

Методологические вопросы исследования социально-трудовой сферы региона

О. А. Алексеев

Башкирский государственный университет

Россия, Республика Башкортостан, 450076 г. Уфа, улица Заки Валиди, 32.

Email: aleksoa@yandex.ru

В статье дано концептуальное обоснование исследования социально-трудовой сферы в качестве «воспроизводственного ядра» человека как работника и субъекта социально-трудовых отношений. Сделан ряд уточнений и методологических замечаний относительно содержания и системной связности компонентного состава социально-трудовой сферы региона, выбора критериев оценки ее состояния для построения параметрических моделей различной сложности, этапов оценки, методического обеспечения исследований и организации мониторинга социально-трудовой сферы.

Ключевые слова: социально-трудовая сфера региона, труд, социальная сфера, социально-трудовые отношения, трудовой потенциал.

Социально-трудовая сфера занимает одно из центральных мест в воспроизводстве жизни человека и общества. Социально-трудовую сферу следует понимать как взаимосвязанное единство трудовых и социальных отношений. Однако в экономической литературе порой смешивают понятия «трудовые отношения» и «социально-трудовые отношения», «социально-трудовая сфера» и «социальная сфера». Социальная сфера общества содержательно шире. С позиции социологии, это сфера, где воспроизводится сам человек (в своих общественнозначимых качествах как личность) и его непосредственное социальное окружение – семья, коллектив (включая трудовой, учебный и др.), иные социальные группы и сообщества людей. С экономической точки зрения, социальная сфера играет особую роль в системе общественного воспроизводства – «обеспечивает накопление и расширенное воспроизводство индивидуального человеческого капитала и совокупного человеческого потенциала общества как специфической формы его нематериального богатства» [5, с. 432]. Социально-трудовая сфера неразрывно связана с социальной как часть и целое. Более того, в той мере в какой труд остается в качестве основного способа социального бытия человека в обществе и средством его социализации можно утверждать, что социально-трудовая сфера – это ядро социальной сферы, которое определяет параметры воспроизводства человека как работника (его актуальные трудовые качества и трудовой потенциал) и как личности – субъекта социально-трудовых отношений.

Таким образом, центральным элементом социально-трудовой сферы (далее СТС) выступает человек, взаимодействующий с другими людьми и их социальными образованиями (социальными группами, институтами, организациями) по поводу условий использования и организации труда, роста его производительности, заработной платы, социальной защиты и т.п. Отсюда понятно различие «социально-трудовых» и «трудовых» отношений. Если «трудовые» – это отношения между сотрудниками (персоналом) непосредственно в процессе труда, то «социально-трудовые», так или иначе, опосредованы отношением к средствам производства. Именно из этого базисного отношения выстраивается вся система отношений между работниками и работодателями.

Также важно отметить, что в экономической литературе нет достаточной определенности в понимании содержания СТС, состава ее основных компонентов и структуры. Представляется, определенную структурность в понимании СТС может придать ее двойственное рассмотрение как сферы воспроизводства работника (субъекта труда) и личности (субъекта социально-трудовых отношений). Понимая СТС как среду воспроизводства человека как работника и личности, можно достаточно полно выявить состав ее компонентов и необходимые системные связи.

Компоненты воспроизводства человека как работника достаточно полно определяются воспроизводственным циклом рабочей силы. СТС включает все компоненты ее воспроизводства: профессиональную подготовку, занятость, условия использования рабочей силы и формирование заработной платы как экономической основы воспроизводства рабочей силы работника и его семьи. С другой стороны, компоненты его воспроизводства как субъекта социально-трудовых отношений определяются процессами и институтами социального сопровождения воспроизводственного цикла рабочей силы: охрана труда и здоровья, социальная защита, страхование и социальное обеспечение, государственная политика занятости и регулирования уровня жизни населения, институты социального партнерства и рынка труда, социально-культурный комплекс (культура, здравоохранение, образование и т.д.).

