но при этом на услуги данных отраслей устанавливались заниженные по сравнению с себестоимостью цены, требовавшие постоянных и все возрастающих дотаций. В торговле, общественном питании, бытовом обслуживании - исторически сохранялись элементы реального рынка, здесь присутствовала некоторая доля частной собственности. Но особенно активно рыночные отношения в этих отраслях развивались в форме «теневой» экономики, в виде услуг «черного» и «серого» рынков.
5. Эгалитаризм – равенство в потреблении материальных благ и услуг.	5. Была достигнута всеобщая грамотность, улучшены жилищные условия миллионов людей, снижена заболеваемость по большинству болезней, увеличена продолжительность жизни. Вместе с тем, эгалитаризм снижал стимулы к труду у населения, отрицательным образом влиял на качество предоставляемых услуг. При этом декларируемые государством эгалитаристские принципы часто вступали в противоречие с многочисленными привилегиями номенклатурного класса.

6. Гарантированная всеобщая занятость – была обусловлена отсутствием реального рынка труда.	6. По мере интенсификации общественного производства политика всеобщей занятости столкнулась со значительными трудностями, в частности, по созданию все новых рабочих мест. В то же время слаборазвитая система переподготовки и переквалификации кадров в сочетании с массовой первичной подготовкой кадров не позволяла оперативно реагировать на запросы народного хозяйства. В стране существовала скрытая безработица, причем не только в форме занятости в домашнем и личном подсобном хозяйстве, но и вследствие неэффективного использования рабочего времени, особенно со стороны инженерно-технических работников и младшего управленческого персонала.
--	--

В целом, можно сделать вывод о том, что на определенном этапе развития общества патерналистская модель социальной политики стала существенным тормозом для совершенствования социально-экономических отношений. Поэтому по мере реформирования российского общества встала задача поиска альтернативных моделей социальной политики.

2. Шведская модель благосостояния

Шведская модель благосостояния. Среди моделей социальной политики наиболее близкой к патерналистской модели, является шведская

Важнейшим положением шведской модели является идея солидарности различных социально-экономических групп и слоев населения.

Патерналистские черты, присущие данной модели, не предполагали подавление государством жизненных интересов того или иного класса, подобно тому, как это происходило в нашей стране. Например, уничтожение класса собственников, части интеллигенции и т.д.

Присущее шведской модели социальной политики равноправие отдельных классов и групп породило ее эгалитаризм - равенство в потреблении материальных благ и услуг.

Проводя активную социальную политику шведское государство взяло на себя следующие обязательства:

- Гарантия равной защиты интересов всех членов общества;
- Стремление к относительному сближению благосостояния отдельных групп населения.

Особенности и положительные черты шведской модели.

- Первая особенность - ее рестриктивный (ограничительный) характер. Рестриктивность касается как личных доходов населения, так и доходов предпринимателей, и реализуется с помощью прогрессивной налоговой системы, которая позволяет изъять в государственный бюджет значительную часть первично распределяемых доходов.

- Вторая особенность - жесткая налоговая система является финансовой базой для различного рода трансфертных платежей и для развертывания широкой сети высококачественных социальных услуг. Значительная роль трансфертных платежей влечет за собой активное вмешательство шведского государства в функционирование органов социального страхования, которые находятся под строгим государственным контролем и финансируются в значительной мере за счет государственного бюджета.

- В-третьих, шведской модели благосостояния присущ высокий уровень качества и общедоступность социальных услуг, на которые расходуется примерно 35-40% всех расходов государственного бюджета.

Недостатки. Рассматриваемой модели социальной политики присущи такие недостатки:

- Слабая связь между характером и эффективностью труда отдельного работника и уровнем его социального обеспечения;
- Нивелирование в оплате труда вследствие жесткой рестриктивной системы;
- Слабая конкуренция в деятельности организаций и учреждений социальной сферы.

3. Модель «государства благосостояния».

Следующей моделью социальной политики, получившей распространение в индустриально развитых странах (Великобритании, Франции) является модель "государства благосостояния".

В основе модели «государства благосостояния» лежит утверждение, что государство - единственный институт, не имеющий собственных интересов в обществе и поэтому способный выступать посредником между классами и действовать в соответствии с общественными интересами.

Исторически модель «государства благосостояния» формировалась в периоды экономических и политических потрясений, когда государство брало на себя все управленческие функции, включая социальную сферу, минимизируя при этом действия рыночных факторов. Это обеспечивало гарантию общедоступности социальных благ и услуг, причем критериями доступа к указанным благам становилось гражданство как право каждого гражданина получить социальную поддержку и защиту со стороны государства.

Модель «государства благосостояния» выполняла функции не только социального амортизатора (например, в виде поддержки безработных, программ занятости, переподготовки и профессиональной ориентации лиц, потерявших работу, и т. П.), но и функции существенного улучшения качества рабочей силы, что стало особенно актуальным в условиях разворачивающейся в эти же временные рамки научно-технической революции.

Еще одна важная функция концепции «государства благосостояния» - предоставление социальных гарантий в старости и в экстраординарных случаях.

На первоначальных этапах осуществления концепции «государства благосостояния» деловые круги воспринимали ее достаточно лояльно, так как она способствовала установлению «социального мира». Но со временем налоговое бремя оказалось для них (как и для широких слоев населения) излишне тяжелым. При этом многочисленные исследования показали, что «огосударствленная» часть социальной сферы отличалась не только более низким качеством услуг, но и менее рациональным использованием ресурсов, нежели аналогичные частные и общественные организации и учреждения социальных отраслей. Все это породило требования о свертывании концепции «государства благосостояния», о приватизации отдельных отраслей социальной сферы и о более широком использовании в функционировании социальных отраслей рыночных принципов, что и было осуществлено в большинстве стран Западной Европы в середине 1970-х - начале 1980-х годов.

4. Модель «социального рыночного хозяйства».

Модель «социального рыночного хозяйства» наиболее полно была реализована в ФРГ. Сущность модели «социального рыночного хозяйства» заключалась в признании примата экономической свободы предпринимателя и отрицании административного вмешательства в экономику. Такой подход объяснялся тем, что только рыночная свобода создает экономические и ресурсные предпосылки для достижения социальных целей.

На основе развития чисто рыночной экономики западногерманское государство

развернуло целую систему социальных амортизаторов, позволяющих любому гражданину не опускаться ниже установленной черты бедности.

Однако, государство старается не брать на себя такие социальные задачи, выполнение которых под силу самим гражданам.

Социальная политика, осуществляемая на основе модели «социального рыночного хозяйства», не лишена некоторых противоречий:

- С одной стороны, сохраняется рыночный характер предоставления большинства социальных услуг. Это позволяет обеспечивать суверенитет потребителя данных услуг, поддерживать конкуренцию между отдельными организациями и учреждениями социальной сферы;
- С другой стороны осуществление государственных социальных программ потребовало создания значительного бюрократического аппарата со всеми присущими ему проблемами неэффективности, отчуждения, низкой степени ответственности за осуществляемую работу.

«Социальное рыночное хозяйство» представляет собой относительно более рыночную, чем модель «государства благосостояния». Причем на протяжении уже почти пятидесяти лет основные постулаты «социального рыночного хозяйства» сохраняются в практически неизменном виде.

5. Рыночная модель социальной политики.

Основной идеей или первой идеей рыночной модели социальной политики является тезис о необходимости усиления рыночного начала в социальной сфере взамен широкого государственного вмешательства. Это находит свое воплощение, во-первых, в расширении применения рыночных инструментариев в функционировании социальных отраслей, во-вторых, в частичном разгосударствлении социальной сферы. В процессе разгосударствления происходит диверсификация социальных учреждений:

- По формам собственности;
- Условиям предоставления услуг;
- Нацеленности услуг на определенные группы населения.

Вторая основополагающая идея рыночной модели социальной политики - ее селективность, избирательность, ориентация на четко определенные группы населения или на отдельные типичные жизненные ситуации, требующие помощи со стороны государства.

Таким образом, государственная социальная политика складывается как бы из двух частей, в зависимости от того, к какой группе членов общества она применяется. Для трудоспособных граждан помощь государства сводится к созданию условий для повышения их трудовой активности и развитию самопомощи. Социальная же помощь со стороны государства или других общественных институтов оказывается гражданам лишь по причинам болезни, несчастного случая, старости и безработицы.

Третья черта рыночной модели социальной политики - ее ориентация на традиционные ценности и социальные институты, такие как семья, местные общины, неприбыльные организации.

Рыночная модель социальной политики легла в основу конкретных шагов правительства Великобритании, возглавлявшимся М. Тэтчер, в середине 70-х годов. Реализация данной модели стала своеобразным ответом на просчеты и недостатки социальных моделей типа модели «государства благосостояния».

Вопросы для контроля и обсуждения

1. Раскройте особенности патерналистской модели социальной политики.
2. Основные черты шведской модели социальной политики.
3. Положительные и отрицательные черты рыночная модель социальной политики.
4. В чем отличие модели «государства благосостояния» от шведская модели благосостояния.

1.5 Законы и принципы социального управления

1. *Законы социального управления.*
2. *Принципы социального управления.*
3. *Общие принципы, организационно-технологические принципы и частные принципы управления.*

1.5.1. Законы социального управления

К законам науки управления относятся общие, существенные и необходимые связи, изучаемые наукой управления. Законы управления выражают важные внутренние устойчивые черты, особенности процесса управления. Они носят объективный характер и не зависят от воли людей, напротив, определяют их волю, сознание и намерения. Осознанное использование законов позволяет приводить деятельность людей в соответствие с объективными требованиями жизни.

К законам управления относятся:

Закон необходимого разнообразия, по которому разнообразие управляющей системы должно быть не меньше разнообразия управляемого объекта. Чем сложнее объект управления, тем сложнее должен быть и орган, который им управляет.

Суть этого закона состоит в том, что управляющая подсистема должна обладать достаточным разнообразием управляющих воздействий и пропускной способностью для переработки информации и выдачи управляющих решений, с тем чтобы успешно справиться с разнообразием системы и обеспечить ее функционирование и развитие в соответствии с заданной программой. Это означает, что информация должна содержать максимум сведений, позволяющих обеспечить формирование управляющих воздействий соответственно разнообразию объекта управления.

Закон специализации управления предполагает, что управление современными общественными делами ведет к расчленению его функций, к специфическому их проявлению в конкретных условиях, на разных уровнях управления, различных направлениях. Поэтому управление требует высокого профессионализма в различных сферах: экономической, социальной, политической, психологической, организационно-технической, правовой, экологической, демографической и т. П. Субъект управления, осваивая различные области профессиональных знаний и опираясь на их многообразие, интегрирует, объединяет многознание в принятых управленческих решениях, проектах, программах и концепциях.

Закон интеграции управления означает объединение в управлении различных специализированных действий на разных уровнях и направлениях управления в единый управленческий процесс в рамках единого социального организма - системы. В качестве интегрирующих факторов выступают цели, задачи и интересы общества, которые требуют поддержания нормальной жизнедеятельности и развития сложной социальной системы в соответствии с постоянными изменениями внутренней и внешней среды.

Одним из основополагающих законов управления является закон экономии времени, который характеризует эффективность управления, следовательно, достижение поставленной цели с учетом наименьших временных потерь: материальных, человеческих и финансовых ресурсов, что во многом зависит от скорости и адекватности реакции субъекта управления на объект управления, решение любого вопроса в управлении в более короткое время, своевременно оказывает положительное влияние на конечный результат.

К числу основополагающих законов социального управления относятся также:

Закон приоритетности социальных целей, определяющих при целеполагании. Не производство, не политика, не экономика являются целью развития общества и условием поддержания его равновесия и развития, а постоянное повышение качества жизни его членов, их благосостояния, социального самочувствия, непрерывное совершенствование образа жизни.

Осознание этой закономерности привело цивилизованные страны к построению социального государства, социально-ориентированного рынка, к социальному партнерству. Более того, выявление этой закономерной связи обусловило установление не только качественных, но и количественных характеристик в достижении социальной справедливости: стабильность в обществе не может допустить 10-кратную разницу в доходах самых богатых и самых бедных. По объективным причинам не более 10 % населения могут проживать на пороге бедности. Это критическая отметка для большинства развитых стран. Иначе в обществе наблюдаются застой, стагнация, нарастание кризисных явлений, здесь невозможно развитие, в том числе и экономическое.

В конце XX века изменилась парадигма общественного развития - не экономика определяет вектор развития, не само по себе хозяйство, наращивание или сокращение его объемов, а развитие всей хозяйственной жизни для повышения качества жизни всех граждан. Улучшение социальных параметров, прежде всего здоровья граждан (физического и духовного), является и главным источником повышения эффективности экономических результатов: надежности продукции, ее качества, следовательно, более высокой эффективности производства.

Закон возрастающей субъективности и интеллектуальности в управлении упреждает характер управленческого воздействия. Закономерностью управленческих отношений является то, что, будучи по сути своей отношениями людей, складывающимися в процессе управления, все они в той или иной форме проходят через сознание людей, создаются и совершенствуются людьми, конечно, в зависимости от объективных изменений в производстве, обществе. Поэтому природа управленческих отношений двойственная - объективно-субъективная.

Никогда нельзя забывать, что управленческие отношения в конечном счете порождаются способом производства, экономическим базисом общества, но в такой же степени вредно непонимание того, что в определенных условиях, особенно происшедших научно-технической и информационной революций, управленческие отношения сами обретают базисный характер, оказывают огромное обратное воздействие на все стороны общественной жизни, а не только экономической, во многом определяют в целом темпы социального прогресса.

1.5.2 Принципы социального управления

Любой вид деятельности осуществляется на определенных принципах, соотносится с объективно существующими законами.

Социальное управление, как вид общественной деятельности, также строится по определенным принципам.

Слово «принцип» происходит от латинского слова «*prīncipium*», что означает "начало", "основа". В толковом словаре Ожегова - Шведова принцип определяется, как основное, исходное положение какой-нибудь теории, учения, мировоззрения, теоретической программы.

Между принципами и методами управления существует важное различие. Это принципиальное различие состоит в том, что принципы управления не выбирают - им следуют. Принцип позволяет формировать систему методов и выбирать каждый метод в отдельности.

Принципы управления представляют собой результат обобщения людьми объективно действующих законов и закономерностей, присущих им общим чертам, характерным фактам и признакам.

Принципы управления — это основные правила, которые должны соблюдаться управленческими работниками при принятии решений.

Принципы социального менеджмента определяют требования к системе, структуре, процессу и механизму социального управления.

Принципы социального управления - это руководящие идеи, исходные положения, отражающие законы развития отношений управления. Взаимосвязь принципов, законов и закономерностей можно представить в такой последовательности: законы социального развития - социальные законы соответствующего периода (этапа) социального развития - законы и закономерности социального управления - принципы социального управления.

Принципы социального управления можно представить как основополагающие идеи и правила поведения руководителей по осуществлению управленческих функций; важнейшие требования, соблюдение которых обеспечивает эффективность социального управления.

Приведем высказывания классиков менеджмента о значении принципов. А.Файоль: « Без принципов, мы во тьме и хаосе, принципы - это маяк, помогающий ориентироваться».

Г.Эмерсон: "Правильные принципы в руках посредственных людей, оказываются сильнее бессистемных и случайных попыток гения... Дайте самому Наполеону ложные принципы - и результаты, которых он достигнет, в лучшем случае окажутся посредственными" .

Принципы, как система важнейших положений исторически складываются в процессе практики управления. В итоге они - своего рода конвенции, соглашения.

Социальное управление располагает своими принципами. При их осмыслении важное методологическое значение имеет учет диалектического взаимодействия общего, особенного и единичного. С этих позиций принципы социального управления можно подразделить на (А) общие, (Б) организационно-технологические и (В) частные (см. Схему 1).

Необходимо обратить внимание, что принципы развиваются, совершенствуются, конкретизируются. Система принципов никогда не может быть завершена, напротив, она всегда остается открытой для дополнений, изменений, основанных на новом опыте управления.

1.5.3 Общие принципы, организационно-технологические принципы и частные принципы управления.

А. Общие принципы управления

Общие принципы действуют во всех сферах социального управления. Это так называемые стратегические нормы управления. Сюда относятся: социальная ориентация управления, его научная обоснованность (объективность), вероятность, демократизм в управлении, оптимальность и др. (см. Схему 2).

Принцип социальной ориентации управления. Его суть состоит в том, что среди факторов производства (люди, финансы, техника, информация) на первом месте стоят люди.

Неслучайно теоретики менеджмента отмечают, что человеческий капитал является

краеугольным камнем конкурентоспособности и эффективности производства. Исходя из этого затраты на человека стали рассматриваться не как издержки, а как активы, которые надо грамотно использовать.

Главный порок прежней авторитарно-бюрократической системы и отчасти нынешней заключался в том, что они слабо учитывали растущую роль социальных факторов.

Ни в одной программе вывода страны из кризиса не были в полной мере представлены социокультурные факторы. А без учета их, как показывает мировая практика, экономические меры не дают должного эффекта. В этой связи необходима серьезная корректировка курса реформ в сторону его социальной ориентации.

Монетаристская концепция, взятая на вооружение Правительством России при переходе к рыночной экономике, привела к обнищанию значительной части населения, сокращению объема социальных услуг, особенно в сфере здравоохранения, образования и культуры. Поэтому среди проблем, стоящих сегодня перед социальным управлением, наиболее важными являются вопросы обеспечения социальной защищенности населения.

Понятие «социальная защита» применяется в двух смыслах.

В широком смысле «социальная защита» - это деятельность государства и общественных организаций по воплощению в жизнь целей и приоритетных задач социальной политики, по реализации совокупности законодательно закрепленных экономических, правовых и социальных гарантий для каждого члена общества.

В узком смысле слова «социальная защита» - это комплекс целенаправленных конкретных мероприятий экономического, правового и организационного характера для поддержки наиболее уязвимых слоев населения от негативных проявлений процессов переходного периода, рыночных реформ.

Среди всего комплекса проблем, стоящих перед социальным управлением, наиболее важным является вопрос борьбы с бедностью.

К бедным слоям населения относится группа острого социального неблагополучия. К названной группе могут быть отнесены люди, которым необходима особая социальная помощь, повышенное внимание. Это прежде всего социально-демографическая группа с ограниченной трудоспособностью: пенсионеры, женщины-домохозяйки, молодежь, инвалиды. В настоящее время к бедным относятся и многие работающие и безработные.

Понятие «бедность» в экономическом смысле обычно связано с уровнем материального положения семьи или отдельных граждан, которое определяется текущими доходами, наличием денежных сбережений и материальных благ (обеспеченность жильем, товарами длительного пользования и т.п.).

Начальным этапом осуществления мер по оказанию поддержки нуждающимся является разработка методики расчета границы бедности как своего рода социального норматива, относительно которого должны осуществляться сравнения фактических денежных доходов семей или отдельных граждан для определения степени нуждаемости. В соответствии с абсолютной концепцией такой точкой отсчета должен стать расчет минимального потребительского бюджета (МПБ) в двух его вариантах — физиологическом и социальном.

Принцип научной обоснованности (объективности). Его основное содержание заключается в требовании, чтобы все управленческие действия осуществлялись на базе применения научных методов и подходов.

Принцип предполагает целенаправленное воздействие на систему в целом или на отдельные ее звенья на основе познания и использования объективных закономерностей.

Принцип вероятности. В отличие от законов природы, проявление которых носит

абсолютный характер, общественные закономерности проявляются по правилам теории больших чисел статистически, пробиваются через множество случайностей и отклонений. Поэтому исторический процесс заранее не предопределен и не запрограммирован - он вероятностен. В результате социальное управление носит в основном вероятностный характер. Ошибка в выборе направления развития в социальном управлении может привести к потере перспективы, отвлечению мощных общественных ресурсов на решение эфемерных задач.

Принцип демократизма. Демократическое управление дает возможность «втянуть» в активную жизнь разнородные общественные структуры, охватывающие значительную часть членов общества, сопоставить их интересы, найти возможные общие подходы к решению проблем. Очень многое здесь зависит от конструктивного сотрудничества государства и гражданского общества, от активного участия в социальном управлении всех институтов власти и гражданского общества.

Б. Организационно-технологические принципы

Существуют две стороны социального управления: социально-политическая и организационно-технологическая. В этом разделе нас интересует вторая сторона управления.

Организационно-технологическая сторона управления — это преимущественно организационно-распорядительная, административно-исполнительная деятельность. Эта сторона социального управления имеет свои принципы: разделения труда, иерархичности и обратной связи, оптимального сочетания централизации, демократизма и другие (см. Схему 3).

Принцип разделения труда. Он означает, что вся деятельность по организации управления расчленяется на простейшие операции. Каждое звено этой организации имеет строго и формально (стандартно) отработанные обязанности. Разработка системы стандартов, формальных правил вызвана необходимостью обеспечить единообразие в осуществлении каждого задания, независимо от числа лиц, занятых его выполнением. Строгое следование общим стандартам при решении специфических вопросов элиминирует (исключает) возможные отклонения при выполнении заданий, вызываемые индивидуальными различиями.

Принцип иерархичности. Он заключается в создании многоступенчатой (скалярной) структуры управления, при которой первичные звенья (нижний уровень) управляются своими же органами, находящимися под контролем органов руководства второго (следующего) уровня. Второй уровень в свою очередь подчиняется органам третьего уровня и контролируется ими.

Цели перед низшими звеньями ставятся органами более высокого уровня в иерархии управления. Каждый служащий в административной иерархии отвечает перед вышестоящим лицом за решения и действия не только своих, но и всех подчиненных ему лиц. Для того, чтобы нести ответственность за работу последних, он должен иметь авторитет, власть над ними, право давать приказание.

Принцип обратной связи. Постоянный контроль за деятельностью всех звеньев управления осуществляется на основе обратной связи. По сути, это сигналы, выражающие реакцию управляемого объекта на управляющее воздействие. По каналам обратной связи информация о работе управляемой системы непрерывно поступает в управленческую систему, которая имеет возможность корректировать ход управленческого процесса. Богатство обратных связей внутри системы управления позволяет многократно дублировать информационные сигналы и команды, затрудняя для бюрократических структур возможность скрыть их или исказить эти связи в собственных интересах.

Принцип оптимального сочетания централизации и демократизма. Существует неразрывная взаимосвязь между демократизмом и централизмом, что находит выражение в диалектическом сочетании административного и самоуправленческого начал в социальном

управлении.

Однако необходимо отметить, что необоснованный крен в сторону централизма ограничивает инициативу, самостоятельность работников. Что касается другой крайности, связанной с перекосом в сторону безбрежного демократизма, то она способна породить анархические и другие отрицательные тенденции. В силу этих причин установление правильного соотношения между демократизмом и централизмом является одной из основных проблем совершенствования социального управления.

Принцип единоначалия в управлении. Сущность его состоит в том, что руководитель конкретного уровня управления пользуется правом единоличного решения вопросов, входящих в его компетенцию. По сути это предоставление руководителю организации широких полномочий, необходимых ему для выполнения возложенных на него функций управления, реализации персональной ответственности.

Единоначалие означает, что каждый работник должен получать команды и распоряжения только от одного должностного лица и отвечать только перед ним за выполненную работу.

Принцип коллегиальности предполагает выработку коллективного решения на основе мнений руководителей разного уровня, а также исполнителей конкретных решений. Соблюдение правильного соотношения между единоначалием и коллегиальностью составляет одну из важнейших задач социального управления, от правильности решения которой во многом зависит его эффективность и действенность.

Принцип сочетания социального и экономического в управлении. Проблема согласования социального и экономического развития в социальном планировании является одной из постоянных проблем. Между ними существует определенное противоречие в силу того, что в основу социального и экономического поведения заложены различные критерии.

В основе экономического поведения лежит принцип личной выгоды, а критерием успеха является коммерческий успех, прибыль. В результате такого поведения возникает дифференциация в доходах и потреблении.

Социальный критерий в своей основе ориентирован на реализацию нравственно-этических норм. Поэтому ориентация на этот критерий - это ориентация в первую очередь на снижение дифференциации в доходах и потреблении.

В связи с этим возникает проблема нахождения компромиссного решения, когда социальное не действует угнетающе на экономическое поведение, не становится слишком обременительной обузой для экономического роста. (Фридман). Соотношение между социальным и экономическим в общественном развитии нельзя рассматривать как что-то неизменное либо заданное в виде «идеала», к которому надо постоянно стремиться. На это отношение большое влияние оказывают многие факторы, которые необходимо постоянно учитывать и вносить соответствующие коррективы в социальное управление.

Справочно. Темпы социального развития страны в целом и ее конкретных регионов определяются в конечном счете долей в ВВП, выделяемой на социальные нужды. В развитых странах с социально ориентированной экономикой этот показатель достигает 35%. Согласно мировой практике данный показатель для стран с Реформируемыми экономическими системами составляет порядка 18%. Этот уровень расходов на социальные нужды был бы вполне приемлемым и для современной России. Однако в реальной действительности расходы на социальные нужды в России сейчас ниже 8% от ВВП.

В. Частные принципы управления

Сфера действия частных принципов ограничена, локальна. Например, существуют

принципы государственной службы. Принципы управления кадрами, принципы маркетинга и т.д.

Пример 1. В американской корпорации ИБМ применяются такие принципы управления кадрами: пожизненный найм; широкое использование не прямого, а косвенного контроля за работниками, основанного главным образом на доверии; сочетание контроля с сильной корпоративной культурой; обеспечение возможности неспециализированной карьеры в пределах корпорации, чему способствует сильная собственная образовательная система; консенсуальное принятие решений (требование формального одобрения принимаемых решений большим числом работников); холистические (холизм - духовное единство) отношения между нанимателями и нанимаемыми.

Пример 2. Существуют три принципа маркетинга (по Ф.Котлеру): отыщите потребности и удовлетворите их; производите то, что можете продать, вместо того, чтобы пытаться продать то, что можете производить; любите клиента, а не товар.

Вопросы для контроля и обсуждения

3.Что такое закон управления? Назовите основные законы.

4.Назовите основные принципы управления.

5. Могут ли меняться законы и принципы управления? Если да, то каким образом?

1.6 Методы социального управления

1. *Общенаучные методы управления.*
2. *Социальные методы управления.*
3. *Методы социального нормирования.*
4. *Методы социального регулирования.*
5. *Экономические методы управления.*

Слово "метод" греческого происхождения (metodos) буквально означает путь к чему-либо; способ достижения цели; определенным образом упорядоченная деятельность.

Через методы управления реализуется основное содержание управленческой деятельности.

В науке выделяются:

Общенаучные методы: исторический, диалектико-материалистический, системный, анализ, синтез, дедукция, индукция.

Частнонаучные методы. К этой группе относятся методы других наук: технических, лингвистических, математических, статистических, психологических, социологических.

Любой метод можно рассматривать с 3-х позиций: направленности, содержания и организационной формы.

Направленность методов управления ориентирована на объект управления (фирму, отдел, подразделение, и т.д.).

Направленность методов управления всегда одна и та же - они направлены на людей, осуществляющих различные виды трудовой деятельности.

Содержание - это специфика приемов и способов воздействия.

Организационная форма - воздействие на конкретно сложившуюся ситуацию. Это может быть прямое (непосредственное) или косвенное воздействие (постановка задачи и создание стимулирующих условий).

Методы социального управления - это совокупность способов и средств воздействия управляющего субъекта на объект управления для достижения определенных социальных целей.

По содержанию методы социального управления отражают требования различных объективных законов социального развития: экономических, организационно-технических, демографических, социологических, психологических и т.д.

В связи с этим можно выделить следующие группы общих методов социального управления:

- 1- социальные и 2 - социально-психологические, применяемые с целью повышения социальной активности людей;
- 3 - организационно-административные, основанные на прямых директивных указаниях;
- 4 - экономические, обусловленные материальными стимулами;
- 5 - самоуправление как разновидность саморегулирования социальной системы.

1. Социальные методы управления связаны со способами достижения социальных целей общества непосредственно: через постановку социальных целей, повышение качества жизни, укрепление социальных организаций, повышение социальной зрелости общества и его отдельных структур.

Являясь основными, социальные методы выступают как комплексные, они определяют содержательный аспект управления и задают вектор развития всем другим методам воздействия.

Например, наряду с экономическим стимулированием сегодня широко используется стимулирование творческим трудом, большей социальной защищенностью, качеством социального воздействия, чувством социальной сопричастности к делам организации и т.п.

Социальные методы менеджмента включают широкий спектр методов:

- А. Социального нормирования;
- Б. Социального регулирования;
- В. Морального стимулирования и др.

А. Методы социального нормирования позволяют упорядочить социальные отношения между социальными группами, коллективами и отдельными работниками путем введения различных социальных норм. К конкретным методам социального нормирования относятся правила внутреннего трудового распорядка, правила внутрифирменного этикета, формы дисциплинарного воздействия.

Б. Методы социального регулирования используются для упорядочения социальных отношений путем выявления и регулирования интересов и целей различных коллективов, групп и индивидуумов. К методам социального регулирования относятся: договора, взаимные обязательства, системы отбора, распределения и удовлетворения социальных потребностей.

В. Методы морального стимулирования используются для поощрения коллективов, групп, отдельных работников, достигших определенных успехов в профессиональной деятельности.

2. Социально-психологические методы управления - способы воздействия на объект управления, основанные на использовании социально-психологических факторов и направленные на управление социально-психологическими отношениями, складывающимися в

коллективе, для достижения поставленных перед организацией социальных целей.

При этом используются следующие социально-психологические способы воздействия:

- Формирование трудовых коллективов с учетом социально-психологических характеристик людей (способностей, темперамента, черт характера), что создает благоприятные условия для их совместной деятельности;
- Введение системы социального регулирования, которое включает использование договоров, обязательств, установление порядка распределения благ, очередности их получения;
- Социальное стимулирование - создание обстановки социально-психологической заинтересованности в выполнении какой-либо важной работы или в достижении определенных социальных целей, результатов развития.

Социально-психологические методы управления прежде всего отличаются своей мотивационной характеристикой, определяющей направление воздействия. Среди способов мотивации выделяют следующие: внушение, убеждение, подражание, вовлечение, принуждение и понуждение, побуждение и др.

Целями применения социально-психологических методов является обеспечение растущих социальных потребностей человека, его всестороннее гармоничное развитие и повышение на этой основе трудовой активности личности и эффективной деятельности коллективов.

3. Экономические методы управления - это совокупность способов воздействия путем создания экономических условий, побуждающих работников предприятий действовать в нужном направлении и добиваться решения социальных задач. Среди экономических способов воздействия выделяются планирование, финансирование, ценообразование, экономическое стимулирование и хозяйственный расчет.

Можно дать и другое определение - под экономическими методами понимается экономический расчет, основанный на сознательном использовании всей системы экономических законов и категорий рыночной экономики.

Среди многообразия экономических методов управления необходимо выделить - методы экономического стимулирования.

Экономическое стимулирование представляет собой метод управления, опирающийся на экономические интересы работников. Его основу составляет формирование доходов организаций, а также каждого работника в зависимости от личного вклада. Система экономического стимулирования есть совокупность разрабатываемых и осуществляемых мероприятий, направленных на усиление заинтересованности персонала и каждого работника в получении максимально высокой прибыли.

Экономическое стимулирование базируется на следующих основных принципах:

- взаимосвязь и согласованность целей экономического стимулирования с целями развития организации;
- дифференциация экономического стимулирования, направленная на реализацию необходимых изменений в структуре производства;
- сочетание экономического стимулирования с другими методами мотивации;
- сочетание экономического стимулирования с экономическими санкциями, предусматривающими материальную ответственность организаций и отдельных работников.

4. Организационно-административные методы базируются на власти, дисциплине и ответственности. Организационно-административное воздействие осуществляется в следующих основных видах:

- прямое административное указание, которое имеет обязательный характер, адресуется конкретным управляемым объектам или лицам, воздействует на конкретно сложившуюся ситуацию;

- установление правил, регулирующих деятельность подчиненных (нормативное регулирование), выработка стандартных процедур административного воздействия, унифицированных форм менеджмента;

- разработка и внедрение рекомендаций по организации и совершенствованию тех или иных процессов, подвергаемых организационно-административному воздействию;

- контроль и надзор за деятельностью организаций и отдельных работников.

Основной формой реализации и применения организационно-административных методов управления является распорядительство и оперативное вмешательство в процесс управления в целях координации усилий его участников для выполнения поставленных перед ним задач.

Выделяют три основные группы организационно-административных методов:

- организационно-стабилизирующие методы. К данным методам относятся регламентирование, нормирование и инструктирование;

- методы распорядительного воздействия. В основе распорядительного воздействия лежат полномочия и обязанности. К данным методам относятся постановление, приказ, распоряжение, указание, резолюция;

- методы дисциплинарного воздействия. Предназначены для поддержания стабильности организационных связей посредством дисциплинарных требований и системы ответственности.

Организационно-административные методы опираются на власть руководителя, его права, присущую организации дисциплину и ответственность.

Организационно-административные методы оказывают прямое воздействие на управляемый объект через приказы, распоряжения, оперативные указания, отдаваемые письменно или устно, контроль за их выполнением, систему административных средств поддержания трудовой дисциплины и т.д. Эти методы регламентируются правовыми актами трудового и хозяйственного законодательства, социального регулирования. Невыполнение административных методов рассматривается как прямое нарушение исполнительской дисциплины и влечет за собой определенные взыскания.

Организационно-административные методы - это методы преимущественно принуждения, которые сохраняют свою силу до тех пор, пока труд не превратится в первую жизненную потребность.

5. Методы самоуправления. Самоуправление - процесс превращения человека, трудового коллектива из объекта управленческой деятельности в ее субъект. Это особый вариант организации управления, когда каждый из его участников сам решает вопросы в пределах отведенных полномочий, распределения ресурсов, трудовых функций и совместного заработка.

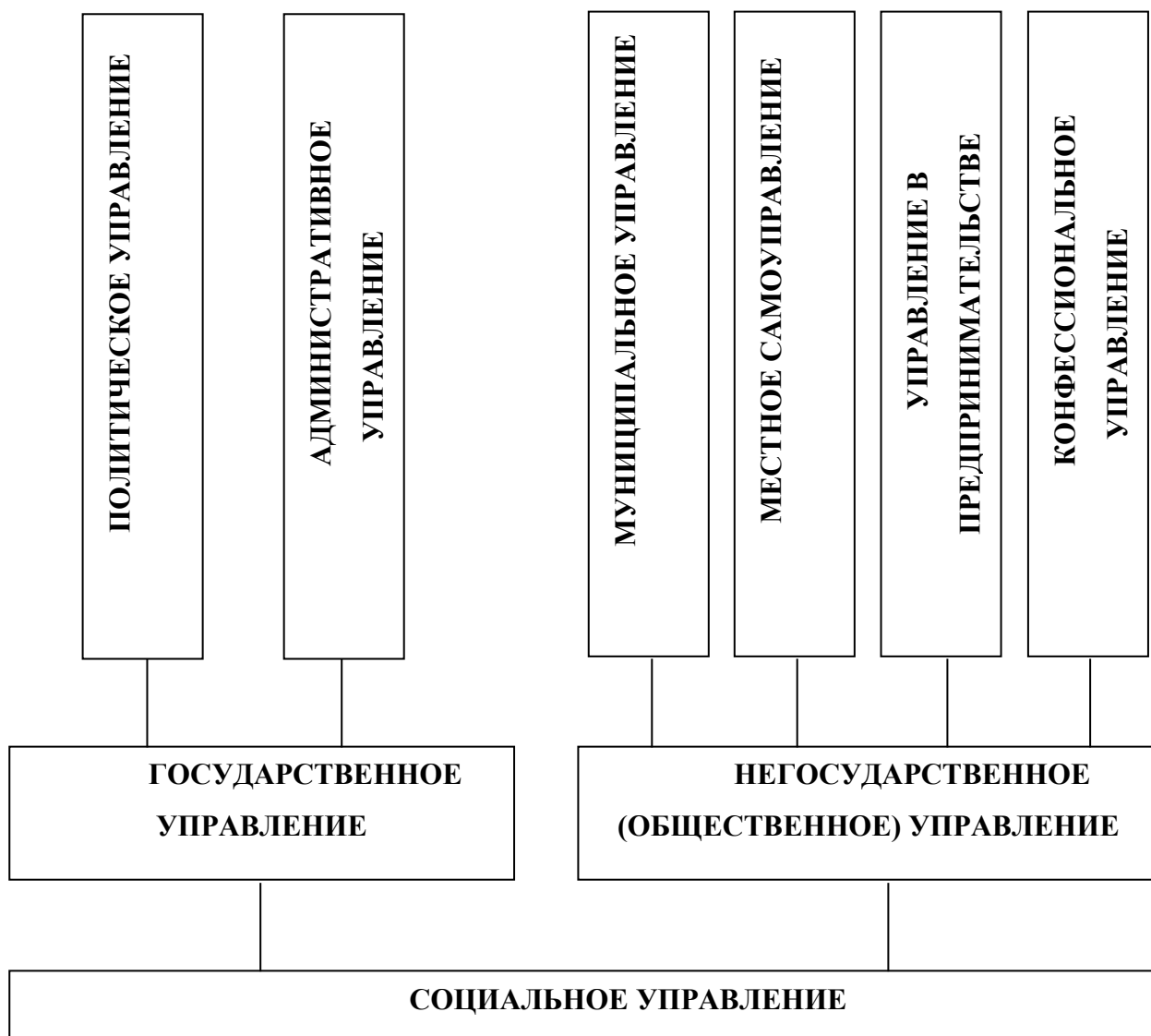
Преобразование хозяйственного механизма организации объективно предполагает демократизацию управления (самоуправление), сегодня решать вопросы повышения эффективности управления можно только через заинтересованность и творческую деятельность всех работников, осознавших себя полноправными и реальными участниками управления производственными и социальными процессами.

Самоуправление возможно только в таких экономических условиях, в которых каждый работник и трудовые коллективы реализуются в качестве субъектов собственности.

Вопросы для контроля и обсуждения

1. Что понимается под методами управления, назовите их.

2. Почему для достижения конечного результата необходима совокупность методов?
3. Научные методы управления, повышение их роли в современном социальном управлении.



1.7 Виды субъектов социального менеджмента

1. *Субъекты социального менеджмента.*
2. *Организации социальной сферы*
3. *Методы управления социальными организациями.*
4. *Бюджетные организации.*

Субъекты социального менеджмента чрезвычайно разнообразны. К субъектам социального менеджмента (социальной работы) относятся: население, органы власти всех уровней, органы местного самоуправления в муниципальных образованиях, гражданские институты общества и т.д.

В соответствии с Общероссийским классификатором технико-экономической и социальной информации выделяются следующие субъекты социального управления по отраслям: образование, культура и искусство, здравоохранение, туризм, отдых, физкультура и спорт, наука и инновации, жилищный фонд и коммунальное хозяйство.

Важное методическое и познавательное значение имеет то положение, что вся социальная работа проводится социальными организациями или в них.

Исходя из той роли, какую играют социальные организации в социальной работе - необходимо более подробно остановиться на месте и значении социальных организаций в жизни общества.

1. Организации социальной сферы могут создаваться государственными органами РФ, органами местного самоуправления.

2. Социальные организации осуществляют управленческие, социально-культурные и иные функции некоммерческого характера и финансируются в основном из бюджета.

3. Социальные организации как юридические лица не ставят перед собой цель извлекать прибыль и распределять ее между участниками организации.

4. Социальные организации создаются с целью достижения успехов в социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих сферах деятельности.

5. Для организации социального менеджмента характерны следующие социальные свойства:

- целевая природа. Организация выступает средством решения общественных задач, средством достижения цели;

- степень внутренней упорядоченности. Организация представляет собой человеческую общность (совокупность определенных социальных групп, статусов, норм и отношений);

- деперсонализация. Организация выступает как безличная структура связей и норм, для неё важны иерархия и взаимоотношения с внешней средой. При этом возникают проблемы: равновесия, самоуправления, разделения труда и управляемости.

6. Социальные организации в своей работе используют особые методы управления, исходя из специфики объекта управления. Методы социального управления имеют целевую природу воздействия на (а) отдельных работников, на (б) группы, на (в) коллективы.

А. Методы социального управления отдельным работником:

- прямое управление в форме задания, приказа;
- через мотивы и потребности (стимулирование);
- через систему ценностей (воспитание, образование);
- через окружающую социальную среду (изменение условий труда).

Б. Методы социального управления группой:

- формирование состава группы с учетом квалификационных, демографических, психологических и других признаков;
- сплочение группы путем совершенствования стиля руководства.

В. Методы социального управления на уровне социальной организации:

- согласование формальной и неформальной структур;
- демократизация управления;
- совершенствование социальной структуры коллектива.

Для управления социальными процессами необходима единая и целостная социальная стратегия, понятная населению, способная обеспечить доверие к государственной власти.

7. Ключевой элемент любой организации - её цель. Именно ради достижения определенных целей создаются организации.

Цели социальных организаций подразделяются на:

- Цели-задания - они отражают внешнее назначение организации как социального инструмента. Например, региональные службы занятости могут получить от Федеральной государственной службы занятости задание - обеспечить поддержку на рынке труда беженцам и вынужденным переселенцам, гражданам с ограниченной трудоспособностью, женщинам, молодежи и другим группам;

- Цели-ориентации. Их примером могут служить общие интересы участников, реализуемые через организацию. Например, написание учебника по географии Республики Коми;

- Цели-системы, под которыми понимают: равновесие, стабильность, целостность.

Любая организация, как социальная система, представляет собой совокупность социальных групп, статусов. Поэтому, чтобы организация могла успешно функционировать необходимо чтобы в ней соблюдалась: упорядоченность, иерархия. Необходимость иерархии обусловлена следующим:

- Социальная иерархия служит универсальной формой построения социальных систем, например, таких, как государство, семья. В этом случае "верхние" уровни контролируют "нижние", иерархическая структура принимает вид пирамиды;

- Централизация управления, единоначалие, лидерство возникают вследствие непосредственного взаимодействия людей и естественной необходимости выделить их должности, функции;

- Иерархия выступает как обобщенная функция совместной деятельности в виде координации, начала общего процесса, интеграции индивидуальных действий в целое. Это проявляется в разделении труда, как по горизонтали, так и по вертикали; в выделении общих и частных функций; а также в разделении ролей: одни принимают решение, другие их исполняют;

- Иерархия является односторонней личной зависимостью одного индивида от другого, то есть один из работников организации может влиять на положение и поведение другого. При этом другой не может воздействовать на первого. В этом случае зависимость закрепляется статусом. Подобная зависимость является фактором социального неравенства. Может возникнуть "личный режим" в организации, то есть законное проявление личных качеств одного работника по отношению к другому через субординацию;

- Иерархия функционирует, как власть, то есть члены данной организационной системы подчиняются определенным правилам и указаниям.

8. Организации социальной сферы могут осуществлять предпринимательскую деятельность, но не в ущерб основной деятельности, а для достижения целей организации с помощью средств от предпринимательской деятельности.

Организации социальной сферы могут создаваться в форме бюджетных организаций, потребительских кооперативов, общественных и религиозных организаций (объединений), некоммерческих партнерств, благотворительных и иных фондов, ассоциаций и союзов, а также в других формах, предусмотренных законодательством РФ.

Из всего перечня организаций социальной сферы следует выделить бюджетную организацию.

Бюджетная организация отвечает базовому признаку некоммерческой организации: основная деятельность не имеет целью получение прибыли, а в случае её наличия она не распределяется между её учредителями.

Бюджетная организация не является добровольным объединением, её создание всегда предваряет соответствующая нормативно-правовая база.

Потребительский кооператив - добровольное объединение граждан и юридических лиц на основе членства.

Общественные и религиозные организации являются добровольными объединениями граждан. Они создаются на основе общности интересов, для удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей.

Функционирование организации социальной сферы можно представить схематически так. Организация здравоохранения, получив финансирование, использует ресурсы для закупки оборудования и медикаментов, может привлекать квалифицированный медицинский персонал, оказывать необходимую помощь пациентам. Результат этого - излеченные больные, которые могут участвовать в решении задач общественного развития

Жизнедеятельность организаций социальной сферы состоит из трех взаимосвязанных процессов:

- Получение ресурсов из внешней среды;
- Использование ресурсов для достижения цели организации;
- Передача результата во внешнюю среду.

Если хотя бы один из процессов нарушается, существование организации становится невозможным.

Однако организации социальной сферы не всегда могут рассчитывать на финансирование из бюджета. Задача менеджеров социальных организаций - поиск дополнительных или альтернативных источников финансирования.

В ряде отраслей социальной сферы всё большее развитие получают коммерческие организации. Это касается образования, здравоохранения, спорта, туризма.

Недостаточное внимание к социальной сфере может тормозить ход экономических преобразований в стране.

9. Каждый административный уровень управления должен иметь свой механизм социальных учреждений (субъектов):

А. В каждом районе, городе должен быть следующий механизм социальных учреждений (субъектов):

- 1) Центр социального обслуживания с отделениями: - социальной помощи на дому; срочной социальной помощи.
- 2) Центр социальной помощи семье и детям.

- 3) Пансионаты для ветеранов войны и труда.
- 4) Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних.
- 5) Социальная гостиница.
- 6) Социальный приют для детей и подростков.

Дополнительно к этим субъектам могут создаваться и такие, как:

- 1) Центр психолого-педагогической помощи населению.
- 2) Социальные дома для одиноких престарелых.
- 3) Центр экстренной психологической помощи по телефону (телефон доверия).
- 4) Кризисный центр для женщин.
- 5) Геронтологический центр (наука о старении).
- 6) Дом милосердия.
- 7) Дом ночного пребывания (ночлежка).
- 8) Реабилитационные центры (Наркологические центры) (наркомания).

Б. На республиканском и областном уровнях должны действовать такие субъекты:

- 1) Центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей (приюты, детские дома).
- 2) Дома для ветеранов сельскохозяйственного производства (как малообеспеченных).
- 3) Реабилитационные центры для лиц с ограниченными возможностями.
- 4) Дома-интернаты (детские, психоневрологические, специальные).
- 5) Общежития для лиц с ограниченными возможностями.
- 6) Платные пансионаты для ветеранов войны и труда.

Все эти субъекты осуществляют деятельность по социально-экономической поддержке и оказанию социально-бытовых, медицинских, психологических и правовых услуг.

Характерная особенность большинства организаций социальной сферы состоит в том, что они относятся к нерыночному сектору экономики. Они предоставляют услуги социально-культурного характера. Источники финансирования услуг социально-культурного характера зависят от потребностей, которые они удовлетворяют. Это могут быть:

- Потребности, имеющие значение для всего общества и не зависящие от уровня получаемого гражданами дохода. Эти потребности должны быть гарантированы (например, начальное и среднее образование). Для финансирования этих услуг используются общегосударственные финансовые ресурсы, которые выделяются из бюджетных и внебюджетных (социального назначения) фондов;

- Потребности, имеющие общественно значимый характер. В силу ограниченности общегосударственных ресурсов они покрываются частично в пределах необходимого минимума. Удовлетворение этих потребностей сверх установленного нормативного уровня должно осуществляться из других источников. Примером может служить минимум социальных выплат и льгот. Все социальные блага сверх минимума должны оплачиваться за счет личного дохода потребителя благ;

- Индивидуальные потребности граждан покрываются за счет средств населения и, по возможности, предприятий и организаций.

Как уже отмечалось выше, в условиях становления рыночной экономики многие организации социальной сферы находят дополнительные источники финансирования. С учетом этого источниками финансовых ресурсов организаций социальной сферы могут быть:

- Бюджетные средства, выделяемые на основе установленных нормативов на те услуги, которые должны быть гарантированы государством. При этом нормативы

ориентированы на конечные результаты, например финансирование медицинских учреждений может быть в расчете на одного вылеченного больного;

- Денежные средства государственных, муниципальных, частных кооперативных предприятий, общественных организаций, граждан;
- Средства, поступающие от оказания платных услуг;
- Выручка от сдачи в аренду помещений, сооружений, оборудования;
- Добровольные взносы и пожертвования, поступающие от юридических и физических лиц;
- Прочие.

Вопросы для контроля и обсуждения

1. Раскройте основное содержание субъектов социального управления.
2. Чем отличается бюджетная организация, от организаций реального сектора экономики.
3. Особенности управления организациями социальной сферы. Методы управления.

1.8 Социальный мониторинг

1. *Социальный мониторинг.*
2. *Объекты социального мониторинга.*
3. *Принципы и задачи социального мониторинга.*
4. *Система статистических показателей.*
5. *Социальные индикаторы.*

Социальный мониторинг - это научно обоснованная система периодического сбора, обобщения и анализа социальной информации для принятия стратегических и тактических решений на государственном, региональном и местном уровнях управления социальной сферой.

Объектами социального мониторинга являются:

- Отношения людей к органам власти и политическим деятелям;
- межнациональные отношения;
- миграционные процессы;
- занятость, условия труда, уровень доходов;
- деятельность отраслей социального обслуживания;
- криминогенная обстановка и др.

Сущность социального мониторинга состоит в комплексном использовании всего арсенала источников данных о социальных процессах и явлениях - текущей статистики, отчетности, переписей, социально-демографических обследований и др.

Основными принципами социального мониторинга являются:

- полнота, системность и достоверность социальной информации;
- оперативность получения сведений и их систематическая актуализация;
- сопоставимость данных на основе использования единой методологии сбора и анализа информации.

Важным моментом является выработка единых подходов к получению первичных данных (результатов анкетирования, опросов, интервью), к их группировке, анализу и

использованию единых принципов ранжирования. Это позволяет построить и проследить динамику социальных процессов, обеспечить сопоставимость.

Основными задачами социального мониторинга являются:

- 1) исследование социальной структуры экономики;
- 2) анализ социальной структуры населения (стратификации);
- 3) изучение образа жизни людей (условий, качества, стиля жизни);
- 4) исследование основных черт массового сознания (потребности, ценностные ориентации, нравственные позиции, взгляды, настроения);
- 5) исследование типов экономического поведения людей (накопление на "черный день", трата денег из боязни их обесценивания);
- 6) анализ всего комплекса социальных отношений, складывающихся между людьми в отдельных регионах и в обществе в целом.

При проведении мониторинга используется система показателей: статистических и социологических.

Система статистических показателей строится применительно каждому из объектов социального менеджмента, но в основе лежат следующие показатели:

1. Государственное управление.
2. Расходы на социальные нужды.
3. Политическая статистика.
4. Население и социальная стратификация (распределение по социальным группам - стратам).
5. Социальная инфраструктура.
6. Образ жизни.

В исследовании государственного управления выявляют:

- численность и структуру органов власти;
- объем и структуру произведенного национального дохода;
- законы, указы и постановления, направленные на совершенствование социальной сферы.

Расходы на социальные нужды отражают показатели на государственном, региональном и муниципальном уровнях.

Политическая статистика отражает:

- состав партий и политических течений;
- представительство их во власти;
- политические акции;
- избирательную систему.

Исследуя население и социальную стратификацию, выявляют:

- движение населения (естественный прирост и убыль, миграция);
- Распределение по социальным слоям и группам (стратам).

Социальная инфраструктура:

- характеристика отраслей сферы социального обслуживания;
- показатели занятости населения;
- рынок труда;
- экологические условия жизнедеятельности людей;
- Криминогенная ситуация.

Образ жизни характеризуется:

- потреблением материальных благ и услуг;

- ценами, инфляцией;
- образовательным, профессиональным, культурным уровнем населения;
- здоровьем населения, занятием спортом, физкультурой;
- бытом, бюджетом времени;
- общественным мнением.

В качестве социальных индикаторов используются следующие:

1. Социокультурные установки и взгляды.
2. Социальное самочувствие.
3. Политические оценки и взгляды.
4. Оценки экономической ситуации.
5. Оценки и прогнозы экономических перемен.
6. Экономические установки и поведение.
7. Оценки социальных перемен.

Вся эта система статистических данных и социальных индикаторов дает возможность обеспечить надежную информационную базу для осуществления социального менеджмента.

Вопросы для контроля и обсуждения

1. Особенности проведения социального мониторинга.
2. Основные объекты социального мониторинга.
3. Раскройте принципы и задачи социального мониторинга.
4. Система статистических показателей и социальных индикаторов.

1.9 Социальная доктрина

1. *Социальная доктрина.*
2. *Этапы построения социальной доктрины.*
3. *Корпоративный способ организации социальной жизни в современных условиях.*

Доктрина, в переводе с латинского означает учение, научную или философскую теорию, политическую систему, руководящий теоретический или политический принцип.

Доктрина социальная - разновидность глобальной технологии, которая определяет место социальной системы в геополитическом пространстве, - выделяет приоритеты в реализации коренных социальных интересов той или иной нации, содержит механизмы их реализации (экономические, международные, культурно-духовные, экологические, военные) и является основополагающей для определения стратегических целей социальной политики, определения социальных ориентиров реформирования, выработки любого вида политики, выражающей интересы граждан. Процесс ее выработки предполагает объективный научный анализ сложившейся социально-экономической ситуации, трезвую оценку прошлого исторического опыта, изучение внешних факторов, ведущих тенденций мирового развития, формирования геополитического пространства.

Социальная доктрина, выделяет:

- Во-первых, главные национальные интересы, соответствующие перспективным целям данной страны и всего человечества;
- Во-вторых, среди них определяет ряд интересов, от удовлетворения которых, в первую очередь, зависят национальная безопасность данной страны и возможность существования независимого национального государства;

- В-третьих, определяет те первоочередные ресурсы, которые могут быть использованы для достижения стратегических социальных целей, сохранения и развития генофонда нации, увеличения продолжительности жизни людей, снижения смертности, повышения рождаемости, словом, для повышения качества жизни своих граждан.

Следует заметить, что в России идет процесс формирования современной социальной доктрины развития общества как теоретической основы общих исходных положений не только социальной, но и остальных видов политики. Социальная доктрина раскрывает наиболее общие представления о социальной сфере, о социальных целях общества и принципиальных механизмах ее реализации.

Логика построения социальной доктрины включает несколько этапов:

- определение границ социальной сферы, которая является объектом управленческих воздействий;

- оценка проблемной ситуации в этой области;

- раскрытие алгоритма разработки социальной программы действий, как долгосрочных, так и среднесрочных;

- выявление принципиальных механизмов социального обустройства общества, которыми руководствуются при разработке концепции социальной безопасности.

Общим вектором разработки современной социальной доктрины российского общества и пути ее реализации является корпоратизм.

Само слово «корпоратизм» происходит от «корпорация» (лат. *Corporatio* -объединение, сообщество). В литературе корпорация преимущественно до сих пор была известна как экономическая, т. Е. Такой вид взаимодействия людей, который характеризуется акционерными началами, где капитал образуется путем продажи акций и облигаций. Однако по мере развития и утверждения корпоративной собственности как одной из ведущих во всем многообразии ее форм корпорация все в большей мере рассматривается не только как определенный тип экономической и социальной организации, со своими нормами, специфическими интересами и целями деятельности, но и как особый тип обустройства всей общественной жизни (не только экономической, но и политической, духовной). Он основан на принципах совладения и сораспоряжения корпоративной собственностью, подлинно народного самоуправления, договорных отношений между центральной и местной властью, возрождения духовности и культуры в каждом местном сообществе, которому центр делегирует все права распоряжения ресурсами, в том числе интеллектуальными.

Таким образом, корпоратизм сегодня понимается как способ организации общественной жизни, где пирамида общественной жизни, наконец, принимает устойчивое положение, не только центр инициирует развитие, а сами местные сообщества, социальные организации, хозяйственные субъекты, люди, проживающие на территориях, включаются в активную общественную жизнь. Став совладельцами собственности, акционерами, они сами создают властные структуры, зарабатывают на свои социальные нужды, финансируют науку, культуру, образование на территориях и, наконец, сами решают местные проблемы под свою ответственность, располагая необходимыми полномочиями и ресурсами.

Ясно, что в основу современной доктрины социального управления в России должна быть положена иная парадигма общественного развития, не либерально-рыночная, а корпоративная. Это означает, что именно корпоратизм является теорией и методологией современного социального управления в России, именно он определяет социальные цели ее

возрождения и последующего развития. Пока социальные цели в российской Конституции только декларируются (социальное государство), но не реализуются, происходит постоянное падение жизненного уровня большей части населения, снижение качества его жизни. Корпоратизм как основной метод реализации социальной доктрины стал мировой практикой общественного развития. Именно на его принципах разрабатывались и реализовывались «прорывные» проекты выведения стран из разрухи и кризисов (Германия, Япония, Южная Корея и др.).

В настоящее время эти идеи проникли во все уголки земного шара. Корпоратизм как самая динамичная сила в истории цивилизации ныне является международной системой, определяющей экономическую, социальную, политическую и культурную судьбу большей части человечества. Из великих стран не воспользовалась корпоративным опытом только Россия, продолжающая и сегодня бездумный поиск «заемных опытов».

Важным, во многом определяющим законом общественного развития, прежде всего относящегося к главному субъекту сегодняшнего управления, являются выработка и осуществление социальной политики как главного механизма реализации принципов «социального государства», «социально ограниченного рынка». Она, в свою очередь, разрабатывается и реализуется только на основе общей доктрины развития общества — корпоратизма, которая является его генеральной объединяющей целью, и ее части — социальной доктрины, механизмом реализации которой, в свою очередь, является социальная политика.

Одним из важнейших законов современного социального управления является передача функций управления (функций, прав, полномочий, ресурсов) народным органам самоуправления, развитие их самостоятельной активности по управлению общественными делами, всемерное разворачивание сил саморегулирования и саморазвития.

Следует обратить внимание, что корпоративный способ организации социальной жизни в современных условиях позволяет не просто декларировать эти цели, а реализовывать их. Почему? Прежде всего потому, что эти заботы берут на себя не только государство, центральная власть, но и органы местного самоуправления, муниципальные образования, население территорий, городов и районов. Поэтому центр тяжести в области здоровья нации во всем мире перемещается в муниципальные образования, которые при корпоративном хозяйствовании способны рационально решать эти вопросы, обеспечивать здоровый образ жизни своего населения.

