



власть, ибо проявляется и сосредоточивается в сфере политики. Что касается других понятий, относительно близких по смыслу к понятию «управление», – «руководство» и «менеджмент» – ими обозначается деятельность по непосредственному управлению трудовым коллективом. Поэтому менеджмент понимается как формирование и постановка задач, так и управленческое обеспечение их выполнения, он выступает как единый процесс, сливающий воедино планирование, организацию, мотивацию и контроль, подчиненные достижению цели, стоящей перед социальной системой.

Особо важными аспектами социального управления как системы является прогнозирование

и перспективное планирование будущих социальных и организационных изменений. Прогнозирование тесно связано с процессом принятия любых значимых стратегических решений. Для того чтобы эффективно управлять обществом, нужно иметь достаточно адекватное представление о действующих в нем тенденциях и факторах, правильно оценивать возможную динамику их развития. Проблемы разработки и внедрения в управленческую практику перспективных стратегий социального развития также входят в предметную область социологии управления и составляют один из наиболее важных ее разделов.

УДК [316.334.2:339.13] (470+571)

СОЦИАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ МОДЕЛИ РЫНКА ТРУДА

Е. Е. Бородавкина

Саратовский государственный университет
E-mail: evgeniya_borodavkina@mail.ru

В статье рассматривается социальный механизм управления и регулирования российской модели рынка труда, представляющего собой определенный способ координации социальных действий в процессе достижения поставленных целей. Обращается внимание на то, что современная ситуация в сфере занятости населения требует существенных корректив и проведения необходимых мер по реализации законов и постановлений на федеральном уровне, определяющем основные процессы формирования и функционирования рынков труда.

Ключевые слова: социальный механизм, рынок труда, социальная политика, управление, регулирование, гибкость труда, социальная защита.

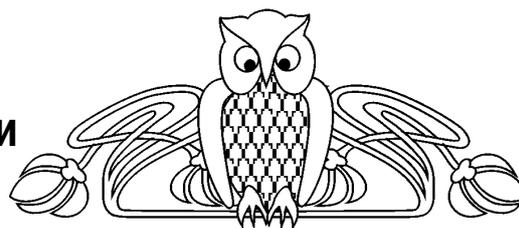
Social Mechanism of Management and Regulation of Russian Labour Market Model

Е. Е. Borodavkina

The article examines social mechanism of management and regulation of Russian labour market model, which is a certain way of social actions co-ordination in the process of aims achievement. Special attention is drawn to the fact, that modern situation in the sphere of population employment demands important correction and essential measures in the realization of laws and resolutions at the federal level, which determines the main processes of labour markets forming and functioning.

Key words: social mechanism, labour market, social policy, management, regulation, labour flexibility, social protection.

В сложных общественных системах существует множество механизмов, регулирующих их деятельность, одним из которых является социальный механизм. Кроме того, работающий механизм означает определенный способ коор-



динации социальных действий в процессе достижения поставленных целей, он же определяет границы возможностей данного общественного института, то есть сферу достижимых целей в условиях конкретной социальной организации местных сообществ и перспективы расширения этой сферы. Понятие «социальный механизм» довольно широко применяется при исследовании разных социальных процессов и является надежным инструментом осмысления всевозможных общественных явлений. Имеются работы о социальных механизмах формирования личности, согласования интересов личности и общества, механизме реализации права, социальном законодательной власти, есть попытки рассмотрения формирования и реализации государственного управления и определения форм участия в нем трудящихся¹.

Для сферы занятости на современном этапе в России характерно наличие таких неотъемлемых явлений, как трансформация и интенсификация процессов, среди которых особое внимание обращают на себя рост безработицы, высвобождение рабочей силы, усиление мобильности, отмирание старых и появление новых профессий, углубление многоукладности, расширение альтернативных форм занятости, мощная многоаспектная сегментация рынка труда, нарастание масштабов скрытой и потенциальной рабочей силы. В связи с этим возникает необходимость оперативной разработки новых подходов, более совершенного механизма и более эффективных мер для решения проблем занятости. Следует также отметить, что рынок труда в России не имеет еще законченного правового оформления. Он представляет собой быстроразвивающуюся систему. Тем не менее



на него должно быть обращено особое внимание правительства, министерства труда, других заинтересованных государственных организаций и учреждений, так как именно здесь разрешаются основные наиболее острые противоречия социального, политического, национального и, конечно, экономического порядка переходной, а значит, весьма нестабильной российской экономики. Таким образом, становлению и стабилизации российского рынка труда будет способствовать активная политика государственных и местных властных структур.