Исходя из этого, можно заключить, что уровень воспроизводства человека труда в его количественных и качественных характеристиках определяется, с одной стороны, технико-технологическим уровнем производства и потребностями рынка труда, с другой – уровнем развития социальной инфраструктуры, формирующей социальную среду воспроизводства.

Следующий методологически важный вопрос касается критериев оценки состояния СТС и релевантного набора параметров, адекватно отражающих ее состояние и развитие. Для получения объективной картины состояния СТС и адекватной оценки ее воспроизводственного потенциала следует перейти от «сферного подхода», рассматривающего отдельные области общественной жизни и деятельности как изолированные

друг от друга сферы, к системному подходу. Исходя из системной методологии, анализ СТС региона должен исходить из представлений о целостности и сбалансированности экономической и социальной подсистем. Отсюда устанавливаются критерии состояния внутренней и внешней среды и определяющие факторы.

К внешним факторам, влияющим на социально-трудовую подсистему региона, можно отнести: федеральное законодательство о труде и политику федеральных органов власти в сфере труда и занятости; внешние экономические тенденции и политические изменения (в частности, государственная региональная политика); уровень развития национального рынка труда и т.д. К внутренним факторам: уровень развития связей между региональными субъектами социально-трудовых отношений, состояние регионального рынка труда, уровень регулирования трудовых отношений и правоприменительной практики, демографические тренды и миграционные процессы в регионе; задачи и приоритеты региональной политики органов власти в сфере труда и занятости и т.п. Разделение на внешние и внутренние факторы в данном случае произведено на основе выделения различных системных уровней управления.

В обобщенную системную модель СТС как объекта исследования также следует заложить параметры, отражающие уровень развития институтов социального сопровождения воспроизводства трудовых ресурсов региона (социальная защита, страхование, партнерство, ответственность бизнеса), а также параметры состояния социальной инфраструктуры региона (учреждения социально-культурного комплекса, включая объекты социальной инфраструктуры предприятий и организаций). Далее параметры могут выражаться в различных количественных показателях, или коэффициентах, например: обеспеченность лечебно-оздоровительными учреждениями (параметр «здравоохранение»), обеспеченность культурными, просветительскими, культовыми учреждениями (параметр «культура»), обеспеченность детскими дошкольными учреждениями и проч. (параметр «образование»).

Наряду с институциональными и инфраструктурными особую группу должны составлять параметры, характеризующие состояние и уровень воспроизводства самих трудовых ресурсов региона. Однако, с нашей точки зрения, понятие «трудовой ресурс» однобоко отражает характеристики воспроизводства человека как субъекта труда, ограничиваясь преимущественно количественными показателями: экономически активное (занятые, безработные), экономически неактивное население и т.п. Более релевантным системному подходу представляется понятие «трудовой потенциал» [8, с. 111], которое в исходном значении можно понимать как «источник возможностей для развития» и описывать как количественными, так и качественными характеристиками, например такими, как нравственность и способность работать в команде, мотивация к творчеству, социальная активность, уровень самодисциплины и организованности, способность к обучению и др. Таким образом, «трудовой потенциал» поз-

воляет отразить не только технико-экономические характеристики человека как работника, но и социальные – как личности. Справедливо замечено, что трудовой потенциал «все в большей мере рассматривается в качестве элемента более сложной и широкой категории человеческого потенциала как совокупности свойств человека, не сводимых только к способности к труду и имеющих самостоятельную ценность для личности» [4, с. 138].