Решение этих задач возможно при одном условии: население — хозяин и собственник территории, на которой оно проживает.

Поэтому самоуправление — основа развития муниципальных образований. Население городов и районов выступает собственником, совладельцем финансовых институтов, предприятий, коммерческих и некоммерческих организаций. Совершенно очевидно, что до достижения этих целей во всем мире еще очень далеко. В России, например, доходы населения крайне низкие (до 80 % бюджета семьи составляют затраты на питание), условия жизни не соответствуют современному уровню цивилизованного развития, у подрастающего поколения нет благоприятной «стартовой площадки» для жизни, собственность большей части населения сведена к наличию приватизированной квартиры. Обобщая сказанное, можно сделать вывод: попытка реформировать Россию в интересах общества зашла в тупик, теория и практика социального управления пока крайне несовершенны.

Особое внимание следует обратить на единство теории и практики: в практике социального управления должны реализовываться такие закономерности управления:

-система социального управления целостна, что обусловлено культурными, политическими и экономическими факторами общественного развития. Это проявляется в неразрывной цепи отношений управления (от высших органов управления до низших его звеньев), в единстве социального управления со всеми его составными частями на основе гармонизации разных целей и интересов общества, в сочетании основных функций и методов управления;

- между управляемой и управляющей подсистемами социальной системы должна соблюдаться пропорциональность, предполагающая рациональную соотносительность внутри них, а также между ними с целью обеспечения наиболее эффективного функционирования этих подсистем;

- между централизацией и децентрализацией функций социального управления должно соблюдаться оптимальное соотношение. Уровень централизации управления меняется в процессе общественного развития, и это изменение является законом социального управления. Для каждого этапа общественного развития должен быть свой оптимальный уровень централизации (децентрализации);

- различные слои населения должны принимать участие в социальном управлении, в повышении его эффективности и ответственности, поскольку общественное производство материальных и духовных благ подчинено цели удовлетворения потребностей населения.

Вопросы для контроля и обсуждения

1. Раскройте сущность социальной доктрины.
2. Основные этапы построения социальной доктрины.
3. Корпоративный способ организации социальной жизни в современных условиях.
4. Корпоратизм, как способ организации общественной жизни.

1.10 Социальный самоменеджмент

1. *Социальный менеджер — одаренная творческая самопознающая себя личность.*
2. *Возможности для самопознания у социального менеджера.*
3. *Качества личности социального менеджера.*

Понятие личности отражает цельного человека в единстве его индивидуальных способностей и социальных функций, которые он выполняет. Личность характеризуется многообразием функций и ролей, целостность которых во многом определяет структуру личности. В обществе личность зависит от других индивидов, от социального пространства, от типа государства, которое сегодня является главным регулятором в отношениях между личностью и обществом.

Одностороннее рассмотрение обусловленности человека объективными обстоятельствами по сей день нередко выглядит как «запрограммированность» человека бытием, почти не оставляющая места для свободного саморазвития, самореализации личностного потенциала.

Обычно из понятия «личность» выпадают такие категории, как «характер», «темперамент», «индивидуальность», не включаются эмоциональные черты человека, его природные задатки и врожденные свойства, на основе которых формируются способности

личности, ее ценностные ориентации, являющиеся тем механизмом самозащиты личности от разрушающих воздействий социального пространства, которые не только не снижаются в современном мире, но и продолжают возрастать.

Огромный потенциал творчески одаренных людей, тем более талантливых, может и должен быть поставлен на службу обществу. Для этого необходимы иные философия и современная культура человеческого сообщества: одаренность, талантливость не заменимы нигде — ни в науке, ни в искусстве, ни в политической деятельности, они общенациональное, общецивилизационное достояние. А потому поддержка одаренных, творчески богатых людей — дело всего общества, его политики, проектов и программ поддержки. Принцип существования современного общества, желающего выжить и обеспечить себе источники развития, — предоставить всем личностям социально равные условия на старте для самореализации, возможность богатого жизненного выбора, профессионального в том числе, способствовать самореализации в различных ролях и функциях. При таких условиях самые достойные, несомненно, займут предназначенное им место в жизни, наиболее талантливые и одаренные станут признанными лидерами, в том числе и управления.

Необходимы колледжи, лицеи, специальные управленческие и научные школы для одаренных людей. Но доступ в них должен быть социально всеобщим, критерий отбора — степень одаренности, профессиональной пригодности человека к будущей работе. Другого не дано, в противном случае — стагнация развития, нарастание разрушительных тенденций, безответственности со стороны личностного начала, которая накапливается в каждой живой клетке общества и грозит его распаду на этом «клеточном уровне».

Словом, социальная динамика современного развития общества свидетельствует не только против «социальной одинаковости», «социальной уравниловки», но и против аморальных отношений между людьми, вызываемых так называемыми «врожденными пороками» рынка, требованиями неомальтузианской теории.

Следует подчеркнуть, что проблема раскрытия творческого потенциала личности, менеджера в особенности, — это проблема не только общества, но и во многом самого менеджера.

Для общества так же, как и для отдельной личности, первое условие всякого прогресса есть самопознание. Самопознание для социального менеджера — первое условие успешной профессиональной деятельности, ее эффективности и значимости. Поэтому в центре социального менеджмента находится индивидуальный менеджер, его личность, его судьба. Это новый пакет знаний в управленческой и организационной культуре, которые сегодня активно развиваются. По этому вопросу уже существует огромная литература. Отметим наиболее принципиальные черты личностного аспекта социального менеджмента.

Первое, что следует подчеркнуть, — это возрастание роли наукоемких технологий саморазвития личности, менеджера в частности, которые помогают человеку оптимизировать процесс самопознания.

В науке начался серьезный разговор, стали проводиться исследования в области духовного потенциала человека, цель которых — разбудить интерес личности к своему духовному здоровью как основе прочных успехов в жизни и смысла человеческого существования. Предлагаются психологические технологии самооценки своих способностей, интеллектуальных сил и пути самосовершенствования.

Какие же качества личности необходимы социальному менеджеру в первую очередь?

Основным для самопознания и самореализации внутренних сил социального менеджера может быть теоретическая модель качеств личности социального менеджера, составленная

применительно к сфере промышленного производства (см. Таблицу 1). Из приведенных в модели качеств личности видно, что одни из них — результат обучения и опыта, другие представляют собой врожденные свойства, остальные — продукт развития природной предрасположенности.

Таблица I

Качества личности социального менеджера

Личностная характеристика, качество	Индикаторы качеств
Ориентированность на поиск возможностей и инициативность	Видит и использует новые деловые возможности, действует до того, как его вынудят к этому
Упорство и настойчивость	Готов встретить вызов или преодолеть препятствие, меняет стратегии, чтобы достичь цели
Готовность к уменьшению риска	Предпочитает ситуацию умеренного риска, взвешивает условия, предпринимает действия, чтобы уменьшить риск или контролировать результаты
Ориентация на эффективность и качество	Находит пути делать продукцию качественнее и дешевле, стремится достичь совершенства, улучшить стандарты эффективности
Вовлеченность в рабочие контакты	Принимает на себя всю ответственность и идет на личные жертвы для выполнения работы
Целеустремленность	Ясно выражает цели, имеет долгосрочное видение, ставит и корректирует краткосрочные задачи
Стремление быть информированным	Лично собирает информацию о клиентах, поставщиках, конкурентах, использует в этих целях личные и деловые контакты для своей информированности
Систематическое планирование и наблюдение	Планирует, разбивая задачи на подзадачи; следит за финансовыми показателями; разрабатывает или использует процедуры наблюдения за выполнением работы
Способность убеждать и устанавливать связи, быть социальным лидером	Использует осторожные стратегии для влияния и убеждения людей, а также деловые и личные контакты как средство достижения своих целей
Независимость и уверенность в себе	Стремится к независимости от правил и контроля других людей, полагается на себя, верит в свою способность выполнять трудные задачи

Социальный менеджмент — особый вид деятельности, в основе которого лежит ряд непереносимых условий и требований. Во-первых, его обязательным условием и признаком является свобода в выборе направления и методов деятельности, самостоятельность принятия решений. Во-вторых, эта деятельность предполагает ответственность за принимаемые решения, их последствия и связанный с этим риск. В-третьих, ее признаком является ориентация на достижение коммерческого успеха, получение прибыли, что связано с рыночной структурой экономики. Функция, выполняемая менеджерами в социальной сфере, состоит в обеспечении и совершенствовании экономической системы, в ее постоянном обновлении за счет использования социальных ресурсов. Менеджеры являются движущей силой экономики. В этом смысле они представляют собой «золотой фонд» нации, ее редкий ресурс (6—8%

населения страны), обладающий определенным стилем и типом поведения, образом мыслей. Поэтому менеджер — явление «штучное». Помимо благоприятных социальных, экономических и прочих условий, чтобы стать хорошим менеджером, им надо еще и родиться. Именно с таким типом поведения связана особая функция созидательного разрушения, выполняемая социальными менеджерами. Она состоит в обеспечении развития и совершенствования экономической и социальной системы, их постоянном обновлении, создании инновационной среды, ломающей традиционные структуры и открывающей дорогу новым преобразованиям.

Решению этих задач способствуют определенные личные качества менеджера-руководителя. В свое время Институт Гэллага провел опрос 782 руководителей высшего ранга крупнейших корпораций США и выявил сильные и слабые личностные стороны менеджера. Исследования показали, что сильные руководители обладают: честностью и прямоотой, способностью ладить с другими людьми, трудолюбием; интеллектом, знанием экономической деятельности, способностью быть лидером, высоким уровнем образования.

Слабые руководители проявляют: ограниченность взглядов, неспособность понимать других людей, неспособность работать с другими людьми, нерешительность, отсутствие инициативы, неспособность брать на себя ответственность.

В другом опросе исследователи выделили 10 черт, недопустимых для руководителей. «Ненадежность, вероломство», — по-видимому, наиболее общая черта плохого руководителя, к которому близко примыкает такая черта, как «подражание Аттиле». Такого руководителя легко распознать, но трудно остановить. Также трудно ужиться с руководителем, который доводит требовательность до садизма. За этими отталкивающими чертами выстраиваются эгоизм, плутовство, некомпетентность, халатность и прочие отрицательные черты.

С другой стороны, было выявлено пять общих черт суперлидера:

- 1) Проницательность — способность создавать привлекательную картину желаемого состояния дел, которая воодушевляет людей на действие;
- 2) Коммуникативность — способность четко изображать свое видение ситуации таким образом, чтобы оно нашло поддержку у клиентуры и потребителей;
- 3) настойчивость — способность идти выбранным курсом, несмотря на препятствия, встречающиеся на пути;
- 4) Воодушевление — способность создавать структуру, которая использует энергию подчиненных для достижения желаемых результатов;
- 5) Организационные способности — умение направлять деятельность групп, учиться на ошибках и использовать полученные из этого опыта знания для совершенствования деятельности организации.

Считается, что стремление к конкурентному превосходству — это факел, который указывает путь к обновлению, если судить по таким компаниям, как «Дженерал моторз» и «Ай-Лэй-Эм».

Новый стиль руководства предполагает наличие у менеджера специфических качеств.

Внимание к подчиненным. Сегодня в литературе по управлению мы читаем о гуманизации рабочего места, японской форме управления, качестве трудовой жизни и новаторских компенсационных системах. Все это является частью основной идеи, состоящей в том, что внимание к работникам, забота о них, так же как и интерес к производству, играет решающую роль в эффективном и умелом управлении. Мотивация работников к труду, что является ключом к успеху, не может быть достигнута без создания у них убеждения в том, что руководство действительно заботится о них. Ориентация руководителя на человека, применение политики «открытых дверей», консультирование со своими подчиненными,

побуждение их к лучшему труду, реагирование на их личные нужды — такие методы дают разительные результаты.

Чуткость к запросам потребителей и ориентация на их удовлетворение. Одна из основных задач менеджера — постоянное контролирование запросов и требований потребителей, способность строить планы и вводить инновации, чтобы реагировать на прямые и косвенные запросы потребителя. Часто забывается, что и корпорации, и менеджеры существуют для того, чтобы удовлетворять определенные запросы потребителя.

Стремление к созданию и сохранению функциональной организационной культуры. Организационная культура может быть определена как система разделяемых всеми ценностей и убеждений, которой руководствуются члены организации. Считается, что эффективные культуры наделяют организацию особой компетентностью. Элементы эффективной культуры включают: сообща разделяемую философию; внимание к индивидууму; признание выдающихся людей; веру в действенность ритуалов и церемоний; осмысленное следование неформальным правилам и ожиданиям; убежденность в том, что все, что делают работники, важно для других.

Стратегический подход в планировании. Весьма рекомендуется иметь долгосрочный план, который бы учитывал внешние возможности и опасности, сильные и слабые стороны организации. Предприятия и организации должны иметь актуальный, практический, работоспособный и эволюционный стратегический план в качестве «путеводной звезды».

Успех в обновлении компаний придет к лидерам, обладающим умением предвидеть, убеждать, вырабатывать стратегию, общаться с людьми и настойчивостью. Ожидается, что лидеры должны рассматривать технические, социальные, политические и культурные аспекты в деятельности организации как части составной картины. Они должны уметь так соединить эти части, чтобы картина получила смысл. Конечно, в этом деле не может быть какого-то одного подхода, а, скорее, нужно многообразие подходов. Тем не менее новый лидер должен стремиться обладать такими способностями, как умение вовлечь в решение вопросов своих подчиненных, внимание к ним, новаторство, предприимчивость, реагирование на нужды потребителей.

Упомянутые выше факторы вызывают необходимость разработки новых форм управления людскими ресурсами и подготовки резерва, которые более правильно охарактеризовать как большее вовлечение персонала в процесс управления — от стратегического планирования до повседневной деятельности. Такой подход может дать плоды только в организации с сильной культурой.

Только организации с сильной культурой, как правило, мотивируют саморазвитие личности менеджера, создавая для этого атмосферу доверия, поддержки, «открытой карьеры» и т.п. Характерно, что передовая организационная и корпоративная культура оказывает влияние на «нерадивых». Так, под влиянием японской практики американские менеджеры переходят от индивидуалистических подходов к корпоративным, групповым и бригадным в решении возникающих проблем.

Сильные, «мужские» ценности, включая такие черты характера, как агрессивность, равнодушие к чувствам других, постепенно меняются в сторону увлеченности работой и повышения внимания к другим. Подчеркнем, усвоение современных ценностей среды — важнейший фактор самоменеджмента. Именно культивируемые ценности в обществе, в организации мотивируют личность к самосовершенствованию, к саморазвитию, к выбору оптимальных технологий личной работы, планированию личного времени, утверждению принципов самоконтроля и самосовершенствования.

Наличие мотивационного климата в организации, соответствующих ценностей и условий позволяет сосредоточить внимание каждого социального менеджера на тех свойствах личности, которые ему необходимо развивать в себе для должной профессиональной деятельности в данной среде, сознательно строить свою служебную карьеру и личную судьбу.

С этой точки зрения, социальный менеджер должен быть способен к объективной самооценке имеющихся возможностей, к выявлению «больных точек» собственной личности (интеллектуальных, эмоциональных, черт характера, физического и психического здоровья и т.п.) И к составлению личного плана работы над собой на протяжении всей жизненной карьеры. Определяющими на этом пути являются интеллектуальные способности, волевые качества и личная организованность.

Если менеджер мотивирован к деятельности по самосовершенствованию — желает совершенствовать свои физические, интеллектуальные, морально-психологические силы, наращивать собственные ресурсы деятельности,— а социальная организация приветствует такое стремление, то препятствий на этом пути нет. Технология выбора целей личной работы, планирования личного времени, переработки информации, самосовершенствования в целом сегодня хорошо известны, изложены в многочисленных учебниках и пособиях по личной тектологии, которые подбираются по вкусу и в соответствии с требованиями, предъявляемыми к менеджеру в данных конкретных условиях.

И наконец, работа социального менеджера - это искусство взаимодействия с другими людьми, испытывающими сложные психологические проблемы или находящимися в трудной жизненной ситуации. Социальный менеджер имеет дело с конфликтом, в основе которого лежит столкновение природного и социального.

Социальный менеджер может рассчитывать на успех во взаимодействии с клиентом, когда он учитывает не только его статус но и индивидуальные физические, психические (то есть биологические) особенности, которые проявляются в его поступках, равно как и социальные факторы.

Социальный менеджер должен, учитывая внутренний мир и среду обитания клиента, осознавать, что одной из его задач является усвоение клиентом общепринятых норм, стандартов поведения и превращение их во внутренние мотивы деятельности.

Социальному менеджеру в работе с клиентом необходимо учитывать, что человек является участником нескольких систем - семьи, круга друзей, школьного или трудового коллектива, - оказывающих на него влияние.

Стратегия социального менеджера - повышение степени самостоятельности клиента, его способности контролировать свою жизнь и самому решать возникающие проблемы.

Пример из теории.

Для иллюстрации рассмотрим положение молодого человека в обществе. Он полон сил, энергии, желания счастья. Но это счастье зависит от его положения в обществе, дохода. Чтобы занять достойное социальное положение, необходимо получить соответствующее образование и специальность, в условиях конкуренции получить хорошую работу.

Все это отодвигает достижение целей на неопределенное время. Таким образом, имеет место конфликт, обусловленный завышенными потребностями и запросами и ограниченными возможностями их реализации.

Вопросы для контроля и обсуждения

1. Почему социальный менеджер — это особый тип самопознающей личности?
2. Каковы возможности и условия для развития самопознания у социального менеджера?

3. Какие базовые качества личности сегодня особенно необходимы социальному менеджеру?

4. Почему вопросы самоменеджмента приобрели такое важное значение в современных условиях?

5. Приведите примеры использования принципов самоменеджмента в деятельности отдельных социальных лидеров.

6. Что мешает сегодня широкому использованию принципов самоменеджмента в управленческой практике в России?

1.11 Муниципальный социальный менеджмент

1. Роль муниципального менеджмента в современных условиях.

2. Сущность и содержание социального муниципального менеджмента.

3. Программы социально-экономической поддержки интересов населения (СЭПИН) - универсальная технология муниципального менеджмента.

В настоящее время в России наиболее не востребованными и ослабленными оказались ресурсы территорий, прежде всего такие, как социально-экономические, научно-технические, духовно-культурные. Отсюда вполне понятно, что для выхода из кризиса первоочередной задачей российского общества является подъем территорий, максимальное включение «регионального фактора» в процесс возрождения Отечества. Однако это только тенденция, которая пробивается через экономическое, социальное, политическое, культурное и национально-этническое напряжение во взаимоотношениях центра и территорий. Наиболее действенным средством снятия этого напряжения может стать муниципальный менеджмент. Его принципы позволяют поднять управленческий статус территорий, правильно распределить полномочия и ресурсы, властные полномочия. Настало время понять — человек всегда живет на определенной территории (в данном городе, поселке), в местном сообществе, здесь реализуются его важнейшие потребности, определяющие качество жизни каждого гражданина.

Целесообразная хозяйственная жизнь в местном сообществе, многообразная жизнедеятельность проживающих здесь людей не может регулироваться сверху. Главная задача центрального управления — не мешать местному сообществу развивать местное хозяйство, создавать условия и систему мотиваторов для налаживания социальных связей, улучшения самочувствия людей, их психического и физического здоровья. Мировой и отечественный опыт показывают, что никто лучше проживающих там людей свои проблемы не решит. Возрождение местного хозяйства, социальных связей, культуры в местном сообществе, формирование любви к своему краю — центральное звено в концепции муниципального менеджмента и его идеологии корпоратизма.

Эта уникальная сфера может быть восстановлена прежде всего путем развития и оздоровления местного хозяйства и развертывания реального местного самоуправления. Муниципальные образования (далее в тексте МО) — это место совместного проживания людей, объединяющего сообщество в систему, состоящую из элементов (экономика, культура, политика и социальные отношения), функционирование которых направлено на достижение основной цели — роста качества жизни каждого человека. МО можно рассматривать и как корпорацию людей, реализующую свои корпоративные интересы, обладающую правами и

обязанностями, промышленно-финансовыми структурами, которые при определенных условиях управления могут быть самодостаточными.

Население-акционеры передают управление собственностью менеджерам и совету директоров, делегируя им право принятия оперативных решений по целому ряду аспектов деятельности корпорации, за исключением решений принципиальной важности. В условиях, когда корпорация основана населением (акционерами) муниципального образования, каждый владеет хотя и незначительной, но равной для всех частью ее капитала.

Чтобы каждый человек был субъектом управления, участвовал в делах сообщества и стал активным носителем права и политических отношений, он прежде всего должен стать сознательным его членом. Именно отсюда и начинается реализация его гражданских прав, прав на совместное владение и распоряжение собственностью, на реализацию своих коренных жизненных запросов.

Цель муниципального менеджмента - налаживание партнерских отношений между органами местного самоуправления, населением и частным капиталом, организация защиты социально-экономических интересов жителей муниципальных образований, привлечение самих граждан к финансированию программ развития своей территории, эффективному использованию местных ресурсов и формирование местной социально-экономической инфраструктуры.

Муниципальный менеджмент — особый тип профессиональной деятельности, основанный на конституции государства и муниципальном праве. Объектом его являются социально-экономические отношения, а методом их реализации — корпоративный тип экономики.

Организация социально-экономического развития сообщества как корпорации определяет следующую схему управления: «население — акционеры — совет — менеджмент», являющуюся зеркальным отражением системы «население — избиратели — представительная власть — администрация», реализованной в сфере политического управления, главная цель которой — создание ясно очерченной и эффективной системы контроля (отчетности и подотчетности).

Основная обязанность представительной власти и совета директоров — обеспечить ответственность и отчетность менеджмента перед населением за качество и результаты деятельности. Чтобы управлять социально-экономическим развитием территории, администрация и менеджеры должны иметь соответствующие полномочия, а чтобы эффективно управлять — быть компетентными и нести ответственность за исполнение делегированных им полномочий. Вне данной системы ответственности профессиональные администраторы и менеджеры становятся деспотичными чиновниками, которые деградируют как управленцы.

Муниципальный менеджмент несет ответственность перед населением за результаты деятельности по социально-экономическому развитию муниципального образования и повышению качества жизни каждого человека сообщества. Решения относительно целей развития МО принимаются избирателями и акционерами, формы и способы их достижения определяются представительной властью и советом директоров, а администрация МО и менеджеры реализуют эти цели. Есть существенная разница между «делать правильные вещи» и «делать вещи правильно». Муниципальному менеджменту доверяется именно последнее. После того как население в качестве избирателей и акционеров определило цели развития МО, администрация и совет директоров обязаны соблюдать prerogatives менеджмента,

одновременно обеспечивая подотчетность менеджеров и администрации органу представительной власти.

Сам факт существования совета директоров и представительной власти еще не гарантирует эффективности корпоративного управления. С одной стороны, они являются только номинальными представителями населения территории, с другой — обладание значительной властью представляет известную опасность. Бесконтрольность может обернуться узурпацией представительной властью и советом директоров прав электората. Поэтому ключевым вопросом эффективного управления МО является обеспечение прочного равновесия между принципами подотчетности и невмешательства. Иными словами, чтобы контролировать менеджмент, представительная власть и совет директоров должны быть под пристальным постоянным вниманием населения.

Корпоративное политическое и хозяйственное управление, являясь частью общего процесса управления развитием МО, может быть организовано различными способами. Конкретные формы, возникшие в результате исторического развития, отражают специфические для каждого региона экономические и культурные факторы. С течением времени институционализация этих факторов приводит к формированию правил экономического взаимодействия и оформлению стандартов деловой активности.

Система управления МО призвана обеспечить компромисс между различными, зачастую противоположными, интересами. Представительная власть и совет директоров гарантируют исполнение воли самых разных слоев населения. Важнейший момент здесь — соотношение между тем, что население МО хочет (цели), и тем, что оно может иметь при наличии определенных ресурсов, компетенции и общепринятых ценностей.

Разделение функций владения и управления корпорациями МО не представляло бы никаких проблем, если бы интересы владельцев и менеджеров полностью совпадали, но они, как правило, расходятся.

Во-первых, менеджеры испытывают воздействие целого ряда факторов, таких, как власть, размер корпорации, престиж, связанный с занимаемым положением, которые не имеют прямого отношения к интересам владельцев (населению-акционерам).

Во-вторых, менеджеры и население-владельцы корпорации различаются и размером материального вознаграждения. Первым гарантируется вознаграждение по контракту в форме заработной платы, в то время как население-акционеры могут получить ту часть прибыли, которая остается после того, как корпорация отчитается по исполнению всех своих обязательств. Один из механизмов, смягчающих эти противоречия, — независимость их вознаграждения от результатов работы (прибыли) корпорации, начисление менеджерам вознаграждения в форме привилегированных акций корпорации (акционеров) и др. Для более полного разрешения этого противоречия служит фонд «СЭПИН» (социально-экономической поддержки интересов населения) — некоммерческая общественная организация, созданная при участии администрации МО и выполняющая в корпорации роль управляющей компании. Это по сути фонд населения-акционеров, передавших акции в доверительное управление.

Организационно-правовая основа муниципального образования как корпорации представляет собой социально-финансовую группу (СФГ) МО. Главная ее функция — обеспечение интересов населения, а главная задача корпоративного управления — это организация оптимального взаимоотношения ее участников.

Акционерный и заемный капитал СФГ МО представляет собой лишь один из типов инвестиций, а именно — финансовый капитал. В то же время ряд ее участников инвестируют

другие формы капитала. Например, работающие по найму вносят, так сказать, свой «человеческий капитал».

Проблема корпоративного управления важна для значительного количества заинтересованных лиц: населения-акционеров, кредиторов, покупателей и т.д. Всех их можно назвать «участниками собственности корпорации». К их числу относятся прежде всего те, кто произвел различного рода инвестиции и, соответственно, заинтересован в конечных результатах деятельности корпорации.

Эффективность корпоративного управления прямо зависит от успешного развития различных аспектов акционерных отношений, формирования институтов, способных осуществлять финансирование, управление и контроль за корпорацией. Вне этих предпосылок сектор корпоративной собственности не может возникнуть. Центральными вопросами здесь являются следующие: каким образом должны появиться эти институты, какие реформы следует предпринять и какие модели корпоративного управления и контроля за их деятельностью могут быть использованы в рамках экономики МО.

Ответить на эти вопросы помогает Программа «СЭПИН», которая сегодня осуществляется в ряде регионов страны и может быть охарактеризована как универсальная технология реализации корпоративного пути развития российского общества и выхода его из кризиса. Уникальность ее состоит в том, что она позволяет с помощью разработанных социально-экономических технологий решать коренные социально-экономические проблемы большинства населения России не в целом, а на данной территории, в конкретном муниципальном сообществе.

Программа «СЭПИН» выступает в качестве основы для реализации корпоративного пути развития сообществ и отражает новую парадигму развития на современном этапе, она способна, используя многообразный исторический опыт, вовлечь огромный творческий потенциал в процесс обустройства и возрождения экономики России. Между тем, как показывают исследования, в российской действительности у местных органов власти практически нет возможности управлять частью общественных дел в интересах населения в рамках закона и под свою ответственность. Для этого отсутствует материально-финансовая база, гарантирующая минимальные стандарты, соразмерность полномочий местного самоуправления ресурсам, составляющим совокупность взаимосвязанных принципов. Сравнивая эти условия с требованиями Европейской хартии о местном самоуправлении, в том или ином муниципальном образовании выявляется, во-первых, низкая степень демократизации российского общества, следовательно, незначительное влияние демократии на процессы общественного развития страны в целом, муниципальных образований в особенности и, во-вторых, неразвитость отдельных государственных полномочий, которыми по закону могут наделяться органы местного самоуправления. К их числу относятся:

- Управление муниципальной собственностью и местным хозяйством, формирование и исполнение местного бюджета;
- Выбор населением организационных форм самоуправления, реальное воплощение народовластия на своей территории;
- Осуществление органами местного самоуправления отдельных переданных им государственных функций;
- Реализация ими права на судебную защиту от неправомерных по отношению к ним действий и компенсацию понесенных затрат по переданным государственным функциям.

Между тем в центре внимания муниципальной политики зарубежных стран стоит именно кооперативное решение местных задач. В Швеции, Дании, Швейцарии и других

странах общинно-кооперативный принцип стал структурным принципом государства. В результате демократия пронизывает всю общественную жизнь как по вертикали, так и по сферам жизнедеятельности. Важно отметить, что на протяжении столетий все функциональное многообразие российской общины было подчинено главной цели — коллективному выживанию в суровых природно-климатических условиях. Исторически сложилось так, что община была признана низовым совокупным субъектом правоотношений с государством, причем с достаточно широкой сферой самоуправления.

Именно поэтому корпоративные начала в развитии самоуправления могут стать одним из важнейших факторов стабилизации Российского государства, повышения степени управляемости общественными процессами.

Территории должны использовать свое конституционное право на возрождение местного самоуправления как ключевого средства в формировании полноценной среды обитания. Только через самоуправление в муниципальных образованиях, организацию современного муниципального менеджмента возможно создание и разумное использование ресурсной базы, других механизмов развития территорий, более справедливое владение муниципальной собственностью, прямое участие каждого жителя в формировании благоприятного социального пространства. Решение этих задач приближает нас к выявлению ресурсного обеспечения местного самоуправления, определению стратегии и приоритетов, что, в свою очередь, дает основания для более обстоятельного изучения механизма его правового регулирования. Вне системного анализа организации местного самоуправления трудно, на наш взгляд, понять и нормотворческий процесс, идущий снизу — от субъектов Федерации, органов местного самоуправления. А без этой обратной связи нет эффективных правовых основ местного самоуправления. Принятие Закона «Об общих принципах организации местного самоуправления» еще не означает их реального создания. К сожалению, бывшая административно-командная система воссоздается в еще более уродливом и отсталом виде, а демократическая, самоуправленческая, с широкими функциями управления на местах, предоставлением материально-технических, кредитных, финансовых и других рычагов — не создана.

Мировой опыт корпоративного общественного развития показывает, что главным в избавлении развитых стран от бедности стало не само по себе процветание капитализма, а изменения, произошедшие в сознании миллионов политиков, инженеров, юристов, педагогов, но прежде всего — менеджеров. Ведь, подчеркнем еще раз, именно знания, умение, желание и возможности специалистов, а также избранных и назначенных руководителей эффективно осуществлять менеджмент определяют темпы социально-экономического развития территорий и регионов, оптимальное использование всех видов ресурсов.

Для того чтобы изменить темпы общественного развития, социально-экономическое состояние территорий (муниципальных образований) и регионов (субъектов РФ), следует привести уровень компетентности менеджеров в соответствие с высоким уровнем качества жизни населения.

Проведенный Стэнфордским университетом США и экспертами ЕЭС анализ показал, что разница в эффективности экономики, в качестве жизни населения США и Западной Европы не связана с фондовооруженностью. При равных основных фондах производительность труда существенно отличается. Базовый фактор в развитии экономики — норма «накопления мозгов», темпы, которыми страна производит людей, обладающих современным образованием, воображением, теоретическим и аналитическим мастерством. Сегодня в развитых странах работник знания — это одушевленный результат очень высоких инвестиций.

Профессионалом является тот, кто имеет достаточный потенциал для самореализации. Компетентностью обладает только конструктивная личность, формула ее жизнедеятельности — «я знаю», «я умею», «я желаю», «я могу».

Каждый муниципальный менеджер, независимо от того, какое место он занимает в иерархии исполнительной власти и какие цели перед ним поставлены, рассматривается как руководитель конкретного участка. Он имеет собственное представление об идеальной организации работы. Каждый из них нанят по контракту, согласно которому имеет права и обязанности, несет ответственность за результаты работы.

Под руководством специалистов в режиме управленческого консультирования осуществляется инновирование органов управления, ведется подготовка команды менеджеров, отрабатываются эффективные механизмы развития территории.

Эффективность всех осуществляемых мероприятий определяется по критериям и показателям, к числу которых относятся устойчивый рост экономического потенциала муниципального образования, качество жизни каждого человека, его социальное самочувствие.

Вопросы для контроля и обсуждения

1. Почему возрастает роль муниципального социального менеджмента в современных условиях?

2. В чем сущность и содержание муниципального социального менеджмента?

3. Каким образом соотносятся понятия «муниципальный социальный менеджмент» и «стратегический менеджмент»?

4. Каковы приоритетные технологии реализации муниципального социального менеджмента?

ЧАСТЬ 2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЩЕСТВА

2.1 РЕСУРСЫ ДЛЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Трудовые ресурсы или экономически активное население?

- 1.1. Трудовые ресурсы.*
 - 1.2. Экономически активное население.*
 - 1.3. Экономически неактивное население.*
-
- 2. Воспроизводство трудовых ресурсов.*
 - 2.1. Формирование трудовых ресурсов.*
 - 2.2. Воспроизводство трудовых ресурсов.*
 - 2.3. Типы воспроизводства трудовых ресурсов.*

2.1.1 Трудовые ресурсы или экономически активное население?

Процесс воспроизводства материальных благ и услуг предполагает наличие двух обязательных компонентов: материальных и человеческих ресурсов. Человеческие ресурсы – это люди, которые не только создают, но и потребляют материальные блага и услуги.

В настоящее время в научной литературе можно встретить ряд категорий, обозначающих человеческие ресурсы, например: «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал общества», «экономически активное население», «гражданское экономически активное население» и т.д.

Обилие категорий, используемых для обозначения человеческих ресурсов, вызвано поворотом нашей страны от тоталитарного строя и командно-административной экономики к экономике рыночной, свободному труду и запрету труда принудительного.

Вопрос, каким термином обозначать человеческие ресурсы, совсем не риторический. Одни авторы считают, что необходимо придерживаться точки зрения мирового сообщества на людские ресурсы труда и применять к ним термин «экономически активное население». Другие полагают, что необходимо использовать и термин "трудовые ресурсы", так как разные дефиниции обозначают разный состав трудоактивного населения. Кроме того, рассматривать в настоящее время одно лишь определение человеческих ресурсов было бы преждевременным уже лишь по той причине, что различные ведомства, организации используют в своей повседневной практике и понятие «трудовые ресурсы», понятие «экономически активное население», а то и оба понятия вместе, как это делает Госкомстат России. Поэтому рассмотрим оба понятия, применяемые экономической наукой.

2.1.1.1 Трудовые ресурсы

В отечественной литературе по экономике и статистике труда широко распространен термин «трудовые ресурсы», который возник в первые годы советской власти и использовался для нужд централизованного управления людскими ресурсами страны. Впервые в научный оборот термин «трудовые ресурсы» ввел в 1922 г. Академик С.Г. Струмилин.

Необходимость его введения заключалась в том, что наряду с конституционным правом на труд была законодательно закреплена обязанность каждого трудоспособного гражданина трудиться или учиться с отрывом от производства (исключение составляли инвалиды I и II групп). К лицам, длительное время не работающим, применялась уголовная мера наказания –

лишение свободы. Государство считало своей прямой обязанностью вести сплошной статистический учет трудоспособного населения – трудовых ресурсов.

Под трудовыми ресурсами понимают часть населения, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для производства материальных благ и услуг.

Из этого определения следует:

- Трудовые ресурсы включают в себя: тех людей, которые заняты в экономике (реальные работники), и тех, которые не заняты, но могут трудиться (потенциальные работники). Иначе говоря, трудовые ресурсы - это реальные и потенциальные работники;
- Для того чтобы работать в определенной сфере деятельности, человеку необходим некоторый уровень физического развития. Он определяется, с одной стороны, потребностями экономики в необходимом количестве трудовых ресурсов, а с другой - ограничениями социального порядка. Любое общество заинтересовано в сохранении и укреплении здоровья своих граждан. Здоровье - важнейшая ценность человеческого общества;
- Трудовые ресурсы должны обладать достаточными духовными качествами, т.е. иметь необходимые общеобразовательные и профессиональные знания и умения, личностные характеристики.

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяется системой государственных законодательных актов. Следует обратить внимание, что в разные периоды развития нашей страны возрастные границы отнесения населения к трудовым ресурсам менялись. Причем делалось это всегда в ущерб подросткам.

Так, в период первой пятилетки (1929-1933 гг.) Нижняя граница трудоспособного возраста была определена как 14 лет. К концу второй пятилетки (к 1937 г.) Нижняя граница была повышена до 15 лет. В годы Великой Отечественной войны эта граница вновь опустилась до 14 лет. В послевоенные годы и до настоящего времени - 16 лет. Однако здесь следует сделать примечание: федеральным законом от 24 ноября 1995 г. «О внесении изменений и дополнений в кодекс законов о труде Российской Федерации» нижняя граница трудоспособного возраста изменена с 16 до 15 лет, но эта норма пока не нашла отражения в системе Госкомстата РФ и в Законе «О занятости населения в Российской Федерации».

Наряду с возрастом потенциальные трудовые ресурсы должны обладать минимумом знаний, что также определяло нижнюю границу вступления в трудоспособный возраст.

В школу дети шли в 8 лет, обязательным было 7-летнее школьное образование. Таким образом, юноши и девушки, имея некоторую подготовку, могли вступать в трудовую жизнь в 16 лет. Затем было 7 лет + 8 классов, т.е. Возможность вхождения в трудовую жизнь появлялась также в 16 лет. В настоящее время схема та же: 6 лет и 9 классов обязательного образования.

Верхняя возрастная граница определяется правом на получение пенсии по достижении мужчинами 60 лет, а женщинами - 55 лет.

В России, согласно сложившейся практике, трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте, а также работающих в экономике страны граждан моложе и старше трудоспособного возраста.

Тех, кто моложе, принято называть работающими подростками.

Тех, кто старше - работающими пенсионерами.

В настоящее время нижней границей "трудоспособного возраста" считается 16 лет, а верхней - 59 лет для мужчин и 54 года для женщин.

Для некоторых видов профессиональной деятельности пенсионная планка заметно ниже - на 5-10 лет, а то и более.

Право на льготную пенсию имеют (кроме инвалидов) лица, проработавшие 15 календарных лет в районах Крайнего Севера или 20 лет в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Право на пенсии на льготных условиях имеют женщины, родившие 5 или более детей и воспитавшие их до 8 лет (по достижении 50 лет при стаже работы не менее 15 лет).

Однако многие из тех, кто получил "пенсию по старости на льготных условиях", продолжают успешно трудиться. Льготники, переставшие работать, исключаются из состава трудовых ресурсов.

Определенную часть людей трудоспособного возраста составляют те, кто никогда не работал или перестал работать из-за плохого здоровья. Это инвалиды 1 и 2 группы, получающие пенсии. Часть инвалидов 1 и 2 групп при наличии надлежащих условий успешно работает в составе трудовых ресурсов. Неработающие инвалиды исключаются из состава трудовых ресурсов, их доля невелика и относительно стабильна (~ 2%).

В состав трудовых ресурсов наряду с трудоспособным населением в трудоспособном возрасте входят работающие подростки и работающие пенсионеры.

Труд подростков как в бывшем СССР, так и в современной России не получил существенного распространения. По закону о труде лица моложе 16 лет могут приниматься на работу в исключительных случаях, по согласованию с выборным профсоюзным органом и по достижении 15 лет.

Кроме того, разрешается легкий труд учащихся 14 лет в свободное от учебы время для подготовки к производительному труду, причем с согласия одного из родителей или замещающего его лица. Доля работающих подростков невелика и составляет в среднем 0,1% трудовых ресурсов страны.

Работающие пенсионеры всегда составляли значительную часть трудовых ресурсов (5-7%). Это, в основном, работники госаппарата, науки, вузов и работники малоквалифицированного труда (технички, сторожа).

Схема трудовых ресурсов

Трудовые ресурсы = население трудоспособного возраста - неработающие инвалиды I и II групп трудоспособного возраста - неработающие льготные пенсионеры + работающие подростки + работающие пенсионеры.

2.1.1.2 Экономически активное население

С середины 1993 г. Российская статистика перешла на учет, рекомендуемый международными конференциями статистиков труда и Международной организацией труда. В соответствии с рекомендуемой классификацией все население делится на экономически активное и экономически неактивное (рис. 1).

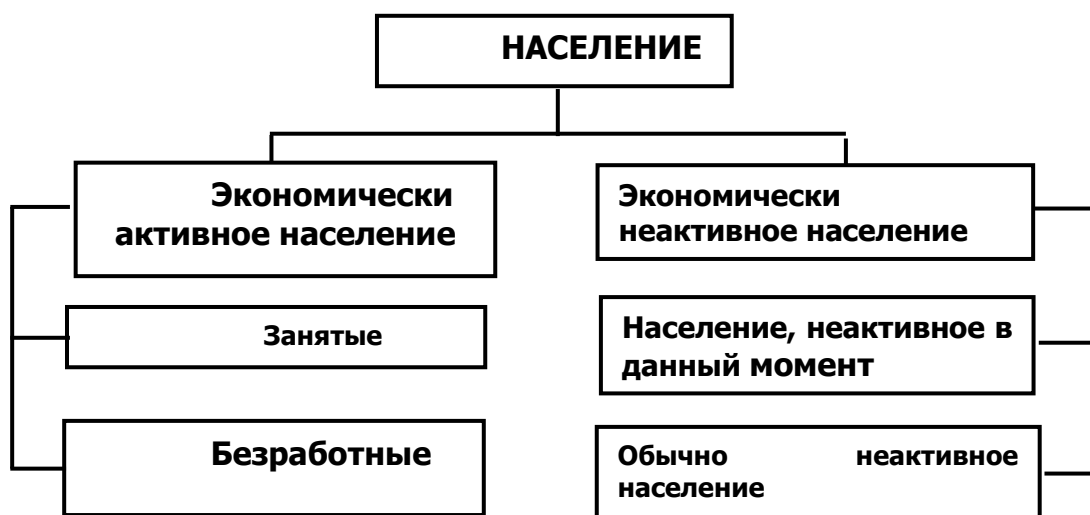


Рис. 1. Классификация населения по степени экономической активности

Экономически активное население - часть населения, обеспечивающая предложение своего труда для производства товаров и услуг. Количественно эта группа включает занятых и безработных.

По методологии МОТ (и методике Госкомстата России) и по Федеральному закону о занятости населения понятия «занятые» и «безработные» несколько отличаются.

Экономически активное население характеризуется двумя важными показателями:

- Обычно активное население, которое учитывается за продолжительный отчетный период, например год. Оно включает всех лиц старше определенного возраста, которые большее число недель или дней в течение продолжительного периода (например, предыдущих 12 месяцев или предшествующего календарного года) были заняты или были безработными;
- Население активное в данный момент, или, что то же самое, «рабочая сила», учитываемая применительно к краткому отчетному периоду, например неделе или дню. «Рабочая сила», или население активное в данный момент, включает всех лиц, удовлетворяющих требованиям для отнесения их к числу занятых или к числу безработных.

2.1.1.3 Экономически неактивное население

"Экономически неактивное население" включает всех лиц, независимо от возраста, в т.ч. И тех, кто моложе возраста, определенного для учета экономически активного населения.

Экономически неактивное население может быть условно разделено на две большие группы:

- "население, не активное в данный момент"
- "обычно неактивное население".

"Население, неактивное в данный момент" (или, что то же самое, лица вне рабочей силы) включает всех индивидов, которые не были заняты или не были безработными в течение данного короткого периода, а следовательно, не были активны в данный момент из-за:

- А) посещения учебных заведений;
- Б) выполнения домашних обязанностей;
- В) пожилого возраста или получения пенсии по старости;
- Г) других причин (болезнь, инвалидность и т.д.).

"Обычно неактивное население" включает всех лиц, чей основной статус в течение определенного продолжительного периода не позволяет отнести их ни к занятым, ни к безработным.

К "обычно неактивному населению" относятся следующие категории лиц:

А) учащиеся и студенты;

Б) домашние хозяйки;

В) получатели доходов (пенсионеры, рантье и т.п.);

Г) прочие (получатели государственной или частной помощи, дети, не посещающие школу и т.п.).

Таким образом, "трудовые ресурсы" по своему содержанию шире понятия "экономически активное население". Это объясняется тем, что кроме экономически активного населения трудовые ресурсы включают еще учащихся трудоспособного возраста, домохозяек и всех остальных граждан страны этого возраста, которые, не являясь безработными, по каким-либо причинам не заняты в хозяйстве страны.

2.1.2 Воспроизводство трудовых ресурсов

В научной литературе прочно утвердилось понятие «формирование трудовых ресурсов», «воспроизводство трудовых ресурсов». В зависимости от научной парадигмы одни авторы склонны использовать категорию «формирование», другие - «воспроизводство». Отметим то существенное, что их отличает.

2.1.2.1. Формирование трудовых ресурсов

В большинстве случаев при употреблении термина формировании трудовых ресурсов рассматриваются два блока вопросов.

Первый блок включает следующие вопросы:

- Структура трудовых ресурсов по трем крупным возрастным группам (лица трудоспособного, моложе трудоспособного и старше трудоспособного возраста);
- Факторы, которые влияют на изменение численности населения каждой группы;
- Общее и особенное в изменении численности населения каждой группы.

Второй блок включает вопросы, рассматривающие использование трудовых ресурсов. При этом под использованием понимаются два направления, характеризующие трудовые ресурсы как один из ресурсов экономики. Это, во-первых, распределение трудовых ресурсов, и, во-вторых, эффективность применения их труда в народном хозяйстве.

2.1.2.2. Воспроизводство трудовых ресурсов

Авторы, склонные применять термин воспроизводство трудовых ресурсов, рассматривают его с позиции единства трех фаз: производства (формирования), распределения и перераспределения, использования.

В процессе воспроизводства трудовых ресурсов важная роль принадлежит фазе производства, ибо прежде чем трудовые ресурсы будут распределяться и использоваться, они должны сформироваться как в качественном, так и в количественном отношении, что и совершается в фазе производства.

Фаза производства (формирования) представляет:

- Появление новых ресурсов для труда на основе воспроизводства населения. Этот процесс происходит непрерывно;
- Восстановление способности к труду у функционирующих работников. Для этого надо иметь питание, одежду, жилище, а также всю социальную инфраструктуру;
- Получение населением образования, специальности, определенных трудовых навыков и квалификации.

Фаза распределения и перераспределения. Здесь прежде всего отметим распределение трудовых ресурсов по видам занятости, то есть на работающих в народном хозяйстве (занятая их часть) и на неработающих. Неработающие, в свою очередь, подразделяются на учащихся трудоспособного возраста; лиц, занятых ведением домашнего хозяйства; находящихся на службе в Вооруженных Силах; безработных, а также нигде не работающих, не обучающихся и не ищущих работу.

Распределение по видам занятости можно проследить только по гражданскому населению, т.е. Без военнослужащих.

Распределение занятого населения может рассматриваться в нескольких разрезах:

- По отдельным отраслям;
- По профессиональным группам;
- На занятых физическим или умственным трудом;
- По режиму труда (занятые весь год, месяц, неполный день или неделю и т.д.);
- В социально-экономическом разрезе.

Последний вид требует некоторого пояснения. В СССР распределение занятых традиционно рассматривалось между государственным сектором народного хозяйства, колхозным и индивидуальным сектором, хотя последний занимал крайне незначительное место. В настоящее время становятся все более значительными такие виды распределения, как занятость в смешанных государственно-частных предприятиях и организациях, в частных, индивидуальных крестьянских хозяйствах и т.д.

Изменение видов распределения трудовых ресурсов строится на принципах международной статистики, благодаря чему достигается сопоставимость используемых показателей с соответствующими показателями экономически развитых стран. В соответствии с Международным классификатором статуса занятости (МКСЗ - 93) существует распределение занятых по видам экономической деятельности.

Кроме того, можно выделить следующие группы занятого населения: 1 - наемные работники; 2 - работодатели; 3 - лица, работающие за свой счет; 4 - члены производственных кооперативов; 5 - помогающие члены семьи; 6 - работники, не классифицируемые по статусу.

Дадим некоторые пояснения отдельным группам занятого населения.

1. К наемным работникам относятся граждане, заключившие трудовой договор (контракт, соглашение) с руководителем предприятия или с отдельным лицом.
2. К работодателям относятся работники, которые работают самостоятельно и постоянно нанимают для работы одного или нескольких лиц.
3. В число лиц, работающих за свой счет, включают граждан, которые не нанимают на постоянной основе наемных работников.
4. К членам производственных кооперативов относятся лица, которые являются активными (работающими) членами кооперативов.
5. К помогающим членам семьи относятся члены семей в семейном бизнесе, возглавляемом живущим в том же домашнем хозяйстве родственником.

6. В число работников, не классифицируемых по статусу, попадают граждане, для которых по разным причинам трудно определить принадлежность к какой-либо из групп.

Существуют и другие виды распределения трудовых ресурсов. Речь идет о распределении по полу, возрасту, уровню образования и здоровья. Кроме того, все ресурсы труда распределены между городом и селом, между отдельными областями и республиками России.

Таким образом, первичное распределение ресурсов для труда в системе рыночной экономики обеспечивает функционирование рынка труда.

В свою очередь, перераспределение ресурсов для труда осуществляется в форме их движения в соответствии со спросом и предложением на рынке труда.

Фаза использования трудовых ресурсов состоит в их функционировании на предприятиях, в организациях и в экономике в целом. Здесь главная проблема заключается:

- В обеспечении занятости населения;
- В эффективном использовании работников.

Эффективность в любом виде деятельности в конечном счете измеряется временем, которое затрачивается на производство единицы продукции или единицу услуг и работы и при этом в соответствии с требованиями к качеству продукции и услуг. С этой точки зрения, эффективность применения труда - это минимизация затрат труда при высоком качестве конечного результата.

В производстве материальных благ эффективность применения труда оценивается с помощью показателя производительности труда.

Там, где материальные блага не производятся (образование, здравоохранение), применяются различные показатели, адекватно отражающие конечные результаты этих видов деятельности.

2.1.2.3 Типы воспроизводства трудовых ресурсов

Воспроизводство ресурсов для труда бывает двух типов. Экстенсивный тип означает увеличение численности в отдельных регионах и по стране в целом без изменения качественных характеристик экономически активного населения.

Интенсивный тип воспроизводства человеческих ресурсов связан с изменением их качества (рост образовательного уровня, квалификации, физических и умственных способностей, накопление трудовых навыков и т.д.).

Основными факторами, влияющими на численность экономически активного населения в текущий момент и на перспективу, является: рождаемость и смертность, миграции, состояние здоровья населения, уровень инвалидности в детском и трудоспособном возрастах.

Вопросы для контроля и обсуждения

1. Какие понятия используются в нашей стране и других странах для выражения человеческих ресурсов?
2. Что общего и каковы различия между трудовыми ресурсами как одним из ресурсов экономики и материальными ресурсами?
3. Что такое формирование и использование трудовых ресурсов? Назовите основные виды распределения трудовых ресурсов.
4. Какие категории граждан относятся к занятому населению?

5. Для кого определяется статус занятости?
6. Из каких фаз (стадий) складывается процесс воспроизводства ресурсов для труда?

Раскройте их содержание.

7. Раскройте понятие «экономически активное население».
8. Какие категории населения относят к экономически неактивным?

2.2 ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

1. *Социально-экономическая сущность занятости.*
2. *Виды занятости.*
3. *Неполная занятость.*
4. *Эффективность занятости.*
5. *Социальные аспекты занятости.*
6. *Государственная политика занятости и ее приоритеты.*

2.2.1 Социально-экономическая сущность занятости

Занятость - общественно полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая, как правило, заработок (трудовой доход).

Каждому этапу развития экономики, качественно отличному от предшествующих, соответствует определенная модель (концепция) занятости.

В научной литературе и в повседневной практике чаще всего под концепцией занятости понимается система взглядов, представлений, раскрывающих характер занятости на определенном этапе социально-экономического развития общества. Во главу угла такого концептуального понимания ставится формирование занятости с учетом объективных процессов ее развития, характерных для социального типа государства.

В настоящее время Россия переходит на путь рыночной экономики с социальной направленностью. В этой связи концепция занятости призвана ответить на следующие вопросы:

- Какой должна быть занятость при указанном типе экономики;
- Какие изменения произойдут в основных характеристиках занятости и что для этого надо сделать;
- Чем занятость завтрашнего дня будет отличаться от сложившейся в условиях экстенсивной экономики.

В Российской Федерации принят Закон о занятости населения, в котором сформулированы основные принципы, придающие отношениям занятости рыночный характер.

Первый принцип - исключительное право граждан распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду. Любое принуждение к труду, в любой его форме, не допускается за исключением случаев, особо установленных законодательством.

Таким образом, в России законодательно закреплена важнейшая общечеловеческая ценность - добровольность труда. Теперь самому человеку принадлежит приоритетное право выбора: участвовать или не участвовать в общественном труде.

В настоящее время занятость в народном хозяйстве уже не является единственной сферой общественно полезной деятельности. Сфера труда становится одной из равноправных и равнодоступных сфер общественно-полезной занятости, таких, например, как учеба, домашнее хозяйство, воспитание детей и т.д.

Причина пресечения добровольной занятости может быть одна - не законный источник средств существования.

Принцип исключительного права распоряжения своими способностями к труду предполагает и право человека работать там и столько, где и сколько это необходимо ему самому. Каждый самостоятельно может выбрать для себя удобные режимы труда и занятости. Это может быть постоянная, частичная, временная или эпизодическая занятость. Соответственно выбирается и режим труда: постоянное (основное) место работы, совместительство, гибкий график организации рабочего времени.

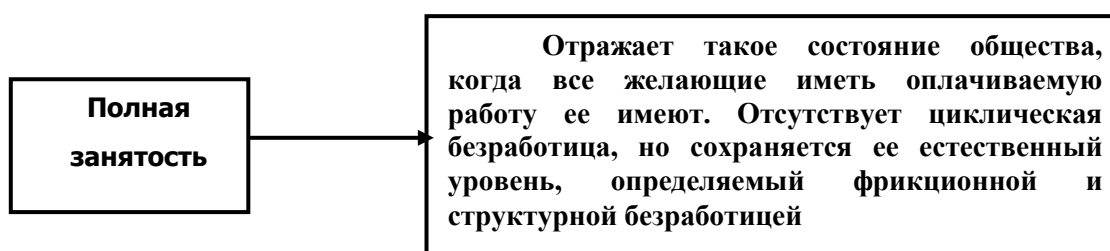
Второй принцип занятости - ответственность государства за создание условий для реализации права граждан на труд. Сегодня общество не обязано удовлетворять потребности каждого в том или ином виде занятости или профессии. Роль общества заключается в создании для всех равных правовых условий для реализации своих способностей.

Например, человек желает стать предпринимателем. В этом случае общество должно создать необходимые правовые условия. Но вот станет ли гражданин предпринимателем или нет, будет зависеть уже от его личных качеств.

2.2.2 Виды занятости

В предыдущем разделе были даны определения “занятым” по методологии МОТ и по Федеральному закону о занятости населения. Сравнение категории “занятые” в обоих источниках показывает, что Федеральный закон это понятие трактует шире, чем МОТ. Помимо различных групп работающих и временно отсутствующих на рабочем месте, Закон относит к занятым обучающихся очно в разных учебных заведениях. В самом деле, обучающиеся очно – люди занятые. Но следует понимать, что в методике Госкомстата России речь идет о занятых как о части экономически активного населения, а обучающиеся очно к этой категории отнесены быть не могут, так как в силу специфики своей деятельности они экономически не активны. Имеющие место разночтения полностью согласуются при рассмотрении видов и форм занятости.

Полная занятость



Полная занятость может быть достигнута при любом уровне вовлечения трудоспособного населения в общественное хозяйство, если данный уровень соответствует удовлетворению потребности населения в рабочих местах при условии экономической целесообразности (продуктивности) предлагаемых рабочих мест. Под экономически целесообразным понимается такое рабочее место, которое позволяет человеку достичь высокой производительности труда и иметь заработок, способный обеспечить достойное существование ему и его семье, не вредит здоровью и не унижает человеческого достоинства.

Полная занятость не равнозначна вовлечению всех трудоспособных граждан в сферу профессионального труда.

Выше мы уже отмечали, что в условиях рынка человек вправе сам выбирать одну из сфер общественно полезной занятости: профессиональный труд в народном хозяйстве, учебу с отрывом от работы, домашнее хозяйство и т.п. Однако только занятость профессиональным трудом приносит доход, повышает благосостояние и развивает личность. Отсюда возникает объективная потребность определить уровень занятости профессиональным трудом.

Общее число работников, занятых на предприятиях

(в организациях всех организационно-правовых форм)

К УЗПТ = -----

Численность экономически активного населения

Данный коэффициент отражает достижения в области производительности труда и социальной эффективности развития общества.