Социальная политика охватывает широкий спектр социальных проблем, среди которых хотелось бы обратить внимание на демографическое развитие, семейную политику, систему здравоохранения и социального обеспечения. Нам представляется необходимым отметить, что понятие «социальная политика» включает в себя и такие сферы, как налогообложение, пенсионная политика, трудовое законодательство, политика доходов населения и вопросы занятости.

Сфера функционирования рынка рабочей силы включает в себя систему подготовки и переподготовки кадров, высвобождение рабочей силы и обеспечение ее социальной защиты, перекалфикацию безработных и обеспечение их работой в отраслях с неполной занятостью, подготовку и распределение вступивших в трудоспособный возраст молодых людей, системное управление различными рынками рабочей силы.

Для решения проблемы приобретения гибкости труда необходимо устранить дисбаланс между спросом на труд и его предложением и установить оптимальное соотношение равновесной и фактической оплаты труда².

Поскольку для современного российского общества характерна значительная социальная поляризация, следует отметить, что одним из важнейших направлений социальной политики выступает борьба с бедностью и нищетой – снижение уровня дифференциации доходов, основанием которого служат формирование эффективной системы оплаты труда, регулирование доходов через политику цен, коллективные договоры, перераспределение доходов через налоги, поддержка среднедушевого дохода семьи на уровне не ниже прожиточного минимума, мониторинг уровня жизни населения в стране. Задачами социальной политики являются сглаживание конфликтных ситуаций, разработка мер смягчения социального неравенства и выработка новых критериев социальной справедливости, а также определение социальных приоритетов на основе выявления интересов разных социальных групп и способов их сочетания в целях наиболее успешного регулирования процессов социальной дифференциации общества.

В целях урегулирования социальной дифференциации общества и решения проблемы бедности населения требуется, во-первых, обеспечить

поддержание основных доходов на уровне, необходимом для действующих в обществе стандартов потребления. Этот метод направлен на сокращение численности бедного населения и включает в себя меры предупреждения увеличения бедных и поэтому связан с проведением такой экономической политики, которая позволила бы увеличить доходы основной массы населения, организовать механизм оказания поддержки нуждающимся. Во-вторых, необходимо обеспечить адресную социальную помощь тем нуждающимся, которые находятся в крайне тяжелом материальном положении. Данный способ является основным для развивающихся стран, но в определенных случаях может применяться и в развитых странах.

С началом экономических преобразований произошли фундаментальные изменения в механизмах регулирования дохода и, как следствие, в степени дифференциации материального положения по этому критерию. Таким образом, проблема социальной дифференциации в зависимости от уровня дохода – новый и недостаточно изученный аспект исследования тенденций развития социальной структуры нашего общества.

Следовательно, социальная политика в условиях формирования рыночных отношений представляет собой деятельность общественных институтов, государства и местных органов власти по устойчивому воспроизводству и развитию социальной сферы, преодолению социальной напряженности, направленной на обеспечение условий жизнедеятельности, удовлетворяющих жизненным потребностям людей, заключающуюся в регулировании воспроизводства рабочей силы, уровня жизни, доходов, условий труда, повышении уровня и качества жизни населения посредством управляющего воздействия на социальную сферу.

В современных социально-экономических условиях формирования российской модели рынка труда на всех уровнях управления экономической возникает необходимость качественных изменений в профессионально-квалификационной структуре рабочей силы.

Среди негативных факторов, которые послужили первоочередными причинами ухудшения структуры, состава и качества человеческого фактора, можно указать такие, как падение реальной заработной платы и рост удельного веса теневых источников денежных доходов, снижение трудовой мотивации, нарастающий курс экономики на добывающую промышленность, а также отрасли, связанные с первичной переработкой природных ресурсов – нефти, газа, алюминия – и, как следствие, возрастание потребности в низкоквалифицированном персонале, работающем на устаревшем оборудовании³. До сих пор российская экономика ориентирована на мало-квалифицированную рабочую силу. Данный факт служит свидетельством того, что в действительности отсутствуют кардинальные структурные



сдвиги и спрос на квалифицированную рабочую силу⁴. Это не могло не сказаться на результатах хозяйственной деятельности макроэкономики, отраслей региональной экономики, отдельных предприятий. Необходимо отметить также и то, что на федеральном и региональном уровне отсутствует промышленная, инвестиционная и структурная государственная политика. Для современного российского общества характерна и сильная сегментация отдельных субъектов Российской Федерации по уровню социально-экономического развития с нарастающей тенденцией к дальнейшей дифференциации⁵. Если провести анализ указанных выше явлений, то можно сделать вывод о том, что рассмотренные процессы – типичные признаки кризисного состояния системы рабочих мест и занятости в России. В связи с этим возникает необходимость «принятия незамедлительных мер со стороны государства, направленных на рост производительности труда за счет интенсивных факторов: новых информационных технологий, отраслевой реструктуризации рабочих мест с позиций экономической эффективности, образования, профессионализма, заинтересованности в трудовой карьере и доходах, связанных с оплатой труда, диверсификацией знаний, навыков и умений»⁶.