Следует иметь в виду, что при переходе на более высокие системные уровни (отрасль, регион) проблема редуцируемости – описания сложного объекта конечной совокупностью простых параметров – возрастает. На указанных уровнях совокупный человеческий потенциал – не просто сумма индивидуальных человеческих потенциалов и адекватно может быть описан лишь синергетической моделью, подразумевающей открытость человеческого потенциала и его направленность на развитие. Тем не менее, в простом (суммативном) представлении, совокупный человеческий потенциал может быть понят как «совокупный фонд (запас) знаний, умений, культурных достижений и духовных ценностей членов общества» [5, с. 434]. Другое дело, что не все эти компоненты можно «оцифровать» и представить в виде системы взаимосвязанных показателей. Равным образом, трудовой потенциал не сводится к совокупности профессиональных знаний, умений, физических возможностей и ресурсов рабочего времени. Однако при операционализации сложного понятия неизбежна редукция к совокупности взаимосвязанных простых понятий и далее к сумме показателей той или иной степени интегральности.

С учетом вышеизложенного, рабочим понятием для «трудового потенциала» в анализе социально-трудовой сферы может служить интегральная оценка трудовых ресурсов (в количественном и качественном измерениях), которыми располагает регион (отрасль, предприятие) или общество в целом на данный момент развития его производительных сил (науки, технологий и т.д.). В соответствии с редуцированными (рабочими) моделями трудового потенциала далее можно строить параметрические модели оценки трудового потенциала для того или иного системного уровня, как достаточно узкие, одномерные, так и комплексные.

Так, трудовой потенциал можно измерять через возможный фонд рабочего времени [7, с. 112] или через доходы и затраты [1]. Ю. Г. Одегов предлагает модель комплексной оценки трудового потенциала персонала предприятия, в которой каждая компонента потенциала – профессионально-квалификационный, психофизиологический, творческий мотивационный, моральный – представлена рядом связанных показателей [3, с. 414]. На региональном уровне для измерения трудового потенциала региона (далее ТПР) предлагают использовать такие показатели как: уровень занятости, внутренний региональный продукт на душу населения, фондовооруженность труда, уровень профессионального образования, продолжительность трудовой жизни [6].

А. Давлетбаева и К. Н. Юсупов оценивают ТПР в динамике исходя из соотношения положительных и отрицательных показателей: темпы роста или падения объемов производства, изменения уровней занятости и безработицы, миграционный прирост и выбытие, продолжительность жизни, рождаемость и смертность и др. [9]. Г. В. Якшибаева предлагает индексный метод оценки используя такие показатели как: количество трудоспособного населения в общей численности и уровень занятости, уровни образования и квалификации, уровень заработной платы, оснащенность труда [10]. Несмотря на то, что проблема воспроизводства трудовых ресурсов, и трудового потенциала региона обсуждалась во многих работах (А. Э. Котляра, И. Е. Заславского, Г. С. Вечканова и др.), приходится констатировать, что целостной методологии исследования ТПР до сих пор не создано. В равной мере это можно отнести и к исследованиям СТС региона.

Представляется, что оценка состояния СТС региона должна содержать два этапа: 1) общая оценка состояния ТПР по имеющимся статистическим показателям и 2) целевая оценка, исходящая из целей и задач исследования. На втором этапе могут применяться методики, ориентированные на углубленное исследование интересующих параметров трудового потенциала и особенных условий его воспроизводства. Здесь уместным будет использование факторного метода. Факторный анализ позволяет выделить из множества факторов, влияющих на объект исследования, меньшее их число, наиболее существенным образом определяющих значимые свойства объекта.

Таким образом, система отбираемых для оценки показателей и индикаторов, методы их измерения должны основываться не только на выбранных критериях (объективных и субъективных, например, «степень удовлетворения качеством трудовой жизни»), но и на четко обозначенной и сформулированной функции исследования – с какой целью проводятся измерения и сопоставления и кому они адресуются [2, с. 45–46].

При таком подходе вместе с комплексной целью определяются пути ее достижения и набор показателей, соответствующим образом структурированный под поставленную задачу. При этом набор базовых показателей не должен быть обширным, но сфокусированным на проблеме и концептуально обоснованным. В равной мере указанные организационные принципы применимы при разработке системы взаимосвязанных показателей в целях текущей оценки и мониторинга состояния СТС региона.