Продуктивная занятость

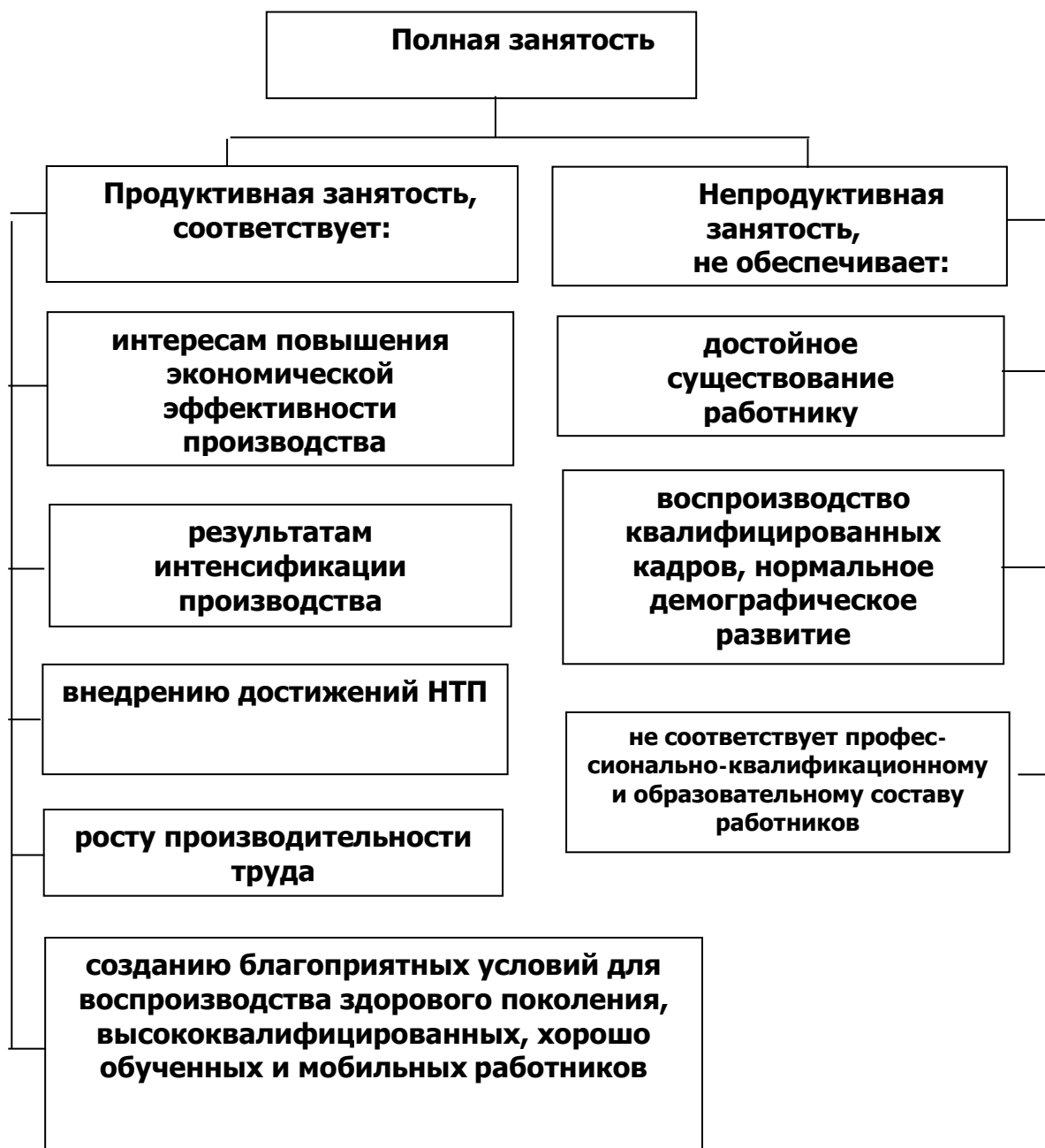
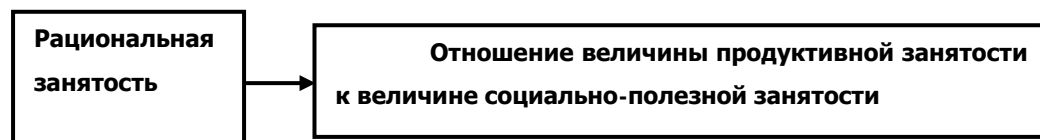
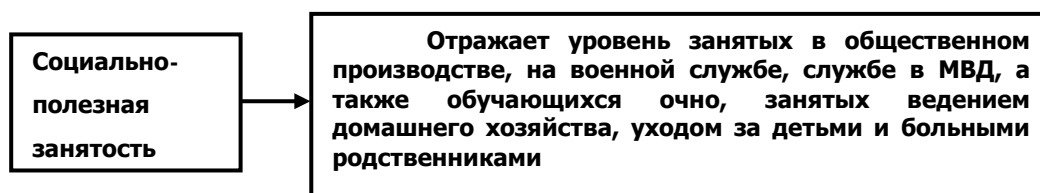
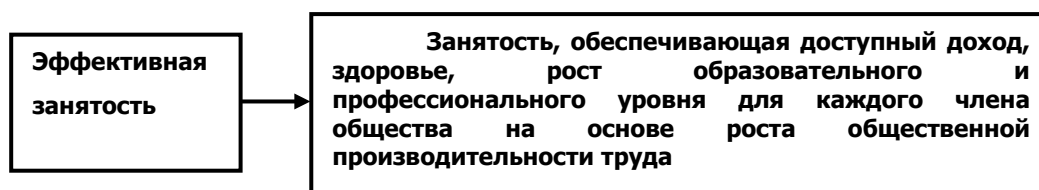


Рис. 1. Продуктивная занятость



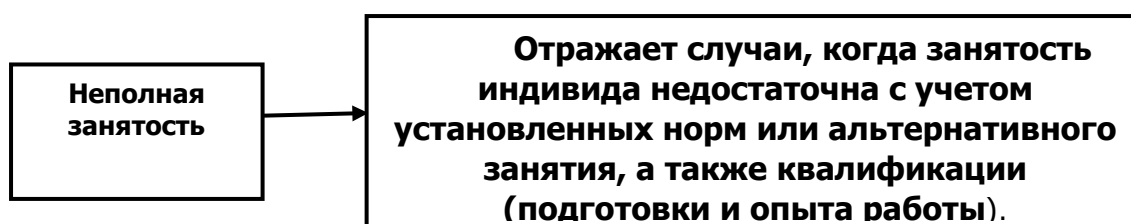
Эффективная занятость – теоретическое понятие, подразумевающее использование рабочей силы без потерь, когда достигается наибольший материальный результат.



- Полная продуктивная занятость, в отличие от чрезмерной, достижима только в высокоэффективной экономике. При этом объективно сложатся другие пропорции в распределении трудоспособного населения по сферам приложения труда. Следовательно, неизбежны структурные сдвиги в занятости.
- По мере роста эффективности труда уровень занятости профессиональным трудом будет понижаться. Это ближайшая перспектива развития нашего общества.
- Произойдет снижение потребности у самого населения в рабочих местах в связи с переключением интересов в другие сферы общественно полезной занятости (например, на учебу с отрывом от производства, включая и все формы переподготовки; на воспитание детей; на домашнее хозяйство).

2.2.3 Неполная занятость

Безработица определяется в рамках концепции рабочей силы как полное отсутствие работы. Не столь явно определены ситуации, когда имеет место частичное отсутствие работы или участие в экономической деятельности хотя бы одного часа в течение отчетного периода. Данные ситуации обычно находят отражение в понятии неполной занятости. Оно было введено с целью выявить ситуации частичного отсутствия работы и дополнить данные о занятости и безработице.



Хотя учет неполной занятости рекомендован главным образом для отражения ситуации в развивающихся странах, ее значимость в растущей мере будет ощущаться и в индустриальных странах.

Можно выделить две основные формы неполной занятости: видимую и невидимую.

Видимая неполная занятость – это преимущественно статистическое понятие, которое поддается непосредственному измерению в рамках обследований рабочей силы и других обследований и отражает недостаточность объема занятости.

Следует различать два элемента измерения видимой неполной занятости: а) число лиц, занятых неполное рабочее время; б) объем (масштабы) видимой неполной занятости. Первый элемент отражает число лиц, а второй представлен в единицах времени, например, рабочих днях, полуднях или часах.

Согласно международным стандартам, не полностью занятые видимым образом включают всех тех, кто работает по найму или на собственном предприятии, работающих или неработающих в данный момент, которые в отчетном периоде не по своей воле были заняты меньше нормального времени, установленного для данного вида деятельности, искали дополнительную работу и были готовы приступить к ней.

Данное определение устанавливает три критерия отнесения к числу таких лиц:

- Работа меньше нормального времени;
- Вынужденный характер такой работы;
- Поиск и готовность приступить к дополнительной работе во время отчетного периода.

Для отнесения трудящихся к этой категории должны выполняться все три критерия одновременно.

Поскольку не полностью занятые – это подгруппа занятых, данное понятие не применимо к населению экономически неактивному.

В соответствии с международными стандартами 1982 г. Объем видимой неполной занятости можно измерить путем агрегирования возможной дополнительной работы каждого лица, занятого неполное время в отчетном периоде. Возможное дополнительное рабочее время можно измерять в рабочих днях, половинах дней или часах в зависимости от национальных условий характера собранных данных.

Невидимая неполная занятость - преимущественно аналитическое понятие, отражающее неправильное распределение людских ресурсов или же принципиальный дисбаланс между трудом и другими факторами производства.

Характерными симптомами “невидимой неполной занятости” могут служить низкие доходы, неполное использование квалификации или низкая производительность.

Аналитические исследования “невидимой неполной занятости” следует направить на изучение и анализ широкого круга данных, включая доход и уровень квалификации (скрытая неполная занятость) и показатели производительности (потенциальная неполная занятость).

Однако, учитывая то, что потребность в данных для анализа невидимой неполной занятости весьма значительна и связана с рядом нерешенных проблем (например, оценка качества работ в сопоставлении с квалификацией выполняющих их лиц; увязка производительности предприятия с данными об индивидуальных характеристиках работников) было определено, что “по техническим причинам статистический учет неполной занятости можно ограничить видимой неполной занятостью”.

2.2.4 Эффективность занятости

Определив понятие “эффективная занятость”, уместно ставить вопрос о ее степени. Самым простым показателем оценки эффективности занятости является отношение фонда рабочего времени занятых за вычетом потерь рабочего времени к фонду рабочего времени занятых.

Для характеристики эффективности занятости применяются и специальные показатели.

Это прежде всего пропорции распределения ресурсов труда общества по характеру их участия в общественно полезной деятельности. Они зависят, в первую очередь, от достигнутого уровня производительности труда. Чем он выше, тем больше людей может уделять внимание учебе, отдыху, воспитанию детей.

Второй важнейшей характеристикой эффективности занятости может служить уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве.

Эту характеристику можно отразить двумя показателями.

1. Статистически. Это отношение населения, занятого профессиональным трудом, приносящим доход, ко всему трудоспособному населению.
2. Экономически. Это отношение потребности общественного хозяйства в работниках к потребности населения в рабочих местах.

Высокий уровень занятости профессиональным трудом означает низкую эффективность занятости, поскольку в одном случае занятость не обеспечивает достаточного уровня производительности труда, а в другом – приемлемого уровня оплаты труда.

Недостатки высокой занятости:

1. Не обеспечивает достаточного уровня производительности труда;
2. Сохраняет низкий уровень оплаты труда;
3. Затрудняет социально-профессиональное развитие работающих;
4. Не соответствует задачам укрепления здоровья населения и гармоничного развития семьи и личности.

Оценка эффективности занятости по характеру участия в общественно полезной деятельности и уровню занятости в общественном хозяйстве может проводиться в последовательности, которая позволяет использовать схему баланса трудовых ресурсов, предоставляемого органами госстатистики (табл. 1).

Таблица 1

Баланс трудовых ресурсов Республики Коми на 1998-1999 годы
(численность в среднегодовом исчислении, тыс. Человек)

Показатели	1998 г.	1999 г.
Численность населения – всего	1160,8	1152,7
Трудовые ресурсы – всего	726,3	725,0
Трудоспособное население в трудоспособном возрасте	695,8	694
Лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике	30,5	30,9
Численность занятых в экономике – всего	494,5	490,0
Учащиеся в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от производства	34,8	35,0
Трудоспособное население в трудоспособном возрасте	197,0	200,0
В том числе:		
Лица в трудоспособном возрасте, не занятые в экономике	105,6	92,0

Из представленных данных можно определить, что уровень занятости в народном хозяйстве составляет:

$$\frac{494,5 \text{ тыс. Человек}}{726,3 \text{ тыс. Человек}} \times 100 = 68,1\%$$

Учащихся:

$$\frac{34,8 \text{ тыс. Человек}}{726,3 \text{ тыс. человек}} \times 100 = 4,8\%$$

Лиц в трудоспособном возрасте, не занятых в экономике:

$$\frac{105,6 \text{ тыс. Человек}}{726,3 \text{ тыс. Человек}} \times 100 = 14,5\%$$

Лиц, старше трудоспособного возраста и подростков, занятых в экономике:

$$\frac{30,5 \text{ тыс. Человек}}{726,3 \text{ тыс. Человек}} \times 100 = 4,2\%$$

Третьей важной характеристикой эффективности занятости является структура распределения работающих по отраслям народного хозяйства, которая по существу представляет собой пропорции распределения трудового потенциала по видам занятий.

В России и Республике Коми отраслевая структура занятых отражает низкий уровень эффективности использования трудового потенциала общества. Структура считается благоприятной (прогрессивной), когда высокими темпами идет рост численности и доли работников в отраслях сферы услуг и НИОКР.

Четвертой характеристикой эффективности занятости является профессионально-квалификационная структура работающих. Она отражает степень сбалансированности системы подготовки кадров с потребностью экономики в квалифицированных работниках.

Профессионально-квалификационная структура работающего населения в России демонстрирует явную неэффективность занятости. Нарушено соотношение между работниками высшей, средней и низкой квалификации среди лиц как умственного, так и физического труда.

- Среди лиц умственного труда очень низка доля технических исполнителей. Так, если сравнивать с США, то среди всех занятых доля руководителей, специалистов высшего и среднего звена в России составляет 34%, а в США – 26%, а доля технических исполнителей соответственно 1,8% и 28%.
- Доля людей, занятых физическим трудом, составляет в России 68% против 45% в США.
- Среди работников физического труда значительно больше неквалифицированных рабочих (26% против 10% в США).

2.2.5 Социальные аспекты занятости

Занятость населения имеет ярко выраженное социальное содержание. Это позволяет рассматривать занятость как неотъемлемую часть социальной политики.

Можно выделить четыре социальных аспекта занятости:

1 - неразрывная связь занятости с важнейшим конституционным правом человека - правом на труд.

- Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
- Принудительный труд запрещен.
- Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. (Ст. 37, Конституции Российской Федерации).

2 - определяющая роль занятости в формировании уровня жизни и достойных условиях существования. Для большинства трудоспособных граждан только занятость обеспечивает рост уровня жизни.

- Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.
- В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан,

развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты. (Ст. 7, Конституции Российской Федерации)

3 - формирование новой мотивации высокоэффективного труда как основы роста благосостояния каждого и общества в целом.

4 - только трудовая деятельность преобразовывает человека, раскрывает и приумножает его профессиональные возможности, стимулирует развитие личности.

Из вышесказанного следует, что занятость должна рассматриваться как один из главных ориентиров развития, определяющих перегруппировку финансовых, материальных и трудовых ресурсов в народном хозяйстве, приоритетные направлений НТП, размещение производительных сил, пути повышения качества и уровня жизни.

Занятость в каждой социально-экономической системе имеет свои специфические черты. Сегодня считается признанным фактом, что мы входим или уже функционируем в социально ориентированной экономике. В ней занятость имеет следующие особенности:

- Сбалансированное сочетание полной и эффективной занятости;
- Добровольность труда и гармонизация прав и обязанностей человека в трудовой сфере, преодоление социального иждивенчества работников, равная ответственность гражданина и государства за возможность иметь работу, обеспечивающую достойный образ жизни;
- Свободный перелив рабочей силы между сферами приложения труда, отраслями, профессиями и территориями в интересах роста эффективности труда;
- Новая трудовая мотивация, предприимчивость и высокая заинтересованность работников в высокопроизводительном труде;
- Целенаправленное смягчение отрицательных последствий рыночной экономики для трудящихся.

Рассмотрев основные черты и аспекты занятости в новых условиях хозяйствования, необходимо остановиться на тех мероприятиях, которые будут содействовать формированию этих новых качественных характеристик занятости.

2.2.6 Государственная политика занятости и ее приоритеты

Государственная политика занятости населения представляет собой систему мер государственного прямого и косвенного воздействия на рынок труда для достижения поставленных целей.

Цель политики занятости: достижение полной и эффективной занятости трудоспособного населения в регионе или в национальных масштабах в сочетании с необходимой социальной поддержкой безработных и смягчением отрицательных последствий долговременной безработицы. Для решения поставленной цели разрабатывают программы содействия занятости населения. Они нацелены на защиту граждан от безработицы и охватывают прежде всего две группы населения — работающих, но находящихся под угрозой увольнения граждан, и безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости населения.

Государственную политику занятости следует рассматривать как процесс, проходящий

на трех уровнях: макроуровне, региональном и местном уровне.

На макроуровне решаются задачи политики занятости, направленные на:

1) согласование целей и приоритетов политики занятости с экономической, социальной, демографической, миграционной политикой. В этот блок входят:

- Пенсионная политика (регулирование численности трудоспособного населения);
- Образовательная политика (воздействие на качество рабочей силы, в первую очередь новой);
- Социальная политика (с точки зрения поддержки слабо защищенных групп: молодежи, женщин, инвалидов и др.);
- Регулирование доходов, рассматриваемых как цена труда;
- Содействие занятости мигрантов, в том числе беженцев и вынужденных переселенцев;

2) согласование системы целей и приоритетов политики занятости с финансово-кредитной, структурной, инвестиционной, внешнеэкономической политикой. К этому основному блоку относятся вопросы:

- Государственных, инвестиционных программ, дотаций, кредитов и налоговых льгот, направленных на поддержание и развитие производства (и рабочих мест) в приоритетных отраслях;
- Организация санации и банкротства предприятий с наименьшим ущербом для занятости;
- Организация государственных заказов и закупок продукции, в первую очередь оборонного, инфраструктурного (авиационный, морской и другие виды транспорта, связь и т.п.), экологического и социального назначения;
- Государственная поддержка развития фермерства, индивидуального, малого и среднего бизнеса.

3) трудоустройство и социальную поддержку незанятого населения. Основа данного блока — политика органов Государственной службы занятости на рынке труда. Приоритеты ее деятельности направлены на:

- Развитие качества рабочей силы через образование, профессиональную подготовку и переподготовку, совершенствование информационных систем на рынке труда;
- Целевую поддержку рабочих мест для сдерживания высвобождения работающих;
- Развитие механизмов трудоустройства вообще и в частности поддержки на рынке труда беженцев и вынужденных переселенцев, граждан с ограниченной трудоспособностью, длительно безработных, женщин, молодежи и подростков и ряда других групп.

В число задач данного блока входят также вопросы регистрации и социальной поддержки безработных, организации общественных и временных работ и др.

На региональном уровне государственная политика занятости в основном осуществляется в тех же направлениях. Оценка перечня составных элементов политики занятости сужена на уровне регионов по сравнению с общегосударственным уровнем.

На региональном уровне в интересах политики занятости возможно осуществление программ:

- Жилищного, транспортного и производственного строительства;
- Государственных (в том числе муниципальных и других) закупок продукции для нужд транспорта, связи, экологических, социальных и т. Д.;
- Предоставление предприятиям кредитов и налоговых льгот (региональные налоги), направленных на поддержание и развитие производства (и рабочих мест) в приоритетных отраслях.

На местном уровне политика занятости включает финансовое, налоговое и иное стимулирование поведения на рынке труда предприятий, организаций, индивидуальных зарегистрированных (формальный сектор) и незарегистрированных (неформальный сектор) предпринимателей и домохозяйств (семей). На данном уровне ведется вся практическая работа, которую предусматривают мероприятия занятости: трудоустройство, обучение, выплата пособий и т.д.

Основной практической целью политики занятости в условиях спада производства последних лет явилось упреждение массовой хронической безработицы и смягчение ее социальных последствий.

При проведении политики занятости существует проблема постоянного поддержания достаточной занятости, причем "достаточность" имеет минимум два аспекта:

- Удовлетворение потребностей в рабочей силе функционирующего и инвестируемого в экономику капитала;
- Обеспечение рабочими местами трудоспособного населения как условие нормального существования.

Основные компоненты программ занятости:

- Анализ проблем (сосредоточен на выявлении сильных и слабых сторон местной экономики и проблем занятости, с которыми сталкивается данная область. Для этого необходимы сбор данных и их идентификация);
- Аудит (направлен на оценку эффективности существующих мероприятий, роли местных организаций, менеджмента организаций, отвечающих за реализацию плана регионального развития и взаимодействия всех участников этого процесса);
- Анализ ресурсов (позволяет учесть, как использовались ресурсы, определить ресурсы, которые будут необходимы для дальнейшей деятельности, и источники их привлечения);
- Формулировка целей (четко определяются цели реализации избранной в программе стратегии. Она должна соотноситься с проблемами и возможностями данной области);
- План действий (определяется последовательность действий, которые должны быть предприняты для осуществления стратегических целей);
- Система мониторинга и оценки (определяется эффективность отдельных мероприятий и подтверждается общая целесообразность принятой программы).

При разработке программы применяются:

- Методы аналитического исследования — для подготовки обзора статистики, отчетов, юридических норм и финансовых аспектов;

- Визиты и посещения — для посещения рабочих площадок, зданий и знакомства с текущей деятельностью в данном регионе, для анализа местных инициатив в области экономического развития и обеспечения занятости;
- Социологические обследования — для исследования тенденций развития бизнеса, навыков работников и общественного мнения.

Политика занятости в рыночной экономике с социальной направленностью требует соблюдения следующих принципов:

- Приоритетность активных мер содействия занятости, прежде всего направленных на сохранение и создание новых рабочих мест, переподготовку кадров;
- Профессиональная ориентация с целью расширения возможностей трудоустройства;
- Предпочтительное поддержание тех направлений спроса на рабочую силу, которые требуют наименьших затрат и дают быстрый результат в сфере занятости; сохранение отдельных элементов гарантированной занятости, в первую очередь на государственных предприятиях и в процессе банкротства предприятий;
- Максимальная адаптация политики к потребностям конкретных региональных, отраслевых и социально-демографических групп населения и работников при особом внимании к женщинам, молодежи, пенсионерам и другим социальным группам с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда;
- Приоритетность мер по поддержанию профессионально-квалификационного потенциала общества, в том числе путем сохранения квалифицированного ядра трудовых коллективов на предприятиях, в организациях, учреждениях;
- Первоочередная ориентация мер поддержки занятости на "проблемные" (кризисные) регионы с повышенным уровнем безработицы;
- Оказание эффективной социальной поддержки безработным, чтобы не допустить расширения бедности, воспрепятствовать процессам десоциализации (люмпенизации) данной категории населения, и в конечном счете — профилактика социальных конфликтов.

Анализ ситуации на рынке труда

Прежде чем решать проблемы занятости и исследовать возможные пути их решения, необходимо четко представить ситуацию, сложившуюся на рынке труда. Термин "ситуация" означает обстановку, положение, систему внешних по отношению к субъекту условий и факторов, побуждающих и опосредующих его активность. Любая конкретная ситуация возникает в результате особого сочетания обстоятельств (факторов внешней среды) и собственных возможностей субъекта деятельности.

Обстановка, существующая на рынке труда в данный конкретный момент времени, может быть описана с помощью набора разнообразных показателей (абсолютных размеров и уровня занятости и безработицы, их структуры, уровня заработной платы и т.д.).

Для определения характера ситуации на рынке труда в конкретный момент времени или за конкретный период необходимо количественно определить состояние на рынке труда данной территории с помощью показателей численности зарегистрированных службой занятости граждан, не занятых трудовой деятельностью; численности безработных; продолжительности

безработицы; величины скрытой безработицы; наличия свободных мест и вакантных должностей.

Оценка ситуации предполагает развернутую характеристику текущего состояния региона, позволяющую разработать программу действий в соответствии с существующими в регионе возможностями и с учетом факторов, препятствующих его развитию. Следует изучить общий контекст развития экономической ситуации, качество местной инфраструктуры, "силу" местной экономики и рынка труда.

Для получения полной картины, характеризующей ситуацию на рынке труда, следует выявить факторы, которые оказывают на нее влияние. Таких факторов много, но их можно объединить в укрупненные группы: экономика данного региона; ресурсы, сосредоточенные на территории региона; демографическая ситуация; качество жизни; инфраструктура; значение региона для более обширной территории, страны, ближнего и дальнего зарубежья; экономико-географическое положение региона; уникальные особенности и культура данной местности.

После оценки состояния рынка труда можно охарактеризовать ситуацию следующим образом: благоприятная, неблагоприятная, стабильная (по сравнению с ранее проведенными исследованиями), нестабильная, изменяющаяся, критическая, напряженная, меняющаяся к лучшему.

Вопросы для контроля и обсуждения

1. Какие основные принципы занятости сформулированы в Законе о занятости населения Российской Федерации?
2. При каких условиях в обществе может быть достигнута полная, продуктивная занятость?
3. В чем отличия скрытого и открытого рынков труда?
4. Что такое инфраструктура рынка труда?
5. Как может влиять бюджетная (кредитно-денежная, налоговая) политика правительства на ситуацию на рынке труда?
6. Совпадает ли деление рынка труда на внутренний и внешний, на первичный и вторичный?
7. Каковы положительные и отрицательные последствия развития гибкости рынка труда с экономической и социальной точек зрения?
8. Какими чертами определяется социальная сущность занятости?
9. В чем смысл социальной защищенности в сфере занятости?
10. Каковы роль и место государственной политики занятости в экономическом развитии страны? Какими законодательными актами это регламентируется?
11. Почему занятость является категорией, интегрирующей в себе условия социально-экономического развития общества?
12. Для чего нужны государственная и региональные программы занятости? В чем заключается их разновидности и отличительные особенности?
13. Что собой представляет механизм разработки федеральной и региональной программ занятости?
14. Каковы структура, состав и основные функции Государственной службы занятости населения Российской Федерации?

Практикумы-ситуации

ЖЕНЩИНЫ И РАБОТА В ЕВРОПЕ

В 1980-1990 гг. Доля женщин среди экономически активного населения государств-членов Европейского Союза (ЕС) постоянно возрастала. С 1985 по 1990 г. Показатели занятости женщин возрастали в два раза быстрее, чем показатели занятости мужчин (Едидл Opportunities Commission, 1992). В Великобритании за период 1970-1990 гг. Количество работающих мужчин уменьшилось на 2,8 млн человек, в то время как количество работающих женщин выросло на 2,0 млн (Ipsos Data Service, May 1993). Однако, несмотря на эти изменения, общественные дебаты и кампании, направленные на предоставление равных возможностей, женщины гораздо менее экономически активны, чем мужчины. Как вы думаете, почему? Поговорите с женщиной, которая могла бы работать, но не желает трудиться вне домашнего хозяйства. Какие факторы повлияли на ее решение: неудовлетворительная работа детских учреждений, отсутствие возможности работы по гибкому графику, неравенство в доступе к профессиональной подготовке, предрассудки вроде «место женщин дома», стереотипы типа «мужчины — победители» и «женщины не заинтересованы в карьере». Сравните свои ответы с ответами других студентов и сделайте выводы.

НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЬ И ПЛАНИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Выпускающее компьютерное оборудование предприятие оперирует на высококонкурентном рынке: жизненный цикл товаров не отличается продолжительностью (составляет, к примеру, один год); спрос на продукцию непредсказуем. Ежегодно специалисты завода прогнозируют объем продаж и оценивают соответствующий спрос на труд. Полученные предварительные показатели постоянно (ежемесячно и ежеквартально) корректируются. Завод работает исключительно на заказ (запасы готовой продукции практически отсутствуют), а объемы продаж, производства и, следовательно, спрос на рабочую силу изменяются еженедельно. Завод имеет договоренность с примерно сорока безработными которых он привлекает в случае острого дефицита рабочих, и в то же время он нанимает все больше и больше временных работников. В настоящее время 15-20% рабочих наняты на временной основе, со многими из них контракт заключен только на один месяц.

АНАЛИЗ РАБОЧЕГО МЕСТА НА ЗАВОДЕ, ПРОИЗВОДЯЩЕМ ЭЛЕКТРОНИКУ

Большинство рабочих заданий выполняются командами. Менеджмент принял решение о разработке требований к рабочему месту члена производственной бригады. Для того чтобы определить основные требования к кандидатам, была разработана специальная анкета, на вопросы которой ответили менеджер по производству, производственные мастера и специалисты отдела управления персоналом. Анализ полученных данных позволил определить основные задания, которые должен выполнять работник, занимающий эту должность:

- Устойчивые навыки: визуальная проверка, технические знания, поиск ошибок.
- Желательные характеристики: внимание к деталям, рациональность, практичность, общительность.

ОТБОР НА ДОЛЖНОСТЬ УПАКОВЩИКА, ЗАНЯТОГО НЕПОЛНЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

Студент дневного отделения университета подал заявление о приеме на работу упаковщиком в супермаркет на неполный рабочий день. Сотрудник компании попросил

претендента в определенный день подойти в местный отель. Оказалось, что в конкурсе на замещение вакантной должности участвуют 40 кандидатов, а комиссия состоит из шести менеджеров. Процесс отбора проходил с 10 до 16 часов и включал в себя: (1) знакомство с компанией (видеоматериалы и устную презентацию менеджеров), ее историей, работой и ценностями; последние подчеркивали важность семейной атмосферы и принципа «Клиент всегда прав»; (2) различные тесты; (3) занятие, на котором «конкурсанты» делились видением потребностей и приоритетов покупателей; (4) заключительное индивидуальное собеседование.

РОБЕРТ ОУЭН—ИННОВАТОР РАННЕГО МЕНЕДЖМЕНТА

Роберт Оуэн (1771-1856) был удачливым фабрикантом, производителем текстиля. В начале XIX в. Его расположенная в Шотландии, в Нью-Ланарке, фабрика была весьма крупным бизнесом, требующим выходящих за пределы потребностей владельцев более мелких предприятий уровня менеджмента и методов производственного контроля. Бывший ее владелец обанкротился, положение было плачевным, и Р. Оуэн первым делом попытался было набрать новых работников, то есть быстро улучшить качество рабочей силы. Однако на заре Промышленной революции кандидаты в наемные работники имели либо небольшой опыт работы, либо вообще не имели его. Фабрикант обнаружил, что «преобладающее большинство рабочих были безынициативны, несдержанны, нечестны (и) бежали от правды». Ему также пришлось «иметь дело с нерадивыми аморальными менеджерами, злоупотреблявшими воровством, растратами и пьянством».

Р. Оуэн ввел новую практику управления. Она включала в себя ежедневный или еженедельный учет запасов сырья, незавершенного производства, готовой продукции. Кроме того, фабрикант ввел систему контроля труда наемных рабочих. По итогам дня на рабочих местах на всеобщее обозрение устанавливались знаки, соответствовавшие оценке труда работников, — деревянные дощечки разных цветов. Черный означал плохую работу. Учет полученных «оценок» был вменен в обязанности мастерам и контролерам. Р. Оуэн был «фанатиком» дисциплины и стремился всеми силами «противодействовать зарождающемуся беззаконию», однако его рабочие отнеслись к нововведениям без энтузиазма (мягко говоря).

Р. Оуэн активно управлял связями между бизнесом и остальным миром. Он вошел в деловую элиту Глазго, принимал участие в деятельности местной торговой палаты, играл важную роль в социальной и политической жизни города. Фабрикант использовал свои связи «в верхах» и для подготовки документов о реформах в сфере образования и изменениях в экономической системе; он критически оценивал влияние индустриализации на положение рабочего класса. Р. Оуэн полагал, что приобретение полезных навыков помогло бы выходцам из рабочих семей покончить с нищетой. Он организовал при фабрике детские сады для детей рабочих старше одного года, что позволяло работать обоим родителям, пропагандировал необходимость образования. Его эксперименты в области кооперации и создания сообществ имели ограниченный успех. Цель теоретических изысканий и практических экспериментов Р. Оуэна заключалась в нахождении новых способов организации экономической системы, которые позволили бы увеличить заработную плату рабочим и предоставить им гарантии занятости даже во время кризисов перепроизводства. Например, он убедил своих союзников в парламенте предложить в 1815 г. Закон о детском труде, в соответствии с которым запрещалась работа на фабриках детей до 10 лет. Кроме того, он предлагал ограничить рабочий день десятью часами. Однако его предложение встретило отпор со стороны фабрикантов, и в 1819 г. К разочарованию Р. Оуэна был принят гораздо менее радикальный закон.

2.3 ВТОРИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ

1. *Виды вторичной занятости.*
2. *Вторичная занятость работников предприятий различного типа.*
3. *Социальные факторы, влияющие на поведение работников в сфере вторичной занятости.*
 - 1.1. *«Субъективные» факторы (факторы, связанные с социально-демографическими характеристиками работника)*
 - 1.2. *Объективные факторы (факторы, связанные со спецификой производства)*

2.3.1 Виды вторичной занятости

Одним из механизмов адаптации населения к меняющимся условиям экономической жизни является вторичная занятость. Под вторичной понимают такую занятость, которая связана с получением дополнительных доходов. Их источником может быть как работа на "родном" предприятии (в этом случае трудовая деятельность должна осуществляться за рамками установленной законодательством нормальной продолжительности рабочего дня), так и на других предприятиях, у частных лиц и самозанятость.

Прежде всего остановимся на формализованных, т.е. Оформленных юридически, вариантах.

1. Работа по совместительству. До 90-х годов это был наиболее традиционный вид формализованной вторичной занятости, особенно распространенный среди рядовых специалистов и линейных руководителей. Чаще всего в качестве совмещаемой работы выступал низкоквалифицированный труд с соответствующим уровнем заработной платы. Так, в числе самых совмещаемых профессий большинством проинтервьюированных работников отделов кадров назывались такие, как техник, грузчик, табельщица, бухгалтер, архивариус и т.п.

Работа по совместительству обычно совпадала с местом основной работы, что позволяло работнику выполнять ее (полностью или, по крайней мере, частично) в основное рабочее время. В результате проблема согласования графиков основной и дополнительной работы благополучно разрешалась, в противном случае она нередко становилась непреодолимым препятствием для желающих работать по совместительству. В настоящее время распространенность работы по совместительству несколько снизилась. Среди причин этого - и появление (легализация) других вариантов вторичной занятости, и экономическая невыгодность совместительства для совместителей, и отказ предприятий от работающих по совместительству в условиях расширяющегося предложения на рынке труда. По оценкам работников, работа по совместительству не дает существенной прибавки к заработной плате, увеличивая ее не более чем на 30-50%.

2. Работа по срочным трудовым договорам (соглашениям). В отличие от работы по совместительству, которая предполагает относительно постоянную и длительную занятость работника, работа по трудовым соглашениям является в большинстве случаев кратковременной ситуативной формой вторичной занятости. Срок такой работы обычно ограничен временем выполнения определенного заказа (объема работы). Она получила достаточно широкое распространение на изученных предприятиях в последние годы, что во многом связано с нестабильностью их производственной программы и неустойчивым финансово-экономическим положением. Распространение работы по трудовым соглашениям стало одной из адаптивных реакций предприятия и работников на изменившиеся условия деятельности.



Рис. Вторичная занятость работников

Первоначально в качестве предмета договора обычно выступало выполнение различного рода разовых, срочных, сезонных работ для сторонних организаций, населения и самого предприятия, не связанных с его собственной производственной программой. Спектр таких работ существенно зависит от производственного профиля предприятия, его технологических возможностей. Среди наиболее распространенных работ можно назвать изготовление и монтаж различных металлоконструкций (дверей, решеток, гаражей и т.п.), ремонтно-строительные работы, подготовку объектов соцкультбыта (детских лагерей, заводских домов отдыха и профилакториев - к весенне-летнему сезону, жилищно-коммунального хозяйства - к отопительному), транспортные услуги. Если на предприятии возникала необходимость выполнения подобного рода работ, его руководство привлекало к ним прежде всего своих работников, заключая с ними соответствующее трудовое соглашение (если работа должна была выполняться в свободное от основной работы время), предоставляя им тем самым возможность дополнительного заработка. В условиях неполной загрузки производственных мощностей на некоторых предприятиях стимулировалось выполнение заказов для сторонних организаций и населения.

В настоящее время в качестве предмета договора выступает выполнение не только названных выше видов работ, но и нередко непосредственно производственной программы предприятия. Заключение таких трудовых соглашений означает фактическое продолжение выполнения работником своих основных производственных функций, только за пределами нормального по продолжительности рабочего дня. Можно сказать, что работа по подобным трудовым договорам выступает как превращенная форма сверхурочной работы. Этот вид вторичной занятости получил наиболее широкое распространение на предприятиях, которые испытывают дефицит численности рабочих.

Работа по трудовым договорам имеет экономические и социальные аспекты.

Экономический аспект работы по трудовым договорам. Во-первых, она выгоднее работнику, чем сверхурочная, т.к. Оплата значительно больше. Как известно, оплата сверхурочной работы зависит от размера почасовой тарифной ставки рабочего-повременщика, величина же заработка по трудовому соглашению обычно является результатом торга между сторонами, его заключающими. По оценкам работников, дополнительный заработок от работы по трудовому соглашению должен быть сопоставим с месячной заработной платой (основной), в противном случае весьма вероятен отказ от предлагаемой работы. Кроме того, выплата заработанных по трудовому соглашению денег осуществляется с меньшими вычетами, чем из основной заработной платы, что делает ее еще более привлекательной для работников. Это связано с тем, что к исполнению принимается конкретный профинансированный заказ, а также с особенностями начисления и бухгалтерского учета сверхурочных и договорных денег.

Во-вторых, она выгодна и предприятию, т.к. Позволяет сгладить зигзаги производственной программы и не содержать численность про запас на случай появления крупного заказа.

Социальный аспект работы по трудовым договорам. Работа по договорам влечет усиление зависимости рабочих от линейных руководителей (прежде всего от начальников цеха и участка), которые обычно определяют персональный состав участников договора, занимаются выбиванием денег за сделанную работу и их распределением.

Работа по договорам используется цеховым руководством как средство удержания необходимых подразделению работников, поскольку позволяет последним существенно (нередко в 2-3 раза) увеличить свой заработок.

3. Коммерческая деятельность. Материалы, полученные в ряде исследований, показывают, что большинство работников промышленных предприятий либо вообще не участвуют в сфере челночно-ларечной торговли, либо их участие в ней является весьма эпизодическим (в основном во время административных отпусков, в свободные дни при работе по сокращенной рабочей неделе) и сводится к выполнению различного рода подсобных работ (помощь родственникам и знакомым в реализации товаров, в их хранении, транспортировке). Следует заметить, что, по мнению большинства опрошенных, для успешной работы в этой сфере необходимы капитал, связи, определенные индивидуально-психологические качества и навыки, которыми они не располагают.

Кроме того, коммерческая деятельность в условиях наступившей профессионализации и в этой сфере требует постоянной занятости и, следовательно, делает невозможным совмещение ее с работой (нефиктивной) на промышленном предприятии.

Местонахождение предприятия в небольшом городке также затрудняет занятие его работников неформальной коммерцией. В этом случае сильный социальный контроль вынуждает работника либо делать это только в выходные, (то есть нерегулярно, непрофессионально, на низком уровне доходности), либо покидать предприятие и делать

торговлю основным занятием. Однако в условиях суженого рынка труда это очень рискованно: рабочее место будет безвозвратно потеряно и в случае коммерческого провала податься будет уже некуда.

4. Оказание услуг населению. Это, безусловно, один из наиболее распространенных вариантов поведения работников в сфере вторичной занятости, особенно в неформализованном ее секторе. Прежде всего это изготовление различной продукции, которая пользуется устойчивым спросом у населения (начиная от болтов, гвоздей, уголков и прочей "мелочевки" и кончая гаражными воротами, металлическими дверями и решетками). При этом существенная часть заказов населения выполняется непосредственно на рабочих местах, используется заводское оборудование, материалы, нередко и в рабочее время. Больше всего возможностей для этого имеют рабочие вспомогательных цехов (ремонтных, инструментальных, транспортных).

Получаемые при этом доходы существенно колеблются и зависят как от трудовой активности самого работника, так и от потребностей рынка. Заметим, что доходы получают не только непосредственные исполнители заказов, но и нередко и мастера (или другие линейные руководители) за то, что "не видят лишнего".

Другая часть услуг населению оказывается за пределами "родного" предприятия. Это и ремонт автомобилей, и ремонтно-строительные работы, и транспортные услуги, и шитье или вязание на заказ и т.д. Такой вариант поведения в сфере вторичной занятости характерен для тех работников, которые либо имеют вторую специальность, а также для тех, чья основная специальность соответствует потребностям рынка. В целом, наличие хотя бы одной дополнительной специальности или хорошо развитого умения значительно улучшает позиции работника как на основном рынке труда (создает для него "веер" возможностей), так и на рынке вторичной занятости. Иногда такая вторичная занятость становится по сути дела первичной не только по величине получаемых доходов, но и потому, что начинает определять требования к основной работе (ее режиму, интенсивности труда и пр.).

2.3.2 Вторичная занятость работников предприятий различного типа

Наиболее богатый материал о вторичной занятости с точки зрения ее масштабов, разновидностей, динамики развития дают "старые" (бывшие государственные) предприятия. Поскольку положение на многих из них никак нельзя назвать благополучным, а задержки с выплатой зарплаты и неполная занятость стали обычным явлением, постольку именно здесь подработки получили весьма широкое распространение. По приблизительным подсчетам, не менее половины опрошенных работников неблагополучных предприятий имеют в настоящее время или имели в последние 2-3 года дополнительную работу (постоянную или эпизодическую). На более благополучных предприятиях в сфере вторичной занятости работало 20-30% работников.

Вся система организации труда и производства на "старых" (прежде всего крупных промышленных) предприятиях, практически не изменившаяся в течение последних лет, мало приспособлена для временной работы и тем более для работы неполный рабочий день. Исключение составляет лишь небольшой круг работ, которые по своей специфике (например сезонности) традиционно продолжают оставаться в сфере подработок (чистка снега с крыш, ремонтные работы, работы, связанные с подготовкой к зиме, и т.п.).

В-третьих, в сферу вторичной занятости вовлечены в основном небольшие, чаще всего негосударственные предприятия, с ней же связана работа у частных лиц и самозанятость.

Таким образом, вторичная занятость на неблагополучных предприятиях является делом весьма необходимым, поскольку именно предприятия такого типа не в состоянии обеспечить своим работникам надежного и стабильного основного дохода. Последние подрабатывают в основном за пределами своего предприятия и преимущественно в период административных отпусков и отпусков без содержания, поскольку традиционный график работы, принятый на промышленных предприятиях, трудно совместим с постоянной работой в другом месте.

Вторичная занятость на благополучных (точнее говоря, относительно благополучных) предприятиях имеет некоторую специфику. С одной стороны, производственные мощности таких предприятий обычно загружены в большей степени и производственные цеха либо не останавливались вообще, либо останавливались на более короткий период (несколько недель). Это обстоятельство существенно ограничивает возможности для дополнительной работы на других предприятиях. С другой стороны, и для них характерны снижение реальной заработной платы, и задержки в ее выплате (правда, не столь продолжительные). Поэтому и здесь работники не упускают случая подработать, однако чаще, чем на благополучных предприятиях делают это по месту своей основной работы.

На "новых" предприятиях, демонстрирующих образцы нетрадиционной кадровой политики, вторичная занятость распространена в меньшей степени. Это, очевидно связано и с более высоким уровнем доходов, и с высокой интенсивностью труда ("на подработки не остается ни времени ни сил"). Заметим, однако, что основные обязанности сотрудников новых организаций нередко настолько широки, что позволяют им гибко компенсировать временную паузу по основной функции дополнительной работой. То есть сама первичная деятельность предполагает (допускает) дополнительную работу.

2.3.3 Социальные факторы, влияющие на поведение работников в сфере вторичной занятости

2.3.3.1 "Субъективные" факторы (факторы, связанные с социально-демографическими характеристиками работника)

Одним из наиболее значимых факторов, определяющих стратегию поведения человека в сфере вторичной занятости, является уровень образования и квалификации. Чем выше квалификация и уровень образования, тем, очевидно, более конкурентоспособными и адаптивными являются работники на рынке труда, шире спектр их возможностей на нем, тем активнее ведут себя они в поисках дополнительной работы. Наличие высшего образования, по наблюдениям, отчасти подтвержденными и на статистическом уровне, серьезно активизирует поиски подработок. Типичной для строительных и промышленных предприятий оказалась ситуация, когда ИТР (в основном, линейные руководители и цеховые специалисты) объединяются в "комплексные бригады", составленные из разнопрофильных специалистов, и "шабашат" у владельцев дач, частных домов или просто производят средний и крупный ремонт коммуникаций в городских квартирах, а также выполняют аналогичные работы на своем предприятии.

Не последнюю роль играет пол и семейное положение работников. Вторичная занятость в большей степени распространена среди женатых мужчин и матерей-одиночек. Первые идут

на подработки в попытках улучшить материальное положение семьи, вторые - прокормить себя и ребенка. Замужние женщины подрабатывают меньше, чем женатые мужчины - срабатывает стереотип, что в случае материальных затруднений мужчина первым должен повысить свою трудовую активность.

Интересно, что на "подработочную" активность людей влияет и уже сложившийся уровень доходов семьи. Работники со средним доходом и выше среднего активнее ведут себя в сфере подработок и имеют их чаще, чем все остальные. По всей видимости, срабатывает повышенный уровень материальных притязаний.

Возрастной фактор. Молодежь предпочитает не искать подработки, а при первом удобном случае радикально менять место работы. Кадровые рабочие, особенно пожилые, тяжело переносят незагруженность, отсутствие работы, однако в сфере вторичной занятости мало активны - сказываются проблемы со здоровьем, предубеждения против многих сфер вторичной занятости. Однако если денег все-таки катастрофически не хватает, пожилые люди охотнее пойдут на подработку, чем на смену места работы. Наиболее активны в сфере вторичной занятости 30-45-летние работники.

Социокультурные особенности работников. Бывшие деревенские жители (коих довольно много на традиционных крупных предприятиях), а также жители малых городов скорее склонны заниматься натуральным хозяйством, "самопрокормом" (дачами, огородами, другими видами домашнего труда), чем искать дополнительные каналы притока наличных денег.

2.3.3.2. Объективные факторы

(факторы, связанные со спецификой производства)

Режим и характер работы. Скользящий посменный график, широко распространенный на промышленных предприятиях, существенно препятствует подработкам. Несколько более удобен в этом смысле 12-часовой режим труда, принятый на некоторых видах производства (в этом случае есть достаточный запас времени между сменами и большие "пересменки"). Однако в любом случае труд в промышленности приучает к определенному режиму, и даже во время вынужденных отпусков привыкшие к жесткому графику люди с трудом "осознают свою свободу" и не сразу начинают ее использовать.

Нельзя сбрасывать со счетов специфику отраслей и специальностей на рынке вторичной занятости. Рабочие массовых универсальных специальностей (строители, водители, сварщики, слесари, электрики) имели подработку практически всегда.

1. Сфера вторичной занятости на протяжении последних лет постепенно расширялась, охватывая все большее число работников промышленных предприятий. Доля работников, имеющих дополнительную работу, составляет примерно 25-30%. Вместе с тем дальнейшее расширение сферы вторичной занятости представляется нам весьма проблематичным. Среди причин этого можно назвать нарастание конкуренции и профессионализацию новых негосударственных структур, а также частных лиц, занимающихся торговлей, оказанием услуг населению; сокращение числа вакансий на рынке труда и рост показателей его напряженности.

2. Вторичная занятость выполняет несколько важных для рынка труда функций:

- Для работников вторичная занятость является прежде всего средством выживания в сложных социально-экономических условиях (неполная занятость, низкая зарплата, задержки ее выплаты), а также в ряде случаев инструментом удовлетворения высоких материальных и социальных запросов, полигоном для испытания своих сил и возможностей в новых областях трудовой деятельности. Кроме того, на небольших по размеру предприятиях, где существуют естественные ограничители на индивидуальные перемещения в рамках организации, вторичная занятость отчасти замещает функции вертикальной и горизонтальной мобильности;

- Для руководителей предприятий вторичная занятость работников выступает в качестве одного из механизмов "придержания труда", сохранения технологического и социального ядра коллектива;

- Для государства вторичная занятость населения является "амортизатором" социальной напряженности, механизмом адаптации работников к новым социально-экономическим условиям.

3. Типы поведения людей в сфере вторичной занятости определяются сложным набором характеристик, главными из которых являются пол, возраст и уровень квалификации. В конечном же счете водораздел между занятыми и незанятыми дополнительной работой проходит даже не по "анкетным данным", а по социально-психологическим и социокультурным особенностям работников.

4. Позицию руководителей неблагополучных предприятий в отношении вторичной занятости можно назвать политикой "вынужденного невмешательства", доходящего иногда до попустительства. На такого типа предприятиях эта позиция вынужденная и понятная: если не можешь обеспечить персоналу загрузку и оплату, не мешай людям самими зарабатывать на жизнь. В случае ужесточения политики администрации в отношении подработок возможны массовые увольнения работников. На благополучных и новых предприятиях описанная выше позиция трансформируется. Здесь долгом администрации скорее является контроль за масштабами подработок, дабы они не шли в ущерб основной деятельности.

5. Как и большинство социальных явлений, вторичная занятость населения имеет последствия двоякого рода. К числу ее позитивных последствий можно отнести не только решение для работников, действующих на вторичном рынке труда, экономических проблем переходного периода, но и расширение представлений человека о своих возможностях и способностях, а в некоторых случаях формирование более адекватного мнения о себе и новых секторах экономики. Вторичный рынок рабочей силы делает переход к новой экономической системе более органичным, способствуя адаптации населения к ней.

Вместе с тем нельзя не назвать и негативных последствий вовлечения большого числа работников в сферу вторичной занятости. Это и уменьшение социальной защищенности работников в настоящем и будущем (доходы от большинства видов подработок не "участвуют" в начислении больничных, отпускных и, в конце концов, пенсии); и профессиональная деградация по основному месту работы, деформация трудовой морали; и работа на "износ" (повышенная продолжительность рабочего дня, нарушение нормального режима труда и отдыха).

6. Решительные действия работодателей по прекращению или значительному ограничению возможностей для вторичной занятости населения могут привести к нарушению сложившегося баланса трудовых ресурсов и резким переливам работников из одной сферы занятости в другую. В нынешних условиях это может привести к серьезным нагрузкам на рынок труда и даже к "взрыву" реальной безработицы.

Вопросы для контроля и обсуждения

1. Что понимается под вторичной занятостью населения?
2. Виды вторичной занятости.
3. Чем отличается вторичная занятость на предприятиях различного типа?
4. Раскройте сущность «субъективных» факторов вторичной занятости.
5. Раскройте сущность «объективных» факторов вторичной занятости.
6. Функции вторичной занятости на рынке.

2.4 РЫНОК ТРУДА

1. *Понятие рынка труда, спрос и предложение.*
2. *Элементы рынка труда.*
3. *Модели рынка труда.*
4. *Типы и формы рынка труда.*
5. *Политика на рынке труда по формированию спроса и предложения рабочей силы.*

2.4.1 Понятие рынка труда, спрос и предложение

Среди понятий рыночной экономики центральное место занимает определение сущности и содержания рынка.

- Рынок – это система экономических отношений между продавцами и покупателями по поводу продажи и покупки товаров и услуг. Во время обмена происходит установление рыночной цены и смена собственника.
- Рынок может быть представлен как географическое или экономическое пространство, где происходит процесс товарного обращения: Т-Д или Д-Т.
- Рынок – это механизм соединения вместе продавцов и покупателей, товаров и услуг.

Различают рынки: сырья, материалов, топлива, научных исследований, услуг, жилья, инвестиций, ценных бумаг, денег (кредитов) и др. Каждый из названных рынков выполняет свою, специфическую функцию.

Рынок, который обеспечивает работникам работу и координирует решения в сфере занятости, называется рынком труда. В самом общем виде рынку труда можно дать следующие определения:

- Рынок труда – (сфера обмена рабочей силы) – органическая составляющая рыночной экономики, выполняющая функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, в соответствии с критериями эффективности труда и производства, структурой общественных потребностей и форм собственности;
- Рынок труда – это сфера контактов продавцов и покупателей трудовых услуг. На нем противостоят друг другу те, кто желает работать (в их число входят занятые и безработные), и те, кто нанимает работников для производства товаров и услуг.

К числу первых исследователей рынка труда можно смело отнести шотландского экономиста Адама Смита (1723-1790 гг.). Основной тезис его теории сводился к свободной конкуренции как условию оптимального использования материальных, финансовых и людских ресурсов. А его формула занятости сводилась к следующему: чем выше величина средней ставки заработной платы одного работника, тем ниже занятость, и, наоборот, занятость увеличивается при снижении средней ставки заработной платы.

Дальнейшее развитие учения о рынке труда нашло в трудах Давида Рикардо (1772-1823 гг.). Его главный вывод: размер заработной платы зависит от предложения труда. Например, стоит повысить заработную плату выше минимального уровня, необходимого (или достаточного) для нормального воспроизводства населения, как это сразу же ведет к росту предложения труда. Но как только увеличивается предложение труда, начинается процесс понижения заработной платы.

Наиболее полно закон соответствия спроса и предложения и установления равновесной цены нашел в работе Жан-Батиста Сэя (1762-1832 гг.), а затем в работах А. Маршалла, Д.М. Кейнса, П.А. Самуэльсона и т.д.

Из многообразия функционирующих рынков (жилья, финансов, инвестиции), по мнению большинства ученых, рынок труда - наиболее сложный элемент экономики. На рынке труда переплетаются все жизненные интересы работника и важнейшие интересы работодателя. На рынке труда, как в зеркале, отражаются практически все социально-экономические явления, происходящие в обществе.

Например, от того, как функционирует экономика, зависит спрос и предложение на рабочую силу. Уровень инфляции и ставка ссудного процента определяют инвестиционную активность и, как следствие, движение рабочих мест. От уровня доходов населения зависит степень его трудовой активности и т.д.

Что же понимается под рынком труда?

Рынок труда, как составная часть рыночной экономики представляет собой:

1. Рынок труда - механизм согласования интересов работодателей (предъявителей спроса на труд) и наемных работников (т.е. Продавцов специфического товара - труда) по поводу цены и условий труда.
2. Рынок труда – это система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. С его куплей и продажей.
3. Рынок труда – это экономическое пространство или сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда.

На рынке труда продавцы и покупатели удовлетворяют свои потребности:

1. Предприниматели и работодатели обеспечивают производство и сферу услуг работниками.
2. Работники, продавая труд, обеспечивают себе получение средств существования и жизнедеятельности, т.е. Денежный эквивалент за свой товар – труд.

И еще один важный момент, на котором необходимо остановиться особо.

- На рынке труда продается труд, а не рабочая сила;
- Заработная плата – это цена труда или его (труда) денежный эквивалент, а не цена рабочей силы.

Выше мы уже отмечали, что рынок труда - наиболее сложный элемент рыночной экономики. И вот почему.

На любом рынке (возьмем в качестве примера рынок вещных товаров) акт купли продажи происходит одномоментно, т.е. Он начинается и заканчивается в сфере обращения. В результате акта купли-продажи Д—Т и Т—Д товар меняет своего собственника.

На рынке труда все обстоит намного сложнее. Работодатель и работник заключают договор купли-продажи, т.е. Акт сделки происходит в сфере обращения, как и на других рынках, но вот сама реализация условий договора может быть осуществлена лишь после того, как труд состоится.

Работодатель и наемный работник договариваются о предстоящем труде, о труде, который должен состояться уже в сфере производства, о плате за этот труд и о других условиях труда, с ним связанных.

Работодателя интересует не абстрактная способность к труду, его интересует труд как один из факторов производства. В этом случае он покупает этот труд и производит его оплату.

При продаже труда на конкурентном рынке происходит эквивалентный обмен труда на заработную плату. Из этого следует, что никакой эксплуатации наемного работника не происходит. Тогда возникает вопрос, откуда берется добавленная стоимость (добавленная цена товара или услуг)? Она образуется четырьмя факторами производства: 1) трудом (выплачивается работнику в виде заработной платы), 2) платой за пользование капиталом, 3) платой за пользование землей и 4) платой за предпринимательство.

В свою очередь величина заработной платы зависит от конъюнктуры на рынке труда, определяемой спросом на труд и предложением труда; от преобладающей на рынке труда модели формирования ставок заработной платы и от ряда других, менее значимых факторов.

Рынок труда имеет ряд характерных особенностей, что ставит его в особое положение в системе рыночных отношений.

1. Покупатель приобретает право на использование трудовых услуг и одновременно вступает в контакт со свободным человеком, права которого он обязан соблюдать.

2. Большая продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между ее агентами. А так как трудовые услуги, оказываемые работодателю, неотделимы от работника, это предполагает элемент взаимного общения.

3. При заключении трудового соглашения между работодателем и работником важная роль принадлежит широкому кругу неденежных аспектов совершаемой сделки. Здесь следует выделить прежде всего:

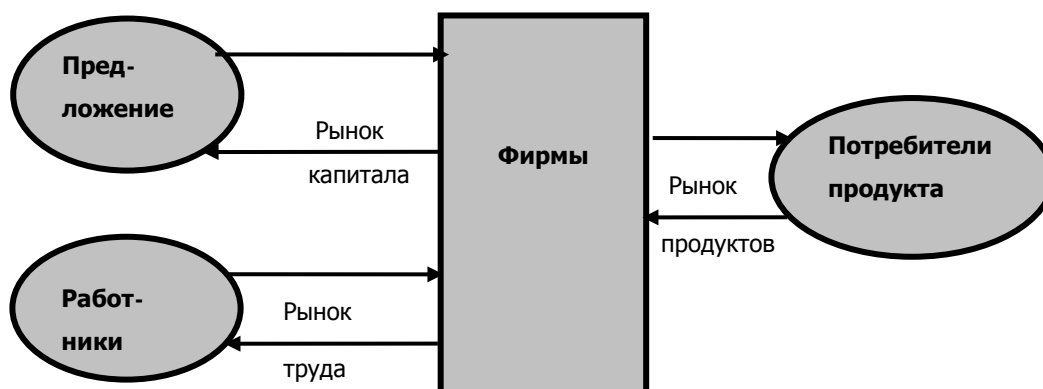
- Содержание и условия труда;
- Гарантии сохранения рабочего места;
- Перспективы продвижения по службе и профессионального роста;
- Микроклимат в коллективе.