Проанализировав ситуацию, складывающуюся на современном российском рынке труда, и вопросы, связанные с его урегулированием, хотелось бы указать на необходимость создания механизма социальной защиты граждан на рынке труда. На наш взгляд, он представляется действенным и эффективным экономическим инструментом, который, с учетом всех аспектов трудовых отношений, а также его правового оформления, находящегося в ведении государства, способен урегулировать воспроизводство рабочей силы и обеспечить более успешное, надежное и эффективное функционирование механизма регулирования российского рынка труда. Инструменты социальной защиты работников должны быть органично связаны с рынком труда и выполнять аналогичную функцию, а именно способствовать формированию рынка труда как саморегулирующейся системы.

В условиях централизованной государственной экономики сформировались такие традиционные патерналистские меры социальной защиты, которые в современном обществе не могут быть использованы в полной мере, поскольку не соответствуют реалиям рыночного хозяйствования. В результате перехода к рыночным отношениям назрела необходимость создания новых механизмов социальной защиты, которые будут отвечать следующему требованию: они должны оказывать воздействие не столько «извне» (государство как внешняя сила для рыночных структур), сколько «изнутри» формирующихся экономических отношений. Следовательно, возникает вопрос о несоответствии единичных, фрагментарных, слабо увязанных между собой постановлений

и мероприятий современной действительности, что вызывает необходимость реформирования патерналистских механизмов социальной защиты, создания ее единой системы, привязанной к рыночной экономике⁷.

Система социальной защиты представляет собой необходимое условие воспроизводства рабочей силы. Это связано с тем, что она включает в себя поддержку занятости работников, особенно наименее конкурентоспособных, на рынке труда, социальное страхование безработицы⁸. Социальная защита выступает не просто как система направлений деятельности федеральных и региональных органов власти, но и как совокупность дифференцированных по функциям социальных институтов, задача которых – непосредственно осуществлять функции социальной защиты. Основой осуществления программы социальной защиты граждан должен стать дифференцированный подход к разным группам населения, различающимся по целому ряду социально-демографических признаков и оказывающимся на рынке труда в неравных условиях. Следовательно, основное назначение системы социальной защиты – обеспечить равные «стартовые условия» различным категориям населения и смягчить возникающее неравенство⁹.

Рынок рабочей силы имеет свои специфические особенности, которые заключаются в том, что его внутренние регуляторы не только ориентированы на уровень цен на рабочую силу, но и связаны со многими факторами социального и социально-психологического характера, среди которых можно указать такие, как содержание и удовлетворенность трудом, возможность профессионального роста¹⁰. В связи с этим, а также в силу социальной важности эффективного функционирования рынка труда необходимо квалифицированное регулирование. Формирование такой системы представляется одной из важнейших социальных реформ в России¹¹.

Неотъемлемым элементом механизма регулирования рынка труда и фактором экономического развития российского общества выступает мобильность рабочей силы, как добровольная, так и вынужденная – в том случае, когда она вызвана экономическими причинами и не имеет четких границ. Для увеличения мобильности рабочей силы требуется, как правило, развитая инфраструктура, обеспечивающая нормальный режим функционирования рынка труда. Основным элементом такой инфраструктуры является, по нашему мнению, не только государственная служба занятости, включающая органы трех уровней управления – общегосударственного, регионального и локального, – но и совокупность мер законодательного обеспечения этой деятельности регионального уровня, которые четко определяли бы права, регулировали бы создание равных возможностей для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений.