Следует иметь в виду, что часто неденежные аспекты могут быть не менее, а в ряде случаев и более важны, чем размер заработков.

4. Еще одной особенностью рынка труда является то, что здесь имеет место наличие большого числа институциональных структур особого рода. К их числу относятся:

- Система трудового законодательства, регламентирующая условия найма, оплаты и увольнения работников;
- Различные учреждения и службы регулирования занятости;
- Государственные программы в области труда и занятости;
- Профсоюзы и другие организации наемных работников различных уровней.

5. Высокая степень индивидуализации сделок. Сделки, заключаемые между продавцами и покупателями трудовых услуг, даже когда речь идет о массовом производстве и массовом труде, отличаются огромным разнообразием. Каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и предъявляет к претендентам свои специфические требования.



РЕЗУЛЬТАТЫ

Условия занятости

Уровни занятости



для различных профессиональных,
квалификационных и демографических
групп

В приведенной схеме показано, что фирма или наниматель для того, чтобы успешно действовать и выжить, должны уметь работать на рынке труда. Рынок труда и рынок капитала – это основные виды рынков, на которых фирма приобретает факторы производства, а рынок продуктов (изделий) – это такой рынок, на котором продукция продается. На практике, фирма одновременно выступает на разных рынках: труда, капитала и продукта.

Исследование рынка труда начинается и заканчивается анализом спроса и предложения труда. Что касается спроса, существующего на рынке труда, то здесь представлены работодатели, принимающие решения о найме рабочей силы в зависимости от того состояния, в котором находятся все три рынка. Что касается предложения рабочей силы на рынке труда, то здесь представлены такие группы, как реальные и потенциальные работники, чьи решения относительно того, где работать и работать ли вообще, принимаются с учетом возможностей проводить свое время.

В связи с этим полезно постоянно учитывать тот факт, что основные результаты функционирования рынка труда связаны со следующими факторами:

- А) условиями занятости (т.е. Зарплатой, уровнями вознаграждения, условиями труда) и
- Б) уровнями занятости.

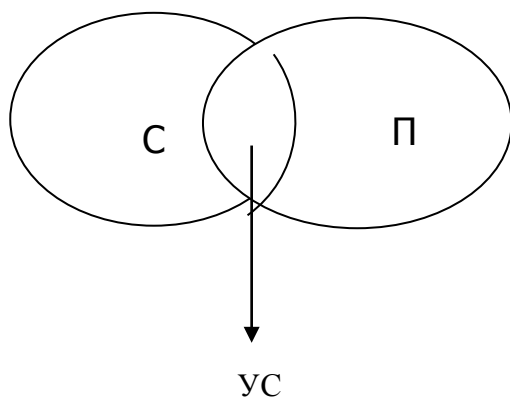
Дальнейшее изложение начнем с простейшей экономической модели рынка труда.

Рынок труда как составная часть рыночной экономики представляет собой механизм согласования интересов работодателей (предъявителей спроса на труд) и наемной рабочей силой (ее продавцов).

Главными составляющими частями рынка труда являются: совокупное предложение (П), охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, и совокупный спрос (С) как синоним общей потребности экономики в наемной рабочей силе.

Спрос и предложение в своем единстве определяют емкость совокупного рынка (СР) труда, или рынка труда в широком смысле ($C \cup П$).

Графически структура совокупного рынка труда представлена на рис.



С - совокупный спрос на труд. Спрос на рабочую силу на совокупном рынке труда определяется числом и структурой рабочих мест, существующих в экономике и требующих заполнения. Спрос на рабочую силу охватывает всю сферу общественного труда и включает как укомплектованные работниками, так и свободные рабочие места.

П – совокупное предложение труда. Совокупное предложение охватывает все категории трудоспособного населения претендующего на работу по найму (мужчин и женщин, молодежь, пенсионеров), а также лиц, желающих трудиться не по найму, а на правах самозанятости или предпринимательства.

УС – удовлетворенный спрос на труд – образуется за счет пересечений множеств совокупного спроса и совокупного предложения.

$$УС = C \cap П$$

Наряду с понятиями Совокупный рынок труда или рынок труда в широком смысле слова, существует понятие рынка труда в узком смысле, т.е. Текущего рынка труда (ТРТ).

Емкость текущего рынка труда определяется количеством вакансий и количеством лиц, занятых поиском работы.

Текущий рынок труда формируется за счет движения рабочей силы или рабочих мест: часть трудоспособного населения выходит на пенсию (значит, освобождает рабочие места), часть населения вступает в трудоспособный возраст (претенденты на рабочие места), кто-то увольняется и переходит на новое место; идет выбытие старых и ввод новых рабочих мест. Это движение рабочей силы и рабочих мест нуждается в постоянном соединении. Элементы этого движения и образует текущий рынок труда.

Между совокупным рынком труда (СРТ) и текущим рынком труда (ТРТ) существует непосредственная взаимосвязь. Выглядит это так:

$$ТРТ = СРТ - УС,$$

Где:

- СРТ – совокупный рынок труда,
- УС - удовлетворенный спрос. Он образуется на пересечении совокупного спроса и совокупного предложения.
- ТРТ - непересекающиеся части совокупного предложения “П” и совокупного спроса “С” соответствуют текущему рынку труда.

Основная функция текущего рынка труда состоит в обеспечении через сферу обращения перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве между отраслями и сферами производства и обеспечении работой незанятого в данный момент населения.

Рассмотрим составляющие элементы текущего рынка труда.

1. Предложение рабочей силы включает:
 - Лиц, не занятых трудовой деятельностью и ищущих работу;
 - Лиц, намеревающихся сменить место работы;
 - Лиц, желающих трудиться в свободное от работы или учебы время.
2. Спрос на рабочую силу - выражается потребностью в работниках для заполнения вакантных рабочих мест на условиях основной деятельности или совместительства, а также для выполнения разовых работ.

Текущий рынок может быть подразделен на две части: открытый и скрытый рынки труда. Они различаются:

- Способами и формами аккумуляции резервов рабочей силы;
- Характером влияния на производство и занятость и на поведение их участников.

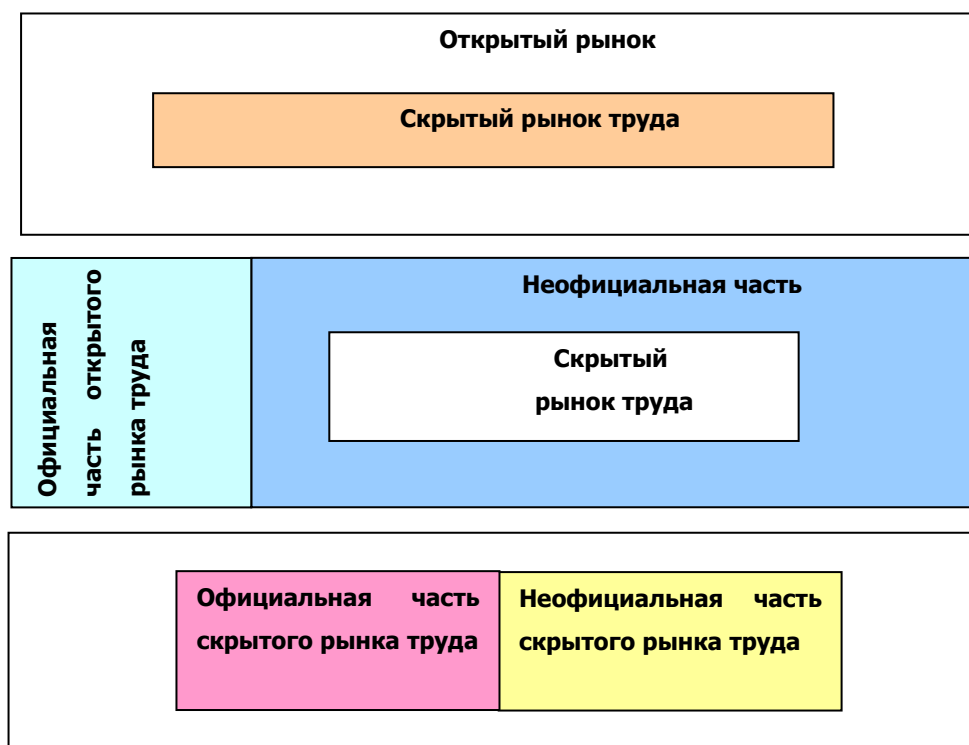


Рис. 3. Текущий рынок труда.

Открытый рынок труда включает все экономически активное население, фактически ищущее работу и нуждающееся в профориентации, подготовке и переподготовке, а также все вакантные рабочие и ученические места во всех секторах экономики. Составными элементами открытого рынка труда являются его официальная и неофициальная части.

- Официальная часть включает в себя свободную рабочую силу и вакансии, зарегистрированные в учреждениях службы занятости, а также ученические места в системе профобразования.

- Неофициальная часть аккумулирует ту часть вакансий и учебных мест, а также ту часть предложения рабочей силы, которая не охвачена услугами органов трудоустройства и формального профобразования. Потребность в трудоустройстве удовлетворяется здесь на основе непосредственных контактов между работодателями и лицами, ищущими работу.

Скрытый рынок труда (часто именуется как скрытая безработица) - включает лиц, которые формально заняты в народном хозяйстве, но в связи с сокращением объемов производства или изменениями его структуры могли бы быть высвобождены без ущерба для производства. Скрытый рынок также можно разделить на официальный и неофициальный.

- Официальная часть регистрируется статистикой в виде лиц, находящихся в административных отпусках по инициативе администрации, а также лиц, вынужденных работать неполное рабочее время.

- Неофициальная часть определяется с помощью специальных методик.

Подведем некоторые итоги. Рынок труда состоит из всех тех, кто покупает или продает труд. При этом некоторые участники данного процесса в какой-то определенный момент могут быть и не очень активны в смысле найма новой рабочей силы или поиска новых рабочих мест. Однако в любой конкретный день буквально тысячи работников находятся на рынке труда и пытаются совершить сделку.

Если взять, например, услуги работников высокой квалификации и редкой профессии, то покупатели и продавцы данной категории труда ищут друг друга по всей стране, и поэтому такого рода рынок следовало бы назвать национальным рынком труда.

Если же продавцы и покупатели ищут услуги друг друга лишь локально (секретари, водители, разнорабочие и т.д.), то такой рынок труда можно назвать местным (локальным).

В тех случаях, когда формальный ряд правил и процедур, а также ограничений показывает, как надо строить отношения в сфере найма внутри фирмы, принято считать, что речь идет о внутреннем рынке труда.

2.4.2 Элементы рынка труда

Как любой сложный элемент рыночной экономики, рынок труда состоит из частей (элементов). Наиболее часто к ним относят:

1. Конъюнктуру: спрос и предложение.
2. Субъектов: работодателей, наемных работников, безработных и т.д.
3. Правовые акты, регламентирующие отношения субъектов РТ.
4. Инфраструктуру рынка труда.
5. Систему социальных выплат и гарантий для неработающего населения.
6. Временные, периодические и другие формы занятости.

Остановимся на элементах рынка труда более подробно.

1. Конъюнктура рынка труда - соотношение спроса и предложения наемных работников. Знание конъюнктуры необходимо для выбора политики занятости и модели регулирования. Рассмотрение конъюнктуры позволяет нам понять, как работает рынок труда.

Если говорить о текущей конъюнктуре российского рынка труда, то здесь можно отметить следующее:

1. Имеют место диспропорции в соотношении спроса и предложения рабочей силы. Они носят застойный характер, что сдерживает перелив работников между предприятиями и секторами экономики.

2. Ощущается все увеличивающийся спрос на высококвалифицированных работников широкого профиля и новых профессий.

3. Возникает потребность в работниках новых профессий для управленческого звена, в ином типе руководителя. Современный руководитель должен иметь знания в области маркетинга, международного права, рекламы, уметь работать с людьми, знать языки.

4. Сложилась острая диспропорция между спросом на работников традиционно низкой профессиональной квалификации (ручной тяжелый физический труд) и возможностью удовлетворить этот спрос.

5. Имеют место сложности в трудоустройстве молодежи, имеющей высокий образовательный уровень и низкую профессиональную подготовку, но претендующей на творческий и высокооплачиваемый труд.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением труда конъюнктура рынка труда может быть трех типов:

- Трудедефицитной, когда рынок испытывает недостаток предложения труда;
- Трудеизбыточной, когда на рынке труда имеется большее число безработных и, естественно, избыток предложения труда;
- Равновесной, когда спрос на труд соответствует его предложению.

2-й элемент - субъекты рынка труда:

- Безработные;
- Элементы инфраструктуры рынка труда;
- Работодатели;
- Наемные работники;

А) те, кто не имеет работы, но хочет работать и ищет работу (безработные, впервые вступающие в трудовую деятельность, ищущие работу после определенного перерыва),

Б) те, кто имеет работу, но не удовлетворен ею и подыскивает другое место основной или дополнительной работы,

В) занятые, но явно рискующие потерять работу, и поэтому ищущие другое место работы.

3-й элемент рынка труда - правовые акты, регламентирующие отношения субъектов рынка труда:

- Кодекс законов о труде. М., 1988
- Закон РФ «О занятости населения в РФ» (в ред. Федеральных законов от 20.04.96 № 36 - ФЗ, от 21.07.98 № 117 – ФЗ)
- Закон РФ «О беженцах» // Рос. Газета. 1993. 20 март.
- Федеральный закон о внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О вынужденных переселенцах» // Рос. Газета. 1995. 28 дек.

4-й элемент - инфраструктура рынка труда (ИТР) и ее функции.

Важнейшим критерием качественной характеристики рынка труда является уровень развития его инфраструктуры.

Инфраструктура рынка труда (ИРТ) включает:

- Государственные учреждения;
- Негосударственные структуры содействия занятости;
- Кадровые службы предприятий и фирм;
- Общественные организации и фонды (профсоюзы, фонд защиты от безработицы, ассоциация бездомных и безработных, молодежные биржи труда, ассоциация социальной защиты военнослужащих, союзы предпринимателей и т.д.);
- Нормативно-правовая среда, она может быть рассмотрена, как самостоятельный элемент рынка труда, и как составная часть ИРТ.

ИРТ призвана обеспечить наиболее эффективное соотношение спроса и предложения рабочей силы, а также способствовать реализации права людей на труд и социальную защиту. ИРТ должна быть подчинена реализации основополагающих принципов политики занятости:

- Добровольности труда;
- Свободе выбора сфер деятельности, рода занятий, профессии;
- Признании права личности на распоряжение своим трудом;
- Равных возможностей для всех граждан права на труд, независимо от пола, национальности, возраста, вероисповедания;
- Согласования социально-экономических интересов работодателей и наемных работников, и государства в сфере труда и занятости.

ИРТ выполняет ряд важных функций:

- Регулирование отношений между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы;
- Улучшение условий труда;
- Решение социальных проблем наемных работников;
- Урегулирование социально-трудовых конфликтов;
- Подготовка работника и работодателя к контакту и взаимодействию;
- Оказание помощи в заключении контракта;
- Координация деятельности государственных и негосударственных структур общественных организаций трудящихся и ассоциаций работодателей, их социальную защиту.

Возникает закономерный вопрос о месте и роли государства в регулировании отношений между работодателями и работниками. В странах с развитой рыночной экономикой эти отношения регулируются на основе системы коллективных договоров. При этом коллективно-договорная система играет более активную роль на рынке труда, чем государственное регулирование.

В странах, где рыночные отношения только налаживаются, включение специальных государственных органов в систему отношений субъектов рынка труда призвано:

- Обеспечить снятие противоречий между работодателями и наемными работниками;
- Организовать и регулировать процессы и политику занятости с помощью разнообразных экономических инструментов и методов и правовых норм.

-

5-й элемент рынка труда - система социальных выплат и гарантий для неработающего населения.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации, Законом РФ «О

Занятости населения в Российской Федерации», другими нормативно-правовыми актами государство гарантирует гражданам РФ:

- Свободу выбора рода деятельности, в т.ч. Работы с разными режимами труда;
- Охрану труда, правовую защиту от необоснованного увольнения или необоснованного отказа в приеме на работу;
- Бесплатное содействие в подборе работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости.
- Особое место в системе социальных выплат и гарантий занимают безработные, молодежь, домохозяйки, лица предпенсионного возраста, лица, вернувшиеся из мест лишения свободы, пенсионеры и др.

Лицам, получившим статус безработного, государство через свои службы занятости, гарантирует:

- Бесплатную профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости;
- Обеспечение социальной поддержки в виде пособий по безработице, материальной помощи и прочих социальных выплат;
- Компенсацию в соответствии с законодательством Российской Федерации материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов службы занятости;
- Бесплатное медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование при приеме на работу и направлении на обучение;
- Возможность заключения срочных трудовых договоров (контрактов) на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных и иных особенностей граждан.

Кроме того, для отдельных социально-демографических групп населения разрабатываются специальные программы содействия занятости (молодежи, военнослужащих, женщин, инвалидов и т.д.).

Специальный перечень гарантий предусмотрен для лиц, высвобождающихся из организаций в связи с сокращением численности или штата. Им гарантируется сохранение очереди на получение жилья или его улучшение, возможность пользоваться лечебными учреждениями, детскими дошкольными учреждениями.

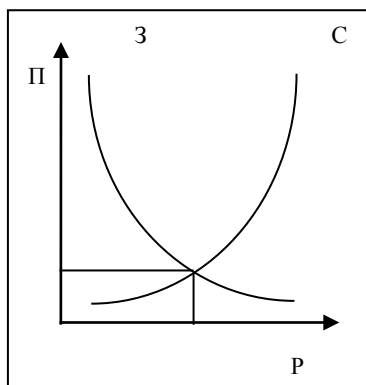
Военнослужащие, уволенные по сокращению, имеют преимущественное право поступления на государственные и муниципальные унитарные предприятия.

2.4.3 Модели рынка труда

Существующая конкуренция продавцов и покупателей на рынке труда, их разное поведение в зависимости от спроса и предложения позволяет выделить несколько моделей рынка труда. Наиболее часто выделяют: 1 – конкурентный рынок труда, 2 – модель монополии (монополии одного покупателя), 3 – модели с учетом действия профсоюзов, 4 – модель двусторонней монополии.

1. Конкурентный рынок труда характеризуется следующим:

- Имеется большое число фирм, которые конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда;
- Многочисленные квалифицированные рабочие независимо друг от друга предлагают данный вид услуг труда;
- Ни фирмы, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы.



Кривая С-С характеризует изменение спроса на труд, она имеет отрицательный угол наклона. Это означает, что при прочих равных условиях для работников одинаковой квалификации, наибольший спрос приходится на тех, кто претендует на низкие ставки заработной платы, а наименьший спрос, наоборот, на тех, кто претендует на высокие.

Рис. 4. Предложение труда и спрос на труд на конкурентном рынке труда

Кривая П-П определяет изменение предложения труда и имеет положительный угол наклона. Здесь наибольшее число работников одинаковой квалификации настроены на высокую заработную плату и лишь небольшое число работников согласны работать при низких заработках.

На конкурентном рынке труда равновесная заработная плата Z_p и количество нанимаемых рабочих Tr определяется предложением труда П-П и спросом на труд С-С-.

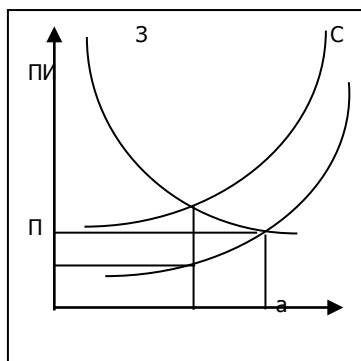
В точке пересечения кривых спроса и предложения труда «Р» устанавливаются равновесные цена труда и уровень потребности в труде данной квалификации, т.е. Точка «Р» показывает количество работников, которое работодатели хотят нанять (Tr) на определенных условиях оплаты труда (Z_p), что также соответствует числу работников, согласных работать за эту заработную плату.

2. Монополический рынок труда, или рынок с монополией одного покупателя. Он характеризуется следующими чертами:

- Работники, занятые определенным видом труда, сосредоточены в основном на одной фирме;
- Данный вид труда в силу территориальных или других факторов не имеет альтернативы, т.е. При имеющейся специальности и квалификации работник не может найти другое место работы, не сменив свой профессиональный статус;
- Фирма диктует заработную плату в том смысле, что ставка заработной платы, которую фирма должна выплачивать, находится в прямой зависимости от количества нанимаемых рабочих.

В отдельных случаях монопсоническая власть нанимателей по существу является полной в том смысле, что есть только единственный крупный наниматель на рынке труда.

Разновидностью монопсонического рынка труда является такой, где три или четыре фирмы могут нанимать большую часть предложенного труда на конкурентном рынке. Данный вид рынка труда – олигопсонический. Исследование олигопсонии явно наводит на мысль о том, что существует ярко выраженная тенденция олигопсонистов действовать при найме труда совместно. В этом случае они выступают сообща в роли некоего монопсониста.



Процесс установления ставки заработной платы и уровня занятости на монопсоническом рынке труда показан на рис. 5.

Рис.5 Ставка заработной платы и уровень занятости на монопсоническом рынке труда

Кривая предельных издержек (предложения труда) фирмы на наем работников ПИ-ПИ расположена выше кривой предложения труда П-П. Уравнивая предельные издержки ПИ-ПИ со спросом на труд С-С в точке «а», монопсонист будет нанимать T_m рабочих, по сравнению с T_r рабочих в условиях конкуренции и платить ставку заработной платы Z_m , в отличие от конкурентной ставки Z_r .

Сделаем некоторые пояснения. Предположим, что есть только один наниматель конкретного вида труда в каком-то населенном пункте. В этом случае кривая предложения труда для данной фирмы ПИ-ПИ и кривая совокупного предложения труда П-П совпадают. Эта кривая П-П плавно поднимается, указывая на то, что фирма должна платить более высокую ставку заработной платы для привлечения большего числа рабочих.

Кривая предложения П-П является кривой средних издержек на труд со стороны фирмы; каждая точка на ней показывает ставку заработной платы (издержек) одного рабочего, которую следует платить для привлечения соответствующего числа рабочих.

Но более высокая заработная плата, установленная для привлечения дополнительных рабочих, должна выплачиваться всем рабочим, уже принятым по более низким ставкам заработной платы. Если этого нет, то работодатель столкнется с серьезными проблемами недовольства рабочих из-за дифференциации ставок заработной платы за одну и ту же работу.

Что же касается издержек, то выплата единой заработной платы всем рабочим будет означать, что издержки на дополнительного рабочего – предельные издержки на труд ПИ-ПИ – будут превышать ставку заработной платы на величину, необходимую для доведения ставки до нового уровня заработной платы.

Возникает вопрос, сколько труда наймет фирма и какую ставку заработной платы она будет платить? Чтобы максимизировать прибыль, фирма будет уравнивать предельные издержки на ресурс труда ПИ-ПИ со спросом на труд С-С. Для монополиста просто не имеет смысла нанимать рабочих до точки «Р», в которой ставка заработной платы и спрос труда равны.

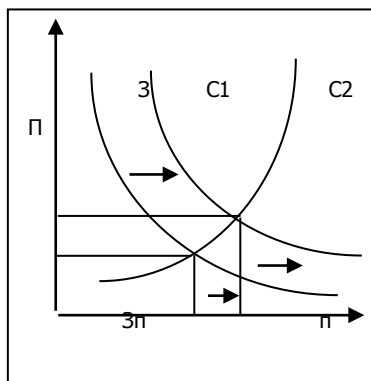
При прочих равных условиях, монополист максимизирует свою прибыль путем найма меньшего количества рабочих и при этом выплачивает ставку заработной платы меньше, чем в условиях конкуренции. В результате общество получает меньше продукции, а рабочие получают ставку заработной платы меньше на «ам», чем их предельный продукт в денежном выражении. Монополист-наниматель ресурсов считает выгодным сокращать занятость, чтобы снизить ставки заработной платы и соответственно издержки, то есть установить ставки заработной платы ниже конкурентной.

3. Модели рынка труда при участии на нем профсоюзов. До сих пор мы ограничивались рассмотрением рынка труда, где рабочие активно конкурируют при продаже своих трудовых услуг. Однако на многих рынках рабочие “продают” свои трудовые услуги коллективно через профсоюз.

Чтобы проследить экономическое воздействие профсоюзов в упрощенном варианте, предположим, что профсоюз формируется на конкурентном рынке, т.е. Ведет переговоры с относительно большим числом нанимателей.

Основной экономической целью профсоюзов является повышение заработной платы. Профсоюз может добиваться этой цели разными путями.

На рис. 6. Показано, как увеличение спроса на труд ведет к росту зарплат.



Если спрос на труд увеличится с $C1-C1$
До $C2-C2$, то ставки заработной платы возрастут с Z_p до Z_p' ,
а занятость увеличится с l_p до l_p' .

Рис.6 Профсоюзы и спрос на труд

Спрос на труд профсоюзы могут увеличивать следующими способами: увеличением спроса на производимые продукты или услуги при помощи рекламы, с указанием принадлежности к профсоюзу, давлением на правительство, повышением производительности труда через участие рабочих в управлении, через совместные рабоче-административные комитеты.

Профсоюзы признают, что их возможности воздействовать на спрос на труд являются незначительными и ненадежными. Профсоюзы чаще пытаются противостоять снижению спроса на труд, а не способствовать его увеличению. С учетом этого не удивительно, что

усилия профсоюзов повысить заработную плату концентрируются на предложении труда, а не на его спросе.

Замкнутый, или цеховой, тред-юнионизм. Профсоюзы могут повышать ставки заработной платы путем сокращения предложения труда. Исторически рабочее движение выступало за проведение политики, которая вела бы к сужению предложения труда в экономике в целом, чтобы повысить общий уровень заработной платы.

На рис. 7. Показано, как уменьшение спроса на труд ведет к росту зарплат.

Уменьшая предложение труда с $P1-P1$ до $P2-P2$ путем ограничения членства в профсоюзах, замкнутые профсоюзы добиваются повышения ставок заработной платы с Zp до Zn . Однако снижение предложения труда приводит к сокращению числа нанятых рабочих (или занятость) с Tr до Tn .

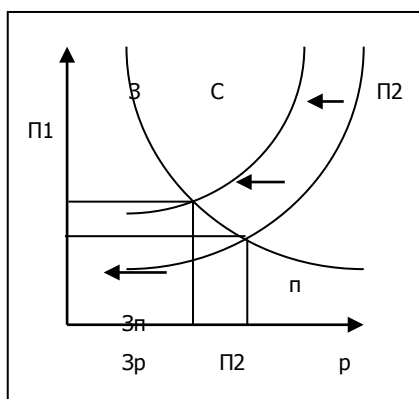


Рис. 7. Замкнутый, или цеховой, тред-юнионизм

Профсоюзы могут воздействовать на рост ставок заработной платы через законодательство, которое ограничивает иммиграцию, сокращает детский труд, поддерживает обязательный выход на пенсию лиц пенсионного возраста, способствует сокращению рабочей недели.

Существуют и другие пути сокращения предложения труда. Более подходящим является путь, когда определенные отряды рабочих сокращают или ограничивают членство в своем отраслевом профсоюзе. Особенно это характерно для цеховых профсоюзов - профсоюзов, которые объединяют рабочих только какой-то определенной профессии, например, строителей, краснодеревщиков. В этом случае профсоюзы вынуждают предпринимателей нанимать только рабочих - членов этих профсоюзов, а с другой стороны, ограничивают доступ в союз новых членов путем ввода различного рода ограничений.

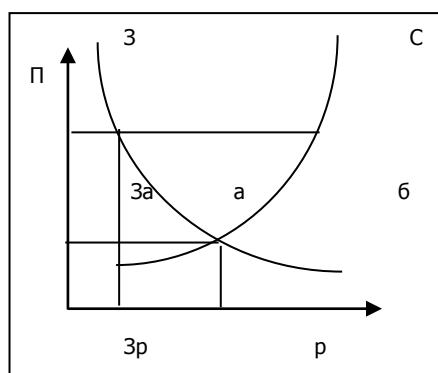
Такой метод повышения заработной платы можно назвать замкнутым тред-юнионизмом. Более высокая заработная плата является результатом исключения рабочих из профессионального союза и соответственно из предложения труда.

Следующим методом ограничения предложения определенных видов труда является квалификационное лицензирование профессий. Группа рабочих или специалистов оказывает давление на законодательные власти, побуждая их принять закон, в соответствии с которым определенные категории работников (например врачи, таксисты, водители автобусов) могут

заниматься своей деятельностью только при условии, что они отвечают определенным требованиям.

Открытый, или отраслевой, тред-юнионизм. Большинство отраслевых профсоюзов, наоборот, не ограничивают число своих членов, а стремятся объединить всех имеющихся или потенциальных работников, будь то неквалифицированные, полуквалифицированные или высококвалифицированные работники.

Если отраслевому профсоюзу удастся объединить фактически всех рабочих данной отрасли, то фирмы будут находиться под большим давлением со стороны профсоюза при заключении договора о ставке заработной платы. Дело в том, что с помощью забастовки профсоюз может полностью лишить фирму предложения труда. Смысл открытого тред-юнионизма показан на рис. 8.



Организуя практически всех рабочих в профсоюзы и тем самым контролируя предложение труда, открытые, или отраслевые, профсоюзы могут «навязывать» ставку заработной платы такую, как Z_a , которая превышает конкурентную ставку заработной платы Z_r . В результате кривая предложения труда перемещается с П-П в забп. При ставке заработной платы, равной Z_a , работодатели будут сокращать занятость с T_r до T_a .

Рис. 8. Открытый, или отраслевой, тред-юнионизм

Подведем итог деятельности профсоюзов на рынке труда. Можно отметить, что свидетельством успеха служит то, что члены профсоюзов в среднем получают на 10-15% больше по сравнению с лицами, не являющимися членами профсоюзов. Как видно из рис. 7 и 8, действия и открытых, и закрытых профсоюзов по повышению заработной платы приводят к снижению занятости.

Однако успех любого профсоюза в установлении ставок заработной платы выше равновесной сопровождается последующим уменьшением числа занятых рабочих. В этом случае рост безработицы может оказать сдерживающее воздействие на требования профсоюзов по повышению заработной платы.

4. Модель двусторонней монополии. Предположим, что на рынке труда, который является скорее монополистическим чем конкурентным, сформировался сильный отраслевой профсоюз. В этом случае на рынке труда будут противодействовать две силы: монополисты и профсоюзы. В результате имеет место двусторонняя монополия.

Профсоюз является монополистическим «продавцом» труда в том смысле, что он контролирует предложение и может оказать влияние на ставки заработной платы; профсоюз противостоит монополистическому нанимателю труда (или совокупности олигополистических нанимателей труда), который тоже может воздействовать на заработную плату путем изменения занятости.

Ситуация, характерная для модели рынка труда – двусторонней монополии показана на рис. 9, где рис. 8. Накладывается на рис. 5.

Если монополист – наниматель стремится установить ставку заработной платы на уровне Z_m , а открытый профсоюз, с которым он сталкивается, прилагает усилия, чтобы

добиться ставки заработной платы Z_a , превышающей равновесную, то результат явно будет промежуточным, на уровне Z_p .

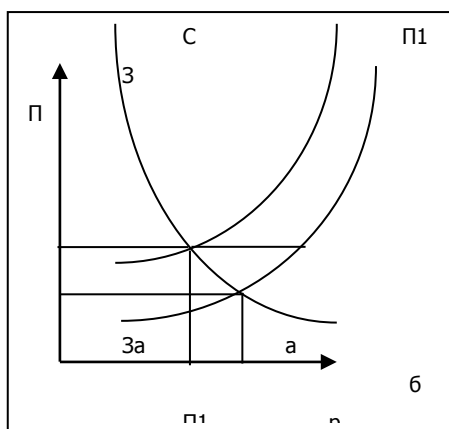


Рис. 9. Двусторонняя монополия на рынке труда

Монопсонический наниматель будет стремиться к установлению заработной платы Z_m , что ниже конкурентной равновесной ставки, а профсоюз будет настаивать на какой-то сверхравновесной конкурентной ставке заработной платы – Z_a . Нельзя сказать однозначно, какая из этих двух возможностей реализуется. Если смотреть на эту проблему логически, то результат должен быть промежуточным, а ставка заработной платы установится где-то между Z_a и Z_m , возможно на Z_p .

Можно также предположить, что монополия профсоюза почти компенсирует монопсоническую силу администрации и достигается договоренность о ставке заработной платы, равной приблизительно Z_p , которая является конкурентной. Поскольку администрация соглашается с данной ставкой, то у нее исчезает стимул ограничивать занятость и наниматель больше не может понижать заработную плату путем сокращений. Администрация уравнивает договорную ставку заработной платы Z_p (= П-П) с С-С и считает, что наиболее прибыльно нанимать число рабочих, равное T_p .

Таким образом, в условиях монополии на обеих сторонах рынка труда возможна ситуация, когда установившаяся ставка заработной платы и уровень занятости подходят к конкурентным уровням значительно ближе, чем в том случае, когда существует монополия только на одной стороне рынка.

Модели рынка труда можно классифицировать и по степени государственного вмешательства в регулирование их функционирования.

Для модели регулирования рынка труда характерно активное вмешательство государства на основе жесткой регламентации.

Регулирование рынка труда предполагает прямое вмешательство через соответствующие законодательные акты; наличие сильных профсоюзов и др. Общественных организаций.

Вмешательство государства в регулирование отношений на рынке труда осуществляется в виде соответствующих гарантий занятости:

- Поддержание полной занятости при определенном уровне естественной безработицы;

- Гарантия занятости путем включения в законодательство санкций против произвольного увольнения и дискриминации при найме на работу;
- Гарантия безопасности труда посредством создания системы контролируемой защиты жизни и здоровья работающих;
- Гарантия сохранения рабочего места, что обеспечивается поддержкой профсоюзов;
- Гарантия доходов через механизм прогрессивного налогообложения и перераспределения доходов в пользу групп населения по линии социального обеспечения и оказания государством материальной помощи вынужденно незанятому населению;
- Гарантия воспроизводства рабочей силы путем покрытия государством социальных и экономических издержек на образование и профподготовку и субсидирования здравоохранения;
- Гарантия прав трудящихся на проведение коллективных переговоров с помощью законодательства.

Такая модель предполагает достаточно длительное стабильное состояние экономики, поскольку основана на принципе перераспределения доходов между работодателями и трудящимися.

Главный принцип функционирования экономики с регулируемым рынком труда – это стимулирование развития производства как основы роста всех доходов общества.

Модель гибкого рынка труда функционирует при циклическом характере развития экономики, нестабильности экономического роста, усилении инфляционных процессов.

Для нее характерно ослабление государственного вмешательства, сокращение законодательных гарантий занятости, свертывание социальных программ правительства, снижение роли профсоюзов, индивидуализация трудовых отношений (более широкое применение контрактных форм найма, неполного рабочего дня, временной занятости); увеличение числа технических работников, не получающих гарантированных пособий от предприятия и государства; изменение критериев прав человека на социальную защиту. Она оправдывается лишь в случае высокой эффективности производства.

Модель переходного типа объединяет отдельные элементы гибкого и регулируемого рынков труда. Это модель активной политики. Ее главные принципы:

- Приоритет стратегии занятости при разработке правительственных программ;
- Ориентация государственной социальной политики на формирование профессиональной пригодности, что обеспечивает человеку права на труд, достойные условия жизнедеятельности, свободное передвижение и т.д.
- Создание условий для развития негосударственного сектора экономики и реального утверждения многовариантности выбора каждым человеком сферы деятельности;
- Сохранение за государством роли гаранта полной занятости (это означает, что именно государство, а не предприятия определяет общую стратегию занятости и несет основные издержки по поддержанию занятости).

Суть этой модели можно определить как создание благоприятных условий для более высокого и стабильного уровня занятости путем стимулирования как спроса на рабочую силу, так и ее предложения.

Центр тяжести в социальной политике переносится с компенсационных мер на деятельность по созданию условий, препятствующих возникновению негативных явлений на рынке труда (безработица), делается упор на инвестирование человеческих ресурсов.

2.4.4 Типы и формы рынка труда

В настоящее время среди типов выделяют внешний (профессиональный) и внутренний (внутрифирменный).

Внешний рынок труда предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров, так как он предполагает возможность свободного перехода с одного места работы на другое.

На внешнем рынке труда действуют отраслевые профсоюзы. Здесь же имеются и профсоюзы, объединяющие работников по профессиям. Внешний рынок труда обеспечивает движение работников между предприятиями, но он же порождает и безработицу.

На профессиональном рынке труда система обучения ориентирована на законченную профессиональную подготовку работников, которые могут быть использованы на предприятиях всех отраслей народного хозяйства. На самих предприятиях профподготовка проходит в виде ученичества, когда часть затрат на обучение идет за счет самих учеников, которым устанавливаются низкие ставки заработной платы (например, на уровне первого разряда).

Внутренний рынок труда образуется в связи с перемещением работников с одной должности на другую в пределах одного предприятия. Это перемещение может происходить по горизонтали – переход с одного рабочего места на другое без роста квалификации и без повышения в должности. Перемещение по вертикали – переход с рабочего места с повышением в должности и ростом квалификации.

Внутренний рынок ориентирован на тех, кто специализирован для работы в условиях конкретного предприятия с учетом его особенностей. В этом случае предприятие заинтересовано в сохранении людей, знающих специфику производства. Например, предприятия целлюлозно-бумажной промышленности заинтересованы в стабильности работы варщиков, содовщиков, бумажников и т.д., так как на их подготовку или привлечение требуется значительное время и средства.

На внутреннем рынке труда профессиональная подготовка направлена на обучение работников специфическим для предприятия профессиям. В обучение работников вкладываются значительные средства, а сроки обучения более продолжительны, чем при системе ученичества. На крупных фирмах практикуется система «непрерывного образования», а каждый работник систематически повышает свою квалификацию. Внутренние рынки труда, как правило, охвачены профсоюзами, что гарантирует работникам занятость в большей степени, чем на внешнем рынке труда.

Внешний и внутренний рынки между собой тесно связаны, и их деление носит условный характер. На национальных рынках труда может преобладать либо внешний (США), либо внутренний (Япония). Более подробно о внутреннем рынке труда речь пойдет в другом разделе курса.

Формы рынка труда. Демократизация сферы занятости, раскрепощение человека труда позволяют уйти от жестко регламентированных условий занятости. И чем активнее будет осуществляться переход к многообразию условий занятости, тем быстрее появится трудовая мотивация высокопроизводительного труда и расширятся возможности обеспечения полной занятости.

Гибкий рынок труда – это форма приспособления к структурной перестройке экономики (рост занятых в сфере услуг и сокращение занятых в сфере производства).

На гибком рынке труда помимо многообразия условий занятости в зависимости от форм собственности и хозяйствования, размеров предприятия для успешного решения проблем трудоустройства необходимо преодолевать единообразие режимов труда, а в дальнейшем снижать установленную продолжительность рабочей недели.

В настоящее время на смену жесткой регламентации рабочего времени пришли гибкие формы занятости и гибкие режимы рабочего времени, особенно в сфере услуг. Это позволило более эффективно использовать возможности разных категорий работников, таких, например, как женщины с детьми, пожилые люди и инвалиды, учащиеся с отрывом от производства и т.д.

К примеру, если бы работающие женщины, имеющие детей дошкольного возраста старше 2-х лет, перешли на неполный рабочий день, то это позволило бы дополнительно иметь примерно 5-6 млн рабочих мест.

Гибкие формы занятости достигаются введением на предприятиях, фирмах режимов неполного рабочего времени (сокращенного рабочего дня), надомного труда, работы по вызовам, гибких режимов рабочего времени, самозанятости и т.д.

Нет ни одной страны в мире с развитой рыночной экономикой, где бы равновесие спроса и предложения на рынке достигалось без широкого применения гибкости в сфере труда. В Швеции, например, где успешно решается проблема реализации права на труд и где уровень занятости мужчин и женщин примерно одинаков, до 45% работающих женщин трудятся неполное рабочее время.

Главное в проблеме гибкости занятости – добросовестность выбора и организация труда, позволяющая за меньшую продолжительность рабочего времени прилично заработать. В ближайшее время при высоком уровне безработицы необходимо активное содействие государства в развитии альтернативных режимов труда.

2.4.5 Политика на рынке труда по улучшению спроса и предложения

Для стабилизации занятости и безработицы на социально-приемлемом уровне государство проводит либо активную, либо пассивную политику занятости (чаще всего присутствуют элементы и пассивной, и активной политики). В зависимости от степени развития рыночных отношений определяется перечень мероприятий, направленных на формирование спроса и предложения рабочей силы (рис.10).

Формирование спроса на рабочую силу подчинено потребностям и интересам работодателя и призвано обеспечить конкурентоспособность возглавляемого им предприятия для получения прибыли.

Первое и основное направление политики формирования спроса на рабочую силу — сохранение и модернизация рабочих мест, создание новых и ликвидация неэффективных. Эти меры осуществляются на действующих предприятиях при поддержке местных и региональных

органов власти, содействующих привлечению необходимых средств в первую очередь в сфере производства потребительских товаров и услуг.

Второе направление – создание рабочих мест на основе развития предпринимательства. Особенно эффективны в этом плане малые предприятия: в практике США благодаря им создаются восемь из десяти новых рабочих мест (хотя в это число входит определенная доля кратковременных рабочих мест). Наряду с созданием новых предприятий положительное влияние на расширение спроса на рабочую силу может оказать и развитие внутреннего предпринимательства на действующих крупных предприятиях, которые расширяют масштабы своей деятельности за счет внешних заказов.

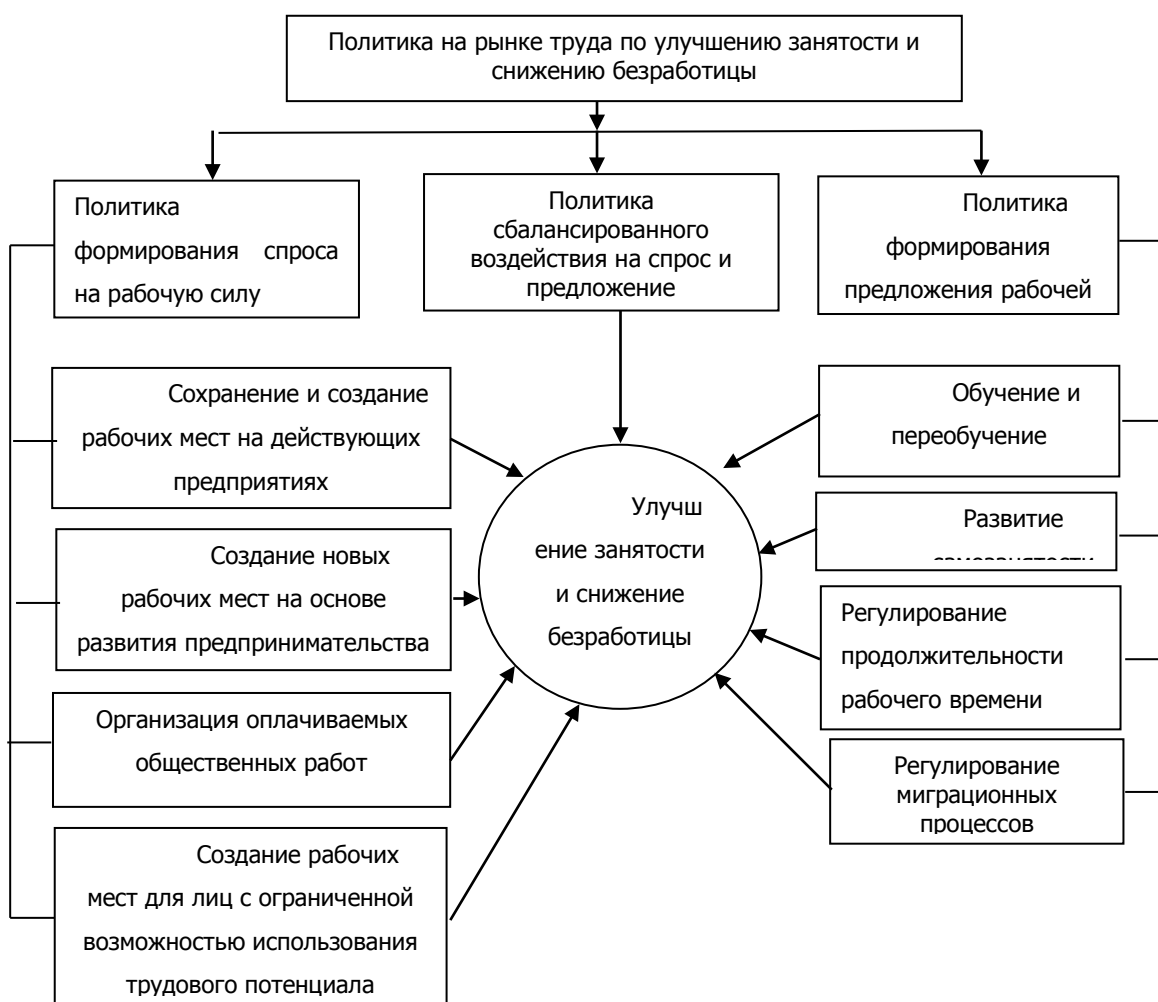


Рис. 10. Основные направления улучшения занятости и снижения безработицы

Третье направление — организация оплачиваемых общественных работ. Это пришедшее из зарубежной практики явление означает предоставление безработным временной работы, связанной со строительством, ремонтом, уборкой, обслуживанием на объектах, находящихся в ведении местных органов управления. Масштабы общественных работ и их конкретные виды определяются ситуацией на местном рынке труда и составом лиц, нуждающихся в таких

работах.

Сфера применения рассматриваемого направления может быть расширена за счет ее распространения на предприятия (об этом свидетельствует, в частности, опыт ФРГ). В этом случае предприятие определяет круг работ, не входящих в его прямые обязанности, организуя для их выполнения рабочие места с привлечением безработных и оплатой их труда из средств предприятия и фонда занятости.

Четвертое направление — создание рабочих мест для лиц с ограниченной возможностью использования трудового потенциала. Несмотря на явно выраженную социальную направленность, и в этом случае сохраняется первичное значение спроса на рабочую силу с тем лишь отличием, что содержание и характер работы при выполнении заказов должны в полной мере учитывать индивидуальные ограничения физических возможностей человека. С этой целью должна осуществляться политика поддержки предприятий, создающих указанные рабочие места как по собственной инициативе, так и в порядке квотирования путем освобождения их от налогов на прибыль от реализации соответствующей части продукции.

Формирование предложения рабочей силы отражает потребности и интересы работника - получить работу, устраивающую по содержанию, условиям труда и оплате.

Первое и основное направление политики формирования предложения рабочей силы — повышение ее качества с точки зрения профессионально-квалификационного уровня, развития, совершенствования и использования индивидуальных способностей. Особое внимание должно быть уделено подготовке и повышению квалификации предпринимателей, менеджеров, специалистов по маркетингу и других работников рыночной инфраструктуры.

Второе направление — развитие самозанятости. Основные возможности в этом направлении связаны с индивидуальной трудовой деятельностью по изготовлению различных видов потребительских товаров и оказанию услуг, осуществляемой работником по собственной инициативе. В этом отношении самозанятость может рассматриваться как индивидуальная форма предпринимательства, при которой предприниматель и работник выступают в одном лице, сочетая функции спроса и предложения. Поэтому меры поддержки самозанятости в принципе те же, что и для предпринимательства — льготное налогообложение и предоставление кредита на выгодных условиях для приобретения необходимых средств производства.

Третье направление — регулирование продолжительности рабочего времени. При решении этого вопроса учитывается наряду с другими факторами, обуславливающими предложение труда, относительная значимость, придаваемая работником свободному времени и распределению несвободного времени между оплачиваемой и неоплачиваемой работой. Вместе с тем политика сокращения рабочего времени и увеличения свободного не должна препятствовать развитию противоположной тенденции — «вторичной занятости», что фактически означает совместительство и предусматривает возможность предложения рабочей силы работником какому-либо предприятию сверх его основной занятости на этом же или другом предприятии (т.е. В свободное от основной работы время) в целях получения дополнительного заработка.

Четвертое направление — регулирование миграционных процессов в целях обеспечения максимального сочетания интересов и потребностей работников и работодателей. Связанная с этими процессами мобильность рабочей силы предполагает способность и готовность работников к изменениям их трудовой деятельности.

Вопросы для контроля и обсуждения

1. Чем обусловлена необходимость регулирования трудовых отношений в рыночных условиях?
2. В чем специфика стратегии регулирования рынка труда в переходной экономике?
3. Дайте определение понятию «рынок труда».
4. В чем состоит специфика рынка труда по сравнению с вещевыми рынками?
5. Назовите и раскройте основные элементы рынка труда.
6. Что понимается под моделями рынка труда? Назовите основные.
7. Какие условия необходимы для функционирования конкурентного рынка труда?
8. Охарактеризуйте модели взаимодействия продавцов и покупателей труда на конкурентном и монополистическом рынках труда.
9. Какое влияние оказывают на рынке труда действия профсоюзов?
10. Дайте характеристику модели двусторонней монополии на рынке труда.
11. Что понимается под гибким рынком труда, какие формы занятости населения характерны для него?

2.5 СТРАТЕГИЯ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Нужен мне работник: повар, конюх и плотник.
А где найти мне такого, служителя не слишком дорогого?
А.С. Пушкин

1. *Способы трудоустройства*
2. *Личные стратегии занятости*

2.5.1 Способы трудоустройства

Первое, что можно констатировать — это наличие некоего общего для всех, традиционного набора способов или каналов трудоустройства:

- Трудоустройство с помощью личных связей;
- Самостоятельное трудоустройство;
- Трудоустройство с помощью службы занятости;
- Использование возможностей целевого набора выпускников учебных заведений.

Этим набором практически исчерпываются все возможные способы трудоустройства. Распространенность (частота случаев использования того или иного канала) связана, в первую очередь, с изменением ситуации на рынке труда. Условно можно выделить период до 1990-х годов и после. Выбор 1990 г. Как временной границы обусловлен тем обстоятельством, что именно с этого года на промышленных предприятиях наблюдается резкий скачок сокращения численности работающих.

Способ трудоустройства по знакомству - «родственно-знакомственный найм». В современной российской системе социально-трудовых отношений гипертрофированна роль

личных связей при поиске и устройстве на работу. Однако утверждение о том, что факт протекции является чем-то новым при приеме на работу, было бы по меньшей мере преувеличением. И в советское время личные связи играли здесь не последнюю роль, хотя количество случаев использования личных связей за последние годы выросло в три раза. Широкое распространение так называемого родственно-знакомственного устройства на работу требует более подробного анализа этого феномена. По сути дела, факт использования личных связей предполагает различные варианты поведения. Анализ материалов социологических опросов позволяет выделить несколько таких вариантов: прямая помощь при устройстве на работу - протекция или рекомендация; представление информации о рабочем месте; профессионально-знакомственное трудоустройство.

Можно дать следующую классификацию личных связей работника, по которым происходит поиск работы и трудоустройство.

- Родственные связи (близкие и дальние родственники) присущи практически каждому. Индивидуальные различия могут быть очень значительными в количественном, временном и географическом аспекте.
- Знакомства по учебным заведениям (школам, училищам, вузам, аспирантуре).
- Бывшие и настоящие коллеги и сослуживцы по совместной работе в одной организации, на одном предприятии.
- Профессиональные связи, которые могут возникать между людьми одной профессии, но не обязательно работающими в одной организации.
- Соседи, земляки (при трудоустройстве особенно значимы для мигрантов из сельской местности).

Таким образом, личные социальные связи людей весьма неоднородны. Преобладание использования тех или иных прослеживается в различных вариантах трудоустройства. Рассмотрим различные варианты поведения в ситуации трудоустройства с использованием личных связей.

Прямая помощь при трудоустройстве. В случае прямой протекции чаще всего рекомендателями выступают близкие родственники, работающие на данном предприятии. Как правило, помощь заключается не только в том, чтобы договориться о рабочем месте для своего протеже, но и в том, чтобы помочь оформить документы.

Родственник, хорошо зная личные обстоятельства, может не ходатайствовать напрямую, а посоветовать, к кому и куда обратиться. Находятся связи "внутри" предприятия. Порой помощь заключается в организации встречи с лицом, принимающим решение о приеме, тогда проситель сам стремится предстать в лучшем свете, а его вероятный руководитель оценивает качество работника.

С начала 90-х годов прием по протекции стал особенно характерен для относительно благополучных промышленных предприятий, которых осталось достаточно мало.

Предоставление информации о рабочем месте. Не во всех случаях родственно-знакомственный найм означает прямую помощь. Достаточно часто это просто предоставление информации о вакансии — есть или нет свободные места, каковы условия работы на них, характеристики руководителей и коллектива, т.е. Неформальная характеристика рабочего места в полном объеме. Несомненно, это является самым эффективным источником информации о рабочем месте, поскольку она более подробна, достоверна и эмоционально окрашена. Обладая конкретной информацией, претендент сам приходит в отдел кадров или к руководителю

подразделения, практически ни на кого не ссылаясь. В случае прямой протекции чаще используются родственные связи, в случае предоставления информации - менее тесные, знакомственные.

Профессионально-знакомственное трудоустройство занимает особое место. Оно означает использование не столько личных, сколько профессиональных связей. Данный вариант характерен (как раньше, так и сейчас) для высококвалифицированных специалистов (рабочих или управленцев), которых знают в профессиональной среде. В основном их приглашают или "переманивают" с других предприятий, предлагая более выгодные индивидуальные условия. Среди работников рассматриваемых нами предприятий это электросварщики, штукатуры высоких разрядов, электромонтеры, экскаваторщики, специалисты-управленцы. Такой вариант поведения при устройстве на работу отнесен нами к родственно-знакомственному найму, поскольку факт личного знакомства играет не последнюю роль (но не основную). Главное, на что обращается внимание при устройстве на работу, все-таки деловые и профессиональные качества работника. Этот вариант трудоустройства в настоящее время в большей мере характерен для поступления в новые фирмы (особенно в начале их деятельности), где, с одной стороны, поиск работников ведется практически всегда по знакомым, с другой стороны, при приеме профессиональным данным придается решающее значение.

Самостоятельное трудоустройство - наиболее распространенный способ устройства на работу до начала 90-х годов. Несмотря на то, что использование личных связей и раньше играло значительную роль, прямая протекция в большинстве случаев была необходима при устройстве на самые престижные рабочие места. Для большинства же самым распространенным способом найти работу было прямое обращение непосредственно в отделы кадров предприятий и организаций. Некоторые приходили в отделы кадров, вообще не имея предварительной информации, твердо зная, что вакансии всегда есть, а какие, можно выяснить и на месте. Рядовое рабочее место не представляло особой ценности, практически на всех предприятиях можно было выбрать подходящее. Многие подыскивали ту организацию, которая была бы поближе к дому.

Самостоятельное трудоустройство характерно для приезжих, выходцев из сельской местности. Определенную роль при этом играет факт присутствия на предприятии кого-либо из знакомых.

Возможности самостоятельного трудоустройства значительно сократились с начала 90-х годов. Это связано и с объективным уменьшением количества рабочих мест, и с тем, что эта практика сдерживается протекционистской политикой администрации предприятия, ориентированной на привлечение определенной категории работников - из числа родственников и близких персонала. В настоящее время самостоятельно трудоустроиться, как правило, можно только на низкоквалифицированные и малооплачиваемые места.

Можно выделить по крайней мере несколько групп людей, которые пользуются сейчас подобным способом трудоустройства.

Первую группу среди них составляет молодежь в возрасте 16-20 лет. Большая часть представителей этой группы имеет 8-9 летнее образование.

Вторая группа - пенсионеры. Они весьма настойчивы в поисках работы, хотя и согласны обычно на любую, которая по силам.

Третья - самая многочисленная группа - это, по весьма точному выражению менеджеров, "никакой персонал". Как правило, это люди, не имеющие ни профессии, ни квалификации,

сменившие большое количество предприятий, имеющие административные взыскания и пр.

Все названные выше категории работников являются явными аутсайдерами на рынке труда.

В последнее время появились некоторые новые варианты самостоятельного трудоустройства, один из них - участие в конкурсах. В то же время случаи проведения открытых конкурсов на замещение вакантной должности на предприятиях пока достаточно редки. Участие в конкурсах - определенно новый способ трудоустройства, характерный в большей мере для активных, молодых, высокообразованных специалистов, имеющих специальности рыночного характера или претендующих на работу по новому виду деятельности (например, страхование, коммерция, кредитование, менеджмент).

Трудоустройство через службу занятости и биржи труда. Материалы социологических опросов свидетельствуют о том, что такой способ трудоустройства населения пока не получил широкого распространения. Из общего количества случаев фактического устройства на работу в период с 1990 г. По настоящее время только 5,8% было осуществлено с помощью службы занятости. Те, кто воспользовался услугами службы занятости, не рассчитывал получить хорошее место.

Спрос на рынке труда существенно отличается от предложения. В его структуре преобладают две крайности: предлагаются рабочие места, требующие либо очень высокой квалификации (по ограниченному кругу специальностей), либо невысокой квалификации с низким уровнем заработной платы. Основная же часть соискателей рабочего места не может претендовать на первые, а вторые их, как правило, не устраивают.

Сотрудничество предприятий со службой занятости. Работать со службой занятости крупные предприятия начали практически с момента ее создания, но в настоящее время кадровики предприятий оценивают это сотрудничество не слишком высоко. Основные претензии сводятся к тому, что работа по предложению вакансий ведется достаточно примитивно: предоставляемая информация об условиях работы и условиях приема минимальна. Как правило, это только название предприятия, специальность и размер заработной платы. Предварительного отбора не производится, направляются все, кто заинтересовался вакансией или формально может работать по данной специальности.