Институт содействия трудоустройству в самом общем виде можно представить как некую систему, компонентами которой являются персонал, функции, им выполняемые, социальное оснащение и результаты функционирования. Основной социальной функцией института содействия трудоустройству населения выступает создание эффективного цивилизованного рынка труда, который призван решать вопросы двустороннего обеспечения: с одной стороны – работодателя рабочей силой, а с другой стороны – работника работой, достойной заработной платой, нормальными условиями труда. В современных социально-экономических условиях возникла потребность общества в оказании услуг по трудоустройству, которая приобретает все более выраженную форму на этапе формирования рыночных отношений и становления российской модели рынка труда. Экономические преобразования, которые происходят в российском обществе и напрямую связаны с развитием экономики и рыночных отношений, способствуют возникновению проблем в сфере занятости населения. Данные проблемы настолько остро проявляются в современных социально-экономических условиях, что вызывают необходимость управления процессами, происходящими на рынке труда. Это повлекло за собой необходимость создания соответствующей единой государственной службы занятости населения, основная функция которой заключается в поддержании общественного равновесия и регулировании процессов функционирования социальных общностей на рынке труда.

Следует отметить, что в регулирование процессов функционирования рынка труда вовлекается не только федеральный, но и региональный уровень. Особую актуальность приобретает решение данных проблем на уровне отдельных регионов. Различные условия функционирования региональных рынков труда требуют персонализированного подхода к его управлению и развитию в каждом регионе, а также к определению путей межрегионального выравнивания рынков труда. Региональные службы занятости проводят ежегодный мониторинг, руководят разработкой и реализацией территориальных программ и работой местных служб занятости, планируют и финансируют их деятельность, предоставляют в необходимых случаях экспертную помощь.

В регионе главными факторами, влияющими на рынок труда, выступают демографические причины – преобладание числа выходящих на рынок труда над покидающими его при ухудшении соотношения спроса и предложения рабочей силы. Следовательно, необходимо создание дополнительных, а также сохранение и поддержка экономически целесообразных рабочих мест, развитие временной занятости. Реализация этих мероприятий возможна на основе использования средств местного (а в случае исключительной остроты ситуации – и федерального) бюджета для

финансирования инвестиционных проектов, проведения конкурсов работодателей на получение средств из фонда занятости в целях организации рабочих мест, предоставления налоговых льгот работодателям, создающим и сохраняющим рабочие места, финансирования общественных работ и стимулирования самозанятости населения. Имеет место также необходимость проведения мероприятий, предполагающих содействие миграции трудоспособного населения за пределы региона в поисках работы. Географическая мобильность в значительной мере может устранить местные проблемы безработицы. Однако одновременно с поощрением собственно географической мобильности нужна еще и целенаправленная политика повышения мобильности капитала, которая предполагает разные виды целевых субсидий и помощи для того, чтобы заставить предприятия перемещать рабочие места в охваченные безработицей части страны.

Одним из современных факторов, влияющих на становление рынка труда в регионе, является банкротство предприятий. Мероприятия, регулирующие рынок труда, должны быть направлены в первую очередь на социальную поддержку лиц, неконкурентоспособных на рынке труда, а также на поиск инвесторов для быстрого и эффективного, с точки зрения его состояния, реперофилирования обанкротившихся предприятий. В этом случае местным администрациям следует активизировать проведение инвестиционных торгов, конкурсов, подготовку вариантов инвестиционных предложений.

При регулировании регионального рынка труда используют методы регулирования спроса и предложения рабочей силы. Социально-экономические механизмы управления спросом рабочей силы представляют собой мероприятия по изменению экономического поведения коллективных хозяйствующих субъектов, связанного с повышением уровня их организационной культуры, степенью их адаптации к условиям и требованиям рыночной среды¹². В свою очередь, эти методы делятся на методы увеличения и сокращения спроса на рабочую силу.

Использование методов стимулирования увеличения спроса на рабочую силу направлено на обеспечение и поддержку занятости, а также развитие отраслей, приоритетных для данной территории. В этом направлении важным представляется стимулирование создания новых и временных рабочих мест как мерами общеэкономического, так и регионального регулирования трудовых ресурсов. Это прежде всего установление системы льготного налогообложения и кредитования для отраслей и регионов, где желательно увеличение спроса на рабочую силу; возмещение предприятиям затрат на переобучение и обучение работников, создание условий экономической заинтересованности предприятий в обеспечении занятости молодежи, инвалидов и других групп



населения, неконкурентоспособных на рынке труда; создание временных рабочих мест.

Социально-экономические механизмы формирования предложения рабочей силы представляют собой мероприятия по изменению экономического поведения индивидуальных субъектов, связанного с развитием индивидуального образа мышления как инструмента оценки и выбора экономических альтернатив жизненного пути¹³. Данные методы регионального регулирования аналогично первой группе делятся на методы увеличения и сокращения предложения рабочей силы.

В современных условиях развития российского общества увеличение предложения рабочей силы на рынке труда в целом представляется вряд ли возможным. Предложение рабочей силы сегодня ни по профессиональной, ни по квалификационной структуре не отвечает динамике спроса. Сегодня необходимо организовать четкую систему профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации в системе государственной службы занятости или других учебных заведениях; разработку специальных программ по повышению конкурентоспособности отдельных групп населения на рынке труда.

В условиях стабильного превышения предложения рабочей силы над спросом особо актуальным становится сокращение предложения на рынке труда в целом. Меры по сокращению предложения рабочей силы должны проводиться не только в общегосударственном масштабе, но и на региональном уровне. Стимулирование оттока рабочей силы с рынка труда может быть осуществлено путем снижения возрастного ценза выхода на пенсию и увеличения пенсионных выплат, поощрения досрочного выхода на пенсию. Эти методы регулирования рынка труда, подразделенные на методы регулирования спроса и предложения рабочей силы, носят достаточно общий и условный характер. Выбор конкретных методов эффективного управления рынком труда во многом зависит от складывающейся ситуации в данной сфере. Следовательно, необходимым становится анализ факторов и условий функционирования каждого конкретного регионального рынка труда.

На спрос и предложение труда, а также занятость в целом оказывают влияние социальные факторы, связанные с управлением, регулированием отдельных сфер, областей социально-экономических отношений, которые получили название институций (от лат. *institutio* – установление). Среди них можно указать такие, как обычаи, престижность профессии, привлекательность трудовой деятельности, уровень жизни и социальной защищенности, наличие деловых, родственных, дружеских связей, национальные особенности и профессиональные традиции в трудовых отношениях страны. На основе институций возникают дискриминация по полу и цвету кожи, сегрегация работников по профессиональным мотивам.

На адаптацию предложения на рынке труда к его спросу направлена деятельность такого социального института, как биржа труда, которая осуществляет посреднические операции между ищущим работу и работодателем. Биржа труда стремится распространять информацию о свободных рабочих местах, чтобы рынок труда функционировал быстрее и мобильнее. Данный факт имеет приоритетное значение, связанное с тем, что информация о ситуации на рынке труда представляет собой актуальную проблему: чем лучше поставлена служба информирования о свободных местах, тем проще соединить ищущих работу и свободные рабочие места.

В связи с этим в практике деятельности службы занятости одной из первоочередных задач является организация информационного пространства, позволяющего получить максимум сведений о ситуации на региональном рынке труда, возможностях профессиональной подготовки и переподготовки, вакансиях, требованиях, предъявляемых работодателями к качеству рабочей силы. Создание новых и координация деятельности существующих структур, решающих данную задачу, сегодня как никогда актуальны. В подобных центрах можно получить различные консультации, составить резюме, отработать навыки поиска работы и самопрезентации, принять участие в деловых играх и собеседованиях с работодателем.

При службах занятости и биржах труда функционируют социологические отделы, основным направлением деятельности которых выступают изучение конъюнктуры рынка труда и выдача прогнозов по ее изменениям, социологический анализ информации о лицах, оставшихся без работы, получение социологической информации для рекомендаций по созданию новых рабочих мест, проведение исследований по вопросам повышения квалификации и переобучения временно незанятых работников, выявление общественного мнения населения о возможностях трудоустройства, выполнение нестандартных целевых и поисковых исследований в области рынка труда¹⁴.

Проблема повышения профессионального мастерства, овладения широким кругом профессиональных знаний не только имеющихся, но и смежных профессий – основа сдвигов во всей производственной деятельности рабочих, преобразования существующих в настоящее время типа и уровня квалификации. Данная проблема теснейшим образом связана с необходимостью формирования объективных условий для эффективной трудовой деятельности работника.

Значимой социальной задачей является повышение исходного уровня квалификации молодого работника. Одна из серьезных проблем, связанных с изменениями на рынке труда, – угроза безработицы для молодых специалистов, окончивших вузы. В связи с чем сегодня весьма актуальным становится достижение синтеза высшего образования и рынка труда. С этой целью необходимы серьезные науч-



ные исследования как на уровне регионов, так и отдельных вузов. Занимаясь исследованиями рынка занятости, необходимо определять приоритетные направления развития высшей школы, потребности в специалистах различных категорий, вводить новые учебные дисциплины, необходимые в данный период. В то же время и каждому конкретному вузу теперь нужно учиться прогнозировать спрос на специалистов того или иного профиля как в краткосрочном, так и в долгосрочном плане, внося изменения в учебные планы и программы¹⁵.