Необходимо сказать несколько слов о негосударственных биржах труда. Такие организации существуют пока только в крупных городах. Обычно это небольшие фирмы, достаточно быстро реагирующие на конъюнктуру рынка. Они активно привлекают клиентов: дают широкую рекламу собственной деятельности в местной прессе, расклеивают объявления, проявляют инициативу сотрудничества с предпринимателями по подбору кадров. Сотрудники этих фирм ходят по предприятиям и предлагают свои услуги. Они в большей степени ориентированы на подбор специалистов и управленческого персонала. Получить работу, равно как и подобрать работника, здесь можно только уплатив приличные деньги. Услугу оплачивает и работодатель, заинтересованный в получении того или иного специалиста, и работник, заинтересованный в получении работы. Обращаются туда, как правило, конкурентоспособные специалисты, желающие получить работу соответственно способностям, образованию, амбициям. Отсев работников, направляемых на работу этими фирмами по причине непригодности, значительно меньше, чем в центре занятости. Тем не менее к их услугам, в основном, прибегают только новые предприятия. Причина, по которой частные биржи труда не особенно активно работают с крупными традиционными предприятиями, понятна. Они подают заявки на низкооплачиваемые рабочие места, для биржи это невыгодно, поскольку процент со

сделки невысок (размер оплаты за услугу, как правило, равен размеру должностного оклада).

На предприятиях же на все высокооплачиваемые должности ищут кандидатов среди своих же работников.

Трудоустройство по распределению учебных заведений долгие годы являлось традиционным каналом трудоустройства молодежи. Практика добровольно-принудительного трудоустройства после окончания учебного заведения обеспечивала молодым людям гарантированное рабочее место. Абсолютное большинство работников, кому сегодня за тридцать, начинали свой трудовой путь именно таким образом. Это в равной мере касалось и специалистов, и рабочих. Многие из них затем связали свою трудовую биографию именно с этим предприятием. Они дообучались на месте, приспосабливались к условиям производства, довольно легко меняли специализацию, делали карьеру. В настоящее время практика трудоустройства молодежи через систему распределения практически отсутствует.

2.5.2 Личные стратегии занятости

Рассматривая личные стратегии поиска работы, в первую очередь необходимо отметить, что в настоящее время в этой сфере появилось много вариантов занятости, в том числе и возможность вообще не работать, не иметь постоянного места работы, а только подрабатывать и пр.

Вследствие этого определенные изменения претерпели и личные стратегии занятости. В большинстве случаев трудовая мобильность в настоящее время носит вынужденный характер. Это мобильность кризисного времени. Основная причина увольнений по инициативе работника - неудовлетворительность заработком.

Стратегия «остаться на месте». На большинстве крупных традиционных предприятий положение достаточно тяжелое. При этом практически на всех неблагополучных предприятиях открыт прием работников, но предлагаемая заработная плата очень низкая, задержки выплаты составляют несколько месяцев, и люди с таких предприятий, в большинстве своем, вынуждены уходить.

Однако уходят не все. Значительная часть коллектива остается. Почему? По этому вопросу всех работников можно разделить на различным образом мотивированные группы: тех, кто останется, если будут сохранены их рабочие места, и, тех, кто хотел бы уйти, но не нашел еще работу.

На благополучных предприятиях, где наблюдается относительная стабильность заработков, подавляющее большинство работающих стремятся сохранить работу, пусть даже сменив ее на менее престижную и нижеоплачиваемую. Как правило, они указывают целый комплекс причин, по которым уходить с завода нежелательно. Основные из них:

- Невозможность нового трудоустройства - страх не найти другую работу вообще. В качестве причин, мешающих найти лучшую работу, чаще всего называют — пол ("женщины теперь нигде не нужны"), возраст ("кому мы теперь, пенсионеры, нужны"), причем возраст становится помехой уже нередко в 40—45 лет, состояние здоровья (невозможность пройти медкомиссию), недостаток образования и знаний. Эта уверенность складывается как на основе собственного неудачного опыта (есть среди оставшихся те, кто предпринимал подобные действия), так и на основе общих представлений о положении на рынке труда.

- Обстоятельства, которые делают работника "заложником" предприятия. Они

связаны либо с необходимостью доработать до пенсии, либо с отработкой "вредного" стажа, что дает возможность получить льготную пенсию, либо с отработкой за квартиру.

- Привязанность к предприятию как к месту, где проработал всю жизнь. Здесь не последнюю роль играет представление о том, что быть летуном — это плохо, а долго работать на одном предприятии - хорошо.

Таким образом, основной состав работающих на благополучных предприятиях и определенная часть работающих на неблагополучных предприятиях не хотят менять место работы. Безусловно, в их число входят пенсионеры и люди предпенсионного возраста, женщины. Для специалистов и руководителей также характерно желание не менять работу. Причины те же самые, что и у рабочих. Кроме того, у руководителей и специалистов предприятий относительно высокий оклад, а вакансий на рынке труда для инженерно-технических работников практически нет.

На новых предприятиях ситуация несколько сложнее. Как правило, ядро коллектива составляют люди, принимавшие участие в создании предприятия. Они не склонны менять место работы и будут бороться за выживание предприятия до конца, хотя, как правило, эти специалисты в силу возраста и профессиональной подготовки не испытывают затруднений в новом трудоустройстве. Периферийная часть работников новых предприятий в основном работает не на постоянной основе (по контрактам, по трудовым соглашениям и пр.). У этой части сотрудников психология настоящих наемных работников. Их готовность сменить место работы очень высока.

Стратегия поиска работы «не увольняясь с рабочего места» - основная стратегия трудоустройства в настоящее время. Определенная часть работающих (на благополучных предприятиях меньшая, на неблагополучных - большая) находится в стадии более или менее активного поиска нового рабочего места. Каналы поиска традиционны - на первом месте личные контакты.

Как и раньше, наиболее мобильной является молодежь. Молодые более адаптивны к новым условиям, более амбициозны, и, в отличие от людей старшего возраста, в гораздо меньшей степени "привязаны" к предприятию. Они готовы брать на себя ответственность за свое трудоустройство.

Стратегии представителей разных полов, безусловно, имеют свою специфику. Если мужчины более всего стремятся устроиться по рабочей специальности на место с высоким стабильным заработком, то для большинства женщин венцом стремления является место уборщицы в банке либо другой коммерческой структуре. Это место очень трудно получить, нужны знакомства, протекция и везение. Более реально найти место уборщицы в небольшом магазине или на обычном предприятии типа хлебозавода. Другой «чисто женский» критерий ценности рабочего места - близость к пище, возможность работать на предприятии общественного питания (особенно существенно для одиноких женщин с детьми). Наконец, женщины значительно чаще уходят в пресловутую коммерцию, занимаясь оптовой или розничной торговлей (в том числе в "челноки"). Кроме того, многие женщины вообще не ищут новую работу в том случае, если более или менее прилично зарабатывает муж.

Отношение к частному бизнесу. Версия о том, что большинство уволившихся уходит в коммерческие структуры или просто торговать, имеет стойкое хождение среди оставшихся на предприятии. Исследования социологов позволяют предположить, что эти представления по меньшей мере сильно преувеличены. Конечно, многие люди не склонны рассказывать именно

об этой стороне своей деятельности, но те биографии, которые поддаются отслеживанию, говорят скорее о том, что в коммерцию перетекает достаточно небольшая часть работников промышленных предприятий, особенно рабочих. Если они и работают в торговых коллективах, то чаще грузчиками или сторожами. Широко распространено мнение, что в "торгаши", "в киоски" уходит в основном молодежь. Однако, по нашим наблюдениям, для молодых рабочих, увольняющихся с предприятия, уход в коммерцию не является распространенной практикой. Как правило, сейчас они уходят с предприятия на стройки, в охранные службы и пр. На благополучных предприятиях можно наблюдать как раз обратный процесс - часть молодых, уже попробовав себя в частном бизнесе, приходит на предприятие в поисках стабильной работы и заработка.

Стратегия поиска работы «после увольнения». Те, кто все-таки оказался на внешнем рынке труда до момента нахождения новой работы, как правило, аутсайдеры предприятий. Среди них выделяется группа "аутсайдеров со стажем" - пьяниц, людей, увольняемых "по статье", судимых, то есть тех, кто не удерживается долго на одном рабочем месте.

«Аутсайдеры поневоле» - люди, лишившиеся рабочего места в силу стечения обстоятельств. Прежде всего, в эту группу попадают люди, сокращенные с предприятий. В такую же ситуацию попадают те, кто рискнул покинуть свое предприятие в последние годы "в поисках лучшей жизни". В этой категории особенно много женщин в силу того, что их жизненные обстоятельства чаще приводят к вынужденной смене или просто потере работы.

При трудоустройстве на благополучных предприятиях из этой группы осуществляют жесткий отбор (даже на низкоквалифицированные места берут только квалифицированных, с безупречной репутацией). Трудоустройство на неблагополучные предприятия в сегодняшней ситуации для многих своего рода жест отчаянья, последнее место перед собственно безработицей. На новые предприятия такие люди практически не попадают, только на периферию.

Стратегия «вольного найма». Особую группу составляют люди, которые и в настоящее время свободно передвигаются по внешнему рынку труда, не боясь уволиться и не найти новое место работы. Среди опрошенных респондентов это, например, квалифицированные строительные рабочие. Спрос на рынке труда на строительные специальности велик, поэтому многие не держатся за место, если оно перестает приносить деньги. При поиске работы активно используют традиционные приятельские или родственные связи, объявления о наборе рабочих. В службу занятости обращаются нечасто.

Встречаются люди с "бурными" трудовыми биографиями, с несколько авантюристическим стилем жизни», "бродяги", для которых большого значения не имеют ни зарплата, ни условия труда, ни стабильность. Они сами ищут перемены мест. Их трудовая мобильность скорее имеет смысл не поиска работы, а поиска новых жизненных впечатлений.

В настоящее время в России рынок труда функционирует достаточно активно. Однако роль формальных каналов трудоустройства не высока. Основной, традиционный канал трудоустройства - использование различных вариантов личных связей. Можно выделить несколько таких вариантов: прямая помощь при устройстве на работу - протекция или рекомендация; предоставление информации о рабочем месте; профессионально-знакомственное трудоустройство. Возможности использования самостоятельного трудоустройства, широко распространенного до 90-х годов, сильно сократились. С одной стороны, рабочих мест стало

объективно меньше, с другой стороны, прием "с улицы" сдерживается протекционистской политикой администрации большинства предприятий, ориентированной, как правило, на привлечение определенной категории работников из числа родственников и знакомых персонала, что способствует еще более активному использованию личных связей. Самостоятельное трудоустройство характерно не для большинства работников, а для определенных групп: пенсионеров, низкоквалифицированных и неквалифицированных рабочих, определенной части молодежи, представителей немногочисленных профессиональных групп, востребованных на рынке труда. Появились относительно новые варианты самостоятельного трудоустройства - участие в конкурсах на замещение вакантной должности и создание собственного рабочего места.

Распределение как способ, обеспечивающий молодежи гарантированное трудоустройство, практически прекратило свое существование.

Трудоустройство через службы занятости не получило широкого распространения. Основной их контингент — незащищенные, в смысле невостребованные, на рынке труда слои населения: неквалифицированная молодежь, пенсионеры и люди предпенсионного возраста, неквалифицированные рабочие («никакой персонал»). По сути, службы занятости обслуживают тот сегмент рынка труда, который раньше занимали комиссии по трудоустройству, осуществляя отчасти функцию социальной защиты. Другой сегмент рынка - трудоустройство на высокооплачиваемые престижные рабочие места - начинают занимать негосударственные, частные биржи труда. Их услугами пользуются, в основном, высококвалифицированные специалисты.

Таким образом, на рынке труда начинает складываться следующая ситуация: кадровые службы традиционных предприятий предпочитают работать самостоятельно, государственная служба занятости работает с аутсайдерами рынка труда, частные биржи труда начинают выступать посредниками между ищущими работу специалистами и новыми предприятиями, основная же часть населения трудоустраивается по неформальным каналам.

Трудовая мобильность в настоящее время по большей мере вынужденная. Стереотип поведения в сфере занятости остался прежним: постоянное место, на котором человек работает много лет, является приоритетной стратегией занятости. Основная причина увольнений по инициативе работников связана с неудовлетворенностью заработной платой, причем это не столько поиск лучшей доли, сколько просто необходимость выжить. При поиске нового рабочего места, люди в большинстве случаев предпочитают не увольняться с прежнего места работы, пока вопрос с новым трудоустройством не будет решен наверняка. Поэтому на "внешнем" рынке труда оказываются очень немногие.

Осваивайте компьютер	Вам цены нет, когда к Вам бегут те, у кого гаснет экран компьютера
Перешагните границы	Изучайте языки, и Вы получите независимость
Погружайтесь в работу	Ищите для своей фирмы потенциальных клиентов
Создавайте свой архив	Имейте адреса нужных людей, телефоны и нужную информацию. Все это пригодится не только для Вас
Всегда говорите «Да»	Самый короткий путь выхода из фирмы: «Это не моя работа!»
Делайте «красивые жесты»	Готовьтесь пожертвовать своим временем в моменты кризиса фирмы
Будьте обходительны	Деликатный, дружески настроенный работник создает вокруг себя атмосферу благожелательности
Постоянно учитесь	Знайте и умейте кое-что, чего не знают и не умеют другие
Работа не «от и до»	Если Вас застанут на работе рано утром и поздно вечером, это не остается незамеченным

Рис 2. Как не «вылететь» с работы

Личные стратегии поиска работы не отличаются большим разнообразием. Как правило, сначала используются возможности личных связей. Для большинства на этом процесс трудоустройства успешно завершается. Если личные связи не срабатывают, начинается поиск работы по объявлениям, самостоятельный обход отделов кадров предприятий и организаций. В последнюю очередь обращаются в службу занятости

Вопросы для контроля и обсуждения

1. Что представляет собой «родственно-знакомственный найм» как способ трудоустройства?
2. Насколько широко распространено трудоустройство с помощью служб занятости?
3. Почему в настоящее время не находит применения целевое распределение выпускников учебных заведений?
4. Какие стратегии занятости используют работники «старых» и «новых» предприятий?
5. Влияют ли на выбор стратегий занятости социально-демографические характеристики работников?
6. Какие категории работников используют стратегии «вольного найма» и «после увольнения»?

2.6 БЕЗРАБОТИЦА – НОВОЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ЯВЛЕНИЕ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Вытеснение трудовых ресурсов техникой только на первый взгляд является проблемой предприятия. Если проследить дальнейшее движение людей, то станет очевидным, что высвобождение работающих – это проблема предприятия, города и государства.

В.Глухов

1. *Основные понятия безработицы.*
2. *Виды (типы) безработицы.*
3. *Формы учета безработицы.*
4. *Психологические аспекты и социальные последствия безработицы.*

2.6.1 Основные понятия безработицы

Безработица и инфляция – естественные спутники рынка, вызывающие социальную напряженность, развитие забастовочного движения.

Безработица для всех стран мира является социальным злом. Российский рынок труда и соответствующая ему безработица не имеют аналогов в силу сравнительно низкой материальной обеспеченности нашего населения и безработных в особенности, более высокой социальной напряженности в обществе, способной вызвать социальные потрясения.

Общая численность безработных в России, рассчитанная по методологии Международной организации труда (МОТ), в январе 1999 г. Составила 8 956 млн чел. (12,4% от экономически активного населения). При этом количество официально зарегистрированных безработных достигло 1 938 млн человек. По данным специалистов-практиков, фактическая численность безработных приближается к 20% от общего числа трудоспособных граждан.

Безработица - это универсальная категория рыночной экономики. Например, она характеризует, на какой стадии социально-экономического развития находится та или иная страна.

Безработица не только экономическое явление, это своеобразный синтез экономики, политики и морали данного общества.

В экономическом плане безработица отражает несоответствие на рынке труда между относительно большим предложением рабочей силы и спросом на нее. Это несоответствие может существовать как в количественном, так и в качественном отношении.

Следует отличать безработицу как экономическую категорию от ее учетно-статистического измерения.

Суть безработицы как экономической категории состоит в том, что часть экономически активного населения страны не может применить свою рабочую силу, становится “излишним населением”, лишенным возможности на различный по продолжительности срок трудиться, получать трудовой доход. У безработного происходит потеря квалификации, профессиональных навыков, снижается жизненный уровень и т.д.

Учетно-статистическое измерение безработицы несет в себе элемент условности в зависимости от критериев отнесения тех или иных лиц к разряду безработных и базы, с которой сопоставляется их численность (экономически активное население, занятое население, трудовые ресурсы).

Рассмотрим существующие подходы к отнесению отдельных категорий населения к безработным.

Безработными могут быть только лица, относящиеся к экономически активному населению.

Рассмотрим основные понятия, используемые при анализе безработицы.

Безработные. Согласно стандартам МОТ, к безработному населению относятся все лица, достигшие определенного возраста, которые в течение отчетного периода были без работы, были готовы немедленно приступить к работе и активно искали работу.

Из этого определения следует, что те, кто желает получить статус безработного в стране с рыночной экономикой, должны удовлетворять следующим критериям:

- Потенциальные безработные как минимум должны зарегистрироваться в учреждениях службы занятости. Это значит, что в наше время большинство действительно безработных таковыми не считаются.
- Чтобы считаться безработным, человек должен "активно искать" работу (обычно от недели до месяца до обращения в службу занятости). Многие имитируют поиск работы, т.к. Иногда выплачиваемое пособие по безработице выше средней зарплаты, к тому же часть безработных имеют нерегистрируемые доходы.

Таблица 1

Особенности расчета показателей численности занятых и безработных

По методологии МОТ (методике Госкомстата Российской Федерации)	По Федеральному закону о занятости населения
Безработные	<u>Безработные</u>
Лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период: • <u>Не имели работу</u> (доходного занятия); • <u>Занимались поиском работы</u>, т.е. Обращались в государственную или коммерческую службы занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия (работодателю), использовали личные связи и т.д. Или предпринимали шаги к организации собственного дела; • <u>Были готовы приступить к</u> работе; • <u>Обучались</u> по направлению службы занятости; • Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды, занимающиеся поиском работы и готовые приступить к ней. В составе безработных выделяются лица, незанятые трудовой деятельностью, зарегистрированные в службе занятости в качестве ищущих работу, а также признанные безработными.	Трудоспособные граждане, которые: • <u>Не имеют работу</u> и заработка; • <u>Ищут работу</u>; • <u>Готовы приступить</u> к работе; • <u>Зарегистрированы</u> в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы.

В Японии человек считается безработным, если он предпринял хотя бы одну попытку трудоустроиться в течение последней недели. В США безработному засчитывается хотя бы одна попытка найти работу в течение месяца.

- Безработица не должна начинаться добровольно. По мнению законодателей, это ограничение не позволяет трудящимся вести себя безответственно и увольняться по собственному желанию без особых причин.

- Безработный не должен отклонять предложения о трудоустройстве, которые служба занятости находит для него "подходящим". Здесь возникает закономерный вопрос об объективности критериев "подходящей работы".

- Безработный не должен иметь других источников доходов.

- Безработный получает пособие по безработице определенное число месяцев, после чего его размер сокращается либо выплата прекращается вовсе.

Наличие жестких критериев приводит к тому, что пособие по безработице получают не все действительно безработные. Например, в США эта доля составляет 30%, во Франции - 39%, в ФРГ - 55%, Швеции - 68%. Длительность выплаты пособия колеблется от 26 недель в США, 50 - в Канаде и 52 - во Франции, Великобритании и ФРГ, 130 недель - в Дании и Голландии.

Наряду с понятием безработные, необходимо выделить те категории населения, которые по Закону о занятости населения в Российской Федерации не могут быть признаны безработными:

- Не достигшие 16-летнего возраста;
- Лица, которым, в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет;
- Отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера;
- Впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) - в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности) дважды;
- Не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости, для регистрации их в качестве безработных;
- Осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы.

Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через две недели для решения вопроса о признании их безработными.

Уровень безработицы - основной показатель, дающий обобщенное представление о состоянии рынка труда в данный момент и об изменениях, произошедших на нем за некоторый период.

Уровень безработицы " $У_б$ " определяется в % по состоянию или на начало года, или на конец года как отношение числа лиц, имеющих на соответствующую дату статус безработного "Б" к численности экономически активного населения на ту же дату " $Ч_{эа}$ ".

$$У_б = \frac{Б}{Ч_{эа}} \cdot 100$$

Уровень безработицы рассматривается во многих странах мира как один из важнейших социальных индикаторов развития экономики.

Уровень безработицы может быть четырех видов:

- Естественный – от 1,5 до 4% экономически активного населения;
- Приемлемый – от 5 до 7% экономически активного населения;
- Критический – от 8 до 11% экономически активного населения;
- Массовый – 11% и выше экономически активного населения.

Распространенность безработицы характеризует общее число лиц, имевших в определенном периоде статус безработного независимо от того, сохранили ли они этот статус к концу периода или нет. Этот показатель определяется как сумма стоявших на учете на начало периода и признанных безработными в данном периоде. Существующая статотчетность позволяет определить "распространенность безработицы" как в целом, так и по отдельным социально-демографическим группам.

Движение численности безработных в течение некоторого периода характеризуется следующими показателями: сколько человек имели этот статус в начале периода, сколько поставлено на учет новых лиц, сколько снято с учета (в том числе трудоустроено, оформлено на досрочную пенсию и по др. Причинам), сколько стало на учете в конце периода.

Продолжительность безработицы - это величина, характеризующая в среднем длительность поиска работы лицами, имеющими статус безработных на конец рассматриваемого периода, а также теми безработными, которые были в этом периоде трудоустроены. Эта величина описывается двумя показателями. Первый показатель свидетельствует о том, сколько месяцев находятся в среднем без работы все те, кто на соответствующую дату зарегистрирован в службе занятости как безработный. Второй показатель - сколько в среднем месяцев были без работы те лица со статусом безработного, которые в рассматриваемом периоде получили работу.

2.6.2 Виды (типы) безработицы

Рыночная экономика предусматривает безработицу как неотъемлемую часть рыночного хозяйства. Среди основных ее типов можно отметить структурную, фрикционную, циклическую, ряд других.

По мнению д.э.н. Н.Волгина, в действительности существует более 20 форм и каждая требует своего подхода. Настораживает то, что специалистами явно недооценивается скрытая безработица. А она очень опасна, прежде всего потому, что в любой момент может превратиться в открытую.

□ Фрикционная безработица - наиболее распространенный тип. В основе ее лежит временное несоответствие между количеством рабочих мест и рабочей силой. В обществе всегда есть определенное количество людей, кто меняет место работы или место жительства, другие впервые ищут работу, третьи закончили сезонную работу и т.д., в результате чего появляются как вакантные рабочие места, так и временно незанятая рабочая сила. Для их соединения требуется определенный период времени. Таким образом, период поиска новой работы и вызывает фрикционную безработицу.

Поскольку инициатива увольнения в данном случае исходит от самого человека, то фрикционная безработица считается неизбежной и даже желанной, так как многие работники, добровольно оставшиеся без работы, переходят с низкооплачиваемой, малоэффективной на более высокооплачиваемую и продуктивную работу. В целом это ведет к повышению благосостояния населения и более рациональному распределению трудовых ресурсов.

Фрикционная безработица является добровольной, а возникающая при этом временная незанятость граждан не носит принудительного характера. На фрикционную безработицу в промышленно развитых странах приходится 2-3% экономически активного населения.

В отличие от других, “фрикционные” безработные имеют все навыки для того, чтобы трудоустроиться, тогда как других безработных, например “структурных”, надо переобучать.

□ Структурная безработица - результат несоответствия структуры предложения рабочей силы изменившейся структуре рабочих мест. На ее возникновение оказывают влияние изменения в спросе как на продукцию, так и на рабочую силу.

Промышленность начинает выпускать новую продукцию, меняется технология, предъявляются новые требования к качеству рабочей силы. Результат - рост занятости в новых отраслях и спад в старых отраслях.

Высвобождаемые работники не сразу могут решить свои проблемы, так как многие из них не имеют соответствующих навыков, которые нужны работодателю. Эти граждане и становятся безработными.

Инициатором увольнений при структурной перестройке экономики является работодатель.

Структурную безработицу бессмысленно отвергать или предотвращать. Она объективно присуща эффективной экономике. В развитых странах около 40 % увольнений связаны со структурными факторами, перепрофилированием предприятий.

В последние годы появился новый вид структурной безработицы – безработица ожидания. Она возникает вследствие значительных перепадов в уровне заработной платы на различных предприятиях. Так, некоторые работники, уволившись с предприятия, сознательно ожидают появления рабочих мест по своей профессии на других предприятиях, с более высокой оплатой труда.

Совокупность структурной и фрикционной безработицы определяют уровень естественной безработицы.

Уровень естественной безработицы есть тот общественно оптимальный уровень, ниже которого невозможно опуститься и который соответствует понятию полной занятости.

Естественный уровень безработицы - такой уровень, при котором факторы, повышающие и понижающие цены и заработную плату, находятся в равновесии. В современной экономике, обремененной высоким уровнем инфляции, естественный уровень безработицы характеризуется как предельно низкий (допустимый).

Меры по снижению естественного уровня безработицы:

- Улучшение информированности населения о возможностях занятости;
- Совершенствование профессиональной подготовки по дефицитным специальностям;
- Снижение уровня государственной защищенности безработных;
- Проведение общественных работ.

□ Циклическая безработица (безработица недостаточного спроса) связана с колебаниями деловой активности (“экономическим циклом”) и возникает в тех случаях, когда падение совокупного спроса на выпускаемую продукцию вызывает падение совокупного спроса на труд в условиях негибкости реальной заработной платы в сторону понижения.

Реакцией правительства на циклическую безработицу, с одной стороны, является проведение макроэкономической политики, направленной на повышение совокупного спроса; такая политика связана с увеличением уровня государственных расходов, снижением налогов и увеличением темпа роста денег.

Другой подход заключается в использовании программ стимулирования рынков труда, которые уделяют непосредственное внимание проблемам безработных. К примерам данного подхода относятся налоговые льготы для фирм, создающих временные рабочие места, и программы стимулирования занятости в государственном секторе.

Отдельного объяснения требует тот факт, что работодатели реагируют на циклическое падение спроса путем временного увольнения части своей рабочей силы вместо того, чтобы снижать реальную заработную плату своих работников.

Опасность циклической безработицы состоит в том, что она может перейти в застойную. При этом имеет место разрушение и потеря навыков к труду и распад социально-психологических основ личности.

По оценкам специалистов, в периоды экономического подъема и спада производства величина циклической безработицы может колебаться до 8-10%.

□ Сезонная безработица - наименее острая из всех видов безработицы. В ее основе лежит сезонный характер отдельных видов производств, например сельского хозяйства, рыболовства, сплава леса, сбора ягод и т.д. Сезонные производства имеют высокий спрос на рабочую силу в одни периоды года и незначительный спрос - в другие. Сезонная безработица не может быть существенно уменьшена, т.к. Характер производственных процессов требует большой гибкости в занятости.

Сезонная безработица, как и фрикционная, носит добровольный характер. Ее прогнозный уровень можно определить с большой степенью точности, поскольку она повторяется из года в год, и, соответственно, есть возможность к ней подготовиться, разработав соответствующие программы или мероприятия.

Однако возникает вопрос, почему работники соглашались на занятость в отраслях, где, как им известно заранее, они будут оставаться безработными определенную часть года. Для некоторых работников наличие страховых пособий по безработице, а также знание того, что с течением времени, после окончания сезона низкого спроса они вновь будут наняты на работу, позволяет им рассматривать такие периоды как оплачиваемый отпуск. Но поскольку страховые пособия по безработице, как правило, компенсируют менее половины предыдущего минимального заработка безработного, большинство не привлекает такое положение.

Для привлечения работников в отрасли экономики, подверженные сезонным колебаниям, фирмам, приходится платить рабочим повышенную заработную плату, чтобы компенсировать их периодическую безработицу.

Наряду с общепринятыми типами безработицы ряд авторов выделяет также скрытую, частичную, институциональную безработицу и ряд других.

□ Скрытая безработица - это концентрация излишней рабочей силы на производстве, которая не участвует в производстве материальных благ и не учитывается статистикой.

«Скрытый» безработный - это человек, занятый лишь формально. Он где-то числится в штате, но либо находится в вынужденном отпуске без оплаты, либо вынужденно работает не по специальности, либо получает за свой труд мизерную зарплату, на которую невозможно прожить. По приблизительным данным, скрытая безработица составляет не менее 15%.

□ Частичная безработица возникает в результате снижения спроса на продукцию предприятия. В этом случае возможны два варианта поведения работодателя:

- Сохраняет возможность трудиться для части персонала полное время, с сокращением оплаты труда, а другую часть увольняет;
- Сохраняет весь персонал, который работает неполное рабочее время и получает только часть оплаты труда.

□ Институциональная безработица порождена правовыми нормами, устройством рынка труда. Например, чрезмерные социальные выплаты вызывают снижение предложения труда, способствуют увеличению уровня безработицы.

□ Профессиональная (добровольная) безработица – чисто российское явление. Это когда человек приходит в службу занятости не для того, чтобы получить работу, а чтобы подтвердить свою принадлежность к классу безработных. У такого «профессионала» появляются возможности для другой деятельности. А статус безработного защищает его от претензий блюстителей закона. По мнению работников служб занятости, примерно 6 из 10 приходящих в службу хотят не трудоустроиться, а получить подтверждение статуса безработного. Им предлагают одну работу, другую, третью, однако ни одна их не устраивает, всегда находятся уважительные причины для отказа.

□ Застойная безработица - самая страшная, по последствиям для населения она не имеет себе равных. В настоящее время ее масштабы не велики и, если считать по методике МОТ, она составляет менее 1%.

Люди, которые длительное время не могут трудоустроиться, не только подавлены морально, они и в профессиональном плане постоянно теряют все, что имели: знания, навыки, квалификацию.

Одна из причин застойной безработицы – невостребованность многих профессий. Эта проблема очень характерна для малых или ориентированных на определенное производство городов (Инта, Воркута, Вуктыл).

2.6.3 Формы учета безработных

□ Зарегистрированная безработица. Она показывает количество незанятых граждан, ищущих работу, готовых приступить к ней и взятых на учет государственной службой занятости. Зарегистрированная безработица наиболее часто измеряется показателем уровня безработицы.

В соответствии с методикой Госкомстата России, с учетом международных норм, показатель уровня безработицы определяется как отношение официально зарегистрированных в государственной службе занятости безработных к численности экономически активного населения, выраженное в %.

□ Безработица по обследованию. Это оценочная величина, характеризующая реальное положение на рынке труда на основе периодических специальных опросов трудоспособного населения.

□ Скрытая безработица представляет собой ту часть работников, которая стала излишней в связи со спадом производства или структурными изменениями в нем, но продолжает формально числиться занятой. Данная численность работников при определенных обстоятельствах либо будет высвобождена и пополнит открытый рынок труда, либо перейдет в категорию эффективно занятых.

Скрытую безработицу необходимо отделять от понятий неполной и частичной занятости.

Формы скрытой безработицы:

- Излишняя численность работников на предприятиях и в организациях, получающих полную зарплату. Эта форма занятости отрицательно сказывается на финансовом состоянии предприятий, ведет к росту себестоимости и цены продукции;
- Наличие лиц, работающих на условиях неполного рабочего времени, получающих соответствующую зарплату и желающих перейти на полный рабочий день, однако в силу объективных причин не имеющих такой возможности;
- Оформление отпусков без сохранения или с частичным сохранением содержания. Эту форму безработицы следует рассматривать как временное явление, она ведет к резкому снижению уровня доходов работников и в конечном счете к увольнению «по собственному желанию»;
- Оформление отпусков на длительный срок при сохранении оплаты в размере минимальной зарплату. Это временное явление, т.к. Не отвечает интересам ни работника, ни работодателя;
- Наличие работников, работающих неполный день или неполную смену из-за отсутствия сырья, материалов и по другим причинам.

В последние годы размер скрытой безработицы составляет в России примерно 12 млн чел.

В методическом плане понятие "скрытая безработица" применимо для тех областей и производств, где можно оценить размеры спада производства и производительности труда. Для расчета показателя прироста скрытой безработицы можно использовать ряд методик. Приведем одну из них.

Методика расчета показателя прироста скрытой безработицы

1. Необходимо оценить, какой темп падения производительности труда в условиях падения объема производства можно считать экономически допустимым и неизбежным для данного производства.

2. По специальной методике рассчитывается коэффициент эластичности прироста скрытой безработицы. Его суть - процент прироста скрытой безработицы на 1% падения производительности труда. Для отраслей народного хозяйства коэффициент эластичности равен:

- сельское хозяйство - 0,82
- транспорт и связь - 0,65

- др. Отрасли материального производства - 0,8
- промышленность - 0,67

В том числе:

- ТЭК - 0,56
- металлургический комплекс - 0,58
- химико-лесной комплекс - 0,68
- машиностроение и металлообработка - 0,76
- промышленность стройматериалов - 0,67
- легкая промышленность - 0,77
- прочие отрасли промышленности - 0,71

Таким образом, прирост скрытой безработицы в конкретной отрасли рассчитывается по формуле:

$$L_{\text{скр.б.}} = L_z \times I_{\text{пр.тр.}} \times K_{\text{скр.б.}}$$

Где:

$L_{\text{скр.б.}}$ - прирост скрытой безработицы;

L_z - численность занятых;

$I_{\text{пр.тр.}}$ - снижение производительности труда;

$K_{\text{скр.б.}}$ - коэффициент эластичности

Пример

Численность занятых в лесной отрасли составила в 1998 г. 100000 человек. Производительность труда в 1998 г. По сравнению с 1993 г. Снизилась на 13%. Если коэффициент эластичности для данной отрасли равен 0,5, то прирост скрытой безработицы составил 6,5 тыс. Человек:

$$100000 \times 0,13 \times 0,5 = 6500 \text{ человек или } 6,5\% \text{ численности занятых.}$$

2.6.4 Психологические аспекты и социально-экономические последствия безработицы

Функции безработицы. Выше были рассмотрены чисто экономические определения безработицы, но они не помогают точно ответить на вопрос, возникает безработица стихийно в объективном и не зависящем от человека «экономическом процессе» или же ее создают и регулируют социальные силы, и если да, то какие, в какой мере и в каких целях.

Безработица признается ситуацией не только неизбежной, но и выполняющей определенные полезные социально-экономические функции.

Во-первых, речь идет о функции справедливости. Например, ряд экономистов считает, что благодаря безработице существуют только эффективные, экономически оправданные роли и рабочие места. А это в свою очередь означает, что люди имеют (могут иметь) только заработанные доходы. Всеобщая, полная занятость и скрытая безработица менее справедливы, поскольку здесь формально заняты и получают заработную плату все, а реально и эффективно участвуют в общественном производстве не все.

Безработица может рассматриваться и как несправедливое явление. Если работа

дефицитна и не все могут ее получить, то в общественном мнении возникает вопрос: по какому принципу она «распределяется», т.е. Достается одним и не достается другим. Безработные чаще всего осознают свое положение как несправедливое. Большинство из них считают, что было уволено или сокращено напрасно, незаконно, в ущерб интересам фирмы. Исключение составляют обычно лишь те, кто потерял работу из-за злостных нарушений или явного несоответствия квалификации.

Если справедливость безработицы требует ее определенного максимума в данной социально-экономической системе, то несправедливость — минимума. Между максимумом и минимумом ищут среднее — «социальную норму» безработицы.

Во-вторых, безработице приписывается функция стимулирования. Каждый работающий понимает, что при определенных условиях он может оказаться в рядах безработных. Такая ситуация дисциплинирует, человек стремится к повышению активности и росту квалификации.

Стимулирующая функция безработицы может трансформироваться в манипулятивную. Наличие безработицы ставит работодателя в привилегированное положение, дает ему возможность манипулировать условиями и оплатой труда, а также личностью работающего. Безработица способна создавать так называемую «черную» занятость, т.е. Наем на работу отчаявшихся безработных нелегальным путем на самых унижительных, негуманных и противозаконных условиях. Отсюда следует, что безработица может быть своеобразным экономическим институтом, т.е. Умышленно используемым механизмом поддержания господства одних людей над другими.

Существует мнение, будто стимулирующий эффект безработицы распространяется не только на работающих, но и на самих безработных. Последние стремятся "стать лучше, повысить свой уровень" и т.д., чтобы получить работу. Однако наиболее реальная позиция безработного — это ожидание. Как, например, может "работать над собой" безработный в плане приобретения и повышения квалификации, если он не знает, какую работу ему предоставит случай, если у него нет средств на достаточно серьезное, конкурентоспособное образование?

Безработица стимулирует и потому, что при ней человек начинает ценить саму возможность труда, упорядочиваются его профессиональные ориентации и перемещения. При этом безработица дестимулирует человека, подавляя его страхом.

Опыт разных стран показывает, что различные формы гарантий занятости вообще или на определенное время дают положительный результат: работник более ответствен, предан предприятию, мыслит перспективно, трудится уверенно.

Общественные настроения по поводу безработицы. Класс безработных может формироваться из работников самых разных отраслей, профессий и специальностей, трудовых коллективов. Работу могут потерять как рядовые рабочие, так и менеджеры, государственные и муниципальные чиновники. Среди тех, кто потерял или может потерять работу, доминируют представители то умственного, то физического труда. Не застрахован от безработицы никто, хотя в каждый данный момент социальный и социально-профессиональный состав безработных неодинаков. Наряду с объективной ситуацией существует и субъективная, связанная с оценкой индивидами и группами своих перспектив занятости. Если есть безработица, то есть и ее ожидания. Возникает лишь вопрос о том, как эти ожидания «распределяются» в социальной структуре, какие группы переживают их в большей мере, какие - в меньшей, какова их мотивация, являются ли они относительно тотальным настроением в обществе или же настроением только отдельной и незначительной социальной категории.

При решении проблем занятости мы сталкиваемся с так называемым ролевым поведением, т.е. Поведением индивидов и групп с точки зрения тех функциональных и ситуационных позиций, которые они занимают. Поведение работодателя и наемного работника в этом плане различно или даже противоположно. Каждая из сторон по-своему эгоистична.

Наемный работник ориентируется на рабочее место как на самоцель, эффективность рабочего места для него относительно второстепенна. В соответствии с его представлениями рабочее место должно сохраняться в любом случае; для него свойственно требовать этого, несмотря на объективные обстоятельства - вредность производства для окружающих людей и природы, кризис предприятия и отсутствие средств на заработную плату, явную неэффективность рабочего места, несоответствие квалификации требованиям работы, аморальность производства (например, выпуск вредных, некачественных продуктов, вооружения и т.д.). По соображениям стабильности собственной занятости наемные работники часто выступают против нововведений, препятствуя их реализации.

Чтобы устойчиво противостоять работодателю, наемные работники объединяются в союзы и вырабатывают коллективные формы борьбы за рабочие места, что разрешено и нормально в правовом смысле. В социальном же отношении это иногда свидетельствует об установках людей решать вопросы средствами силы, массового давления, так называемой групповщины, а не средствами переговоров, анализа.

Регулируя занятость на "своем" производстве, работодатель подвергается огромным психологическим нагрузкам, так как вынужден учитывать и согласовывать самые разные и противоречивые притязания, справедливые интересы, вкусы, личные обстоятельства людей, не допускать экономико-организационных просчетов и в то же время социальной несправедливости.

Иногда в представлении наемных работников работодатель — это эксплуататор, который с помощью минимума работников при минимуме заработной платы стремится решить максимум «своих» производственных задач. Поэтому работодателя необходимо постоянно контролировать в его желании уволить как можно больше людей.

Ролевому поведению наемного работника противостоит ролевое поведение работодателя. Эгоизм работодателя также имеет свои конкретные проявления.

Поскольку работодатель несет прямую материально-экономическую ответственность за производство, ему свойственно рассматривать и оценивать рабочие места с точки зрения их предельной эффективности. В отличие от наемного работника работодатель стремится к рациональному минимуму рабочих мест, для него лучшая организация производства — это организация, требующая наименьшего персонала.

Работодатель стремится к новейшим технологиям, при малейшей возможности идет на нововведения, дающие экономию рабочей силы. Социальные цели и последствия таких нововведений для него относительно второстепенны. Он предрасположен рассматривать занятых на своем производстве критически, через призму поиска «лишних» людей.

Часто в представлении работодателя наемный работник - это неисправимый «немножко лентяй», который постоянно стремится максимумом рабочих рук и за максимум заработной платы выполнить минимум работ. Поэтому наемный персонал необходимо постоянно контролировать с точки зрения его склонности к "разбуханию" и неэкономному труду.

Из отечественной и зарубежной практики известно, что работодателю свойственно делить рабочую силу на выгодную и невыгодную. К невыгодным работникам, например, относятся женщины, поскольку они больше, чем мужчины, обременены бытовыми проблемами, уделяют больше внимания и даже рабочего времени их решению; более частный случай -

женщины после декретного периода, поскольку они слишком деквалифицированы. Невыгодными с точки зрения работодателя являются и работники, содержащие иждивенцев и престарелых, поскольку они чаще не являются на работу или покидают ее по личным причинам. Этой проблеме в некоторых странах посвящены специальные исследования. Невыгодны также работники, нуждающиеся в социальной защите (бездомные, инвалиды, главы многодетных семей и т.д.). Невыгодными могут оказаться и работники, предъявляющие особые требования к организации труда и его оплате, различного рода "критики" и "стяжатели".

В проблемном положении с точки зрения работодателя иногда оказываются люди с неполноценным здоровьем, в том числе и заболевшие на производстве. Они - неэффективные работники, поэтому, как считает условный совокупный работодатель, каждый человек, претендующий на работу, должен следить за своим здоровьем. В некоторых странах в прошлом администраторы проводили слежение за персоналом, выявляли и учитывали больных с целью их отсева. Больной работник плохо работает, уклоняется от многих заданий. Практика "сыска больных" рождала стремление людей скрыть свои болезни, не показаться больными и т.д.

При соответствующих условиях работодателю свойственно использование временной рабочей силы, поскольку она менее требовательна и защищена, т.е. Временного работника гораздо проще уволить.

Субъективизм в кадровых решениях. Наблюдая и изучая новое для отечественной реальности явление - безработицу, некоторые социологи и экономисты отмечают следующий факт: при решении конкретных, персональных вопросов увольнений, сокращения или сохранения кадров администрация или ее отдельные представители исходят не из профессионально-трудовых и экономических соображений, а из своих индивидуальных и социальных предпочтений. За рубежом, в странах с давними традициями безработицы это явление известно давно. Факты безработицы по индивидуальным и социальным причинам регистрируются в интервью безработных на бирже труда, в официальных трудовых спорах между работниками и работодателями, в объяснении мотивации увольнений самими работодателями.

Если индивидуальные причины безработицы - это в основном несложившиеся личные отношения с руководителем и личная антипатия руководителя к работнику, то социальные причины связаны с национальными, религиозными, политическими и сословными характеристиками работников.

Одно из положительных свойств, которым обладает так называемая полная и гарантированная занятость граждан, - невозможность трудовой дискриминации людей по индивидуальным и социальным причинам, отсутствие такого явления, как «социальный отсев» всякого рода «неблагонадежных» и «не наших» средствами занятости.

Конкуренция или солидарность. Если конкретное предприятие встает перед необходимостью сокращения работников, то возможны два варианта решения данной проблемы:

- Сокращение части работников и сохранение рабочего времени и оплаты для остальных;
- Сохранение всего штата, но сокращение рабочего времени и оплаты для всех.

Оба варианта известны из реальной практики, при этом выбор диктуется не экономическими или юридическими законами, а является фактом именно социального поведения.

Выбор либо конкурентного, либо солидарностного варианта решения зависит от индивидуальных особенностей руководителя и его настроения, от существующей на сегодняшний день традиции или моды в данных вопросах. Но главный фактор — это сама социально-психологическая ситуация в трудовых коллективах, господство в них настроений сплоченности или соперничества.

Проблема конкурентного и солидарностного подходов к занятости и безработице проявляется и на макроуровне. Например, возникает вопрос: нельзя ли всем гражданам обеспечить занятость, пусть и с меньшим рабочим временем и меньшей заработной платой; это даст людям больше времени для досуга и больше равенства. А если все-таки безработица неизбежна, то не может ли ее социальное распределение основываться на солидарности? Современная безработица, как отмечают некоторые зарубежные специалисты, действительно идет к этому, приобретая все более «круговоротный» характер. Статистически все большее количество людей «знакомится» с безработицей, но ее период для каждого безработного сокращается, т.е. Социальное распределение безработицы становится все более равномерным.

В случае необходимости сокращения рабочей силы работники могут требовать, чтобы это сокращение коснулось одинаково всех подразделений предприятия, всех профессионально-квалификационных категорий, чтобы сокращались в равной степени как подчиненные, так и руководители, работники как умственного, так и физического труда, хотя с производственно-экономической точки зрения это невозможно и неправомерно.

Противоречия социальной защиты. Основное противоречие социальной защиты безработных заключается в том, что безработица — это следствие неблагоприятной социально-экономической ситуации, но именно в такой ситуации затруднительна выплата пособий и низка их покупательная способность. В то же время чем выше удельный вес безработных в обществе, тем меньше уровень социальной защиты каждого из них; социальная напряженность среди безработных при этом возрастает. Если же уровень социальной защиты безработных при росте их численности сохраняется на достаточно высоком уровне, то это создает социальную напряженность и падение мотивации активности среди работающих. В связи с этим безработица в любом случае должна иметь границы.

Пособия по безработице становятся, как это ни парадоксально, и фактором отрицательного поведения. Об этом свидетельствуют конкретные исследования в странах с высоким уровнем жизни, где такие пособия достаточно велики. Многие адаптируются к своему безработному положению, вполне довольствуются получаемой помощью и не стремятся искать работу или ищут только особенно престижную. Подобные факты дают основание для критического отношения к безработным. Последние иногда представляют собой людей, не работающих по собственному желанию. Одним словом, безработица ассоциируется с праздностью, поскольку преувеличивается доля «добровольных» и преуменьшается доля «вынужденных» безработных в общей их массе.

На практике работодатели стремятся предупредить и ликвидировать "добровольную" безработицу. Ограничивается круг лиц, имеющих право на пособие, сокращается продолжительность выплат. В случае нескольких отказов от предлагаемых вариантов трудоустройства человека вычеркивают из списков на бирже труда, другими способами стимулируют согласие на предлагаемую работу. Преимущество при назначении пособия отдается тем, кто имеет большой стаж работы и уплаты страховых взносов. Безработных обязывают к систематической перерегистрации, предъявлению доказательств отсутствия источников дохода. Всевозможные ограничения и контроль могут быть настолько категорическими, что существенно и несправедливо ударяют по «вынужденным» безработным,

т.е., разрешая одну, они создают другую социальную проблему.

Система социальной защиты безработных должна соответствовать двум условиям: поддерживать и реабилитировать действительно вынужденных безработных и не стимулировать добровольную безработицу и иждивенчество.

Переживание безработицы — относительно широкая, интегративная категория. Она отражает такие реальные и традиционно изучаемые на социологическом уровне явления, как:

- Характер осознания человеком безработного положения и его риска;
- Степень болезненности реакции человека на безработицу, адаптация к ней.

Сформулируем некоторые общие положения.

Особенно критической категорией считают себя безработные старшего, предпенсионного возраста. Более болезненно воспринимают безработицу мужчины, поскольку они испытывают особую социально ответственную и моральную потребность в работе. Для проработавших длительное время на данном предприятии, в данном учреждении увольнение более «обидно», нежели для новичков.

При оценке последствий собственного безработного положения люди учитывают общий доход семьи. Например, потеря работы одним из членов семьи, в которой она может быть компенсирована доходами других членов, отличается от ситуации, когда увольняемый — единственный зарабатывающий.

Увольнение работника может производиться так, что порывается всякая связь между человеком и местом работы, что иногда особенно болезненно. В практике существует и другой вариант — работник фактически прекращает работу и получение полноценной заработной платы, но формально остается в кадровом штате предприятия. Таким образом создается и подчеркивается возможность возвращения человека на прежнее рабочее место при благоприятных обстоятельствах; он освобождается от необходимости вступать в конкуренцию за рабочее место на данном предприятии на общих основаниях. Подобная система придает ему некоторое чувство уверенности и защищенности. Однако по истечении определенного срока временно уволенный начинает чувствовать себя так же, как и обычный уволенный. Кроме того, система «временного» увольнения может дезинформировать и дезориентировать работника (вместо поиска новой занятости - бесполезное ожидание сохранения прежней работы).

Особую сложность испытывают квалифицированные категории работников, если они оказываются безработными:

- Сказываются амбиции по поводу собственной необходимости производству;
- Болезненно переживаются напрасные затраты сил, времени и средств на обучение;
- Теряется возможность реализовать творческие планы.

Иногда «образованные» кадры, теряющие работу по специальности, на второе образование уже не способны ни экономически, ни физически, ни морально.

На характер переживания безработицы оказывают влияние и многие индивидуальные черты личности человека. Одни высоко оценивают свой жизненный опыт и социальные способности, считают себя готовыми к решению любых жизненных проблем, другие менее уверены в себе.

Имеет значение и фактор инертности. В условиях риска безработицы одни работники предпочитают смелый поиск новой работы ненормальному настоящему положению, другие

надеются на улучшение, согласны на минимум ради стабильности, сохранения невыгодного, но привычного рабочего места. Одни согласны работать на заработную плату, немного превышающую пособие по безработице, чтобы не попасть в унизительную категорию последних, другие легко соглашаются на это, только бы не работать за низкую заработную плату. Разные люди по-разному относятся и к записи о безработности в трудовой книжке.

Естественно также, что сокращенные группы работников могут чувствовать себя лучше, нежели сокращенные отдельные работники. Это связано с эмоциями справедливости и не отрицает того факта, что групповая безработица часто носит более «шумный» характер, нежели индивидуальная, т.е. Она чревата открытыми формами протеста.

Безработица может неодинаково переживаться и в зависимости от такого обстоятельства, как легкость или трудность самой процедуры получения пособия. Различно также отношение реальных и потенциальных безработных к центрам занятости и биржам труда. Они представляются или как всесильная и благотворительная организация, которая обязательно поможет, даст новую и лучшую работу, или как учреждение, безразличное к проблемам "простых" людей, не способное оказать помощь, предлагающее в качестве вакансий лишь нечто особенно непривлекательное.

Особенности переживания безработицы — это по существу показатели степени ее социально-психологической проблемности для разных категорий и типов людей: они должны учитываться работодателем в его кадровых решениях.

Поведение безработных. На поведение безработного человека влияют как объективные факторы типа благосостояния на данный момент, так и субъективные типа принципиального отношения к безработице как явлению или мнения по поводу причин и справедливости увольнения. Среди безработных есть и те, кто считает безработицу злом вообще и несправедливостью в своем персональном случае, и те, кто оправдывает это явление социально-экономической жизни и критично относится к себе в смысле занятости.

Оказавшись без работы, одни испытывают сильный шок, проявляют минимум притязаний и соглашаются на первую же предложенную работу, другие "хладнокровно" выбирают и ожидают. Одни возлагают надежды только на помощь учреждений содействия занятости, другие считают, что самостоятельно можно трудоустроиться быстрее и лучше.

На протяжении безработной жизни человека проявляются такие аспекты его поведения, как первое осмысление потери работы, ее значения и перспектив, фрагментарный интерес к информации бирж труда и сведениям о занятости в стране вообще, реакция на первые неудачи в поиске работы, активный поиск работы вследствие истощения прежних сбережений и первых лишений, мнение о невозможности найти необходимую работу, поиск работы по привычке, личностный кризис и полная адаптация к безработности или самозанятость любым путем, в любых формах и т.д.

Исследования, проводимые в странах, имеющих опыт решения проблем безработицы, свидетельствуют о том, что на биржах труда есть не только "новички", но и "ветераны", ищущие работу достаточно давно. Обнаруживается и большой процент "отчаявшихся" получить работу, вообще покидающих официальный рынок труда, порывающих связь с биржами и нигде не регистрирующихся.

Человек осознает длительность собственной безработности как неопределенный фактор. С одной стороны, время дает возможность проявить инициативу, дожидаться "приятной"

информации с биржи, выбрать лучший из имеющихся вариантов трудоустройства. Человеку свойственно также ожидание того, что, будучи длительный период безработным, он имеет привилегии в выборе и получении вакантной работы. С другой стороны, человек осознает явление постепенной дисквалификации и деквалификации: длительно безработный либо рассматривается работодателем как потерявший квалификацию, либо действительно ее теряет, и то и другое уменьшает шансы на успешное продолжение карьеры.

На определенной стадии безработной жизни увеличивается вероятность таких ее негативных последствий, как преступность, конфликты в семье, личная деградация, стрессы и психические заболевания. Об этом свидетельствуют данные не только социологов, но и специалистов в области права и медицины.

Фактор потребительской психологии. Помимо экономических, существуют и сугубо социальные причины, определяющие уровень и другие характеристики безработицы. Одна из них — ценностные ориентации и предпочтения людей в потреблении. Их резкие изменения под воздействием идеологии, информации, моды и т.д. Могут приводить к кризису отдельных сфер занятости, неперспективности каких-то видов труда и рабочих мест, вынужденной и болезненной мобильности работников. При этом возможны случаи, в отношении которых правильно утверждать, что именно "капризы" людей в потребительском спросе создают им же проблемы в труде. Поэтому воздействие на потребительскую психологию является одним из механизмов регулирования занятости и безработицы.

Социальные последствия безработицы. Особенностью российской ситуации является то, что значительная часть населения страны психологически была не готова к безработице. В настоящее время около 40% безработных нуждаются в психологической помощи. Об этом свидетельствуют данные о росте преступности, самоубийств.

По результатам исследований, проведенных в США, увеличение уровня безработицы на 1% (при условии, что она не снижается на протяжении пяти последующих лет) дает возрастание числа самоубийств на 4,1%, тюремных заключений — на 4,0%, убийств — на 5,7%, смертности от алкоголизма — 1,9%, общего показателя смертности — на 1,9%.

Аналогичные социальные последствия роста безработицы выявлены и в России. Согласно статданным, 39% зарегистрированных правонарушений совершают лица, не имеющие постоянного источника дохода. По расчетам ученых ИСЭП РАН, рост безработицы в Санкт-Петербурге на 1% ведет к увеличению преступности на 8%.

Материалы социологического опроса безработных Санкт-Петербурга показали, что к числу отрицательных последствий безработицы они отнесли (%):

- Снижение жизненного уровня — 40;
- Потерю квалификации — 22;
- Усиление социальной напряженности и политической нестабильности в обществе — 18;
- Обострение криминогенной ситуации — 13.

В целом можно отметить, что рост безработицы приводит к негативным социальным последствиям:

- Росту маргинальных групп;
- Росту психологической подавленности безработных граждан;
- Росту числа самоубийств, численности алкоголиков, наркоманов;
- Росту числа криминальных элементов в обществе;

- Снижению естественного прироста населения и средней продолжительности жизни населения, особенно у мужчин.

Способов снижения уровня безработицы предлагается сегодня много. Но универсальный только один – развитие отечественного производства, экономический рост, причем рост устойчивый и значительный.

Экономические последствия безработицы. Одно из главных негативных последствий безработицы – нерабочее состояние трудоспособных граждан. Если экономика не в состоянии удовлетворить потребности в рабочих местах для всех, кто хочет и может работать, кто ищет работу и готов приступить к ней, то теряется потенциальная возможность производства товаров и услуг. Следовательно, безработица мешает обществу развиваться и двигаться вперед с учетом своих потенциальных возможностей. В конечном итоге это приводит к снижению темпов экономического роста, отставанию объемов увеличения валового национального продукта. Неиспользование производственных возможностей общества поддается прогнозированию. Так, некоторые экономисты считают, что превышение на 1% реального уровня безработицы над уровнем безработицы при полной занятости ведет к отставанию реального объема валового национального продукта на 2,5% от потенциального ВВП.

Вопросы для контроля и обсуждения

1. Кто может быть зарегистрирован в качестве безработного в центре занятости?
2. Какие работы относятся к категории общественных?
3. Укажите размер минимального пособия по безработице для лиц, зарегистрированных в качестве безработных.
4. Укажите источники финансирования региональных служб занятости населения.
5. Может ли быть зарегистрированным в качестве безработного лицо, ранее не работавшее?
6. Обязательно ли проживание безработного по месту его регистрации?
7. Из каких источников финансируется проведение общественных работ?
8. Укажите условия и сроки выплаты пособия по безработице.
9. Назовите основные направления деятельности центра занятости населения.
10. Может ли быть зарегистрирован в качестве безработного работник, уволенный с предыдущего места работы по собственному желанию?
11. Чем характеризуется фрикционная безработица? Может ли государство оказывать влияние на этот вид безработицы?
12. При наличии каких условий рынок труда может быть объявлен чрезвычайным?
13. Какие категории населения и в каком порядке могут привлекаться для общественных работ?
14. Назовите основания для приостановления или прекращения выплат пособия по безработице.
15. Укажите признаки, характеризующие подходящую и неподходящую работу.
16. Может ли быть зарегистрировано в службе занятости в качестве безработного лицо пенсионного возраста?
17. Может ли безработный иметь дополнительные источники дохода?
18. При выполнении общественных работ принимается ли во внимание профессиональная подготовка и квалификация безработного?
19. Может ли быть продлено на бесконечно долгий срок получение пособия по безработице?

20. Может ли быть сокращена сезонная безработица?

21. Можно ли считать выполнение общественных работ формой специфической занятости населения?

2.7 МИГРАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ

Новейший период территориальной подвижности населения характеризуется сокращением миграционных оборотов, интенсивностью прибытия и особенно – превышением интенсивности выбытия над интенсивностью прибытия, которые произошли под давлением комплексов экономических и социальных факторов.