На наш взгляд, необходимо отметить, что одной из обязанностей служб занятости является профессиональное обучение и переподготовка незанятого населения, следовательно, от деятельности служб занятости во многом зависит и ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда. Причина неудовлетворительного положения молодежи на рынке труда, по-видимому, кроется в том, что система профессионального обучения, осуществляемая службами занятости, в настоящее время недостаточно эффективна. Ярким подтверждением этого выступает медленно меняющаяся структура специальностей и подготовка специалистов «вообще», а не с учетом потребностей региональных рынков труда¹⁶.

Для решения вышеуказанных проблем необходима государственная молодежная политика, которая позволит обеспечить, во-первых, соблюдение прав молодежи, во-вторых, гарантии в сфере труда и занятости, в-третьих, содействие предпринимательской деятельности и, наконец, в-четвертых, государственную поддержку молодым семьям. Механизм диагностики рисков всех участвующих акторов, разработки и внедрения социальных технологий, которые будут способствовать минимизации возникающих рисков, может реализоваться только в случае решения таких задач, как изучение ожиданий молодых специалистов, определение формальных и неформальных норм, выполняющих регулирующую функцию в ходе взаимодействия субъектов российского рынка труда, исследование ожиданий работодателей относительно качественных параметров предлагаемой рабочей силы.

Специфика решения проблемы занятости молодежи на российском рынке труда заключается в применении такого института, как армия, в других же странах используют альтернативный армейской службе институт – социальные работы¹⁷. Социальная работа способствует предотвращению маргинализации и утраты места в стабильной социальной системе, однако, на наш взгляд, неправомочно было бы считать, что происходит предотвращение нисходящей социальной мобильности и имеется возможность подъема по социальной лестнице.

Одним из путей решения проблемы безработицы такой категории, как молодежь, представляются различные формы эпизодической, второстепенной занятости, социально-экономическая

суть которой заключается в том, что эти работы не требуют квалификации, к ним легко адаптируются и их легко прекращают, поскольку их выполнение в социальном и экономическом плане неприемлемо для постоянной рабочей силы и не требует ее. Эпизодическая занятость не распространяется на тяжелые и вредные работы, где предусмотрено материальное стимулирование. Таким образом, молодые люди периодически участвуют в сезонных работах и работах общественного местного значения в качестве разнорабочих¹⁸.

Для решения и ликвидации проблемы молодежной безработицы необходимы взаимодействие и согласованная политика образовательных, государственных, профсоюзных организаций, направленные на профессиональное обучение и включение в общественное производство молодежи. На основе государства возможна реализация схемы «система профориентации – система образования – система занятости».

Для современного российского рынка труда характерно наличие актуальнейшей проблемы невостребованности выпускников, их неконкурентоспособности и несоответствия предложениям на рынках труда. Продолжается рост числа нетрудоустроенных выпускников, поэтому следует скорректировать профили обучения, ввести новые профессии, специальности в связи с изменением ситуации на рынке труда, сократить прием в учебные заведения по невостребованным специальностям.

Одной из ключевых проблем трудоустройства молодежи является практическое отсутствие государственных механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг. Центральная задача модернизации образования сегодня – обеспечение современного качества обучения, выстраивание эффективной системы образования, адекватного современным условиям развития российского общества. За последние годы в системе профессионального образования происходят значительные структурные и институциональные преобразования как на федеральном, так и на региональном уровнях.

В результате перехода к рыночным отношениям произошли быстрые перемены в технологиях, которые повлекли за собой изменение качества рабочей силы, приоритетность приобретают гибкость, квалифицированность, универсальность, самостоятельность, индивидуальность. Следовательно, для решения проблемы адаптации на современном рынке труда работнику необходима «гибкость», то есть способность быстро переучиваться и в короткий срок менять профессию. В связи с этим в российских социально-экономических условиях вследствие смены технологий происходит смена ценностей института образования, а именно узкое профессиональное (высшее, не говоря уж о среднем специальном) образование становится неэффективным. В результате специ-



ализированные технические институты пере-квалифицировались в университеты (специфика же нашего российского общества заключается в том, что происходит только смена названия, а качественных изменений не наблюдается). Соответственно, удельный вес фундаментальных общенаучных дисциплин во всех образовательных программах неуклонно возрастал¹⁹.

Для решения проблемы безработицы, таким образом, необходима гибкая система образования, которая может быстро реагировать на требования, которые выдвигают новые технологии и новый спрос. Это касается и начального образования, и высшей школы, и различных курсов и переподготовки на рынке труда, и обучения на рабочих местах. На формирование рыночной экономики, развитие научно-технического прогресса, организацию социальной структуры, установление системы ценностей и моральных нормативов оказывает немаловажное воздействие предпринимательство. Однако фактическая ограниченность социального слоя предпринимателей на фоне высокой значимости их общественной роли обуславливает необходимость выработки на уровне государства экономико-правовых условий, способствующих легальному раскрытию производственного, организационно-управленческого и инновационного потенциала предпринимателей для более полного удовлетворения общественных потребностей. Реализация этой задачи связана с согласованием частных интересов предпринимателей с интересами общества в целом в рамках функционирования выработанных субъектами управления социальных механизмов регулирования экономических процессов.

На гибкость рынка труда оказывает воздействие и налоговая система. Подходный налог и социальные взносы создают разницу между заработной платой после вычета налога, с одной стороны, и общими издержками работодателей на заработную плату – с другой. Чем больше эта разница, тем дороже она обходится предпринимателям как средство побуждения рабочей силы к переезду или смене работы. Высокие подходный налог и взносы предпринимателей, по-видимому, снижают мобильность на рынке труда.

Для решения проблемы увеличения структурного дисбаланса на рынке труда между спросом и предложением по профессионально-квалификационному срезу необходимо провести ряд мероприятий: во-первых, ввести жесткий контроль приема во все вузы и колледжи со стороны департамента занятости, министерства труда и министерства образования; во-вторых, организовать систему социальных стандартов в профессиональном образовании, а именно: стандарта профильности вузов; нормативов финансирования из федерального бюджета (из расчета не более 170 студентов на 10 тысяч человек); нормативов соотношения госбюджетного и коммерческого вузовского образования; стандарта эффективности образования,

рассчитанного как предельно допустимый уровень невостребованности выпускников на рынке труда; в-третьих, определить в департаментах занятости меры по стимулированию ухода из системы занятости неперспективных категорий рабочей силы, то есть пенсионеров, специалистов тех профессий, которые на рынке труда являются наиболее избыточными²⁰.

Таким образом, перед субъектами рынка труда возникают такие задачи, как развитие отраслей экономики, способных обеспечить увеличение спроса на рабочую силу; осуществление мероприятий, направленных на защиту граждан от безработицы; формирование условий для развития эффективного рынка труда; обеспечение адекватной социальной защиты безработных. Первоочередными задачами в этом плане являются качественное оказание услуг службы занятости безработным в новых условиях финансирования и нормативно-правового обеспечения, расширение взаимодействия с министерствами и ведомствами региона, администрацией муниципальных образований, работодателями по вопросам занятости населения, обеспечение дополнительных гарантий особо нуждающимся, расширение взаимодействия с работодателями, развитие профессионального образования с учетом потребностей рынка труда, развитие системы социального партнерства в регионе.

Современная ситуация в сфере занятости населения на региональном уровне требует существенных корректив и принятия необходимых мер по реализации законов и постановлений на федеральном уровне, определяющем основные процессы формирования и функционирования рынков труда. Сегодня каждый из регионов стоит перед вопросом, в каком направлении необходимо двигаться, чтобы решить проблему недостаточности спроса на труд и ее последствий – потенциальной безработицы, неполной занятости, высокой безработицы. Ситуация на рынке труда в Российской Федерации, несмотря на ряд позитивных изменений, остается достаточно напряженной. В настоящее время представляется необходимым продолжить анализ факторов формирования и функционирования рынка труда и его структурных особенностей, обусловленных региональной спецификой. В сфере занятости назрела необходимость структурной перестройки экономики в интересах российского общества, осуществления современной кадровой политики, организации повышения экономической активности населения, обеспечения возможности организации труда на условиях полной и продуктивной занятости трудоспособного населения, создания инновационных производств и новых рабочих мест, адекватных требованиям социально-экономической действительности, обеспечения защиты трудовых прав и интересов рабочей силы, содействия общественно значимому эффективному и инновационному предпринимательству.