Л.Л. Рыбаковский

1. *Миграция населения: понятие, функции, стадии*
2. *Факторы и причины миграции*
3. *Показатели миграции населения*

2.7.1 Миграция населения: понятие, функции, стадии

В социологии и демографии большинство ученых различают три вида движения населения: социальное, естественное и миграционное.

Существуют два определения миграции. В широком смысле слова под миграцией понимают любое территориальное перемещение, совершающееся между разными населенными пунктами одной или нескольких административно-территориальных единиц, независимо от продолжительности, регулярности и целевой направленности.

В узком смысле миграция представляет собой законченный вид территориального перемещения, завершающийся сменой постоянного места жительства, т.е. В буквальном смысле слова означает переселение.

Миграция представляет собой пространственное перемещение населения, изменение его территориального распределения, то есть географии. В этом смысле миграция не меняет численности населения всей территории, в рамках которой происходит его перемещение. Меняется численность и структура населения лишь отдельных частей данной территории (страны).

Основными критериями классификации миграций являются:

- Направление миграций;
- Степень организации миграций;
- Временной признак;
- Причины миграции.

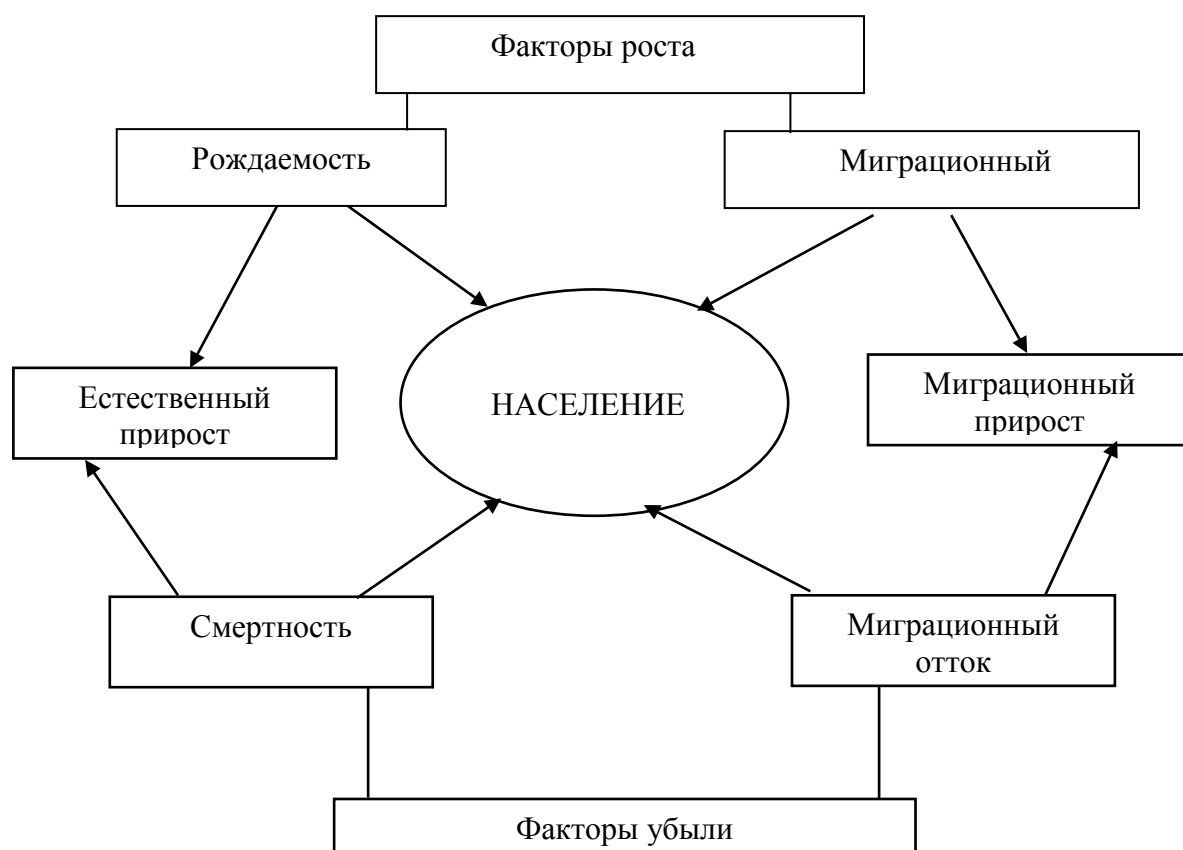


Схема 1. Факторы, определяющие динамику населения

Дадим пояснение каждому классификационному критерию:

1. По направлению миграционных потоков миграцию подразделяют на два вида: а) внешнюю и б) внутреннюю.

Внешняя миграция - это выезд населения за границу (эмиграция) или въезд из-за границы в данное государство (иммиграция). Внутренняя миграция объединяет миграционные процессы внутри страны. С точки зрения административного деления, миграции подразделяются на внутриобластные, межобластные и межрайонные.

В зависимости от назначения и статуса населенных пунктов различают потоки: село-город, село-село, город-город, город-село.

Таблица 1

Миграционный обмен населением Республики Коми

Со странами дальнего зарубежья в 1990-1997 гг., чел.

Год	Прибыло	Выбыло	Миграционный прирост, отток (-)
1990	3319	5670	-2331
1991	2625	7410	-4785
1992	2890	4507	-1617
1993	2221	4926	-2705
1994	482	4548	-4066
1995	115	756	-641
1996	68	750	-682
1997	94	632	-538

2. По степени организации различают два вида миграций: организованную и неорганизованную.

Основными видами организованной миграции являются: общественные призывы, сельскохозяйственные переселения, организованный набор рабочей силы, переводы по службе в другие районы, распределение выпускников ПТУ, техникумов и вузов.

Неорганизованная, или индивидуальная, миграция - это территориальные перемещения населения, вызванные такими причинами, как стремление на новом месте улучшить свое материальное положение, создать семью, получить образование и т.д.

3. По времени перемещения все виды миграций населения подразделяются на: безвозвратную, т.е. Перемену места жительства окончательно, навсегда, и временную миграцию.

Безвозвратный вид (или переселение) может быть назван миграцией в строгом значении этого слова. Безвозвратную миграцию называют полной, полноценной, то есть совершающейся насовсем. Безвозвратная миграция одновременно отвечает двум условиям:

- Во-первых, население перемещается из одних населенных пунктов в другие;
- Во-вторых, перемещения сопровождаются сменой постоянного места жительства.

Первое условие исключает из миграции все возможные перемещения населения внутри населенных пунктов, а второе - возвратные или краткосрочные поездки в другие населенные места.

При временной миграции перемена места жительства происходит на определенный, иногда весьма длительный срок.

Среди временных миграций можно выделить несколько типов:

- Эпизодические миграции представляют собой деловые, рекреационные и иные поездки, совершающиеся не только не регулярно по времени, но и необязательно по одним и тем же направлениям. Если в деловых поездках участвуют трудоспособные контингенты, то в рекреационных - и остальная часть населения. Состав участников эпизодической миграции весьма разнообразен, а по своим масштабам он превосходит все остальные виды.

- Маятниковые миграции представляют собой ежедневные или еженедельные поездки населения от мест жительства до места работы (и обратно), расположенных в разных населенных пунктах. В маятниковых миграциях участвует во многих странах значительная часть городского и сельского населения. В наиболее существенных масштабах она совершается в тех агломерациях, центрами которых являются крупные и крупнейшие города.

Маятниковые мигранты увеличивают количество и изменяют качественно трудовые ресурсы поселений – центров притяжения, где число рабочих мест превышает собственные ресурсы труда или не соответствует профессионально-квалификационной структуре населения. С другой стороны, маятниковая миграция создает условия для удовлетворения разнообразных потребностей в труде жителей, как правило, небольших поселений, в которых качественно, а иногда и количественно ограничен выбор рабочих мест.

- Сезонные миграции - это перемещения трудоспособного населения к местам временной работы и жительства на срок в несколько месяцев, с сохранением возможности возвращения в места постоянного жительства.

Подобные миграции возникают вследствие того, что в экономике ряда районов доминирующее положение принадлежит отраслям, в которых потребность в рабочей силе неравномерна во времени. В результате в сезоны наибольшего объема работ эти отрасли испытывают превышающую обычные размеры потребность в рабочей силе. Поскольку она не может быть удовлетворена за счет местных ресурсов труда, дополнительная рабочая сила привлекается из других районов.

Функции миграции можно подразделить на общие, которые не зависят от типа социально-экономической системы и особенностей отдельных обществ, и специфические, зависящие от типа социально-экономической формации.

- **Повышение подвижности населения.** Как отмечается в одной из работ В.И. Ленина, «без подвижности населения не может быть и его развития». Справедливо утверждение, что территориальные перемещения способствуют изменению социально-психологических характеристик людей, расширению их кругозора, обмену трудовыми навыками и производственным опытом и т.д.

- **Перераспределительная функция.** Она связана с перераспределением населения в места размещения производительных сил. Выполняя перераспределительную функцию, миграция не только увеличивает численность населения отдельных территорий, но и опосредованно влияет на динамику демографических процессов, ибо мигранты участвуют в воспроизводстве населения.

- **Селективная функция.** Суть ее в том, что неравномерное участие в миграции различных социально-демографических групп ведет к изменению качественного состава населения как в местах выхода мигрантов, так и в местах их вселения.

Таблица 2

Распределение населения Республики Коми по
Национальности в 1926-1994 гг., %

Национальность	Годы						
	1926	1939	1959	1970	1979	1989	1994
Все население	100	100	100	100	100	100	100
Коми	86,9	72,5	30,1	28,6	25,3	23,3	26,3
Русские	12,6	22,0	48,6	53,1	56,7	57,7	58,1
Украинцы	-	1,9	10,9	8,6	8,5	8,3	7,2
Белорусы	-	1,1	2,8	2,6	2,2	2,2	1,8
Немцы	0,4	0,8	2,4	1,5	1,2	1,0	1,1
Татары	-	0,2	1,0	1,2	1,6	2,1	1,9
Др. Национальности	0,1	1,5	5,1	4,4	4,5	5,4	3,6

Специфические функции миграции: экономическая и социальная.

- **Экономическая функция** в самом общем виде состоит в обеспечении «соединения территориально распределенных средств и производства с необходимой рабочей силой и их функционирования в процессе производства.»

- **Социальная функция.** Ее суть состоит в более полном удовлетворении потребностей переселенцев.

Стадии миграционного процесса

- **Исходная, или подготовительная, стадия,** представляющая процесс формирования территориальной подвижности населения.

При равных условиях жизни лица, обладающие большей миграционной подвижностью, имеют, как правило, и большую психологическую готовность к переселению. Человек, обладающий миграционным опытом, скорее примет решение вновь переселиться, если его не

удовлетворяют условия жизни в последнем месте жительства, чем тот, кто родился в данной местности и прожил там всю свою жизнь.

Мигрант – это будущий новосел в период его территориального перемещения, а новосел – это бывший мигрант в период его обустройства и адаптации в районе вселения.

- Основная стадия, или собственно переселение населения. Степень реализации миграционной подвижности населения проявляет себя на второй стадии миграционного процесса, то есть в собственно переселении. С экономической точки зрения переселение – это основная стадия миграционного процесса, ибо ее главная задача состоит в обеспечении сбалансированного распределения ресурсов для труда по территории страны. Социальное значение этой стадии миграционного процесса заключается в том, что она представляет собой практическую реализацию миграционной подвижности населения, соответствующую или не соответствующую народнохозяйственным интересам.

Совокупность переселений, совершающихся в определенное время в рамках той или иной территориальной системы, то есть между ее частями, составляет миграционный поток.

- Заключительная или завершающая стадия, выступающая как приживаемость мигрантов на новом месте.

Антипод интенсификации миграционной подвижности населения – повышение приживаемости новоселов.

Приживаемость – это та часть миграционного процесса, начало которой в превращении мигранта в новосела, а конец – в переходе новосела в состав старожилов и, стало быть, постоянного населения района вселения.

Постоянное население включает, во-первых, коренное население района вселения, веками обитавшее там, исторически адаптировавшееся к местным условиям и связавшее свой хозяйственный уклад с природными условиями данной местности; во-вторых, взрослое население из числа местных уроженцев всех поколений и их детей, то есть группу населения, имеющую в данном районе разветвленные родственные и имущественные связи, адаптировавшуюся к местным условиям и потерявшую связь с районами первоначального выхода своих предков; в-третьих, приезжее население из других районов и их детей, если они прожили в районе вселения определенный срок, в течение которого завершился процесс их приживаемости, что выражается в конечном счете в том, что их миграционная подвижность стала такой же, как и у местных уроженцев.

Приживаемость новоселов характеризуется большим территориальным разнообразием. Она зависит от географической структуры миграционных связей, различий в природно-географической среде, поселенных статусов, структуры миграционных потоков, условий обустройства мигрантов на новых местах и так далее. Регулируя эти потоки и создавая своевременно условия для быстрого обустройства мигрантов и их успешной адаптации, мы повышаем тем самым приживаемость и эффективность миграционных процессов в целом.

2.7.2 Факторы и причины миграции

Чтобы понять сущность и мотивы движения населения из одних регионов в другие, необходимо хотя бы в общих чертах рассмотреть такие понятия, как «факторы» и «причины» миграции.

В качестве гипотезы можно рассмотреть следующую трехчленную схему: условия – факторы – причины.

Вся окружающая среда (естественная и социальная) может быть объединена одним понятием - условия жизни. Среди них выделяются условия, которые воздействуют на тот или иной процесс, или собственно факторы. Наконец, то, что вызывает конкретное действие, есть причина.

Льготы – это компенсация частичная, полная или даже превышающая те материальные и духовные потери, которые несет население, вселяясь в малообжитые, удаленные и имеющие суровые природные условия районы. Льготы должны способствовать обеспечению трудовыми ресурсами интенсивно развивающихся отраслей народного хозяйства малоосвоенных районов и создавать условия для нормального режима воспроизводства населения.

Все факторы, сколь разнообразны они ни были бы, в зависимости от возможностей и формы их регулирования со стороны государства, так или иначе, распадаются на три группы:

- К первой группе относятся факторы, состоящие из таких компонентов условий жизни, которые либо невозможно изменить, либо, если и можно, то в течение очень длительного времени или с огромными затратами средств. Это характерно для природных условий и географического положения.
- Вторая группа включает факторы, которые могут быть изменены постепенно, в течение по крайней мере 10-15 лет. Таков уровень освоенности территории, включающий также создание производственной и социальной инфраструктур.
- Третья группа – это факторы оперативного регулирования. Они могут меняться в течение одного - нескольких лет. Например, установление или отмена комплекса льгот, повышение заработной платы, введение пенсионных льгот и т.д.

Относительно природы последней группы факторов миграции сформулированы принципиальные положения, опираясь на которые можно с той или иной степенью надежности регулировать миграционные процессы.

Во-первых, на миграцию влияет комплекс факторов, интенсивность которых различна для разных районов, разного времени и разных групп населения.

Во-вторых, главными, основными выступают экономические факторы.

Несмотря на признание первоочередного значения для миграции экономических факторов, тем не менее еще до середины 70-х годов велись споры, какие из них более важные – условия жизни населения или трудообеспеченность.

В-третьих, с позиций управления миграцией, значение имеют не факторы уровня жизни, трудообеспеченность в их абсолютном выражении, а территориальные различия между ними.

Потребность – центральное понятие при характеристике механизма формирования социального, в том числе и миграционного, поведения.

Причины миграции выясняются при проведении либо специальных социологических опросов, либо при проведении переписей (микропереписей) населения, путем включения вопросов о территориальном движении населения. С помощью их делается попытка установить причины перемещения. Такой подход далек от попыток делать выводы относительно причин миграции на основе данных о различиях в миграции или на основе сопоставимых характеристик районов происхождения и принимающих районов.

Основные проблемы измерения причин миграций заключаются в следующем:

- В выборе значимых совокупностей при проведении обследования и подсовкупностей для расчета зависимостей;
- В выборе разумного числа заранее определенных взаимоисключающих друг друга и исчерпывающих причин;
- В выборе целесообразных с точки зрения анализа группировок причин.

Причина миграции выступает как особая форма отношений между объективными факторами и субъективными характеристиками, в частности потребностями. В контексте поведения факторы выступают как объективное явление, а причины – объективно-субъективное явление. Именно потому, что причина носит объективно-субъективный характер, она может не сопровождаться действием, несмотря на достижение необходимой остроты противоречия между факторами и потребностями. Это связано с действием социальных норм.

2.7.3 Показатели миграции населения

Изучение миграционной ситуации на любом территориальном уровне (страна, регион, отдельная территория или поселение) предполагает использование комплекса абсолютных и относительных показателей, нацеленных на выявление основных параметров и тенденций миграционных процессов, их взаимодействия с другими элементами демографической ситуации, а также на оценку перспектив и последствий миграции населения с позиций складывающегося социально-экономического и демографического развития изучаемой территории.

Для оценки общего уровня подвижности населения и составляющих его групп используются показатели генетической структуры (от греч. Genesis - развитие): состав населения по месту рождения, времени вселения и продолжительности проживания на данной территории. Они включают: доли в населении местных и неместных уроженцев; а среди неместных уроженцев - доли лиц, проживающих в месте постоянного жительства то или иное число лет. Учитывая различия в уровнях подвижности в зависимости от продолжительности проживания в месте вселения, целесообразно выделять группы лиц, проживающих в месте вселения до 10 лет (новоселы), в т.ч. До 2 лет и до 5 лет, до 10 лет и больше (старожилы). Старожилы по уровню своей подвижности близки к местным уроженцам и вместе с ними составляют постоянное население. Доля постоянного населения в общей численности жителей территории по этой причине может использоваться как одна из характеристик уровня их стабильности.

Показатели генетической структуры характеризуют не только общую подвижность, но и

приживаемость новоселов в месте вселения. Чем выше в населении доля новоселов, особенно с небольшим стажем проживания в месте вселения, тем оно подвижнее с точки зрения как совершенных, так и возможных миграций. Аналогично, чем ниже в населении территории доля местных уроженцев, тем значительнее роль миграции в формировании ее населения.

Помимо показателей генетической структуры, уровень приживаемости разных групп населения измеряет доля оставшихся к данному моменту из числа приезжих определенного года. Приживаемость также характеризуется средним числом лет, прожитых новоселами в местах вселения. В зависимости от имеющейся информации показатели приживаемости могут рассчитываться для лиц определенного пола, возраста, национальности и т.д..

Общую подвижность населения определяет также количество переселений, совершенных за весь прожитый период жизни лицами определенного возраста или населения в целом. В последнем случае на среднее значение показателя влияют изменения возрастной и половой структуры, которые (изменения), в свою очередь, обусловлены результатами не только естественного воспроизводства, но и самой миграции. Наряду с данным показателем, о подвижности населения и составляющих его групп можно судить по показателям структуры миграционных установок: удельному весу потенциальных мигрантов и соответствующих стабильных контингентов в составе изучаемых территориально-демографических контингентов (лиц определенного пола, возраста, национальности, профессионального, образовательного и семейного статуса, места рождения и предыдущего жительства, и др.). Такие структуры миграционных установок могут исчисляться применительно к разным типам, видам, формам миграции.

Однако в настоящее время возможности широкого использования показателей числа переселений и структуры миграционных установок в сравнительном и динамическом анализе подвижности ограничены в информационном отношении. Они могут быть рассчитаны исключительно по данным социологических опросов и во многом отражают недостатки данного вида миграционной информации. Важно помнить и то, что не все те, кто собираются уехать даже в ближайшем будущем, станут фактическими мигрантами. По этой причине уровень территориальной активности населения и его отдельных контингентов чаще оценивают не по доле желающих уехать, а по результатам реализации миграционных установок в переселениях, на основе показателей интенсивности миграции.

Показатели интенсивности миграции характеризуют ее частоту в различных территориально-демографических группах. Коэффициенты интенсивности миграции могут рассчитываться как для всего населения данной территории (общетерриториальные коэффициенты интенсивности миграции), так и по различным структурным элементам населения - полу, возрасту, национальности и т.д. (общие специальные или структурные коэффициенты интенсивности миграции). В целях сравнимости они измеряются в промилле - в расчете на 1000 изучаемой социально-демографической совокупности.

Показатели общей интенсивности миграции:

По прибытию

$$I_j = \frac{\sum_{i=1}^m \Pi_{ij}}{S_j} \cdot 1000$$

По выбытию

$$I_j = \frac{\sum_{i=1}^m B_{ij}}{S_j} \cdot 1000$$

По обороту
$$I_j^{об} = \frac{\sum_{i=1}^m \Pi_{ij} + \sum_{i=1}^m B_{ij}}{\bar{S}_j} \cdot 1000$$

Или
$$I_j^{об} = I_j^{пр} + I_j^{выб}$$

Где:

$\sum_{i=1}^m \Pi_{ij}$ - общее число прибывших в район j из всех районов;

$\sum_{i=1}^m B_{ij}$ - общее число выбывших из района

$\bar{S}$ - численность населения района j в среднем за изучаемый период.

Общие коэффициенты интенсивности миграции позволяют оценить уровень подвижности населения конкретной территории, в т.ч. В динамике, и сравнить ее по этому показателю с другими территориями. Однако их использование в межтерриториальном анализе ограничено тем, что их величина зависит не только от интенсивности миграционных связей того или иного района с другими районами, но и от миграционной емкости района вселения и миграционной возможности района выхода.

Исключить влияние на интенсивность межрайонной миграции численности населения районов выхода и вселения позволяют коэффициенты интенсивности миграционных связей (КИМС). Они рассчитываются как отношение удельного веса прибывших в данный район в общем потоке прибывших (КИМС по прибытию) или выбывших в общем потоке выбывших (КИМС по выбытию) к доле численности населения района выхода в общей численности населения территорий, поддерживающих с ним миграционные связи:

КИМС по прибытию
$$K_{ij}^{пр} = \frac{\Pi_{ij}}{\sum_{i=1}^m \Pi_{ij}} \div \frac{\bar{S}_i}{\sum_{i=1}^m \bar{S}_i} \cdot 1000$$

КИМС по выбытию
$$K_{ij}^{выб} = \frac{B_{ij}}{\sum_{i=1}^m B_{ij}} \div \frac{\bar{S}_i}{\sum_{i=1}^m \bar{S}_i} \cdot 1000$$

Где:

Π_{ij} - число прибывших в район j из района i;

B_{ji} - число выбывших из района j в район i;

$\overline{Si}$ - численность населения района i в среднем за период;

$\sum_{i=1}^m \overline{Si}$ - общая численность населения районов выхода, с которыми район j поддерживает миграционные связи

Среднее значение КИМС всегда равно единице. Значения КИМС в районах с повышенной интенсивностью миграционных связей больше единицы, и наоборот.

Коэффициенты интенсивности миграции - важная статистическая характеристика не только подвижности населения, но и мощности миграционных потоков. Помимо них в анализе масштабов и мощности миграции используют абсолютные числа прибывших, выбывших или их сумму (миграционный оборот), если анализ ведется применительно к одной и той же территории, но в разные периоды времени.

Результаты миграции населения оцениваются рядом абсолютных и относительных показателей. Среди них - сальдо миграции, которое исчисляется как разность между числом прибывших и выбывших за учетный период (как правило - за год):

$$C_j = \sum_{i=1}^m \Pi_{ij} - \sum_{i=1}^m B_{ji}$$

Будучи соотнесенным с соответствующей численностью населения, оно характеризует уровень миграционных потерь или приобретений изучаемой территориально-демографической группы в расчете на 1000 населения.

Для таких целей наиболее употребим другой абсолютный показатель результативности миграции - миграционный прирост населения, рассчитываемый как разница между общим и естественным приростом той или иной территориально-демографической группы за один и тот же период:

$$Mnp. = (S_1 - S_0) - E$$

Где

S_0 - численность населения i -ой территории на начало изучаемого периода;

S_1 - численность населения i -ой территории на конец изучаемого периода;

$S_1 - S_0$ - общий прирост населения за весь изучаемый период;

E - естественный прирост населения за весь изучаемый период.

В практике расчетов в качестве S_0 берется, как правило, численность населения на 1

Января начального года, а в качестве S_1 - численность населения на 1 января года, следующего за конечным годом изучаемого периода. Например, если изучается период 1986-1990 гг., то в качестве S_0 берется население на 1 января 1986 года, а в качестве S_1 - население на 1 января 1991 года. Если расчеты ведутся для межпереписного периода, то данные о начальной и конечной численности населения берутся на даты соответствующих переписей.

Для расчета показателя миграционного прироста за межпереписной период требуется соблюдение двух условий: чтобы население по своему составу учитывалось одинаково в обеих

переписях и чтобы границы территории оставались неизменными (причем последнее условие необходимо соблюдать при сопоставлении в динамике всех без исключения показателей). Если же численность населения определяется по текущим оценкам, то на величине общего прироста сказываются недостатки учета миграции населения. Поэтому наиболее точными являются показатели миграционного прироста, исчисляемые для межпереписных периодов. В практике миграционного анализа показатели миграционного прироста рассчитываются для всего населения территории, и в том числе для городского и сельского населения. В двух последних случаях он корректируется на величину административно-территориальных преобразований.

Величина миграционного прироста обычно не совпадает с сальдо миграции за тот же период, поскольку первый по существу учитывает тех, кто остался на территории, а второй - сводит миграционный баланс между потоками прибытий и убытий, имевших место за определенный период, включая в свой состав повторных мигрантов. В этой связи показатель сальдо миграции рассчитывается обычно для однолетнего временного интервала, тогда как показатель миграционного прироста - за любое число лет. Для разновеликих временных интервалов анализ обычно ведется на базе среднегодовых значений данного показателя.

Результативность миграции населения оценивается также числом выбывших в расчете на 1000 прибывших на данную территорию. Этот показатель выражает уровень обратного движения по отношению к прямому. Он может быть рассчитан и как общий, и как межрайонный показатель. В первом случае оцениваются общие результаты миграционного обмена территории (коэффициент общей результативности миграции), а во втором - ее обмен с каждой конкретной территорией (коэффициент результативности миграционных связей - КРМС).

$$R_j = \frac{\sum_{i=1}^m B_{ji}}{\sum_{i=1}^m \Pi_{ij}} \bullet 1000$$

Коэффициент общей результативности миграции:

Коэффициент результативности миграционных связей (КРМС):

$$R_{ij} = \frac{B_{ji}}{\Pi_{ij}} \bullet 1000$$

В случае результативного обмена значение коэффициента КРМС должно быть меньше 1000, и наоборот.

Использование различных групп рассмотренных выше показателей миграции для разных стадий миграционного процесса позволяет не только выявить и локализовать те или иные проблемы миграции населения на той или иной территории, но и проследить их временную динамику, а также оценить остроту этих проблем с позиций регионального политического, социально-экономического и демографического развития.

Вопросы для контроля и обсуждения

1. Что такое «миграция населения».
2. Какое влияние оказывает миграция на организацию занятости населения?
3. Абсолютные показатели миграции.

4. Относительные показатели миграции населения.
5. Как можно определить понятие «миграция рабочей силы»?
6. На основе каких признаков выделяется трудовая миграция?
7. Что такое миграционный поток, сальдо миграции, миграционный оборот населения?
8. На основе каких признаков рассматривается структура миграции?
9. Что такое функции миграции, укажите основные.
10. Факторы и причины миграции населения.
11. Основное содержание и направления миграционной политики.
12. Основные закономерности миграции населения.

ЧАСТЬ 3 РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ

Введение

При возрастающем потоке информации и новых знаний методы обучения, ориентированные на передачу готовой информации от преподавателя к учащемуся, становятся недостаточно эффективными. Например, объяснительно-иллюстрированный метод обучения, в котором преподаватель сообщает факты, анализирует их, объясняет сущность новых понятий, формулирует законы, проблемы и концепции, имеет сравнительно низкий «коэффициент полезного действия».

Согласно современным исследованиям, примерное распределение качества усвоения таково:

Человек запоминает 10% того, что слышит;

50% запоминает того, что видит;

Запоминает 90% того, что делает сам.

К нашему изложению хорошо подходит известное изречение древнекитайского мыслителя Конфуция: «Я слышу и забываю, я вижу и запоминаю, я делаю и понимаю».

КАЛЕНДАРНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ДЛЯ СЛУШАТЕЛЕЙ СРЕДНЕСРОЧНЫХ КУРСОВ

№ п/п	Тема учебных занятий	Аудиторных занятий		
		Всего	Лекций	Семинаров
1.	Содержание и структура учебной дисциплины «Социальный менеджмент»	1	1	-
2.	Исторические предпосылки появления социального менеджмента	1	1	-
3.	Становления социального менеджмента и его научные школы	1	1	-
4.	Современная российская доктрина социального управления	1	1	-
5.	Предмет и содержание социального менеджмента	1	1	-
6.	Принципы социального менеджмента	1	1	-
7.	Методы социального менеджмента	2	2	-
8.	Социальная политика. Теоретико-методологические аспекты социальной политики	4	2	2
9.	Экономические и социально-трудовые основы социальной политики	4	2	2
10.	Инфраструктура, механизмы и институты формирования и реализации социальной политики	2	2	-
11.	Модели социальной политики	2	2	-
12.	Социальный самоменеджмент	2	2	-
13.	Муниципальный социальный менеджмент	2	2	-
14.	Итого	24	20	4

Содержание курса

Лекция 1. Содержание и структура учебной дисциплины «Социальный менеджмент».

Социальный менеджмент, как элемент сложной системы управления экономикой страны. Объекты социального менеджмента. Предмет социального менеджмента. Социальное государство. Концептуальная модель социального управления. Структура социального менеджмента, содержание основных разделов. Социальный менеджмент как учебная дисциплина. Практическое значение дисциплины социальный менеджмент.

Лекция 2. Исторические предпосылки появления социального менеджмента.

Эпоха стремительных перемен - эпоха управленческих революций. Причины управленческих революций. Новый тип управленческой культуры, ее сущность и содержание. Организационная культура. Особенности российской социальной действительности и возможные выходы из социального кризиса.

Лекция 3. Становления социального менеджмента и его научные школы.

Роль «человеческого фактора» в теории и практике социального менеджмента. Научные школы менеджмента. Школа «человеческих отношений», «социальных систем», менеджмент «человеческих ресурсов». Общее и особенное в различных школах социального менеджмента. Определяющее значение «человеческого фактора», начиная с Хотторнского эксперимента Э. Мейо (1927-1939 гг.). Основные положения и представители научных школ социального менеджмента. Диагностическая школа, функциональная школа.

Лекция 4. Современная российская доктрина социального управления.

Социальная доктрина как разновидность глобальной технологии развития общества. Логика построения социальной доктрины, цели и задачи стратегического социального менеджмента. Сущность и особенности теории и методологии социального менеджмента в России. Существующие теории и методы, положенные в основу современного социального менеджмента. Корпоратизм - основной метод реализации социальной доктрины менеджмента в России. Цели корпоративного пути развития общества.

Лекция 5. Предмет и содержание социального менеджмента.

Социальное пространство (социальная сфера, социальные процессы, социальные ресурсы) как объект управленческого воздействия. Сущность социального менеджмента. Главная проблема социального менеджмента. Основные составляющие теории социального менеджмента. Малое предпринимательство и социальный менеджмент. Личность социального менеджера. Взаимосвязь корпоратизма и социального менеджмента.

Лекция 6. Принципы социального менеджмента.

Единство и различие управляющей и управляемой подсистемы в социальном менеджменте. Сущность и особенности законов социального менеджмента. Процессы самоорганизации социальных систем. Различные подходы к изучению проблем социального менеджмента. Принципы социального менеджмента. Система принципов социального менеджмента.

Лекция 7. Методы социального менеджмента.

Сущность и специфика методов социального менеджмента. Их место и роль в совокупности методов управленческого воздействия. Организационно-административные методы управления Самоменеджмент - один из наиболее эффективных методов социального менеджмента. Необходимость сочетания разных методов - принцип социального менеджмента.

Лекция 8. Социальная политика. Теоретико-методологические основы социальной политики.

Сущность и содержание социальной политики, механизмы и принципы ее разработки и реализации. Критерии оценки эффективности осуществления социальной политики. Необходимость осуществления социальной политики и муниципального социального менеджмента. Особенности разработки и реализации социальной политики в России. Роль государства в социальной политике. Особенности государства как субъекта социальной политики. Негосударственные субъекты и институты социальной политики.

Лекция 9. Экономические и социально-трудовые основы социальной политики.

Рынок труда и его функции, занятость населения отдельных социально-демографических групп. Безработица: социально-экономические последствия, основные виды, пути сокращения. Система социального страхования и проблемы ее реформирования. Концепция демографического развития на период до 2015 года. Реформирование пенсионной реформы России.

Лекция 10. Инфраструктура, механизмы и институты формирования и реализации социальной политики.

Основные направления финансового обеспечения реализации социальной политики. Информационное обеспечение социальной политики. Кадровое обеспечение реализации социальной политики. Социально партнерство. Социальные конфликты и пути их решения. Зарубежный опыт формирования и реализации социальной политики.

Лекция 11. Модели социальной политики.

Сущность и содержание модели социальной политики. Роль государства в выборе модели социальной политики. Объективные основы выбора той или иной модели социальной политики. Патерналистская модель социальной политики. Шведская модель благосостояния. Модель государства благосостояния. Модель социального рыночного хозяйства. Рыночная модель социальной политики.

Лекция 12. Социальный самоменеджмент.

Социальный менеджер - одаренная творческая самопознающая личность. Качества личности социального менеджера. Социальное лидерство. Современные возможности самопознания и саморазвития социального менеджера. Базовые качества личности, необходимые социальному менеджеру. Инновационные технологии самопознания и саморазвития социального менеджера. Состояние использования принципов самоменеджмента в управленческой практике России.

Лекция 13. Муниципальный социальный менеджмент.

Возрастание роли муниципального менеджмента в современных условиях. Сущность и содержание муниципального социального менеджмента. Правовая и материально-финансовая база муниципального социального менеджмента. Приоритетные технологии реализации муниципального социального менеджмента. Местное самоуправление и муниципальный менеджмент.

Планы семинарских занятий.

Семинар 1.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

- 1.Что включает в себя социальный менеджмент, какова его сущность и специфика?
- 2.Каковы резервы и пределы науки социальный менеджмент?
- 3.Какие компоненты входят в учебную дисциплину «Социальный менеджмент»?

Семинар 2

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

- 1.Содержание понятий "социальная организация" и "самоорганизация"?
- 2.Чем различаются системный и синергетический подходы в исследовании процессов самоорганизации?
- 3.Как Вы представляете себе социокультурную ткань и ее значение в социальной самоорганизации?
- 4.Каково предназначение социальных структур и как они формируются?
- 5.Чем различаются саморегулирование и адаптация?

Семинар 3.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

- 1.Когда появилось научное социальное предвидение? Каковы его сущность, формы и виды?
- 2.В чем отличие предвидения от астрологии, ясновидения, гаданий?
- 3.Каковы методы социального предвидения?
- 4.Каковы научные основы социального прогнозирования, его определение?
- 5.Каковы методы социального проектирования?
- 6.Какие проблемы стоят на пути совершенствования социального прогнозирования?
- 7.В чем проявляется эффективность социального предвидения и прогнозирования?

Семинар 4.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

- 1.Каковы характеристики принципов социального менеджмента?
- 2.В чем заключается сущность административных, экономических и социально-психологических методов социального менеджмента?

Семинар 5.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

- 1.Что такое управленческая функция? Каковы основные функции социального управления?
- 2.Можете ли Вы охарактеризовать познавательную и оценочную функции социального управления?
- 3.Какова роль функции социального целеполагания? Как соотносятся предвидение и цель, обыденное предвидение и научное прогнозирование?
- 4.В чем специфика нормативной функции социального управления?

Семинар 6

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

- 1.Можете ли Вы назвать и описать некоторые социальные системы в сфере государственного управления? В сфере экономики?
- 2.В чем состоят принципиальные отличия социальных систем от всех прочих?
- 3.Каким образом связаны системный подход и системный анализ?
- 4.Каковы основные направления (аспекты) системного анализа?

Семинар 7

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Что такое социальная деятельность и какова ее структура?
2. Каковы место и особенности социального управления в составе социальной деятельности?
3. Как соотносятся профессиональные и общественные начала в социальном управлении?

Семинар 8

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Что такое социальное партнерство?
2. Каков механизм социального партнерства в России?

Семинар 9

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Возможны ли универсальные социальные технологии, например, универсальная технология выхода из кризиса?
2. Возможна ли технология технологий (наука о технологиях)?
3. Что значит «наукоемкость» социальных технологий?
4. Есть ли пределы технологизации социального управления?
5. Создают ли новые технологии новый тип управляющих?

Семинар 10

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Чем отличается социально-научный эксперимент от "передового опыта"?
2. Каковы условия и пределы социального эксперимента?
3. Какова логика (алгоритм) социального эксперимента?

Семинар 11

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. В чем состоят сущность и основные направления социальной работы?
2. Какие требования предъявляются к социальному работнику?
3. Какова структура органов управления, организаций и учреждений социальной службы?

Семинар 12

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Что такое конфликт? Что лежит в его основе?
2. Какие типы конфликтов Вам известны? Дайте их характеристику.
3. Что означает управление социальными конфликтами?

Семинар 13

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Что такое социальный контроль?
2. Какова роль социального контроля в управлении?
3. Какую роль в процессе контроля играют социальные нормы?

Практикум по курсу «Социальный менеджмент»

Данный раздел призван дополнить самостоятельную работу студентов и слушателей. Задачи и тесты расширяют круг рассматриваемых вопросов на лекциях и семинарских занятиях.

1. Управление трудовыми ресурсами

Методические указания

Исходную базу для определения количественных характеристик трудовых ресурсов страны, региона или населенного пункта образуют показатели численности, состава и движения населения соответствующей территории. Конкретно имеются в виду следующие показатели:

1) средняя численность населения за год

$$\bar{P} = (P_n + P_k) / 2$$

Где P_n - численность населения на начало года,

P_k - численность населения на конец года;

2) общий коэффициент рождаемости (n) за год (в промилле):

$$n = N / \bar{P} \cdot 1000$$

3) общий коэффициент смертности (m) за год (в промилле):

$$m = M / \bar{P} \cdot 1000$$

4) естественный прирост (убыль) населения за год (E):

$$E = N - M$$

Где N - число новорожденных за год,

M - число умерших за год;

5) коэффициент естественного прироста населения K_e (в промилле):

$$K_e = E / \bar{P} \cdot 1000 = n + m$$

6) механический (миграционный) прирост (убыль) населения за год C ;

$$C = \Pi - В$$

Где Π - число прибывшего населения за год,

$В$ - число выбывшего населения за год;

7) коэффициент механического прироста населения K_m

$$K_m = C / \bar{P} \cdot 1000$$

8) общий прирост населения за год

$$\Delta P = E + C$$

9) коэффициент общего прироста населения K_o (в промилле):

$$K_o = \Delta P / \bar{P} \cdot 1000$$

10) перспективная (прогнозируемая) численность населения на конец анализируемого года или на начало следующего года P_k :

$$P_k = P_n + E + C$$

Трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте и работающих в народном хозяйстве граждан моложе и старше трудоспособного возраста.

В настоящее время в соответствии с трудовым законодательством России нижней границей трудоспособного возраста считается 16 лет, а верхней, определяющей право на получение пенсии, — 55 лет для женщин и 60 для мужчин. Однако для некоторых видов профессиональной деятельности, связанных с высокими психофизиологическими нагрузками на организм человека, пенсионная планка заметно ниже — на 5—10 лет, а иногда и более. Это касается производств с неблагоприятными, тяжелыми условиями труда (например, добыча угля,

выплавка металла и др.), а также тех профессиональных занятий, где с годами утрачивается возможность поддерживать нужную «трудовую форму» (например, балет).

В реальной жизни многие из «льготных пенсионеров» продолжают трудиться в прежнем качестве или на другой работе и поэтому остаются в составе трудовых ресурсов. Неработающие исключаются из их состава.

Определенную часть людей трудоспособного возраста составляют те, кто никогда не работал или перестал работать из-за плохого здоровья. Речь идет об инвалидах I и II групп, которых государство обеспечивает пенсией. Однако некоторые из этой группы населения, особенно в случаях, когда на производствах создаются приемлемые условия, трудятся. Поэтому к трудоспособному населению в трудоспособном возрасте относятся граждане этого возраста, за исключением неработающих инвалидов I и II групп.

Итак, численность трудовых ресурсов T определяется следующим образом:

$$T = P_{тр} - P_{инв} + P_{пен} + P_{мол}$$

Где $P_{тр}$ - численность населения в трудоспособном возрасте;

$P_{инв}$ - численность неработающего населения того же возраста, считающегося согласно установленным государством правовым нормам нетрудоспособным (инвалиды I—II групп и лица льготных пенсионных возрастов);

$P_{пен}$ - работающие лица пенсионного возраста;

$P_{мол}$ - работающие подростки до 16 лет.

Среднегодовая численность трудовых ресурсов за год $\bar{T}$

$$\bar{T} = (T_n + T_k) / 2$$

Естественный прирост трудовых ресурсов T_e

$$T_e = P_v - P_n$$

Где P_v - численность лиц, входящих в трудоспособный возраст, а также численность лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет, вовлекаемых для работы в общественном производстве;

P_n - численность лиц, выходящих за пределы трудоспособного возраста, а также численность лиц, умерших или получивших инвалидность в трудоспособном возрасте.

Миграционный прирост трудовых ресурсов, а также относительные показатели динамики численности трудовых ресурсов (коэффициенты общего, естественного и механического прироста) определяются аналогично расчету подобных показателей для всего населения.

Задача 1.

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года — 70 млн. Человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года — 0,2 млн. Человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, — 2,0 млн. Человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году — 1,6 млн. Человек.

Задача 2.

Исходные данные. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. Человек, в

том числе неработающие инвалиды I и II групп — 1,2 млн. Человек; работающие подростки — 0,1 млн. Человек, работающие пенсионеры — 4,5 млн. Человек.

Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов.

Задача 3.

Исходные данные. В городе численность населения составляет 120 тыс. Человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде — 100 промилле, доля трудовых ресурсов — 50%.

Постановка задачи. Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

Задача 4.

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте 750 тыс. Человек, среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 10 тыс. Человек.; численность работающих подростков до 16 лет — 15 тыс. Человек, работающих лиц старше трудоспособного возраста — 55 тыс. Человек.

Задача 5.

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность населения в трудоспособном возрасте к концу планируемого года, если его численность на начало планируемого года составила 1 млн. Человек; численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, — 30 тыс. Человек; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста, — 22 тыс. Человек; число умерших в трудоспособном возрасте — 5 тыс. Человек; механический прирост населения в трудоспособном возрасте — 3 тыс. Человек.

Задача 6.

Исходные данные. Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. Человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет — 40 тыс. Человек.

В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. Человек; прибыло из других областей 90 тыс. Человек; вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. Человек пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. Человек трудоспособного возраста; 15 тыс. Пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. Человек трудоспособного возраста.

Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов на начало и конец года; общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

Задача 7.

Исходные данные и постановка задачи. Рассчитайте по региону перспективную численность трудовых ресурсов при условии, что коэффициент общего прироста населения составляет 10 промилле, доля трудовых ресурсов во всем населении будет ниже на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 10 млн. Человек, трудовых ресурсов — 6 млн. Человек.

Задача 8.

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1 млн. Человек; вступило в

2. Управление занятостью персонала

2.1. Статус занятости

Методические указания

Статус занятости определяется для трудовых ресурсов, участвующих в общественно полезной деятельности. К ним относятся две группы населения: члены первой группы предлагают рабочую силу для производства товаров и услуг с целью получения дохода, второй — участвуют в общественно полезной деятельности, не приносящей прямого денежного дохода либо приносящей доход, непосредственно не связанный с производством товаров и услуг.

В первую группу входят граждане, занятые:

В государственном секторе экономики;

В кооперативах;

В частном секторе.

Во вторую группу входят:

Учащиеся с отрывом от производства;

Служащие Российской Армии.

Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, составляет экономически активное население (рабочую силу). Численность экономически активного населения устанавливается по состоянию на определенный период и включает занятых и безработных.

К занятым в составе экономически активного населения относятся лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также лица младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

А) выполняли работу по найму за вознаграждение (на условиях полного либо неполного рабочего времени), а также иную приносящую доход работу (самостоятельно или у отдельных граждан);

Б) временно отсутствовали на работе из-за болезни, травмы, отпуска, выходных дней, забастовки или других подобных причин;

В) выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

К безработным относятся лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

А) не имели работы (доходного занятия);

Б) и в то же время занимались поиском работы (обращались в службу занятости, к администрации предприятия, использовали личные связи, помещали объявления в печати и др.) Или предпринимали шаги к организации собственного дела;

В) и в то же время были готовы приступить к работе.

Следовательно, при отнесении к безработным должны присутствовать все три критерия, перечисленные выше. К безработным относятся также лица, обучающиеся по направлению служб занятости или выполняющие оплачиваемые общественные работы, получаемые через службы занятости.

Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

В составе безработных выделяются лица, не занятые трудовой деятельностью, зарегистрированные в службе занятости в качестве ищущих работу, а также признанные безработными.

В международной практике распространено также понятие «гражданское экономически активное население», в состав которого не включают военнослужащих.

Экономически неактивное население — это та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы. К ней относятся:

А) среди населения в трудоспособном возрасте:

Учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях и не занятые никакой деятельностью, кроме учебы;

Лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными, родственниками и т.п.;

Лица, прекратившие поиск работы в связи с исчерпанием всех возможностей ее получения, однако они могут и готовы работать;

Лица, которым нет необходимости работать независимо от источника их дохода;

Б) среди населения, не входящего в состав трудовых ресурсов:

Лица, получающие пенсии (по старости, на льготных условиях, по случаю потери кормильца) и не занятые никакой деятельностью;

Инвалиды, получающие пенсии и не занятые никакой деятельностью.

Закон Оукена.

Закон Оукена гласит, что на каждые 2% сокращения фактического ВВП, по сравнению с потенциальным ВВП, приходится повышение уровня безработицы на 1 процентный пункт. Так, если в начале фактический ВВП составлял 100% от своего потенциального объема, а затем снизился до 98%, то уровень безработицы должен вырасти на 1 процентный пункт, скажем с 6 до 7%.

Тест 1.

Определите статус лиц, перечисленных ниже:

А) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;

Б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;

В) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;

Г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;

Д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;

Е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;

Ж) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;

З) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря, с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:

Экономически активное население в составе трудовых ресурсов (Эд);

Безработные (Б);

Экономически неактивное население (Э);

Не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

Тест 2.

Определите статус лиц, перечисленных ниже:

А) работник, находящийся в очередном отпуске;

Б) работник, уволенный в связи с сокращением штатов и ищущий работу;

В) жена, помогающая мужу на семейном предприятии;

Г) ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию;

Д) служащий Вооруженных Сил;

Е) работник, получивший инвалидность на производстве;

Ж) человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы, с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются как:

Безработные (Б);

Экономически активное население в составе трудовых ресурсов (Эд);

Экономически неактивное население (Э):

Не входящие в состав трудовых ресурсов (Н).

Тест 3.

3.1. Неработающий человек, который надеется вскоре снова получить работу:

- А) относится к разряду занятых;
- Б) относится к безработным;
- В) не учитывается в составе экономически активного населения;
- Г) рассматривается как не полностью занятый;
- Д) рассматривается как потерявший надежду найти работу.

3.2. Какой из ответов теста правильный, если человек болен и временно не работает?

Тест 4.

4.1. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных, охваченных:

- А) фрикционной формой безработицы;
- Б) структурной формой безработицы;
- В) циклической формой безработицы;
- Г) институциональной формой безработицы;
- Д) все предыдущие ответы неверны.

4.2. Какой из ответов теста верен, если работник, уволившийся добровольно, пока еще не нашел работу?

Тест 5.

Согласно закону Оукена двухпроцентное превышение фактического уровня безработицы над его естественным уровнем означает, что отставание фактического объема ВВП от потенциального составляет: а) 2%, б) 3%, в) 4%, г) 5%, д) значительно больше, чем 5%.

Тест 6.

Фрикционная безработица появляется, когда:

- А) реальная заработная плата высока;
- Б) необходимо время на поиск новой работы;
- В) безработные оказываются недостаточно квалифицированными;
- Г) происходит сокращение занятых в связи с конверсией оборонных отраслей промышленности.

Тест 7.

Отечественное предприятие разорилось в результате конкуренции с иностранным производителем, продающим продукцию по более низким ценам. Появившаяся в результате безработица является:

- А) структурной;
- Б) экономической;
- В) циклической;
- Г) фрикционной;
- Д) институциональной.

Тест 8.

Циклическая безработица охватывает тех, кто:

- А) потерял работу в связи со структурными изменениями в спросе на рабочую силу определенной квалификации;

- Б) не может найти работу в связи с общим падением производства;
- В) не имеет работу более одного года;
- Г) вынужден менять рабочее место из-за сезонного характера производства.

Тест 9.

К фрикционной безработице относится:

- А) увольнение с работы в связи с уходом за детьми;
- Б) увольнение в период кризиса перепроизводства;
- В) увольнение в связи с началом учебы;
- Г) увольнение шахтеров в связи с развитием использования альтернативных источников

энергии.

Тест 10.

Соотнесите предложенные ниже термины и понятия.

Термины

- А) фрикционная безработица;
- Б) циклическая безработица;
- В) институциональная безработица;
- Г) структурная безработица;
- Д) экономическая безработица;
- Е) естественный уровень безработицы;
- Ж) полная занятость;
- З) уровень безработицы;
- И) экономически активное население;
- К) закон Оукена.

Понятия

1. Превышение безработицы над ее естественным уровнем на 1% влечет за собой сокращение реального объема ВВП по отношению к потенциально возможному на 2,5%;
2. Безработица, связанная с добровольной сменой наемными работниками места работы или с периодами их временного увольнения.
3. Безработица, вызванная циклическим сжатием производства.
4. Безработица, вызванная несоответствием профессиональной подготовки рабочей силы структуре производства.
5. Все трудоспособные лица, которые могут и хотят работать.
6. Доля экономически активного населения, не занятая в каждый данный момент (период) времени.
7. Занятость, составляющая менее 100% наличной рабочей силы и предполагающая неизбежные формы безработицы (фрикционную, структурную).
8. Безработица, рост которой связан с увеличением размера пособия по безработице.
9. Безработица, вызванная разорением части производителей в конкурентной борьбе.
10. Уровень безработицы при отсутствии циклической формы безработицы.

2.2. Занятость и безработица

Методические указания

Ситуация на рынке труда оценивается не только через абсолютную численность занятых и безработных, но и через уровень безработицы и уровень занятости, которые определяются как удельный вес соответствующей категории рабочей силы в численности экономически активного населения на начало (конец) периода. При этом принято отличать фактическую безработицу,

рассчитанную по методологии МОТ (Международная организация труда) на основе выборочных обследований, от официально зарегистрированной в органах Федеральной службы занятости.

Фактический уровень безработицы (в %) выражается следующим образом:

$$Убф = Бф/Эа \cdot 100,$$

Где Бф — численность безработных, определенная по методологии МОТ на основании выборочных обследований населения (о критериях отнесения к безработным по методологии МОТ говорится в разделе 2.1.);

Эа — численность экономически активного населения.

Уровень официально зарегистрированной безработицы (в %)

Определяется по формуле:

$$Убр = Бр/Эа \cdot 100,$$

Где Бр — численность незанятых, официально зарегистрированных в органах службы занятости в качестве ищущих работу, а также признанных безработными.

При отсутствии величины численности экономически активного населения она может рассчитываться следующим образом:

$$Эа = З + Б,$$

Где З — списочная численность занятых в народном хозяйстве или регионе;

Б — численность безработных, рассчитанная по методологии МОТ (Бф), либо численность незанятых, зарегистрированных в органах службы занятости в качестве ищущих работу (Бр).

Уровень занятости экономически активного населения (в %) составит:

$$УЗ = З/Эа \cdot 100.$$

Уровень занятости трудовых ресурсов (в %) равен:

$$Узт = З/Т \cdot 100.$$

Задача 10.

Исходные данные. В 1997 г. Трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. Человек, в том числе в трудоспособном возрасте — 81,3 млн. Человек, работающие лица старших возрастов и подростков — 4,7 млн. Человек. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. Человек; учащиеся — 5,6 млн. Человек; военнослужащие — 2,4 млн. Человек; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте — 8,5 млн. Человек; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) — 3,3 млн. Человек.

Постановка задачи. Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

Задача 11.

Исходные данные. Численность занятых в составе экономически активного населения — 85 млн. Человек; численность безработных — 15 млн. Человек. Месяц спустя из 85 млн. Человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн. Человек; 1 млн. Человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

Постановка задачи, а) определите начальный уровень безработицы; б) определите численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

Задача 12.

Исходные данные. Фактический ВВП (валовой национальный продукт) составляет 750 млрд. Дол., естественный уровень безработицы — 5%, фактический уровень безработицы — 9%.

Постановка задачи. Какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в

стране (коэффициент Оукена 2,5%)?

Задача 13.

Исходные данные. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. Человек).

	Первый год	Пятый год
Экономически активное население	84 889	95 453
Из них занятые	80 796	87 524

Естественный уровень безработицы составил в пятом году рассматриваемого периода 7% экономически активного населения.

Постановка задачи

А) рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

Б) Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы?

В) Можно ли утверждать, что в пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

Задача 14.

Исходные данные. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. Человек).

	Первый год	Пятый год
Занятые в составе экономически активного населения	80 500	95 000
Безработные	4 800	7 000

Постановка задачи. Рассчитайте уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода и объясните одновременный рост занятости и безработицы.

Задача 15.

Исходные данные и постановка задачи. Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн. Человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет на бирже труда 0,1 млн. Человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн. Человек) 0,05 млн. Человек прекратили поиски работы, а 0,1 млн. Человек были трудоустроены.

Задача 16.

Исходные данные и постановка задачи. Используя закон Оукена, рассчитайте, на сколько процентов изменится уровень безработицы в течение года, если при потенциальном ВВП 1400 млрд. Руб. Фактический ВВП на начало года составил 1330 млрд. Руб., а на конец года — 1295 млрд. Руб. Естественный уровень безработицы составляет 5%.

Задача 17.

Исходные данные. Численность занятых — 90 млн. Человек, численность безработных — 10 млн. Человек. Месяц спустя из 90 млн. Человек, имевших работу, были уволены и ищут работу

0,5 млн. Человек; 1 млн. Из числа безработных прекратили поиски работы.

Постановка задачи. Определите: 1) численность занятых; 2) количество безработных и 3) фактический уровень безработицы.

Задача 18.

Исходные данные. В таблице приведены данные, характеризующие объемы фактического и потенциального ВВП (млрд. Руб.). В 1990 г. Экономика развивалась в условиях полной занятости при уровне безработицы 6%.

Год	Потенциальный ВВП	Фактический ВВП
1995	3000	3000
1996	3800	3705
1997	4125	3712,5

Постановка задачи. Используя закон Оукена, рассчитайте уровень безработицы в 1996 и 1997 годах.

Задача 19.

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если численность экономически активного населения района составляет 1 млн. Человек, официальный уровень безработицы — 3,5%.

3. Социальная ответственность организаций

Задание 2

Проанализируйте примеры деятельности российских фирм на внешнем и внутреннем рынках с точки зрения социальной ответственности и социальной вовлеченности.

Каждая организация сознательно (Япония) или несознательно (Англия, США) устанавливает собственную систему ценностей, которая определяется наиболее общими ценностями составляющих ее индивидуумов и ценностями культуры данного общества. В процессе развития фирмы система ценностей трансформируется в корпоративную культуру или нравственный облик организации, имеющие свои мораль, обычаи, запреты и ритуалы, а также — особые способы ведения дел или особые черты делового стиля.

Большое место в корпоративной культуре занимают ценности руководителей, особенно высшего звена. Они часто отражаются на целях и политике фирмы и ощущаются в поведении коллектива. Многие руководители письменно декларируют высокие этические нормы и определяют правила поведения для коллектива и стиль ведения дел в организации в виде устава или свода правил. Однако их реализация возможна только тогда, когда большинство работников приемлет подобную линию поведения и имеет сходные ценности. Как правило, ценности руководителей более устойчивы, а этика поведения значительно выше, чем у других групп работников.

Несмотря на это, последнее время во всем мире практика неэтичного ведения дел расширяется. Это происходит по нескольким причинам:

- конкурентная борьба оттесняет этические аспекты бизнеса на второй план;
- усиливается стремление указывать в отчетах уровень прибыльности, а решение этических проблем всегда было долгосрочным и затратным;
- руководители и коллектив редко получают должное вознаграждение за этическое поведение (в терминах краткосрочности и материального выражения);
- происходит общее снижение уровня этики и культуры в бизнесе многих стран;
- часто под давлением руководства среднее звено управляющих принимает неэтичные решения.

Дополните причины неэтичного поведения фирм на примерах из российской практики.

Это положение не остается без внимания общественности и бизнеса стран запада. В США, например, в целях повышения этичности поведения руководителей и коллективов крупные и средние организации принимают ряд мер, к которым относятся:

1. Разработка этических нормативов для конкретной организации. Здесь же определяются варианты запрещаемого поведения, устанавливаются соответствия внутренних корпоративных норм с международными нормами и стандартами этичного поведения конкретных стран-партнеров.

У этичности поведения на международном уровне нет верхних границ, они зависят только от решения надгосударственных органов мирового сообщества. В условиях внешнего рынка вероятность этически ошибочных суждений очень высока, особенно в странах с высоким уровнем благосостояния.

2. Создание постоянных комитетов по этике для оценки повседневной практики среди руководителей высшего звена и привлеченных специалистов по этике. Основная его функция — быть "социальной совестью" фирмы.

3. Проведение социальных ревизий для оценки и составления отчетов о социальном влиянии действий и программ организации на общество и коллектив, т. е. Об уровне социальной ответственности фирмы.

4. Обучение этичному поведению как руководителей, так и персонала фирм. Внутри фирмы должны быть созданы условия для возможного повышения этических стандартов для всех работников

Этика на фирменном уровне называется социальной ответственностью организации перед обществом. По ее поводу существует две противоположные точки зрения:

— фирма ответственна социально, если она максимизирует прибыль, не выходя за рамки законов и других установлений М. Фридмен: "... Истинная роль бизнеса состоит в использовании его энергии и ресурсов в деятельности, направленной на увеличение прибыли при условии, что он придерживается правил игры ... Участвует в открытой конкурентной борьбе, не прибегая к обману и мошенничеству..." Эта точка зрения связана с одним из двух общих подходов к социальной политике, рассмотренных в начале темы;

— организация есть нечто большее, чем экономическая целостность, она является частью среды, от которой зависит ее существование. Значит, фирма несет ответственность перед средой помимо и сверх обеспечения эффективности, занятости, прибыли и не нарушения закона. Поэтому часть прибыли и усилий должна направляться на благо общества. Этот же тип поведения диктует и образ "добропорядочного члена общества", имеющийся в мировой культуре в целом.

В отличие от юридической ответственности социальная не носит отпечатка принудительности и описывается уже изученной матрицей. Рассмотрим аргументы "ЗА" и "ПРОТИВ" социальной ответственности:

ЗА	ПРОТИВ
- благоприятные для бизнеса долгосрочные перспективы в форме социальной устойчивости общества и его благоприятного к бизнесу отношения, формирования нужного имиджа фирмы и получения прибыли в долгосрочной перспективе; - изменение потребностей и ожиданий широкой публики на основе участия бизнеса в решении социальных проблем; - наличие ресурсов для оказания помощи в решении социальных проблем; - моральное обязательство ответственного поведения, сложившееся в культуре данной страны.	- нарушение принципа максимизации прибыли и ответственности перед коллективом по материальной и нематериальной поддержке и обеспечению своих сотрудников; - расходы на социальную вовлеченность составляют издержки фирмы и переносятся на потребителей в форме повышения цен, что способствует проигрышу в конкурентной борьбе; - недостаточный уровень отчетности широкой публике — невозможность с точки зрения общества проанализировать показатели социальной вовлеченности каждой фирмы; - недостаток умения решать социальные проблемы - персонал фирмы не подготовлен к таким действиям, поэтому заниматься социальными проблемами должны специалисты государственных учреждений и благотворительных организаций.

Как видно, в каждом из подходов есть как рациональное зерно, так и элемент противоречивости. Поэтому основную позицию большинства фирм в конкретной стране определяет общественное мнение и позиция правительства по вопросу о социальной вовлеченности бизнеса. По опросам 80—90-х гг. В странах Европы и США давление общества на бизнес в направлении повышения социальной корпоративной ответственности реально имеет возрастающее значение и повышается быстрыми темпами в связи с общей дестабилизацией социального положения в мире.

Разумеется, для того, чтобы быть социально ответственной организацией, необходимо, прежде всего, быть прибыльной организацией. Но даже в этом случае самым большим препятствием остается необходимость тонкой и гибкой балансировки растущих расходов на социальные программы и расходов по акциям и выплате заработной платы персоналу.

В целом же примерный перечень социальных мероприятий, проведение которых возможно для фирмы, включает в себя:

- Работу в медицинских, образовательных детских и социальных учреждениях;
- Консультирование по вопросам управления, помощь в очистке территорий;
- Чтение лекций и проведение практических семинаров по бизнесу для желающих в высших учебных заведениях бесплатно;
- Оснащение учебных заведений оргтехникой и другим оборудованием;
- Пожертвования на обновление города, оказание помощи инвалидам, подготовка и найм представителей меньшинств, поддержки детских учреждений и искусств;
- Пожертвования религиозным учреждениям, создание различных фондов для развития науки и культуры;
- Для России специфично приобретение жилья для сотрудников фирмы на условиях оплаты в рассрочку, долгосрочной аренды или безвозмездного дарения.

Для работников фирмы, участвующих в выполнении социальных программ, формируется специальная система материального и нематериального поощрения.

Необходимо отметить, что для России характерны богатые традиции благотворительности и меценатства, которые активно возрождаются в настоящее время.

Дополните перечни мероприятий, помогающих обеспечить коллективную и индивидуальную социальную ответственности организаций российского бизнеса

Задание 3

Хотя главной задачей менеджера является максимизация прибыли, получаемой компанией, все большее значение приобретает и его социальная ответственность перед обществом, его конкретные действия, обеспечивающие решение проблем, стоящих перед страной.

Те, кто считает, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес только "делает деньги", аргументируют свою позицию тем, что действия в социальной области ведут к снижению прибылей компании, ухудшению в этой связи ее конкурентных позиций, росту издержек, которые в последующем ведут к повышению цен, что наносит ущерб потребителям и вызывает другие отрицательные последствия.

Сторонники социальной ответственности бизнеса перед обществом считают, что бизнесмены имеют перед ним моральные обязательства, что социальные действия могут оказать большую пользу предпринимателям, повышают их имидж в обществе, являются неплохой рекламой.

Сформулируйте аргументированные ответы на следующие вопросы:

1. Чью позицию Вы разделяете и почему?
2. Должен ли, по Вашему мнению, предприниматель в современной России выполнять

социальные обязательства перед страной и в каких формах?

3. Будет ли ему в конечном итоге это выгодно, в том числе в финансовом отношении? Если да, то почему?

4. В каких формах российский бизнес может осуществлять социальную поддержку:

А) в масштабах фирмы;

Б) в масштабах региона, страны.

Задание 4

Карьерограмма состоит из ряда разделов. В первом из них в хронологическом порядке указываются события, этапы роста (развития) работника. К таким событиям относятся изменения в квалификации, должности, условиях труда, его оплате, в благах, распределяемых на предприятии. Диапазон событий, которые значимы для людей и вызывают у них чувство необходимости роста, развития, достаточно широк.

Второй раздел отводится требованиям, которые должны выполнить работники для продвижения по этапам роста. Какое, на: пример, образование (или квалификацию) необходимо приобрести, чтобы продвинуться по службе, какие виды работ выполнить, что бы получить дополнительное поощрение и т. П. Третий раздел карьерограммы фиксирует обязательства, которые несет администрация в отношении роста работника. В четвертом разделе отмечаются меры поощрения или наказания за выполнение или невыполнение работником требований и администрацией — обязательств.

Попробуйте составить проект своей карьерограммы, который Вы хотели бы представить руководству фирмы применительно к современным возможностям предпринимательства России.

Задание 5

Мораль и этика зарождающегося в России бизнеса нашли отражение в документе, разработанном Российской товарно-сырьевой биржей и названном "Моральные требования, предъявляемые к брокерам Российской товарно-сырьевой биржи". Эти требования обязательны для всех служащих РТСБ и брокерских контор. Документ формулирует требования, предъявляемые к бизнесменам 1 только в профессиональной деятельности, но и в личной жизни, быту.

Положение первое: "Относись с уважением к власти". "Во всем должен быть порядок. Власть — необходимое условие порядка в обществе". "Проявлять уважение нужно на всех уровнях общения. Относиться с уважением только к своему начальнику или равным по положению людям недостаточно, то же вправе требовать и подчиненные". Итак, главное — уважительное отношение людям. Это полностью в духе соответствующей заповеди христианства и верно по своей сути: без уважения к другим бизнесменом стать.

Положение второе: "Будь целеустремленным". Разные нации имеют различные нравы и обычаи в бизнесе. В одном регионе взятка будет рассматриваться как подарок, в другом — считаться взяткой. Но в любом месте обман — это обман. Поэтому не следует допускать двусмысленных ситуаций, ведущих к осложнениям.

Третье положение называется "Не разделяй слово и дело". Здесь зафиксировано следующее: "Деловой человек считается деловым, если умеет держать слово, то есть выполнять свои обещания и поручительства. При деловом общении нельзя произвольно пользоваться значениями слов. На переговорах предпочтительно обходиться словами с четко выраженным смыслом, не имеющим разночтений. Речь брокера не должна быть непонятна и тем более груба. Вульгарный язык вызывает у собеседника негативную реакцию, а также настороженное отношение к говорящему и, следовательно, к брокерской конторе, которую тот представляет".

Положение четвертое: "Уделяй время отдыху и размышлениям о своей жизни". В частности, сказано: "Прибыль, получаемая брокерской конторой, зависит не только от эффективного и творческого труда ее работников, но и от состояния их здоровья. Нормальный отдых и восстановление сил работников гарантирует брокерской конторе высокий доход".

В пятом положении "Оказывай уважение старшим" есть пункт, на который хочется особо обратить внимание: "Возраст не является определяющим, и поэтому недопустима дискриминация, основанная на возрасте".

Следующее, шестое, положение: "Будь постоянен и в сексуальных отношениях и браке". "Компания не имеет никакой власти над семьей, а крепкая семья и хорошие отношения в ней влияют на работу, и, следовательно, хорошая семья — залог процветания компании". "Личность должна стремиться к крепкой семье и должна быть ответственна за свой дом". И в заключение: "Сексуальные отношения вне брака... Являются неприемлемыми".

Главное для бизнесмена — его репутация. В седьмом положении "Будь честен и правдив" по этому поводу сказано: "Хорошая репутация это не только недопустимость и бесчестность лжи, но и помощь другим людям в том, чтобы избежать обмана... Честность и правдивость — это основные блоки в здании эффективного управления, высокой прибыли и гармоничных межличностных отношений... Отклоняй бесчестные предложения. Бережно относись к доброму имени Биржи, своей брокерской конторы и к своему ближнему. Поступай правильно, и хорошая репутация обеспечена".

Восьмое положение: "Уважай право частной собственности". "Система свободного предпринимательства приносит выгоду только тому, кто отдает ей все свои силы". Только дисциплинированный, трудолюбивый, творческий и предусмотрительный человек может получить от работы и удовлетворение, и материальный выигрыш.

"Уважение, престиж, благополучие — это результаты работы. Но это не цель. Цель — это максимальное использование своих сил и способностей. Заработная плата и иные вознаграждения — это компенсация затраченных усилий. Выгодно стимулировать новаторство и инициативу".

Проанализируйте требования, предъявляемые к сотрудникам Российской товарно-сырьевой биржи, и определите, какие из них Вы считали бы целесообразным применить к своей фирме; что Вы могли бы добавить к упомянутым выше требованиям и в какой мере Вы сами выполняете в своей работе, жизни указанные этические нормы.

Задание 6

Еще в 1912 г. Российскими предпринимателями было выработано семь принципов ведения дел в России:

1. Уважай власть. Власть — необходимое условие для эффективного ведения дела. Во всем должен быть порядок. В связи этим проявляй уважение к блюстителям порядка в законных эшелонах власти.

2. Будь честен и правдив. Честность и правдивость фундамент предпринимательства, предпосылка здоровой прибыли и гармоничных отношений в делах. Российский предприниматель должен быть безупречным носителем добродетелей честности и правдивости.

3. Уважай право частной собственности. Свободное предпринимательство — основа благополучия государства. Российский предприниматель обязан в поте лица своего трудиться на благо своей Отчизны. Такое рвение можно проявить только при опоре на частную собственность.

4. Люби и уважай человека. Любовь и уважение к человеку труда со стороны предпринимателя порождает ответную любовь и уважение. В таких условиях возникает гармония интересов, что создает атмосферу для развития у людей самых разнообразных способностей, побуждает их проявить себя во всем блеске.

5. Будь верен своему слову. Деловой человек должен быть верен своему слову. "Единожды солгавший, кто тебе поверит". Успех в деле во многом зависит от того, в какой степени окружающие доверяют тебе.

6. Живи по средствам. Не зарывайся. Выбирай дело по плечу. Всегда оценивай свои возможности. Действуй сообразно своим средствам.

7. Будь целеустремленным. Всегда имей перед собой ясную цель. Предпринимателю такая цель нужна, как воздух. Не отвлекайся на другие цели. Служение "двум господам" противоестественно.

В стремлении достичь заветной цели не переходи грань дозволенного. Никакая цель не может затмить моральные ценности.

Ответьте на следующие вопросы:

1. Что из приведенных выше принципов в полной мере сохранило свою актуальность и в настоящее время, а что отошло на второй план?

2. Какие новые принципы бизнеса должны быть, по Вашему мнению, внедрены в практику предпринимательской деятельности в России сегодня?

3. Какие принципы бизнеса Вы считаете для себя приоритетными?

Задание 7

Охарактеризуйте метод социального партнерства в качестве наиболее эффективного современного инструмента экономического управления персоналом. Объясните различия между участием персонала в управлении и владении предприятием без права контроля (Япония) и полным участием (Европа, США). Объясните, положения которого из методов социального партнерства приведены ниже:

Сущностью понятия социального партнерства является наличие демократических методов управления персоналом, психологически грамотного построения внутрифирменных отношений, комплексных систем управления качеством продукции, метода непрерывного совершенствования производства и двух ключевых принципов поощрения участия работников в управлении и собственности фирмы — участие работников в прибылях и во владении собственностью. Государство более не должно контролировать внутреннюю деятельность предприятий.

Огромную важность имеют основные принципы построения системы участия в организации. Их можно охарактеризовать следующим образом:

1. Углублять доверие между всеми работниками предприятия. Доверие — основа долговременного успеха в бизнесе. Для того, чтобы найти оптимальную форму его укрепления, стоит обратиться за советом к персоналу фирмы на всех уровнях.

2. Продавать акции внешним вкладчикам, но сохранять при этом контроль над ними. Российским фирмам особенно часто нужны внешние капиталы, но нельзя и отказываться от контроля над проданными акциями. Для этого можно разделить акции на различные группы: для внешних вкладчиков, и для своих работников, и наделить их различными правами в отношении голосов.

3. Привлекать будущих собственников к принятию организационных решений. Решения ключевых вопросов должны широко обсуждаться персоналом фирмы и приниматься, желательно на основе тайного голосования, также всем персоналом. Тем самым все участвуют в обсуждении проблемы, вырабатывается оптимальное для большинства решение, углубляется понимание сути решения и снимаются преграды различного рода на пути к его реализации с точки зрения персонала.

4. Работники должны платить за акции и иметь право голоса. Оплата акций создает определенную ценность собственности в глазах работника и лучшее понимание смысла участия в

ней, а также чувство хозяина и преданность фирме. Положительный эффект может дать продажа акций со скидкой. Однако акции для персонала обязательно должны иметь право голоса.

5. Работники должны участвовать в выборах директоров. Они могут избрать если не генерального директора, то своих представителей в Совет директоров фирмы как владельцы голосующих акций. Возможно создание консультационного органа как, например, конференция сотрудников разных подразделений и уровней.

6. Необходимо сохранять в компании значительную часть прибылей. Это необходимо для реинвестирования, покрытия, возможно, платежного дефицита, выкупа акций сотрудников и сторонних владельцев.

7. Предпочтительнее мажоритарная собственность сотрудников, когда им принадлежит более 50% акционерного капитала. Такая фирма в большей степени способна контролировать свое будущее. Кроме того, мажоритарный контроль предполагает, что ни один работник не имеет более 5% акций. Это является гарантией социальной заинтересованности внутри фирмы и социальной устойчивости ее во внешней географической среде.

В то же время для достижения высоких экономических показателей не обязательно владеть 100 или 50% акций. Важно обеспечить строгое соблюдение других указанных здесь принципов.

8. Компания должна выкупать акции у уходящих на пенсию сотрудников. По нынешнему российскому законодательству поощряется сохранение акций за работниками, уходящими на пенсию. Однако возможны серьезные проблемы: ввиду неустойчивости социальных гарантий государства в периоды экономического спада возможна продажа пенсионерами голосующих акций сторонним лицам и утеря контроля над капиталом компании.

Поэтому необходимо требовать продажи голосующих акций пенсионерами, или обеспечивать их замену на привилегированные по различным ценам в течение определенного периода (3-5 лет) со справедливыми премиальными пенсионерам.

9. Предоставлять всем работникам право стать совладельцами после испытательного срока. Следует вовлекать всех работников во владение капиталом, чтобы избежать деления коллектива на владельцев и невладеющих и возникновения конфликтов по этому поводу.

10. Необходимо создавать законы, поощряющие собственность, а не отвращающие от нее. Предприятия и фирмы должны совместно работать над защитой и поощрением собственности работников путем создания нового законодательства: необходимо внести изменения в государственную программу приватизации, чтобы устранить положения о не голосующих акциях; следует не облагать налогом стоимость акций работника до его выхода на пенсию; надо поощрять создание центров собственности работников для обеспечения информационной и иной поддержки.

11. Собственность работников предполагает не только право на участие в принятии решений, но и обязанность нести всю тяжесть последствий от их реализации, сознательно.

При качественном планировании и воплощении в жизнь собственность работников открывает хорошие перспективы для населения России и ее экономики. Западный опыт подтверждает то, что собственность работников может вести к более высокой производительности труда, повышению качества, росту доходов и более справедливому их распределению. К тому же такие фирмы в России будут успешнее привлекать иностранный капитал и конкурировать на мировом рынке.

Задание 8

Менеджер должен уметь нравиться людям, вызывать у них положительные эмоции. Проанализируйте следующие предложения:

1. Выработывайте у себя положительный настрой к своим ближним.

2. Относитесь к окружающим с интересом.
3. Внимательно слушайте собеседника.
4. Пытайтесь поставить себя на место другого.
5. Всегда будьте готовы оказать другому помощь.
6. Признавайте достижения и сильные стороны других людей, выражая это, например, комплиментами.
7. Чаще называйте в разговоре своего собеседника по имени.
8. Ведите себя вежливо и корректно по отношению к окружающим.
9. Будьте в общении непринужденны и естественны.
10. По возможности настраивайтесь на радостный и оптимистический лад.
11. Будьте энергичны и уверены.
12. Выражайте свои мысли точно и внятно.
13. В беседе с окружающими чаще употребляйте местоимения "ты" и "вы", а не "я" и "мы".
14. Критические замечания высказывайте сдержанно и доброжелательно.
15. Постоянно повышайте свой образовательный уровень.

Ответьте на следующие вопросы:

1. Что из предложенного Вы уже применяете и что намерены использовать в ближайшее время?
2. Какие еще соображения в формировании личного "имиджа" представляются Вам достаточно важными?

4. Социальная направленность менеджмента.

Задание 9

В 1932 г. Была основана японская кампания «Мацусита Электрик Индастриал Ко, Лтд», являющаяся одним из мировых лидеров в производстве электротехники и электроники. В России, как и в других странах известны торговые марки этой компании: «Технике» и «Панасоник».

Основатель компании Комоскэ Мацусита сформулировал цель основных положений менеджмента:

- Не хитря, будь честным;
- Будь хозяином на своем месте;
- Не живи вчерашним днем, постоянно совершенствуй свои знания;
- Относись с уважением и вниманием к окружающим;
- Все время помни о внешнем мире, приспосабливайся к законам его развития;
- С благодарностью относись к тому, что имеешь и получаешь - мы все берем у общества в долг;
- Не уставай задавать себе вопрос: «На кого я работаю»? Ответ только один - на общество.

Вопросы

1. В чем заключается социальная направленность менеджмента?
2. Каким образом можно разумно совмещать в менеджменте частное и общественное начало?
3. Попробуйте продолжить формулировку основных положений менеджмента Комоскэ Мацусита, доведя их число до десяти.

Задание 10

Существуют задачи, в которых приводятся ситуации, когда менеджер может почувствовать себя в затруднительном положении из-за того, что принятые в этих ситуациях решения в некоторых случаях не будут соответствовать понятию «справедливость» и «этика» аморальных традициях общества, но будут вполне приемлемыми в сфере предпринимательской деятельности.

Примите решения по каждой ситуации и обоснуйте его.

1. Вы - главный менеджер на крупной фирме по производству всемирно известных сигарет. У фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру. Она достигла большого объема продаж. Появилась возможность открыть еще фабрику в одной из стран СНГ, и от вас зависит решение - подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими местами этот регион, тем самым решится актуальная для этого региона проблема безработицы; с другой - это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями.

Каково будет ваше решение? Подпишите вы новый контракт или нет? Почему?

2. Вы - менеджер по маркетингу на фирме, выпускающей бытовую технику. Фирма с помощью дорогостоящих исследований попыталась усовершенствовать один из выпускаемых товаров, а именно - пылесос. Пылесос по-прежнему не ионизирует воздух, хотя именно к этому результату пытались прийти в результате исследований. Поэтому новый тип пылесоса не стал по-настоящему усовершенствованной новинкой. Вы знаете, что появление надписи «Усовершенствованная новинка» на упаковке и в рекламе средств массовой информации повысит значительно сбыт такого товара.

Какое решение вы примете? Сделаете такую надпись или нет? Почему?

3. Вы - менеджер на фирме, производящей программные продукты для ПЭВМ. На одной из презентаций вы знакомитесь с молодой дамой (молодым человеком), которая(ый) недавно была (был) управляющей(им) на фирме-конкуренте. По какой-то причине она (он) была (был) уволена(ен) и, теперь держит обиду на эту фирму. Вы можете начать ухаживать или, наоборот, принять ухаживания. Или можете взять ее (его) на работу. В ином случае, можете просто пообещать взять ее (его) на работу. Обида так сильна, что она (он) с удовольствием расскажет обо всех планах конкурента.

Пойдете ли вы на тот, или иной шаг? Почему?

4. Вы - менеджер из крупной компании по продаже автомобилей. Компания имеет широкую сеть дилеров. Недавно у одного из них, работающего на важной сбытовой территории, начались неурядицы в семье. Дело идет к разводу, но дилер пытается приостановить и изменить решение, принятое его женой. В недалеком прошлом это был один из самых опытных и результативных продавцов вашей фирмы и имел торговую привилегию. Удастся ли ему сохранить семью, как скоро войдет в норму его семейная жизнь? Сейчас же большое количество продаж теряется. Вы как менеджер имеете юридическую возможность ликвидировать выданную этому дилеру торговую привилегию и заменить его.

Как вы поступите? Почему?

5. Вы - менеджер по производству на фирме, выпускающей холодильники. Недавно вы узнали, что конкурирующая фирма придала своим холодильникам свойство, которого в ваших холодильниках нет, но которое окажет большое влияние на сбыт. Например, в холодильниках «МО РК0ВТ» теперь можно хранить продукты не только в вакуумной упаковке, но и обычные, не боясь их усыхания. На ежегодной специализированной выставке фирмы-конкурента будет офис для гостей, и на одном из приемов для своих дилеров глава фирмы расскажет им об этом новом свойстве холодильника и о том, каким образом это было достигнуто. Вы можете послать своего сотрудника на этот прием под видом нового дилера, чтобы узнать о нововведении. Пойдете ли вы на такой шаг? Почему? 6. Вы - главный менеджер известной фирмы, и изо всех сил стараетесь добиться заключения выгодного контракта на большую сумму продаж с одной компанией. В ходе переговоров узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе на работу, но если вы намекнете ему об этой возможности, он скорее всего передаст заказ именно вам.

Как поступите вы? Почему?

7. Вы - менеджер по маркетингу и хотите сделать выборочный опрос потребителей об их реакциях на товар конкурента. Для этого вы должны провести опрос якобы от лица несуществующего «Института маркетинга и конъюнктуры рынка».

Сделаете ли вы такой опрос? Почему?

8. Вы - менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла молодая способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у претендентов-мужчин на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. Возьмете ли вы эту женщину на работу? Почему? 9. Вы - менеджер туристской фирмы. К вам пришла женщина, желающая отдохнуть в Греции. У вас же есть горящий тур на Мертвое море в Израиль. У женщины явные проблемы с давлением, одышка. Вы знаете, что гипертоникам на Мертвом море ехать противопоказано.

Как вы поступите?

10. Вы - менеджер фирмы, выпускающей средства по уходу за волосами. Фирма приступила к выпуску нового шампуня. Препятствующего образованию перхоти и эффективного даже при разовом применении. Однако специалист по маркетингу вашей фирмы рекомендует в инструкции на этикетке указать, что шампунь следует применять дважды при каждом мытье головы. Дополнительного эффекта потребитель не получит, но шампунь будет расходоваться в два раза быстрее, и, следовательно, увеличится объем продаж.

Что вы предпримите? Почему?

Задание 11

В условиях рынка человек меняет работу, как правило, часто. При устройстве на новое место ему обязательно приходится проходить собеседование, в том числе и менеджеру. Здесь главное: как можно лучше себя представить. При собеседовании целесообразно учесть следующие советы:

- Будь подготовлен. Неплохо иметь информацию о компании, с которой ведутся переговоры, о том, что происходит сегодня в этом секторе рынка, что делают основные конкуренты. Постараться что-либо узнать о человеке, который будет вести диалог, определить свою готовность ответить на типичные в таких случаях вопросы: «Расскажите немного о себе» или «Что вы считаете своим самым важным профессиональным достижением»?

- Правило двух минут. Согласно многочисленным исследованиям при собеседовании 80% впечатлений о кандидате получаются в первые две минуты. В данной ситуации немалую роль играют такие мелочи, как приветствие и рукопожатие, короткий, а не длинный диалог, рекомендации психологов смотреть собеседнику в глаза;

- Главное - контакт. Чем раньше вы переведете разговор о вас на разговор о компании, о вашей будущей работе или о профессиональной деятельности собеседника, тем больше у вас шансов «разбить лед» на ранней стадии беседы и найти «точки соприкосновения» с человеком, от которого в этот момент зависят ваш успех или неудача. Важно понять, с каким человеком вы разговариваете, и в зависимости от этого скорректировать свое поведение;

- Слушайте внимательно. Старайтесь внимательно слушать беседующего с вами. Люди любят, когда их слушают, и вам обеспечены дополнительные «баллы», если вы покажете, что умеете это делать;

- Сделайте паузы в словах. Отвечая на вопрос, рекомендуется делать паузы (приблизительно каждые 2 мин.), чтобы понять, насколько собеседника устраивает и интересует то, о чем вы говорите;

- Умейте правильно задать свои вопросы. О ваших способностях будут судить не только по вашим ответам, но и по вашим вопросам. По ним должно быть понятно, что вы немало знаете о компании, о рынке и о характере работы, которую вы хотите выполнять;

- Особенно важно последнее слово. Можно, например, подвести краткий итог беседы и отметить, что вы теперь еще больше уверены в том, что вполне подходите для этой работы;

- Последнее - не забудьте спросить, когда вам сообщат о результатах собеседования, и постарайтесь получить конкретный ответ.

Вопросы

1. Какие еще советы, рекомендации вы дали бы самому себе для беседы при устройстве на работу?

2. Со всеми ли советами вы согласны? Если нет - почему.

3. Как вы думаете, зачем нужно до собеседования продумать весь его сценарий и стараться направлять действие в нужную для вас сторону?

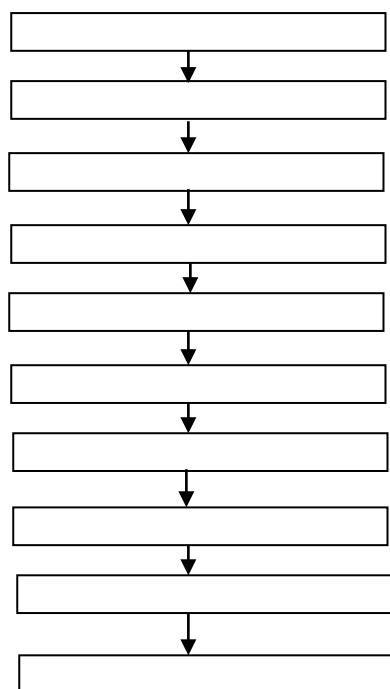
Задание 12

Социальная ориентация бизнеса в Японии - важная составная часть национального стиля менеджмента. Известное выражение:

«Прцветающая фирма - богатое общество» подтверждается впечатляющими успехами японской экономики и высоким уровнем жизни населения.

Из предложенных далее произвольно расположенных формулировок, отражающих стратегию японской фирмы «Орион» и методы ее реализации, составьте логически построенный алгоритм, характеризующий социально-ориентированный менеджмент этой фирмы:

- Доходы от покупателя - источник инвестиций в научно-исследовательские и опытно-промышленные работы (НИОПР) и оборудование;
- Часть прибыли направляется на социальные нужды и благотворительность;
- Поставщик получает хорошего покупателя;
- Главная цель компании - ее развитие;
- Часть прибыли в виде налога пойдет на пользу общества;
- Компания получает уважение в местном обществе;
- Производство товаров станет лучшего качества и по более
- Низким ценам;
- Часть прибыли пойдет на дополнительные выплаты сотрудникам фирмы;
- Развитие фирмы ведет к увеличению занятости населения;
- Покупатель получает надежного поставщика.



Задание 13

Решение социальных проблем фирмы осуществляется на основании перспективного плана. Планирование социального развития - это составление планов не только для коллектива в целом, но и для отдельных работников. Индивидуальный план называется картой социально-профессионального роста, или карьерограммой. Это своеобразный договор, заключаемый работником и администрацией о перспективах его жизнедеятельности на предприятии.

Карьерограмма состоит из нескольких разделов. В первом разделе в хронологическом

порядке отмечаются события, этапы роста (развития) работника. К событиям относятся изменения в квалификации, должности, условиях труда, его оплате, в благах, распределяемых на предприятии. Диапазон событий, значимых для человека и вызывающих у него необходимость роста, достаточно широк.

Второй раздел включает требования, которые должны выполнить работники в процессе своего развития. Какое, например, образование (квалификацию) нужно приобрести, чтобы продвигаться по службе, какие виды работы осуществить, чтобы получить дополнительное поощрение и т. П. Третий раздел карьерограммы содержит перечень обязательств администрации по отношению к работнику, претворение их в жизнь способствует его росту. В четвертом разделе отмечаются меры поощрения или наказания за выполнение или невыполнение работником требований к нему, а администрацией - ее обязательств.

Попробуйте составить проект своей карьерограммы, который вы хотели бы представить руководству фирмы, учитывая современные возможности предпринимательства в России.

5. Жизненный план менеджера

Задание 14

Каждый человек должен планировать свою жизнь, свое будущее. Без этого его действия теряют целенаправленность, спонтанны. В странах с развитой рыночной экономикой жизненный план составляется во время обучения в школе. В России подобное планирование пока не прижилось. В то же время значение жизненного плана трудно переоценить. Особенно он важен для менеджеров и руководителей. Постарайтесь разработать для себя жизненный план, хорошо его продумать, скорректировать при необходимости и неуклонно выполнять. Тогда, без сомнения, вы многого добьетесь. Далее приводится пример такого плана.

ЖИЗНЕННЫЙ ПЛАН

Некоторые черты вашего характера и цель

Жизни в будущем

Ваши представления о будущем и основная мечта

Как бы вы изложили сведения о себе человеку, которого не знаете?

Друзья написали бы о вас так же? Чтобы сказали о вас они?

Назовите трех человек, которые оказали на вас наибольшее влияние:

1. _____
2. _____
3. _____

Определите направленность влияния каждого из них:

1. _____
2. _____
3. _____

Назовите ваши любимые виды общественной деятельности и хобби:

1. _____
2. _____
3. _____

Перечислите три вещи, которые доставили вам наибольшее удовольствие за последний месяц:

1. _____
2. _____
3. _____

Назовите три ваших любимых занятия:

1. _____
2. _____
3. _____

Назовите три ваших нелюбимых занятия:

1. _____
2. _____
3. _____

Охарактеризуйте кратко общую цель вашей жизни:

Влияние внешней среды на вас как на личность

Какие события, происходящие в мире или ближайшем окружении, волнуют вас?

1. _____
2. _____
3. _____

Какие перемены, происходящие вокруг вас, могут повлиять на вашу жизнь?

1. _____
2. _____
3. _____

Назовите ваши основные сильные стороны:

1. _____
2. _____
3. _____

Назовите ваши основные слабые стороны:

1. _____
2. _____
3. _____

Перечислите ряд неудач, которые вы испытали в жизни:

1. _____
2. _____
3. _____

Почему вы считаете, что в этих случаях были далеки от успеха?

1. _____
2. _____
3. _____

Мешают ли вам эти неудачи в жизни?

Какова ваша работа?

Разместите по приоритетам (от одного до восьми) ваши целевые установки на службе:

- _____ удовлетворение ожиданий начальника;
- _____ престиж и уважение;
- _____ уверенность в завтрашнем дне;
- _____ возможность независимо мыслить и действовать;
- _____ более высокая зарплата, увеличение льгот или и то и другое;
- _____ признание руководством вашей исполнительности;
- _____ продвижение по службе;
- _____ личный рост и развитие.

Что вам больше всего нравится в вашей работе?

1. _____
2. _____
3. _____

Насколько, по вашему мнению, вы используете свой потенциал на работе?

Ваши представления о будущем

Опишите в одном абзаце, какой вы бы хотели видеть свою жизнь через пять лет

Опишите в одном абзаце, какой вы хотели бы видеть свою жизнь, через год

Где вы хотите оказаться?

Заполняя графы в этом разделе, будьте конкретны. Перед вами измеримые цели

(задачи-шаги), которые позволят вам достичь целей, связанных с жизнью и работой.

А. Духовная сфера:

Через пять лет

На следующий год

Б. Карьера (положение):

Через пять лет

На следующий год

В. Семья:

Через пять лет

На следующий год

Г. Здоровье (вес, занятия каким-либо видом спорта):

Через пять лет

На следующий год

Д. Финансовое положение (доход, собственный капитал):
Через пять лет

На следующий год

Е. Досуг (развлечения, хобби, отпуск):
Через пять лет

На следующий год

Ж. Прочее:
Через пять лет

На следующий год

Реализация жизненного плана

А. Как собираетесь достичь цели?

Б. Назовите четыре мероприятия, которые вы должны осуществить в течение ближайших месяцев, чтобы оказаться там, где хотите быть на следующий год и через пять лет.

1.

2.

3.

4.

В. Назовите четыре вещи, которые мешают вам на пути продвижения к цели:

1.

2.

3.

4.

Г. Чья помощь вам нужна, чтобы полностью использовать свой потенциал и оказаться там, где хотите быть через пять лет?

1.

2.

3.

Воспользуйтесь этой рабочей заготовкой, чтобы начать действовать на пути к достижению цели.

Цель

Цель должна быть конкретной, измеримой и укладываться в определенные временные рамки:

Стратегия

Каковы необходимые шаги? Когда вы начнете? Что будете делать? Разбейте ваши действия на небольшие этапы, чтобы получить план действий:

Рекомендуемая литература по курсу:

1. Бреев Б.Д., Костенко Т.Н., Нанавян А.М. Особенности политики занятости в переходный период// Проблемы прогнозирования.- 1998.- № 10.
2. Васина Л.Л. Социальное рыночное хозяйство.- М, 1997.
3. Ваш партнер// Экономика и жизнь.- 1993.- № 24.
4. Ваш партнер// Экономика и жизнь.- 1995.- № 5.
5. Ветрова Н.С. Финансирование социальных программ в странах Запада.- М., 1993.
6. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 176 С.
7. Глазкова С.Н., Чернина Н.В. Служба занятости в развитых капиталистических странах: организация, функции, методы деятельности.- Новосибирск, 1992.
8. Гвоздарев О.А., Фаузер В.В. Рынок труда и проблемы занятости.- Сыктывкар, 1997.
9. Демографический ежегодник России: Стат. Сб./Госкомстат России.- М., 1997.
10. Дорин А.В. Экономическая социология: Учебн. Пособие.- М., 1996.
11. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. Федеральных законов от 20-04.96 № 36-ФЗ, от 21.07.98 №117-ФЗ).
12. Заславский И. К новой парадигме рынка труда// Вопросы экономики.- 1998.- № 2.
13. Кейнс Д.М. Общая теория занятости// Вопросы экономики.- 1997.- № 5.
14. Кинсбургский А.В. Социальное недовольство и потенциал протеста// Социол. Исслед.- 1998- № 10.
15. Киян Л.П. Маркетинг рынка труда.- Воронеж, 1995.
16. Кодекс законов о труде Российской Федерации.- М., 1998.
17. Конституция Российской Федерации.- М., 1997.
18. Котелова Ю.В. Очерки по психологии труда.- М., 1986.
19. Котляр А.Э., Кирпа И.Н. Проблемы занятости и рынка труда в условиях перехода к рыночной экономике: Учебн. Пособие.- М., 1996.
20. Макашева З.М., Калининкова И.О. Социальный менеджмент: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. - 207 с.
21. Макконел К., Брю С. Экономикс.- М., 1997.- Т 1,2.
22. Международные конвенции и Декларации о правах женщин и детей.- М., 1998.
23. Никифорова А.А. Рынок труда: Занятость и безработица.- М., 1991.
24. Основы современного социального управления: теория и методология: Учебное пособие / Под ред. В.Н. Иванова. - М.: «НПО» «Экономика», 2000. - 271 с. - (Энциклопедия управленческих знаний).
25. Попов С.Г. Социальный менеджмент: Учебное пособие. - М.: Издательство «Ось-89», 2000. - 160 с.
26. Программа занятости населения Республики Коми на 1998-1999 .- Сыктывкар, 1998.
27. Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления. - Воронеж, 1995.
28. Региональные проблемы воспроизводства и занятости населения/ В.В.Фаузер, Г.В.Загайнова, В.П.Подоплелов и др.- Сыктывкар, 1996.
29. Республика Коми: демография, социальная политика, занятость/ В.В.Фаузер, С.В.Ныркова, А.И.Терентьев и др.- Сыктывкар, 1996.
30. Россия в цифрах: Кратк. Стат. Сб./ Госкомстат России.- М., 1997.

31. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. Пособие.- М., 1997.
32. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учебн. Пособие.- М., 1996.
33. Словарь-справочник менеджера/ Под ред. М.Г.Лапусты.- М., 1996.
34. Социальная защита населения в условиях рынка.- Махачкала, 1991.
35. Социальная политика: Учебник / Под общ. Ред. Н.А. Волгина. - М.: Издательство «Экзамен», 2003. - 736 с.
36. Социальное управление: Курс лекций. М.: Изд-во РАГС, 2000. - 438 с.
37. Социальный менеджмент: Учебник для вузов/ Под ред. С.Д. Ильенковой- М., 1998.
38. Социальный менеджмент: Учеб. Пособие / В.Н. Иванов, В.И. Патрушев, Н.С. Данакин и др.; Под ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева. - М.: Высш. Шк., 2001. - 207 с.
39. Статистика труда для стран с переходной экономикой. На примере стран Центральной и Восточной Европы и бывшего СССР/Под ред. И.Чернышева.- М., 1996.
40. Страхование от безработицы: цели, структура и результаты применения в условиях перехода к рыночной экономике.- М., 1992.
41. Терентьев В.В., Фаузер В.В., Парначев А.А. Формирование рынка труда и проблемы занятости сельского населения.- Сыктывкар, 1996.
42. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента.- М., 1995.
43. Фаузер В.В., Подоплелов В.П., Загайнова Г.В. Динамика, структура и особенности формирования населения Республики Коми.- Сыктывкар, 1994.
44. Хасаев Г.Р. Социальные проблемы экономически активного населения.- М., 1996.
45. Экономика труда и социально-трудовые отношения/Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой.- М., 1996.
46. Эренбург Р.Дж, Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика: Пер. С англ.- М., 1996.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ГРУППОВЫХ ЗАНЯТИЙ ПО КУРСУ «СОЦИАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ».

На групповое занятие выносятся, как правило, ключевая проблема лекционного курса согласно учебно-тематического плана. В начале занятия определяется проблемное поле. Затем учебная группа делится на рабочие группы в количестве 4-5 студентов. В каждой рабочей группе выделяется организатор групповой работы - докладчик. Каждой рабочей группе из проблемного поля дается проблема для технологического решения. Методом мозгового штурма рабочая группа в течение 30 минут предлагает определенную технологию, сценарий или проект решения обозначенной проблемы. По истечении определенного регламентом групповой работы времени каждая рабочая группа докладывает о своих наработках. Другие рабочие группы участвуют в обсуждении доклада. Руководитель групповой работы оценивает качество, новизну подходов к решению выбранных проблем. Возможно продолжение работы в случае сложности обсуждаемого вопроса в качестве домашнего задания.

Приложение 2

Темы контрольных работ по дисциплине

«Социальный менеджмента».

Раздел 1.

1. Формы и методы дискриминации на рынке труда.
2. Экономические и социальные издержки безработицы.
3. Важнейшие принципы формирования системы социальных гарантий населению.
4. Качество трудовой жизни: сущность, показатели измерения.
5. Финансовые рычаги воздействия на занятость населения: мировой опыт.
6. Международная трудовая миграция и ее влияние на рынок труда.
7. Влияние миграции на региональные рынки труда.
8. Неполная занятость: масштабы и пути снижения.
9. Занятость женщин и рождаемость.
10. Социальное страхование безработицы.
11. Проблемы занятости социально незащищенных слоев населения.
12. Социально-экономические аспекты безработицы.
13. Этика бизнеса: российский и зарубежный опыт.
14. Социальная ответственность организаций: сущность, понятие, примеры.
15. Структура социальной сферы.
16. Территориальные социальные комплексы.
17. Сущность и модели социальной политики.
18. Менеджмент в организациях социальной сферы.
19. Оплата труда в организациях социальной сферы.
20. Международное сотрудничество в социальной сфере.

Раздел 2.

1. Истоки появления социального менеджмента.
2. Менеджерская культура: сущность и содержание, тенденции развития.
3. Особенности управленческой и организационной культуры в России.
4. Научные школы социального менеджмента.
5. Особенности современной социальной доктрины в России.

6. Российская социальная политика. Пути ее реализации методами социального менеджмента.
7. Стратегический социальный менеджмент. Особенности его становления и развития в России.
8. «Человеческий ресурс»: сущность и возможности использования.
9. Механизм выработки и реализации социальной политики в регионах.
10. Региональный социальный менеджмент: сущность, тенденции развития.
11. Социальный менеджмент в системе развития местного самоуправления.
12. Сущность и структура социального менеджмента: тенденции развития.
13. Теория и методология социального менеджмента в России.
14. Законы и принципы социального менеджмента. Особенности их проявления в России.
15. Методы социального менеджмента. Пути их оптимального применения и рационального сочетания.
16. Социальная сфера менеджмента: пути рационального использования и проектирования.
17. Управление социальными процессами средствами менеджмента.
18. Социальное проектирование, как один из важнейших методов менеджмента.
19. Информационно-аналитическое обеспечение социального менеджмента.
20. Кадры социального менеджмента. Пути формирования кадрового корпуса.
21. Мотивационная сфера социального менеджмента: тенденции развития.
22. Социальные ресурсы менеджмента: пути рационального использования.
23. Личность социального менеджера.
24. Технологии самопознания и самоорганизации в социальном менеджменте.
25. Проблемы формирования менеджера современного типа в России.
26. Муниципальный социальный менеджмент: состояние и тенденции развития в России.
27. Развитие программных методов управления в социальном менеджменте: состояние и тенденции развития в России.
28. Программа социально-экономической поддержки интересов населения - универсальная технология развития муниципального менеджмента.
29. Антикризисные стратегии развития местного сообщества.
30. Роль муниципального менеджмента в развитии местного самоуправления.
31. Методы стратегического планирования в муниципальном социальном менеджменте.
32. Современные источники материально-финансовых средств муниципального социального менеджмента.
33. Концепция антикризисного развития местного сообщества: пути реализации.
34. Корпоративный муниципальный менеджмент: сущность, тенденции развития.

ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К НАПИСАНИЮ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ.

1. В качестве темы контрольной работы студент по своему усмотрению выбирает одну из предложенных в перечне тем или совместно с преподавателем формулирует свою, но соответствующую программному материалу курса.
2. После ознакомления с содержанием выбранной темы контрольной студенту следует ознакомиться со справочной, научно-методической специальной и дополнительной литературой, необходимой для написания работы. Перед написанием контрольной работы студент должен

обязательно продумать и составить четкий план его изложения, который при необходимости можно уточнить с преподавателем. Важно помнить, что чем четче план работы, тем он логичнее составлен, тем легче автору изложить свои мысли, сделать обоснованные выводы. В свою очередь, план контрольной работы является отражением ее структуры, под которой понимается четкий порядок ее построения, взаимосвязь ее отдельных частей.

3. Структура контрольной, как правило, включает: титульный лист; план работы; введение (где излагается актуальность и основные положения выбранной темы, степень ее разработанности, объект и предмет анализа, цель и задачи, новизна, теоретическая и практическая значимость); основную часть (где рассматриваются вопросы содержания, структуры, форм и методов теории и практики социального менеджмента, раскрывающие тему контрольной), содержащую 3-5 вопросов; заключение (где формулируются выводы и рекомендации по данной теме) и библиографический список использованных литературных источников.

4. Контрольная работа выполняется студентом самостоятельно, он должен быть написан понятным языком и технически правильно оформлен. Работа выполняется только в печатанном виде. Оформление контрольной работы идентично курсовой. Объем контрольной не должен превышать 20 страниц, в конце работы ставится подпись студента и дата выполнения.

5. Контрольная работа рецензируется преподавателем и оценивается им, как правило, по пятибалльной шкале. При получении отрицательной оценки работа вместе с рецензией отдается студенту на доработку и с учетом замечаний возвращается для повторной проверки вместе с рецензией.

ПРИМЕР ПЛАНА

Примерный план контрольной на тему:

«Руководитель предприятия в системе социального менеджмента»

Введение

1. Социальные аспекты управленческой деятельности

2. Основные функции и роль руководителя трудовой ассоциации.

3. Управленческое взаимодействие руководителя с подчиненными и социальными менеджерами

4. Социальные аспекты стратегии руководства организацией

5. Формирование современного стиля руководства - функция социального менеджера

Заключение

Библиографический список использованной литературы

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

Задачи международной организации труда по обеспечению полной занятости, предупреждению и сокращению безработицы

В 1919 г. По инициативе и при активном участии была создана Международная организация труда (МОТ). Поводом для ее образования явились революции в России и ряде других европейских стран. В целях предотвращения возникающих в обществе противоречий насильственным революционным путем МОТ была создана как международная организация, призванная всемерно содействовать социальному прогрессу, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями общества, способствовать решению острых вопросов эволюционным, мирным путем.

За годы своего существования она накопила огромный опыт и проделала большую практическую работу по развитию переговорного процесса и урегулированию возникающих социально-трудовых проблем и конфликтов на основе трехсторонних переговоров и соглашений (трипартизма).

В своей деятельности МОТ решает широкий круг задач, например, разрабатывает меры по защите наиболее уязвимых групп трудящихся; борется с бедностью; разрабатывает программы улучшения условий труда и производственной среды, техники безопасности и гигиены труда и т.д.

Много внимания МОТ уделяет проблеме занятости и безработице, а также профессиональной подготовке и переподготовке кадров. Естественно, что перечень направлений деятельности МОТ намного шире, но в рамках данного учебного пособия основное внимание уделим двум вышеназванным.

Занятость и безработица

Обеспечение полной занятости, предупреждение и сокращение безработицы, помощь безработным были и остаются важнейшими задачами МОТ. Предупреждение безработицы было включено в компетенцию МОТ еще при ее основании. В начале 30-х гг., когда мир переживал экономический кризис, занятость была одной из главных забот МОТ.

В Филадельфийской декларации было признано торжественное обязательство МОТ способствовать принятию всеми странами программ имеющих целью достижение полной занятости и повышение жизненного уровня.

Однако положение с занятостью в мире остается тяжелым. Как указывалось на 1 сессии МКТ в 1994 г., примерно 30% рабочей силы в мире не имеют производительной занятости. Более 120 млн. Человек зарегистрированы в качестве безработных (в том числе 35 млн. Человек в странах ОЭСР); примерно 700 млн. Имеют неполную занятость.

Лишь отдельные страны Восточной и Юго-Восточной Азии составляют исключение из весьма мрачной общей картины, имея высокий уровень экономического развития, заметное снижение нищеты и безработицы, а в некоторых странах даже дефицит рабочей силы.

Все страны, как отмечалось на сессии, в своих попытках покончить с кризисом в области занятости стремятся найти ответ на три основных вопроса: как добиться устойчивого, безинфляционного роста, без которого не мыслимо расширение занятости; как обеспечить, чтобы экономический рост на практике приводил к созданию новых рабочих мест; и как добиться того, чтобы вновь создаваемые рабочие места имели качественно приемлемый характер, чтобы уважалось достоинство и соблюдались основные права трудящихся. Решение этих вопросов является задачей прежде всего правительств, а также предпринимателей и представителей трудящихся. Значительная часть международных трудовых норм МОТ нацелена поэтому именно на решение

этой задачи.

Среди норм о занятости надо отметить следующие:

— Конвенция № 122 (1964 г.) О политике в области занятости, которая предусматривает активное содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости. Эту Конвенцию следует рассматривать совместно с рекомендациями МОТ № 122 (1964 г.) И рекомендацией МОТ № 169 (1984 г.):

— Конвенция № 142 (1975 г.) О развитии людских ресурсов, увязывающая развитие людских ресурсов с занятостью;

— Конвенция № 158 (1982 г.) И соответствующая ей Рекомендация о прекращении трудовых отношений, которые предусматривают защиту трудящихся от увольнения без основательных причин, обеспечение защиты доходов в случае потери работы и установление процедур, которыми надлежит руководствоваться в случае образования излишка рабочей силы;

— Рекомендация № 169 (1984 г.) О политике в области занятости (дополнительные положения), где наиболее полно из всех нормативных документов МОТ рассмотрены проблемы занятости и возможные пути их решения;

— Конвенция № 168 (1988 г.) И соответствующая ей Рекомендация № 176 о содействии занятости и защите от безработицы, наряду с вопросами содействия продуктивной занятости, подробно рассматривают вопросы пособий по безработице и иной материальной помощи безработным и членам их семей;

— Конвенция № 173 и соответствующая ей Рекомендация № 180, принятые в 1992 г. О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предприятия, определяющие права трудящихся по выплате заработной платы, оплате сверхурочных работ, отпуска, выходного пособия и других выплат в случае закрытия, самоликвидации или прекращения деятельности предприятия.

Остаются в силе и имеют значение более ранние конвенции: № 88 (1948 г.) О службе занятости, № 96 (1949 г.) О платных бюро по найму и ряд других.

Следует сказать, что МОТ своим авторитетом подтвердила, что понятие «полная занятость» не означает устранение безработицы вообще, а лишь поддержание ее на уровне, обеспечивающем нормальное функционирование рыночной экономики.

В официальном документе МВТ, составленном на основе докладов правительств стран — членов МОТ о применении конвенции и рекомендации о политике в области занятости говорится о «допустимом» уровне безработицы, совместимом с полной занятостью. Эти положения широко используются в практике развитых стран с рыночной экономикой.

МОТ, естественно, сама не может создавать рабочие места. Это задача национальных властей, а ее роль — наряду с законодательством помогать странам путем создания общественного мнения, поощрения национальных действий и международного сотрудничества.

Руководствуясь международными трудовыми нормами и нередко при практической помощи Организации, многие страны приняли меры по улучшению функционирования рынков труда путем создания системы органов по трудоустройству и развитию возможностей профессиональной подготовки и переподготовки трудящихся, по материальной помощи безработным. Но эти меры в большинстве или даже во всех странах недостаточны для решения огромной проблемы безработицы, с которой сталкивается мир.

Всемирная программа занятости. Важным этапом в деятельности МОТ по вопросам занятости и безработицы были разработка и провозглашение на юбилейной сессии Международной конференции труда в 1969 г. Всемирной программы занятости.

Она стала отправным пунктом усилий Организации в оказании помощи в борьбе с

безработицей и неполной занятостью. В докладе на Конференции говорилось, что создание более высоких уровней занятости необходимо для достижения всех других целей МОТ. Права и свободы человека, которые МОТ пытается внедрить, не имеют никакого значения для людей, которые лишены права на работу и, таким образом, лишены также достаточного дохода и нормальных условий существования. МОТ сможет внести свой вклад в дело распространения важных прав и свобод человека на все большее число людей, только если она, прежде всего, может создать возможности для более полной, лучше вознаграждаемой и более продуктивной занятости.

Программа предусматривала, что за содействие более высокому уровню продуктивной занятости в каждой стране отвечает не только правительство этой страны, но и все члены МОТ (правительства, трудящиеся и предприниматели), что не только внутренняя социальная и экономическая политика, но также политика в области международной торговли, помощи и инвестиций должна будет рассматриваться помимо других критериев в свете ее влияния на занятость.

Что касается МОТ, то руководители Организации считали, что ее основная цель заключается в оказании государствам — членам помощи в выработке особых национальных программ, которые дадут возможность сократить безработицу и неполную занятость путем расширения возможностей для получения дохода.

Всемирная программа занятости охватывала как развивающиеся, так и промышленно развитые страны. С Всемирной программой занятости тесно связаны Конвенция и Рекомендация о политике в области занятости (1964 г.). В частности. Рекомендация показывает пути решения проблемы занятости самими государствами—членами и способы подержания их усилий с международной помощью, если они того пожелают.

Значительные усилия МОТ направляются на выполнение программ общественных работ. Они включают в себя различные трудоемкие проекты, такие как малая ирригация, сохранение почв, лесопосадки, борьба с наводнениями, прокладка сельских дорог, организация водоснабжения в сельских районах, строительство недорогих жилищ и т.п., предназначенные в основном для развивающихся стран.

В рамках Всемирной программы занятости изучаются такие вопросы, как средства внедрения более трудоемких методов производства, препятствия развития городского «неформального сектора, воздействие на занятость либерализации международной торговли, последствия растущей миграции.

Всемирная программа занятости предусматривает рост знаний о взаимосвязи между политикой в области труда, занятости и людских ресурсов, с одной стороны, и демографическими факторами — фертильностью, смертностью и миграцией — с другой. Само содержание Всемирной программы занятости и ход ее осуществления показали, что она не решила, да и не могла решить острых проблем предотвращения и сокращения безработицы. В этой связи в июне 1976 г. В Женеве под эгидой МОТ состоялась Всемирная трехсторонняя конференция по вопросам занятости, распределения доходов, социального прогресса и международного разделения труда.

Конференция приняла Декларацию принципов и Программу действий. В программе основное внимание сосредоточено на удовлетворении основных нужд. Она содержала призыв к правительствам при осуществлении национальной политики развития добиваться, прежде всего, удовлетворения основных нужд, т.е. Обеспечивать свое население в достаточной степени работой, пищей, жильем, школами, медицинским обслуживанием, транспортом и другими предметами первой необходимости. Однако эта Конференция тоже не дала ожидаемых результатов, и ее решения выполнялись плохо. В 1979 г. Международная конференция труда принимает специальную резолюцию о мерах по выполнению решений Всемирной конференции по вопросам

занятости. Она подтвердила выводы Конференции и в какой то мере способствовала более активному воздействию МОТ на занятость и сокращение безработицы.

Активная политика на рынке труда. Сокращение безработицы и достижение более полной занятости требует проведения активной политики на рынке труда. Хотя такая политика была провозглашена еще в 1964 г., в Конвенции 122, однако, она начала проводиться позднее.

Суть ее в понимании МОТ заключается не столько в материальной помощи безработным, сколько в увеличении занятости на основе осуществления системы различных мер.

Обращение МОТ к проблемам активной политики на рынке труда определяется рядом обстоятельств:

- Беспокойством по поводу положения с занятостью и растущей безработицей, в частности в странах, осуществляющих переход к рыночной экономике;

- Влиянием структурной перестройки и монополизации, при которых традиционные меры политики занятости оказываются недостаточными для вовлечения трудовых ресурсов в процесс труда; ~ необходимостью активизации рынков труда за счет мер макроэкономического порядка,

- Неспособностью правительств во многих странах выделять необходимые средства на цели социального страхования безработных и настоятельной необходимостью вовлечения их в трудовой процесс.

Цели активной политики, рекомендованные МОТ, сводятся в основном к следующим:

- Справедливость: равные возможности доступа к занятости и равенство в отношении к трудящимся на рынке труда, содействие занятости наиболее уязвимых групп населения;

- Экономический рост: поддержка и развитие производительных рабочих мест;

- Эффективность: отдача от использования трудовых ресурсов; рост

Производительности и доходов трудящихся.

Достижение этих целей остается делом сложным. Увеличение занятости нередко происходит при уменьшении доходов работающих. Об этом говорят и основные направления активной политики занятости, которые предусматривают:

1. Создание новых рабочих мест и предприятий, чему должна способствовать налоговая и инвестиционная политика национальных правительств.

2. Ограничение роста заработной платы, которое ряд правительств осуществляет путем проведения политики замораживания заработной платы, снижения ее установленного минимума или даже отмены его, в частности для молодых трудящихся, прекращения индексации заработной платы. Одна из современных экономических теорий, теория предложения», в отличие от кейнсианской доктрины, заключающейся в содействии полной занятости посредством стимулирования спроса) видит необходимость использования финансовых и бюджетных механизмов для приведения спроса в соответствие с предложением посредством строгого контроля заработной платы и снижения издержек.

3. Внедрение более гибких нестандартных форм занятости, увеличивающих общую потребность в рабочей силе. Так, в США с 1979 по 1985 г. Число работников, работающих на условиях неполного рабочего времени не по своей воле, выросло с 3,5 до 5,5 млн. Человек. В 1985 г. Каждое пятое рабочее место было временным. В последние годы эти формы активно применяются в Западной Европе для увеличения занятости.

4. Сокращение сверхурочных работ, в результате чего возникает необходимость в дополнительной рабочей силе.