Примечания

- ¹ См.: Волков Ю. Г. Социальный механизм формирования всесторонне и гармонически развитой личности. М., 1984; Завадская Л. Н. Механизм реализации права. М., 1993; Дыльнов Г. В., Шабалин В. А. Социальный механизм законодательной власти: Вопросы методологии. Саратов, 1992 и др.
- ² См.: Голуб О. Ю. Социальные механизмы адаптации на российском рынке труда. Саратов, 2002. С. 171.
- ³ См.: Кузнецов С. Г. Прогнозирование спроса на рабочую силу // Вопросы статистики. 2001. № 7. С. 14.
- ⁴ См.: Голуб О. Ю. Указ. соч. С. 171.
- ⁵ См.: Демин Д. Г. [и др.] Профессионально-квалификационная структура рынка труда / Д. Г. Демин, А. Н. Кочетов, Н. П. Крюков, А. В. Саушкин. Саратов, 2004. С. 3.
- ⁶ Там же. С. 4.
- ⁷ См.: Шахтеры и рынок (социологический взгляд из Восточного Донбасса). Ростов н/Д, 1999. С. 135–136.
- ⁸ Там же. С. 96.
- ⁹ Там же. С. 98, 115, 123.
- ¹⁰ Там же. С. 135.
- ¹¹ Там же. С. 95.

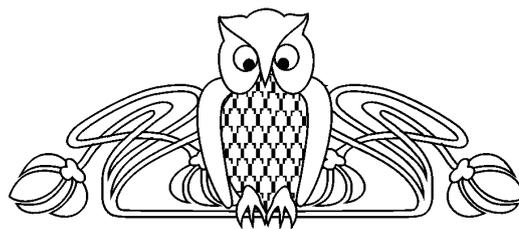
- ¹² См.: Соколова Г. Н. Социальная политика постсоветского государства в сфере рынка труда и трудовых отношений // Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы: в 3 т. М., 2003. Т. 1. С. 299.
- ¹³ Там же. С. 299.
- ¹⁴ См.: Шахтеры и рынок ... С. 99.
- ¹⁵ См.: Синягин А., Фролкин П. Выпускники вуза: перспективы трудоустройства // Человеческие ресурсы. 1999. № 1–2.
- ¹⁶ См.: Шухарева О. Н. Проблемы занятости молодежи на современном этапе развития общества // Социальная политика в проблемном регионе. Пенза, 2004. С. 39.
- ¹⁷ Социальные работы – это непрестижные, малооплачиваемые работы, не связанные с непосредственным производством материальных благ и рыночной, коммерческой деятельностью (см.: Дорин А. В. Экономическая социология. Минск, 1998. С. 78).
- ¹⁸ Там же. С. 79.
- ¹⁹ См.: Зотов А. Ф. Современные тенденции в развитии отношения человек – природа – общество и перспективы цивилизации западного типа // Человек и современный мир. М., 2002. С. 95–96.
- ²⁰ См.: Демин Д. Г. [и др.]. Указ. соч. С. 51.

УДК 316.334.2

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ ПОТРЕБИТЕЛЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ БРЕНДОВ

В. П. Воробьев, О. Л. Голубовская

Пензенский государственный университет
E-mail: GolubovskajaOlja@mail.ru



В статье представлены результаты авторского исследования потребительского поведения населения региона, проведен анализ отношения жителей региона к марочным товарам Пензенской области, выделена и охарактеризована группа наиболее лояльных потребителей региональных брендов.

Ключевые слова: социальный портрет, бренд, региональный потребитель.

Social Portrait of the Consumer of Regional Brands

V. P. Vorobyev, O. L. Golubovskaya

The article presents the results of the author's research of consumer's behaviour of Penza region, the analysis of the relation degrees of consumer's adherence to local brands of the Penza region is carried out, the group of the most loyal consumers of regional brands is allocated and characterized.

Keywords: social portrait, brand, regional consumer.

Трансформация российского общества на принципах рыночных отношений обусловила возрастание интереса исследователей к ряду проблем, не характерных для плановой экономики. В частности, осмысление региона как особого «ме-

зоуровня большого общества»¹ и переориентация производства актуализировали необходимость изучения ценностной системы и поведенческих установок региональных потребителей, а также выделения целевых групп, отличающихся наибольшей приверженностью по отношению к региональному продукту. Мы предприняли попытку охарактеризовать потребителя региональных брендов с точки зрения социальных характеристик, составив его социальный портрет.

В социологии отсутствует четкое определение понятия «социальный портрет», однако ученые-социологи дают определение данным терминам по-отдельности. Так, с точки зрения российского социолога Г. В. Осипова, «социальное – это совокупность тех или иных свойств и особенностей общественных отношений, интегрированных индивидами или общностями в процессе совместной деятельности в конкретных условиях, и проявляющееся в их отношении друг к другу, к своему положению в обществе, к явлениям и процессам общественной жизни»². Под термином «портрет» ученый понимает «изображение (образ) какого-либо человека либо группы