5. Общее сокращение рабочего времени, которое постепенно происходит во всех странах и уменьшает темп сокращения имеющейся и увеличивает потребность в новой рабочей силе. Так, за

период с 1960 по 1990 гг. Нормальная рабочая неделя в промышленно развитых странах сократилась на 8—10 часов, а количество оплачиваемых праздничных дней удвоилось. Во Франции законодательные акты, изданные правительством в 1982 г., не только ввели 39-часовую рабочую неделю и пятую неделю оплачиваемого отпуска, но и дали право предприятиям устанавливать рабочее время ниже законодательной нормы — 36 или 35 часов в неделю— при условии, что сокращение рабочего времени будет сочетаться с наймом соответствующего количества безработных или молодежи с предоставлением постоянных рабочих мест.

6. Понижение возраста выхода на пенсию. Это направление довольно широко используется в Западной Европе. Правительство Бельгии, начиная с 1976 г. Приняло ряд мер по содействию занятости, в частности, предоставив трудящимся возможность выхода на пенсию в возрасте 62 лет (для мужчин) и 58 лет для женщин вместо 65 и 60, а также путем представления фирмам средств для замены трудящихся, преждевременно выходящих на пенсию, молодежью, не имеющей работы. В Германии законодательство 1984 г. Дало трудящимся возможность уходить на пенсию в 58 лет и обязало государство компенсировать 35% сумм, выплачиваемых предпринимателями работникам в связи с преждевременным уходом на пенсию, в тех случаях, когда они принимают на освобождающиеся рабочие места молодых людей или безработных.

Проведение активной политики на рынке труда несмотря на жесткость ее отдельных мер все же способствует росту занятости. Так, в значительной мере за счет применения такой политики в США с 1973 по 1982 г. Было создано 12,8 млн. Новых рабочих мест, в то время как в Великобритании, где эта политика не получила развития, их число сократилось за то же время на 1,7 млн.

Борьба с бедностью. С безработицей неразрывно связана проблема бедности, хотя категория бедных далеко не адекватна категории безработных, в нее входят многие многодетные семьи, инвалиды, престарелые и т.п.

Надежды, которые возлагались на уменьшение бедности с экономическим ростом были жестоко обмануты. Неравенство между государствами и между людьми возрастает. На 81 сессии МКТ в 1994 г. Говорилось, что в период между 1960 и 1989 гг. Наблюдался рост доли стран, где проживало 20% наиболее зажиточного населения, в мировом ВВП с 70,2 до 82,8%. Доля же стран, где проживало 20% наиболее неимущих слоев населения сократилась с 2,3 до 1,4%. В 1960 г. 20% наиболее зажиточного населения располагало в 30 раз большими средствами, чем 20% наименее имущих граждан; в 1989 г. Этот разрыв составил 1:59.

На этой же сессии указывалось, что большинство стран Центральной и Восточной Европы, осуществляющих экономическую перестройку сталкиваются с чрезвычайной социальной ситуацией: поляризуются уровни доходов населения; происходит массовое его обнищание; последствия этих процессов не смягчаются в силу отсутствия реального экономического роста, резкого снижения объемов производства: быстрыми темпами растет безработица.

Стремясь внести свой вклад в борьбу с бедностью, МВТ еще в 1976 г. Выдвинуло, как уже говорилось выше, концепцию основных нужд. Они определялись как «минимальный уровень жизни, который общество должно установить для беднейших групп своего населения». Эта концепция способствовала установлению в странах минимального уровня заработной платы и пенсий.

В наше кризисное время удовлетворение основных нужд стало актуальной проблемой и для России.

Профессиональная подготовка и переподготовка кадров

Важным и практически наиболее ощутимым направлением работы МОТ является помощь странам-членам, особенно развивающимся, в профессиональной подготовке и переподготовке

кадров. МОТ рассматривает эти вопросы более широко ~ как проблему развития людских ресурсов, включая вопросы развития управления, профессиональной ориентации и профессиональной реабилитации.

Данная проблема тесно связана с занятостью. Можно утверждать, что работник высокой квалификации, обладающий несколькими профессиями, долго не останется безработным. Во всех странах даже при высоком уровне безработицы, всегда имеются свободные рабочие места и вакансии более сложного высококвалифицированного труда. МОТ предоставляет прямую помощь и консультации правительствам по вопросам увязки усилий в области профессиональной подготовки с потребностями рынка труда, создания систем профессиональной ориентации, координации профессиональной подготовки с общим образованием, организации переподготовки кадров при структурных перестройках, вызванных экономическими и технологическими изменениями.

Нормативная роль МОТ в регулировании профессиональной подготовки. Позиция МОТ в отношении подготовки кадров нашла отражение в ряде конвенций и рекомендаций. Наиболее существенными из них являются Конвенция о развитии человеческих ресурсов № 142, принятая в 1975 г. Этот документ был дополнен в 1983 г. Конвенцией в отношении профессиональной подготовки и трудовой занятости инвалидов (№ 159). В 1974 г. Была принята Конвенция МОТ № 140 в отношении «оплаченного отпуска с целью образования», в том числе профессиональной подготовки. Практические меры по разработке и осуществлению политики и программ профподготовки кадров сформулированы в рекомендации в отношении развития людских ресурсов № 150. Принятой в 1975 г. Указанные документы содержат основные согласованные Цели, принципы, обязательства правительств, предпринимателей и трудящихся в области политики и программ профессиональной подготовки кадров.

Основные принципы политики профподготовки предусматривают:

- Обеспечение равного доступа всех трудящихся к профподготовке и трудовой занятости без дискриминации на каких бы то ни было основаниях;
- Тесную связь политики и программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки с занятостью;
- С помощью национальной политики и программ развитие способностей граждан к труду, прежде всего в их собственных интересах, а также с учетом потребностей стран;
- Формулирование и осуществление правительствами национальной политики и программ профподготовки в сотрудничестве с организациями предпринимателей и трудящихся.

Организационно-практическая деятельность МОТ. В течение десятилетий МОТ осуществляет свои программы обучения трудящихся различным профессиям. Эти программы ежегодно реализуются в десятках стран и в них заняты сотни советников и экспертов. Подготовка распространяется на отрасли, где это особенно необходимо. Помимо подготовки и переподготовки кадров для таких отраслей МОТ оказывает помощь в подготовке наиболее нуждающихся в этом групп населения. В частности женщин, молодежи, мигрантов и т.п.

В целях сокращения затрат на профподготовку МОТ была разработана модульная программа подготовки, названная «Модули профессий, имеющих спрос», которая сокращает и упрощает процесс подготовки новых работников.

Помощь во многих случаях осуществляется путем подготовки инструкторов, которые затем и организуют и ведут профессиональное обучение. МОТ содействует также организации сотрудничества центров профессиональной подготовки разных стран, для того чтобы использовать лучший опыт, а также создает межрегиональную систему информации в области профессиональной подготовки для использования ее всеми странами.

В последние годы МОТ провела ряд мероприятий по содействию в подготовке и переподготовке кадров для России и других стран СНГ. Так в Московской и Ленинградской областях осуществляется проект по самостоятельной занятости в сельской местности. В Москве и Санкт-Петербурге проведены курсы по модульной подготовке кадров. В Зо-лингене (Германия) прошел семинар по политике в области профессиональной подготовки кадров для представителей российских министерств и организаций. Намечен еще ряд других мероприятий.

Помощь в подготовке управленческих кадров. Исходя из важности управленческих кадров в деле развития производства и более эффективного использования человеческих ресурсов, МОТ проводит значительную работу по подготовке и переподготовке управленческих кадров. Она осуществляется более чем в ста странах. Во многих странах Организация участвовала в создании и укреплении национальных учебных центров по подготовке управленческих кадров. За время с 1960 по 1990 гг. МОТ оказала помощь государствам — членам в подготовке многих тысяч управляющих, в обучении сотен инструкторов и консультантов в области управления.

Помощь МОТ в области подготовки кадров управления подкрепляется исследованиями и сравнительным изучением различных вопросов управления, представляющих практический интерес, и многими публикациями.

Значительную работу по подготовке управленческих кадров проводит Международный центр по повышению профессиональной и технической квалификации, действующий в Турине (Италия). Программа Центра предназначена для подготовки управленцев различных секторов экономики (административно-хозяйственного, гостиничного, туристического, кооперативного и т.п.), инструкторов по методике преподавания, программам профсоюзного образования, специалистов, мастеров, инструкторов в области промышленной технологии.

Центр осуществляет разработку и выпуск учебных пособий, используемых не только им самим, но и в национальных системах обучения.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Афонин Ю. А., Иванов В. Н., и др. Россия: объединяющая идея, путь выхода из кризиса, улучшение качества жизни каждого. М.— Самара, 1997.
2. Васютин Ю. С., Иванов В. Н. Проблемы соотношения федеральных и региональных структур. Орел, 1997.
3. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 176 с.
4. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. М., 1991.
5. Государственное и муниципальное управление: Справочник. М., 1997.
6. Иванов В. Н. Социальные технологии в современном мире. М., 1996.
7. Иванов В. Я., Мальцев В. А., Патрушев В. И. Ресурсы региона: инновационные технологии реализации. М., 1995.
8. Жуков В. И. Реформы в России. 1985—1995 гг. М., 1997.
9. Основы социального управления: Учебное пособие / А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев и др. Под ред. В.Н. Иванова. – М.: Высш. Шк., 2001. – 271 с.
10. Основы современного социального управления: теория и методология: Учебное пособие/ Под ред. В.Н. Иванова – М.: ОАО «НПО «Экономика», 2000. – 271 с. (Энциклопедия управленческих знаний).
11. Пикулькин А.В. Система государственного управления: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. - 399 с.
12. Пью Д. С., Хиксон ддж. Хрестоматия. Краткое изложение работ признанных авторитетов в теории и практике менеджмента. М., 1992.
13. Попов А.А., Нестерова Н.А. Национальный вопрос в Республике Коми в конце XX века. – Сыктывкар, 2000. – 180 с.
14. . Попов С.Г. Социальный менеджмент: учебное пособие. – М.: «Ось», 2000. – 160 с.
15. Психологические тесты. М., 1997.
16. Социальный менеджмент/Отв. Ред. В.Н. Иванов, В.И. Патрушев. - М., 1998.
17. Социальное управление: Курс лекций. - М.: Изд-во РАГС, 2000, - 438 с.
18. Социальный менеджмент: Учеб. Пособие. - М.: Высш. Шк., 2001. - 207 с.
19. Социальное управление: Курс лекций. - М.: Изд-во РАГС, 2000. - 438 с.
20. Социальная политика: Учебник / Под общ. Ред. Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2003. – 736 с.
21. Франт В. Человек в поисках смысла. М., 1990.
22. Фадеев В. И. Муниципальное право в России. М., 1994.
23. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. М., 1997.
24. Бреев Б.Д., Костенко Т.Н., Нанавян А.М. Особенности политики занятости в переходный период // Проблемы прогнозирования. 1998. № 10.
25. Васина Л.Л. Социальное рыночное хозяйство. М, 1997.
26. Ваш партнер // Экономика и жизнь. 1993. № 24.
27. Ваш партнер // Экономика и жизнь. 1995. № 5.
28. Ветрова Н.С. Финансирование социальных программ в странах Запада. М., 1993.
29. Глазкова С.Н., Чернина Н.В. Служба занятости в развитых капиталистических странах: организация, функции, методы деятельности. Новосибирск, 1992.
30. Гвоздарев О.А., Фаузер В.В. Рынок труда и проблемы занятости. Сыктывкар, 1997.
31. Демографический ежегодник России: Стат. Сб. / Госкомстат России. М., 1997.

32. Долгучиц Л.А., Мельников И.А. Планета иммигрантов. - М., 1990.
33. Дорин А.В. Экономическая социология: Учеб. Пособ. М., 1996.
34. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. Федеральных законов от 20-04.96 № 36-ФЗ, от 21.07.98 №117-ФЗ).
35. Заславский И. К новой парадигме рынка труда // Вопр. Экон. 1998. № 2.
36. Как работают японские предприятия: Сокр. Пер. С англ. / Под. Ред. Я. Мондена и др. – М., 1989.
37. Кейнс Д.М. Общая теория занятости // Вопр. Экон.. 1997. № 5.
38. Кинсбургский А.В. Социальное недовольство и потенциал протеста // Социологические исследования. 1998. № 10.
39. Киян Л.П. Маркетинг рынка труда. Воронеж, 1995.
40. Кодекс законов о труде Российской Федерации. М., 1998.
41. Конституция Российской Федерации. М., 1997.
42. Котелова Ю.В. Очерки по психологии труда. М., 1986.
43. Котляр А.Э., Кирпа И.Н. Проблемы занятости и рынка труда в условиях перехода к рыночной экономике: Учеб. Пособ. М., 1996.
44. Макконел К., Брю С. Экономикс. М., 1997. Т 1,2.
45. Международные конвенции и Декларации о правах женщин и детей. М., 1998.
46. Международные миграции населения и рабочей силы в западном полушарии/ Отв. Редактор К.С. Тарасов. - М., 1983.
47. Методы измерения внутренней миграции: Пособие VI. (Демографические исследования, № 47) - Нью-Йорк, 1971.
48. Миграция и мигранты в мире капитала: исторические судьбы и современное положение: Сб. Науч. Тр./ Отв.ред. И.Ф.Черников. - Киев, 1990.
49. Миграция русскоязычного населения из Центральной Азии: причины, последствия, перспективы/Под. Ред. Г.Витковской. - М., 1996.
50. Москвин Д.Д. Население СССР: вопросы миграции. - М., 1991.
51. Никифорова А.А. Рынок труда: Занятость и безработица. М., 1991.
52. Пашков А.С. Занятость, безработица, трудоустройство. - спб., 1994.
53. Переведенцев В.И. Методы изучения миграции населения. - М., 1975.
54. Программа занятости населения Республики Коми на 1998-1999 . Сыктывкар, 1998.
55. Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления. Воронеж, 1995.
56. Региональные проблемы воспроизводства и занятости населения / В.В.Фаузер, Г.В.Загайнова, В.П.Подоплелов и др. Сыктывкар, 1996.
57. Республика Коми: демография, социальная политика, занятость / В.В.Фаузер, С.В.Ныркова, А.И.Терентьев и др. Сыктывкар, 1996.
58. Реструктурирование занятости и формирование локальных рынков труда в России. – М., 1996.
59. Россия в цифрах: Кратк. Стат. Сб. / Госкомстат России. М., 1997.
60. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. Пособ. М., 1997.
61. Рыбаковский Л.Л. Миграция населения: прогнозы, факторы, политика. - М., 1987.
62. Рыбаковский Л.Л. Региональный анализ миграция. – М., 1973.
63. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учеб. Пособ. М., 1996.
64. Словарь-справочник менеджера / Под ред. М.Г. Лапусты. М., 1996.

65. Социальная защита населения в условиях рынка. Махачкала, 1991.
66. Социальный менеджмент: Учебник для вузов / Под ред. С.Д. Ильенковой. М., 1998.
67. Социальные проблемы миграции/ Отв. Ред. Л.Л. Рыбаковский. - М., 1976.
68. Статистика труда для стран с переходной экономикой. На примере стран Центральной и Восточной Европы и бывшего СССР / Под ред. И.Чернышева. М., 1996.
69. Страхование от безработицы: цели, структура и результаты применения в условиях перехода к рыночной экономике. М., 1992.
70. Тарасова Н.В. Методика анализа миграционной ситуации. – М.,1994.
71. Терентьев В.В., Фаузер В.В., Парначев А.А. Формирование рынка труда и проблемы занятости сельского населения. Сыктывкар,1996.
72. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. М., 1995.
73. Фаузер В.В. Влияние миграции на численность и состав населения Республики Коми. – Сыктывкар, 1992.
74. Фаузер В.В., Загайнова Г.В. Особенности территориальной организации расселения в районах Севера (на примере Республики Коми) // Проблемы региональной экономики. – 1998. - №3-5. (Международный науч.-произв. Журнал, Ижевск: удгу).
75. Фаузер В.В., Парначев А.А. Сельское население северного региона: проблемы воспроизводства и занятости. Сыктывкар, 1998.
76. Фаузер В.В., Подоплелов В.П., Загайнова Г.В. Динамика, структура и особенности формирования населения Республики Коми. Сыктывкар, 1994.
77. Фаузер В.В. Этнодемографические процессы в Республике Коми // Актуальные проблемы социогуманитарного знания: Сборник науч. Тр. Кафедры философии МПГУ. Вып.2. – М., 1998.
78. Хасаев Г.Р. Социальные проблемы экономически активного населения. М., 1996.
79. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М., 1996.
80. Эренбург Р.Дж, Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996.

Глоссарий

АВТОРИТАРНЫЙ СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ — стиль деятельности руководителя, менеджера, в основе которого лежит абсолютизация принципа единоначалия и отрицание коллегиальных (коллективных) методов принятия решений. Характеризуется стремлением руководителя полагаться лишь на формальный авторитет должности, на принуждение. Это стиль жестких приказов и распоряжений, не допускающих каких-либо возражений или собственного мнения подчиненных. Такой стиль отрицательно сказывается на морально-психологическом климате, ведет к значительному снижению инициативности, самоконтроля и ответственности работников. Однако А.с.у. Может быть эффективным: в экстремальных условиях (чрезвычайные ситуации), когда требуются быстрые и решительные действия.

АДАПТАЦИЯ (от ср.-век. Лат. *Adaptio* — приспособление) — способность целенаправленного приспособляющегося поведения системы в сложных средах, а также сам процесс такого приспособления.

АДАПТАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ - приспособление, включение работника в производственную среду, привыкание человека к требованиям профессии, усвоение им производственно-технических и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций.

АГРЕГИРОВАНИЕ — преобразование модели в модель с меньшим числом переменных и ограничений — агрегированную модель, дающую приближенное по сравнению с исходной описание изучаемого объекта или процесса.

АДАПТАЦИЯ СОЦИАЛЬНАЯ — процесс и результат активного приспособления индивида к условиям изменившейся социальной среды.

АДМИНИСТРАЦИЯ в широком смысле — вся совокупность руководящих структур государственных институтов, осуществляющих организаторскую, управленческую деятельность. В более узком смысле администрация — это совокупность должностных лиц, наделенных правами и обязанностями по руководству конкретным органом и (или) объектом управления в целях осуществления возложенных на них функций. Достаточно часто администрация применяется как синоним понятия "аппарат управления".

АДМИНИСТРИРОВАНИЕ — управление, заведование, умение практически организовать исполнительно-распорядительную и производственную деятельность.

АЛГОРИТМ УПРАВЛЕНИЯ — точно определенный порядок подготовки и принятия управленческих решений, формирования планов, обмена информацией в процессе управления.

АНАЛИЗ (от гр. *Analisis* — разложение, расчленение) — метод научного исследования, состоящий в мысленном или фактическом разложении целого на составные части; анализ наряду с синтезом имеет большое значение в научном познании.

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ — метод управленческой деятельности, включающий изучение, систематизацию, обобщение и оценку информации о структуре, общих и специфических качествах субъекта и объекта управления.

АНАЛИЗ ФАКТОРНЫЙ — метод выявления и классификации факторов, определяющих состояние и развитие изучаемого объекта управления. Все действующие факторы классифицируются по соответствующим признакам на главные и вспомогательные, качественные и количественные, управляемые и неуправляемые.

АНКЕТА (от фр. *Enquete* — расследование) — опросный лист, инструмент сбора первичной информации, способ пространственной организации текста, при котором постоянная информация дана в виде перечня вопросов.

АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА (работников) — оценка результатов деятельности и определение деловых качеств и квалификации работника с целью выявления его соответствия занимаемой им должности, а также возможности дальнейшего служебного продвижения.

БАРЬЕРЫ КОММУНИКАЦИИ — помехи, препятствующие контакту между коммуникатором и реципиентом, адекватному приему, пониманию и усвоению сообщений в процессе коммуникации.

БЕЗРАБОТИЦА — присущее рыночной экономике явление, означающее, что часть экономически активного населения страны не может применить свою рабочую силу.

БЕЛЫЕ ВОРОТНИЧКИ /СИНИЕ ВОРОТНИЧКИ (англ. White collar / Blue collar) — термины, используемые в рамках теории социальной стратификации для обозначения работников соответственно интеллектуального (нефизического) труда и труда, непосредственно связанного с обслуживанием техники, оказанием услуг, а также физического труда. Это деление используется в изучении социальной мобильности.

БИРЖА (от нем. Borse) — рынок, на котором проводится оптовая торговля товарами (товарная биржа), ценными бумагами (фондовая биржа) или совершаются сделки купли-продажи рабочей силы (биржа труда).

БЮРОКРАТИЗМ — 1. Иерархически организованная, оторванная от народа и чуждая ему система управления обществом. 2. Формализм в ведении дел, пренебрежение существом дела ради соблюдения формальностей, канцелярщина, волокита.

ВАЛИДНОСТЬ (от лат. Validus — сильный, крепкий) — обоснованность и адекватность исследовательских инструментов.

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНОЕ — асимметричные отношения между людьми, когда один человек имеет возможность воздействовать на другого.

ВЫСВОБОЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА предприятия - вид деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении работников.

ВСЕОБЩАЯ ДЕКЛАРАЦИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА — один из важнейших документов в области международной защиты прав человека. Разработана по инициативе США и одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. Этот день по решению ООН ежегодно отмечается во всем мире как Международный день прав человека. В Декларации провозглашены такие важнейшие общедемократические права и свободы человека, как право на жизнь, свободу и неприкосновенность, право на свободу мысли, совести и религии, на свободу убеждений, на социальное обеспечение. Отдельная статья (23) посвящена праву на труд. В ней говорится: "Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы".

ГИПОТЕЗА — предположение, требующее научного доказательства. Для того, чтобы гипотеза превратилась в истину, научную теорию, она должна быть подтверждена исследованиями, достоверными фактами, проверена практическим опытом.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ — вид государственной деятельности, в рамках которого практически реализуется исполнительная власть.

ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО — общество, взятое как бы вне политической власти и включающее в себя лишь неполитические отношения. Возможность выразить свои многообразные интересы помимо государства и института бюрократии — один из главных признаков гражданского общества.

ГРАЖДАНСКОЕ СОГЛАСИЕ — относительно устойчивая, стабильная обстановка в обществе, обусловленная наличием гражданского мира, разумным решением социально-

экономических, межнациональных и политических проблем, цивилизованным разрешением конфликтных ситуаций. Оно основано на единстве взглядов и сходстве ориентации. Гражданское согласие — важнейшее условие политической и социальной стабильности общества, цивилизованных условий его жизнедеятельности.

ГРУППА СОЦИАЛЬНАЯ — совокупность людей, имеющих общий социальный признак и выполняющих общественно необходимую функцию в общей структуре общественного разделения труда и деятельности.

ГРУППИРОВКА — расчленение, при котором группы образуются из элементов, качественно однородных в определенном отношении.

ДВИЖЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЕ — массовые действия представителей какой-либо одной большой социальной группы или нескольких, направленные на обеспечение групповых или общественных интересов, удовлетворение потребностей.

ДЕЛОВАЯ ИГРА — метод поиска управленческих решений в различных производственных, социально-экономических, социально-психологических, других проблемных ситуациях посредством игры по заданным правилам.

"ДЕРЕВО" ЦЕЛЕЙ В СОЦИАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ — способ формирования структуры целей социальной программы, обеспечивающей взаимосвязь множества целей разного содержания (экономических, социальных, политических, духовных), их согласование для достижения главной, единой цели.

ДИАЛЕКТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ — использование объективно обусловленных, научно разработанных, практически проверенных и наиболее эффективных в конкретных условиях принципов исследования, например, взаимоотношений общего и особенного, качества и количества, целого и части, принципов комплектности, развития.

ДЕМОКРАТИЗАЦИЯ — процесс реального осуществления демократических преобразований во всех сферах общества; становление форм народовластия, гарантирующих защиту прав и свобод, чести и достоинства человека, независимо от его социального положения, пола и возраста, национальной принадлежности и вероисповедания.

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ — отношения в обществе по поводу присвоения, использования и распределения создаваемого продукта между его элементами — социальными стратами, домохозяйствами, семьями, лицами.

ЗАБАСТОВКА — прекращение работы лицами наемного труда с предъявлением администрации определенных требований, способ разрешения коллективного трудового спора между работниками и работодателями, если примирительные процедуры между ними не привели к разрешению коллективного трудового спора.

ЗАКОНОМЕРНОСТЬ СОЦИАЛЬНАЯ - объективно существующая повторяющаяся связь социальных явлений, выражающая возникновение, функционирование и развитие общества как целостной социальной системы или его отдельных подсистем.

ЗАКРЫТАЯ СИСТЕМА — система с непроницаемыми границами. Она не имеет входов и выходов для обмена вещества с окружающей средой. Истощение внутренней энергии закрытой системы неизбежно приводит к росту энтропии, выражающей движение системы к дезорганизации, то есть к уничтожению себя как данной целостности.

ЗАПРЕТ НА ПРОФЕССИИ — нарушение прав человека на свободный выбор профессии, лишение граждан права на определенные виды по политическим мотивам. Противоречит Международному пакту ООН о гражданских и политических правах.

ИНФОРМАЦИЯ (от лат. Informatio—разъяснение, изложение) — совокупность сведений о внутреннем и внешнем состоянии управляемой системы, используемых для оценки ситуации и

разработки управленческих решений.

ИНДИВИД СОЦИАЛЬНЫЙ (от лат. Individuum — неделимое; особь) — обособившийся член социальной общности: народа, общества, класса, социальной группы.

ИССЛЕДОВАНИЕ — вид деятельности человека, позволяющий вскрыть суть и содержание явлений, познать и оценить его, определить тенденции развития, найти возможности использования полученных знаний в практической деятельности человека, в частности, в практике управления.

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ — социологическая категория, которая выражает качественную сторону общественного благосостояния, степень удовлетворения материальных и культурных потребностей людей. Это понятие тесно связано с понятиями образа и уровня жизни.

КИБЕРНЕТИКА — наука об управлении, связи и переработке информации.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации. Заключается, с одной стороны, работниками в лице одного или нескольких профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов, с другой стороны, работодателями или уполномоченными ими представителями.

КОММУНИКАЦИЯ — процесс, посредством которого некоторая идея передается от источника к получателю с целью изменения поведения получателя. Такое поведение может включать изменение знаний или социальных установок.

КОМПРОМИСС — конструктивный вариант разрешения конфликта в социальной системе (трудовой организации); компромисс достигается в результате открытого обсуждения противоречий, взаимных претензий, различных мнений, ориентации усилий на поиск наиболее приемлемого для обеих сторон решения. Компромисс снижает уровень напряженности или помогает найти оптимальное решение.

КОНГЛОМЕРАТ — механическое соединение чего-либо разнородного, беспорядочная смесь; организационное образование, в котором под единым контролем сосредоточены предприятия (учреждения), не связанные технологически между собой отрасли производства.

КОНТРОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ — один из необходимых этапов управленческого цикла, назначение которого — выявление отклонений величины фактических параметров управляемой системы от желаемых (цели, задания, нормы и т.д.).

КОНЦЕПЦИЯ — комплекс ключевых положений, достаточно полно, целостно и всесторонне раскрывающих сущность, содержание и особенности исследуемого явления, его существования в действительности или практической деятельности человека.

КУЛЬТУРА (от лат. Cultura — возделывание, воспитание, образование, развитие, почитание) — специфический способ организации и развития человеческой жизнедеятельности, представленный в продуктах материального и духовного труда, системе социальных норм и учреждений, в духовных ценностях, в совокупности отношений людей к природе, между собой и к самим себе.

КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ — системная, обобщенная характеристика управленческого труда, отражающая его качественные черты и особенности, степень профессионализма и компетентности работников аппарата управления.

ЛИЧНОСТЬ — конкретное выражение сущности человека, определенным образом реализованная интеграция в индивиде социально значимых черт и социальных отношений данного общества. Главное в личности — принадлежность ее к определенному социальному слою, группе, культурный, образовательный уровень, интересы, ориентации, социально-психические черты и т.д.

ЛИЧНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ — совокупность теоретических знаний, практических навыков и умений по самоорганизации, самоуправлению, самовоспитанию руководителя государственной службы, государственного служащего. Ее основные цели: преобразование личности как основа успеха в жизни и профессиональной деятельности; экономия времени; рациональная организация труда; выявление и максимальное использование собственных возможностей; извлечение уроков, анализ ошибок, прогноз опасностей риска и вероятных потерь; проектирование внешней среды, преодоление обстоятельств.

ЛОГИКА— 1. Механизм мышления, обеспечивающий эффективность интеллектуальной деятельности человека. 2. Оперирование понятиями и суждениями, как инструментами интеллектуальной деятельности человека в процессе исследования.

МАРГИНАЛЬНАЯ ЛИЧНОСТЬ (от франц. Marginal -предельный) — личность, находящаяся на "окраине", на "обочине", на границе между двумя и более социальными общностями, за рамками характерных для общества основных структурных подразделений, господствующих социокультурных норм и традиций. Для этой личности характерны следующие черты: беспокойство, агрессивность, мнительность, а также новаторство, творчество.

МАТРИЧНАЯ СТРУКТУРА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ — вид организационной структуры системы управления, совмещающий линейное и программно-целевое управление. В соответствии с принципами линейного управления (по вертикали) строится организация отдельных сфер управленческой деятельности (например, научные исследования, конструкторские разработки, производство, снабжения и т.п.), а реализация программ осуществляется по целевым принципам, по горизонтали.

МЕНЕДЖМЕНТ — вид управления, необходимый экономически самостоятельному звену производства в рыночной экономике и представляющий собой систему гибкого, предприимчивого, экономического и социального управления, способного своевременно перестраиваться, чутко реагировать на конъюнктуру рынка, условия конкурентной борьбы и социальные факторы развития.

МЕТОД ГРУППОВОЙ РАБОТЫ — метод социальной инженерии, направленный на создание, "выращивание" сплоченных теоретических групп (например, управленческих команд), способных самостоятельно генерировать новые идеи, решать конкретные проблемы. Применение метода приводит к приросту продуктивности группы (синергический эффект). Это достигается правильным подбором группы, адекватной моделью коммуникации и точным определением задач.

МЕТОД ИССЛЕДОВАНИЯ — способ изучения явлений, который выбирается в соответствии с особенностями предмета исследования, возможностью и эффективностью его использования в конкретных условиях.

МЕТОД НАБЛЮДЕНИЯ — один из методов исследования, суть которого состоит в том, что исследователь осуществляет наблюдение, становясь непосредственным участником изучаемого явления.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ — логическая организация исследования, предполагающая осознание его цели, распознавание проблем, являющихся предметом исследования, выбор средств и методов исследования, определение рациональной последовательности исследовательской деятельности.

МЕТОД СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ — использование в проектировании трудовых коллективов различных методов: нормативного, метода аналогии (типизации), разработки проекта на основе опыта деятельности передовых предприятий и организаций, находящихся в сходных условиях, когда проектировщик производит эмпирическое обобщение практики, создает проект по имеющимся образцам. Все чаще в разработке социальных проектов

используется метод моделирования и метод автоматизации с использованием ЭВМ — система автоматического проектирования (САПР).

МЕТОД СТРУКТУРАЛИЗАЦИИ — расчленение проблем на составные элементы с последующей оценкой их относительной важности. Такую процедуру называют часто построением "дерева" целей.

МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА — законодательно установленный уровень оплаты труда, ниже которого работодатель не имеет права устанавливать фактическую заработную плату; социальный норматив. Представляет собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц.

МОБИЛЬНОСТЬ СОЦИАЛЬНАЯ — изменение индивидом, семьей места в социальной структуре общества.

МОДЕЛИРОВАНИЕ — метод исследования социальных явлений и процессов, формирования и принятия управленческих решений. Моделирование основывается на замещении реальных объектов их условными образами, аналогами. Посредством этого метода описываются структура объекта (статистическая модель), процесс его функционирования и развития (динамическая модель). В модели воспроизводятся свойства, связи, тенденции исследуемых систем и процессов, что позволяет оценить их состояние, сделать прогноз, принять обоснованное решение.

МОЗГОВАЯ АТАКА — эвристический метод социальной инженерии. Представляет собой средство стимулирования интеллектуальной творческой активности, при которой участникам работы на первом этапе предлагается высказывать как можно больше вариантов управленческого решения, в том числе самых фантастических, а на втором этапе (согласно принципу отложенного обсуждения) из большого числа идей отбираются наиболее удачные и могущие быть использованными на практике.

МОЛОДЕЖЬ — общественная группа, имеющая специфические социальные и психологические черты, наличие которых определяется как возрастными особенностями молодых людей, так и тем, что их социально-экономическое и общественно-политическое положение, духовный мир находятся в состоянии становления.

МОНИТОРИНГ — систематическое отслеживание, изучение состояния социальных явлений и процессов, сопоставление результатов постоянных наблюдений для получения обоснованных представлений об их действительном положении, тенденциях развития.

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВАЯ — побуждение работника к трудовой деятельности путем воздействия на присущие ему мотивы. В качестве мотивов выступают цели, ценности, взгляды человека.

МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНЫЙ (от лат. Monitor - напоминающий, надзирающий) — научно обоснованная система периодического сбора, обобщения и анализа социальной информации и представления полученных данных для принятия стратегических и тактических решений на государственном, региональном и местном уровнях управления. Социальный мониторинг выступает как важнейшая составная часть и информационная база социального менеджмента.

МОТИВАЦИЯ — использование мотивов поведения человека в практике управления его деятельностью.

НАРОД — в обычном смысле — население государства, страны; в смысле научном — это субъект истории, совокупность тех классов, наций, социальных групп данного общества, которая является его основной производительной и преобразующей силой, главной движущей силой общественного развития.

НОРМЫ СОЦИАЛЬНЫЕ — установленные обществом правила, определяющие устойчивые формы социального взаимодействия людей, осуществляемого для достижения стоящих перед обществом целей.

ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ — управляемая социальная система, элементами которой являются общество, социальные группы, взаимодействующие между собой по поводу реализации общих и особых интересов. С точки зрения элементарно-структурной — это люди (персонально), организации, территориальные общности, социально-классовые, этнические и другие группы.

ОПЫТ СОЦИАЛЬНЫЙ — совокупность накопленных знаний, навыков, умений, вынесенных человеком, общностью их жизни, из практической деятельности, процесса социального взаимодействия.

ОРГАНИЗАЦИЯ — систематизированное, сознательное объединение действий людей, преследующее достижение определенных целей.

ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ — комплекс организационных положений (регламентов, нормативов, инструкций, требований, ответственности), определяющих порядок управления.

ОТКРЫТАЯ СИСТЕМА — система, имеющая проницаемые границы, обладает входами и выходами для обмена веществом и энергией с внешней средой. Обладает свойством отрицательной энтропии; может существовать и развиваться настолько долго, насколько ее выходы способны создавать превышающее количество входов, т.е. Насколько положителен баланс обмена энергией с окружающей средой.

ПАРАДИГМА — теория, теоретическая мысль, принятая в качестве образца постановки, обоснования, решения проблемы в рамках того или иного предмета исследования.

ПЕРСОНАЛ — штатный состав работников предприятия, организации, учреждения. Различают административно-управленческий, инженерно-технический, обслуживающий и рабочий персонал.

ПОВЕДЕНИЕ — процесс взаимодействия живых существ с окружающей средой, который опосредован их внешней (двигательной) и внутренней (психической) активностью.

ПОВЕДЕНИЕ ДЕВИАНТНОЕ (ОТКЛОНЯЮЩЕЕСЯ) (от лат. *Deviatio* — отклонение) — деятельность человека, не соответствующая установленным в обществе нормам.

ПОЛЯРИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНАЯ - усиление различия в положении общественных групп, доходящее до их противостояния друг другу (полярности).

ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЕ БЮДЖЕТЫ НАСЕЛЕНИЯ — основной инструмент оценки, прогнозирования и регулирования величины, структуры и динамики уровня жизни. Практикуется два рода бюджетов: нормативные и фактические. Нормативные бюджеты подразделяются на рациональные, рассчитанные на удовлетворение рациональных потребностей, и минимальные, обеспечивающие элементарные на данном этапе развития общества условия жизни, поддерживающие работоспособность и здоровье людей. Набор минимального потребительского бюджета охватывает свыше 200 наименований товаров и услуг, в том числе 80 наименований продуктов питания.

ПРАВОВОЕ ГОСУДАРСТВО — определенная форма организации государственной власти, где государство и граждане связаны взаимной ответственностью при безусловном верховенстве демократически принятого закона и равенства всех перед законом. При этом демократия понимается не только как права и свободы, но и органично связанные с ними гражданскую ответственность, строгое соблюдение законов и самоконтроль. В правовом государстве воплощаются принципы всеобщего, прямого, равного избирательного права, всем

Гражданам обеспечивается доступ к участию в государственных и общественных делах.

Для создания гарантии от узурпации неограниченных полномочий, злоупотреблений властью происходит разделение властей на законодательную, исполнительную и судебную. Кроме всего прочего это позволит разграничить сферы компетенции и ответственности.

ПРАКТИКА — целесообразная в основе своей материальная деятельность людей по освоению и преобразованию объективной деятельности. Это главный фактор познания человека и общества.

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ — дееспособный гражданин, начинающий собственное дело, эффективно использующий экономические ресурсы, генерирующий идеи в любой разрешенной законодательством сфере деятельности, самостоятельно финансирующий мероприятия, получающий моральное и материальное удовлетворение от результатов работы и принимающий на себя связанный с нею риск, несущий финансовую и социально-экономическую ответственность за результаты функционирования.

ПРЕДПРИИМЧИВОСТЬ — совокупность деловых и нравственных черт руководителя, характеризующих его способность находить оптимальные, нестандартные решения, доводить их до конца.

ПРИВАТИЗАЦИЯ — процесс разгосударствления собственности, передача функций государственных органов в частный сектор; передача государственной или муниципальной собственности (земельных участков, промышленных предприятий, средств транспорта и связи, банков, акций, культурных ценностей и т.п.) В частную собственность за плату или безвозмездно.

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ — 1) основополагающие начала, обобщенные основные правила, определяющие выбор стратегических целей управления, построение организационных структур, функционирование и развитие управляющей системы, принятие решений в соответствующих условиях и на соответствующих уровнях; 2) важнейшие требования, соблюдение которых обеспечивает эффективность управленческих решений, управленческой деятельности и управления в целом. П.у. Подразделяются на общие, частные и организационно-технологические .

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЕ — выработка обоснованного суждения, предсказание возможных состояний объекта в будущем и (или) альтернативных путей и сроков осуществления изменений; форма предвидения социального, вид прогнозирования.

ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ — 1. Последовательность и комбинация действий, составляющих формирование воздействия в пространстве и времени. 2. Функционирование системы управления.

ПРОЦЕДУРА — определенным образом организованная последовательность приемов и способов исследования, направленная на получение некоторого результата.

ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНАЯ — объективно возникающее в процессе функционирования и развития общества противоречие; задача, требующая решения средствами социального управления.

ПРОИСХОЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЕ - признак, характеризующий связь индивида с той или иной социальной группой, возникающую в момент рождения и сохраняющуюся на начальных этапах социального становления личности. В дальнейшем эта связь может ослабевать и даже полностью утрачиваться.

РЕЗУЛЬТАТ ИССЛЕДОВАНИЯ — в зависимости от целей и вида исследования: комплекс научных положений, объясняющих то или иное явление; конкретные рекомендации по преобразованию и перестройке системы управления.

РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТЬ — понятие статистики, применяемое в социологических исследованиях и выражающее требование такого построения исследователем выборочной

совокупности (т.е. Объекта непосредственного анализа), при котором эта совокупность наилучшим образом представляет генеральную совокупность (т.е. Объект в целом) и, следовательно, позволяет обоснованно переносить научные выводы, полученные при анализе выборочной совокупности, на генеральную совокупность.

СИНЕРГЕТИКА — наука, изучающая общие закономерности самоорганизации, саморегулирования, становления устойчивых структур в открытых системах. Синергетика показывает, каким образом происходит процесс самоорганизации — образование упорядоченных структур в неупорядоченных, стохастических системах. И обратных процессов — перехода динамических систем в стохастический режим. Термин ввел в оборот немецкий ученый, профессор Хакен в книге "Синергетика".

СИСТЕМА — основополагающая категория общей теории систем, системного подхода к управлению. Буквальное значение в переводе с греческого — "целое, составленное из частей". В наиболее широком смысле Система трактуется как правильность расположения частей, определенный порядок, связанное целое.

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНАЯ — исторически определенный характер взаимодействия людей и социальной среды. Важнейшими составляющими социальной системы являются народности, социальные группы, коллективы, семьи и личности.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ — 1. Совокупность отношений управления в социально-экономической системе. 2. Совокупность звеньев и связей между ними, участвующих в том или ином виде в процессе воздействия.

СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ — совокупность методологических средств и практических приемов (методик, процедур, технологий), используемых для подготовки и обоснования решений сложных социально-экономических и организационно-технических проблем. Привлечение методов С.а. Для решения указанных проблем вызвано тем, что в процессе принятия решений приходится делать выбор в условиях неопределенности, которая обусловлена наличием факторов, не поддающихся строгой количественной оценке. Процедуры и методы С.а. Как раз и направлены на поиск и выдвижение альтернативных вариантов решений точили иной проблемы, выявление основных факторов и масштабов неопределенности по каждому из вариантов (альтернативы) и сопоставление (экспертную оценку) альтернативы по наиболее актуальным критериям эффективности.

СИТУАЦИЯ (от ср.-век. Лат. Situation) — совокупность обстоятельств, положение, обстановка.

СЛОИ СОЦИАЛЬНЫЕ — социальные общности, выделяемые по одному или нескольким близким признакам дифференциации общества — доходам, престижу, уровню образования и т.п.

СОЦИАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА — вид оперативного анализа социального объекта с целью определения его состояния, оценки конкретной ситуации, проблемной характеристики. Результатом такого анализа является описание объекта в системе показателей.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА — 1) в широком смысле — это деятельность государства по воплощению в жизнь целей и приоритетных задач социальной политики, по реализации совокупности законодательно закрепленных экономических, правовых и социальных гарантий, обеспечивающих каждому члену общества соблюдение важнейших социальных прав, в том числе на достойный человеку уровень жизни, необходимый для нормального воспроизводства и развития личности. Переход к рыночным отношениям настоятельно требует кардинального изменения действующего механизма социальной защиты. 2) в узком смысле — это комплекс целенаправленных конкретных мероприятий экономического, правового и организационного характера для поддержания наиболее уязвимых слоев населения, в том числе и прежде всего от

негативных проявлений (последствий) процессов переходного периода в проведении реформ и движения крынку.

СОЦИАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА — группа обслуживающих отраслей и видов деятельности, призванных удовлетворять потребности людей, гарантировать необходимый уровень и качество жизни в соответствии с принципами демократического, правового, социального государства, обеспечивать воспроизводство человеческих ресурсов и профессионально подготовленных кадров для всех сфер народного хозяйства. Эти функции выполняют жилищное и коммунальное хозяйство, здравоохранение, физкультура и спорт, розничная торговля, общественное питание, бытовое обслуживание, система образования, учреждения культуры, науки и научное обслуживание и т.д.

СОЦИАЛЬНАЯ РЫНОЧНАЯ ЭКОНОМИКА — модель экономического устройства общества, характеризующаяся социальной перераспределительной и социально-защитной ролью государства, экономика которого основывается на рыночных принципах и регулируется рыночным механизмом, что обеспечивает высокую эффективность ее функционирования и выполнение государством его социальных функций.

СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ — обобщенная нравственная оценка общественных отношений, характеризующая как сами эти отношения в целом, так и отношение общества к индивиду; один из общечеловеческих социальных идеалов, принцип, конкретное содержание которого менялось на протяжении истории и отличается в различных социальных системах. В современных условиях осуществление принципа социальной справедливости основывается на равенстве всех граждан перед законом, на создании правовых, политических и социально-экономических гарантий жизнедеятельности человека, на обеспечении высокого уровня его социальной защищенности и является одной из основных задач социальной политики государства.

СОЦИАЛЬНАЯ СТАТИСТИКА — измерение и исследование средствами статистического анализа массовых социальных явлений и процессов и законов их изменения.

СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА — сфера воспроизводства человека, семьи, трудовых коллективов и других социальных групп, которая включает условия труда и отдыха людей, их быта и досуга, уровень материального благосостояния, образования, воспитания и здравоохранения.

СОЦИАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ — алгоритм, процедура осуществления действия в различных областях социальной практики: в управлении, образовании, исследовательской работе, художественном творчестве и т.п.

СОЦИАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО — особый тип государства, ориентированный на человека, на его потребности и запросы. Это государство для гражданина, гарант его основных социально-экономических прав: права на труд и отдых, на образование и охрану здоровья, права на социальную защиту. В отличие от монетаристского типа государства социальное государство проводит сильную социальную политику в интересах большинства населения, уделяя особое внимание действительно нуждающимся, наименее обеспеченным группам граждан, в том числе за счет перераспределения доходов в пользу этих социальных групп. По Конституции РФ (с.7) "Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека".

СОЦИАЛЬНОЕ ТВОРЧЕСТВО — вид творчества, представляющий собой деятельность человека по преобразованию социальной среды, результатом которой является создание новых форм общественной жизни, изменение общественных отношений; наиболее глубокое проявление социальной активности.

СОЦИАЛЬНЫЙ КОНФЛИКТ — столкновение, противоборство социальных субъектов (социальных групп, движений, их представителей), в которых выражаются различия их

социального положения, противоречивость интересов и жизненных устремлений, несовпадение ценностей и целей. С.к. Становится результатом развития (обострения) противоречий между индивидами (внутригрупповой конфликт), социальными группами (межгрупповой конфликт) и, наконец, — индивидами и социальными группами. Каждая сфера общественной жизни порождает свои специфические виды С.к. В соответствии с этим различают политические, экономические, трудовые, национально-этнические, религиозные и др. Виды конфликтов. Современная конфликтология исходит из того, что социальные конфликты могут оказывать как позитивное, так и негативное воздействие на развитие коллективов, социальных организаций и институтов, общества в целом.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ РУКОВОДСТВА — разнообразные виды целенаправленного воздействия руководителя на сознание, чувства, мнения, нормы поведения людей (подчиненных) для достижения экономических, социальных, воспитательных и других целей. Формами реализации такого воздействия могут быть: убеждение, внушение, личный пример, создание благоприятного морально-психологического климата, социальный контроль с использованием групповых норм.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС — последовательная смена состояний или движения системы и ее подсистем, любого социального объекта; развертывание во времени того или иного социального явления.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ — материальные и юридические средства, обеспечивающие реализацию конституционных социально-экономических и социально-политических прав членов общества. К основным С.г. Относятся право на труд, отдых, жилище, образование, медицинскую помощь.

СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ — отношения между социальными субъектами по поводу их равенства и социальной справедливости в распоряжении жизненных благ и условий становления и развития личности, удовлетворения материальных, социальных и духовных потребностей. Это отношения ответственной взаимозависимости между людьми, всеми социальными субъектами.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ — качественные и количественные характеристики отдельных свойств и состояний социальных объектов (систем, организаций) и процессов, совокупность которых отражает их особенности в статике и динамике. К числу таких показателей относятся: уровень жизни и качество жизни, уровень занятости и безработицы, прожиточный минимум, показатели смертности и рождаемости, текучесть персонала в организации, уровень конфликтности в коллективе и т.д.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ — ожидаемые (планируемые) или неожиданные, стихийно возникающие, непредвиденные результаты преобразований в обществе, каких-либо нововведений в ограниченной территориальной социальной системе (регион, город) или социальной организации (предприятие, фирма, учреждение), которые сказываются на социальных отношениях групп, общностей, индивидов, что сопровождается изменением в положении (материальном, экономическом, политическом, социальном).

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ — социальные задачи, которые признаются обществом на данном этапе его развития в качестве наиболее значимых, настоятельных и неотложных, требующих первоочередного решения. В числе С.п. В сегодняшней России занятость населения, борьба с безработицей и бедностью, социальная защита наиболее уязвимых категорий граждан.

СОЦИАЛЬНЫЕ РЕЗЕРВЫ — не реализующиеся в данное время, но имеющиеся в наличии социальные возможности индивидов и коллективов (способности, квалификация, компетентность, трудовая и управленческая культура и т.д.) Для повышения их активности и эффективности

определенных видов социальной деятельности.

СОЦИОЛОГИЯ — наука об обществе как целостном социальном организме, о многообразных социальных общностях, социальной организации, о взаимодействии личности и обществе, о закономерностях социального поведения людей.

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА — область социологии, изучающая трудовую деятельность людей как социальный процесс, социальные аспекты трудовых отношений.

СОЦИОТЕХНИЧЕСКАЯ СИСТЕМА — системное образование, включающее технико-технологическую подсистему и систему ролей т. Е. Функций обслуживающего и управленческого персонала. Типичный пример С.с. — производственные предприятия и так называемые большие системы, включающие сложные технические комплексы и многочисленный высококвалифицированный персонал.

СОЦИУМ — большая устойчивая социальная общность, характеризующаяся единством условий жизнедеятельности людей в каких-то существенных отношениях и вследствие этого общностью культуры. Разновидностями С. являются: общество как целостная социальная система, семейно-родственные, социально-классовые, национально-этнические, территориально-поселенческие общности. Любой С. — это целостное, относительно автономное образование, взаимосвязанное с другими социальными общностями.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ — система логически последовательных методологических и организационно-технических процедур, связанных между собой единой целью: получить объективные, достоверные данные об изучаемом явлении или процессе для их последующего использования в практике социального управления. Различают три основных вида С.и. В зависимости от масштабности и сложности поставленных задач: разведывательное (оно также называется пилотажным, пилотным или зондажным), описательное и аналитическое.

СРЕДА — совокупность всех объектов, изменение свойств которых влияет на систему, а также тех объектов, чьи свойства меняются в результате поведения системы.

СРЕДНИЙ КЛАСС — социальная общность, характеризующаяся совокупностью некоторых общих признаков, прежде всего по уровню доходов и потребления. В экономически развитых странах Запада средний класс составляют представители среднего бизнеса, высокооплачиваемые слои творческой интеллигенции, менеджеры крупных и средних компаний, государственные служащие высокого ранга, рабочие высшей квалификации, занятые в отраслях с преобладанием инновационных технологий.

СТАТУС — положение индивида или группы в социальной системе по отношению к другим индивидам или группам. Определяется по экономическим, профессиональным и др. Признакам.

СТРУКТУРА СИСТЕМЫ — расчленение системы на группы элементов с указанием связей между ними, неизменное на все время рассмотрения и дающее представление о системе в целом.

СУБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ — управляющая система; организационно оформленные общности людей, наделенные функциями по осуществлению управленческого воздействия.

ТЕСТИРОВАНИЕ — процесс диагностического исследования с помощью тестов.

УПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОМ — комплексная функция управления, включающая анализ, планирование, реализацию и контроль деятельности по выявлению и удовлетворению целевых потребностей ради достижения целей предприятия (организации).

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ — деятельность, выполняемая всеми линейными и функциональными руководителями, а также специализированными структурными подразделениями организации (предприятия, фирмы, учреждения), которая способствует наиболее

эффективному использованию людей (работников) для достижения целей организации и личных целей каждого из них. В основе эффективного У.п. Лежит продуманная стратегия использования и развития "человеческих ресурсов". В своем широком значении термин У.п. Применяется как синоним термина "управление человеческими ресурсами".

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ — разновидность профессиональной деятельности по совершенствованию управления, центральным звеном которой является экспертная помощь руководителям в решении проблем управления социальными организациями, системами (предприятиями, учреждениями, городом, отраслью, регионом и т.д.).

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ РЕШЕНИЕ — 1) развернутый во времени логико-мыслительный, эмоционально-психологический, организационно-правовой и социальный процесс, осуществляемый в пределах компетенции субъекта управления (руководителя или коллегиального органа), результатом которого является определенным образом зафиксированный проект каких-либо изменений в организации; 2) основной "продукт" общественно полезного труда руководителей и специалистов, реализующих взаимосвязанные функции управления, документ, содержащий постановку целей (задач), способов и сроков их осуществления, а также указание ресурсов.

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ЭТИКА (МОРАЛЬ) — моральные принципы деятельности работников управленческого труда. В отличие от обыденного морального сознания, стихийно формирующегося в процессе социальной практики руководителей У.э. Является теорией морали в области управленческого труда.

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЕ — один из видов управления, функция которого заключается в обеспечении реализации потребностей прогрессивного развития общества и его подсистем. Осуществляется путем воздействия на условия жизни людей и их ценностные ориентации.

ФОРМАЛИЗАЦИЯ — такое описание объекта и происходящих в нем процессов, при котором содержательные характеристики свойств объекта заменяются символическими знаковыми представлениями. Формализация является важным средством научного исследования, резко сокращающим и упрощающим весь процесс анализа.

ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ — определенные виды управленческой деятельности, сущность которых заключается в целенаправленном воздействии на объект управления; Ф.у. Обеспечивают выявление и обоснование совокупности характеристик цели и пути (траектории) развития объекта управления, а также соответствующих способов достижения целей развития управляемого объекта и реализации миссии (генеральной цели, призвания) системы в целом. Если цели и задачи отражают содержание деятельности органов управления, то ф.у. — формы и методы управленческой деятельности. Управление представляет собой процесс, и отдельные функции в этом процессе логически, организационно и во времени, как правило, тесно связаны, переплетены. Тем не менее, принято выделять относительно самостоятельные по содержанию функции, каждая из которых имеет свой предмет.

ЦЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ — идеальный образ желаемого, возможного и необходимого состояния управляемой системы, на достижение которого направлено управление.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ — термин, характеризующий с качественной, содержательной стороны кадровый состав или весь персонал предприятия (фирмы, учреждения, организации), рабочую силу или трудовые ресурсы отрасли, территории, региона, страны в целом.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР — обобщенное понятие, которым охватывается совокупность всех возможных проявления деятельности человека, его социальной, творческой активности и всех возможных последствий человеческой деятельности как на уровне личности, так и на уровне

трудовых и любых других коллективов, более социальных

Общностей, включая все человечество (во взаимодействии последнего с природной средой обитания).

ЭВРИСТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ — наряду с системными и игровыми принадлежат к методам социальной инженерии, являются средством организации процессов продуктивного творческого мышления (эвристической деятельности), основанного на использовании интуиции, которая позволяет в процессе аналитической работы находить правильные управленческие решения. К числу эвристических методов относятся методы мозговой атаки, синектика и др.

ЭКСПЕРИМЕНТ — метод познания, при помощи которого в контрольных и управляемых условиях исследуется явление действительности.

ЭКСПЕРТНЫЙ МЕТОД (метод экспертных оценок) — метод решения задач, основанный на использовании суждений специалистов (экспертов). Сущность Э.м. В проведении экспертами интуитивно— логического анализа проблемы с количественной оценкой суждений и формальной обработкой результатов. Получаемое в результате обработки обобщенное мнение экспертов принимается как решение проблемы (или как основание для выбора оптимального варианта из имеющихся альтернатив).

ЭКСПЕРТИЗА — рассмотрение, изучение каких-либо вопросов, проблем, решений, требующих специальных знаний для представления по ним мотивированного, аргументированного заключения, научного обоснования.

ЭКСТРАПОЛЯЦИЯ — распространение выводов, полученных в результате изучения одной части явления, на другую часть этого рода явления.

ЭМЕРДЖЕНТНЫЙ — свойства целостности системы, т.е. Такие, которые не присущи соответствующим ее элементам, рассматриваемым отдельно, вне системы. Это — эффект организации, который является результатом возникновения между элементами синергетических связей.

ЭНТРОПИЯ — мера неопределенности состояния или поведения системы в данных условиях.

ЭФФЕКТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ — соотношение ее полезного результата и объема затраченных для этого ресурсов (трудовых, производственно-технических, социальных и др.).

ЭКСПЕРИМЕНТ ХОТОРНСКИЙ - социально-психологический эксперимент, проводившийся на заводе "Вестерн электрик" в г. Хоторне американским социологом Э. Мэйо. В результате экспериментов была пересмотрена роль человеческого фактора в производстве, на первый план стали выдвигать психологические и социально-психологические аспекты трудового поведения. Кроме того, было открыто явление неформальной организации, которое объясняло многие стороны сложной социальной жизни производственного коллектива.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	3
ВВЕДЕНИЕ.....	4
ЧАСТЬ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ	
СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА.....	7
1.1 История управленческой социальной мысли	7
1.2 Концептуальная модель социального управления.....	14
1.3 Социальная политика: сущность и её особенности на современном этапе....	17
1.4 Модели социальной политики	24
1.5 Законы и принципы социального управления.....	29
1.6 Методы социального управления	35
1.7 Виды субъектов социального менеджмента.....	40
1.8 Социальный мониторинг	44
1.9 Социальная доктрина	46
1.10 Социальный самоменеджмент	49
1.11 Муниципальный социальный менеджмент	55
ЧАСТЬ 2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЩЕСТВА.....	61
2.1 РЕСУРСЫ ДЛЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	61
2.2 ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ	68
2.3 ВТОРИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ	83
2.4 РЫНОК ТРУДА.....	90
2.5 СТАРТЕГИЯ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	111
2.6 БЕЗРАБОТИЦА – НОВОЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ЯВЛЕНИЕ	
РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА.....	120
2.7 МИГРАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ	139
ЧАСТЬ 3 РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ	151
Введение.....	151
Содержание курса.....	152
Планы семинарских занятий.	154
Практикум по курсу «Социальный менеджмент»	156
1. Управление трудовыми ресурсами	156
2. Управление занятостью персонала	160
3. Социальная ответственность организаций.....	167
4. Социальная направленность менеджмента.	175
5. Жизненный план менеджера	180
Рекомендуемая литература по курсу:.....	186
Темы контрольных работ по дисциплине	188
Профессиональная подготовка и переподготовка кадров.....	195
БИБЛИОГРАФИЯ	198
ГЛОССАРИЙ.....	201