Основные направления мониторинга СТС в регионах России должны определяться наиболее актуальными на современном этапе проблемами, связанными с воспроизводством человека как работника и как субъекта социально-трудовых отношений. С нашей точки зрения, это следующие направления: социально-демографические процессы и миграция трудоспособного населения, особенно молодых возрастов; возможности занятости (емкость, структура рынка труда и безработица, особенно моло-

дежная); возможности получения профессиональной подготовки (ее качество и востребованность выпускников), качество трудовой жизни (реальные доходы и их потребительская наполненность); динамика социально-трудовых процессов на предприятиях (условия, безопасность и охрана труда, удовлетворенность социально-трудовыми отношениями и нравственный климат, моральный потенциал, доверие и взаимная ответственность); система социальной и правовой защиты работников; возможности формирования гражданской активности (профсоюзы, социальное партнерство и др.); состояние пенсионной системы и условия пенсионного обеспечения работников, выходящих на пенсию и т.д. (перечень остается открытым).

Необходимость перехода российской экономики к инновационному типу развития обуславливает задачу опережающего формирования трудового потенциала качественно иного уровня. Соответственно важно определить каковы должны быть удовлетворяющие условиям этой задачи критерии и параметры инфраструктурных компонентов СТС и уровень развития институтов социального сопровождения.

Литература

1. Авдеенко В. Н., Котлов В. А. Производственный потенциал промышленного предприятия. М. : Экономика, 1989. 240 с.
2. Зубаревич Н. В. Социальное развитие регионов России: проблемы и тенденции переходного периода. М.: Едиториал УРСС, 2003. 264 с.
3. Одегов, Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : Учебник / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова, Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. – 2-е изд., перераб.и доп. М. : Альфа-Пресс, 2010. 671 с.
4. Проблемы развития человеческого потенциала [Электронный ресурс]: монография / Башкирский государственный университет; Х. А. Барлыбаев [и др.] отв. ред. Г. М. Россинская. М.: Экономика, 2017. URL:https://elib.bashedu.ru/dl/read/Rossinskaja_otv_red_Problemy_razvitiija_chelovecheskogo_potenciala_mon_2017.pdf
5. Проблемы и противоречия воспроизводства в России в контексте мирового экономического развития. Теория. Сопоставления. Поиски / под ред. В. Н. Черковца. М.: Эконом. ф-т МГУ, ТЕИС, 2004. 459 с.
6. Рухманова Н. А. Трудовой потенциал в системе региональной экономики (оценка и регулирование взаимодействия): дис. ...канд. экон. наук. Иваново, 2006. 196 с.
7. Экономика и социология труда / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. М. : ЮНИТИ, 1999. 407 с.
8. Юсупов К. Н. Национальная экономика: учебное пособие / К. Н. Юсупов, А. В. Янгиров, А. Р. Таймасов; под общ. ред. К. Н. Юсупова. – М.: КНОРУС, 2008. 250 с.
9. Юсупов К., Давлетбаева А. Риски в использовании трудового потенциала регионов // РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2010. №1. С. 132–135.
10. Якшибаева Г. В. Трудовой потенциал республики: количественно-качественная характеристика // Экономика и управление. 2007. №3. С. 68–75.

Статья рекомендована к печати кафедрой социологии труда и экономики предпринимательства
Института экономики, финансов и бизнеса БашГУ (докт. эконом. наук, проф. У. А. Назарова)

Methodological issues of social and labor sphere of the region research

O. A. Alexeev

Bashkir State University

32 Zaki Validi Street, 450074 Ufa, Republic of Bashkortostan, Russia.

Email: aleksoa@yandex.ru

The article provides a conceptual justification for the study of the socio-labor sphere as a “reproductive core” of a person as an employee and subject of social and labor relations. A number of refinements and methodological remarks were made regarding the content and system connectivity of the component composition of the socio-labor sphere of the region, the choice of criteria for assessing its condition for constructing parametric models of varying complexity, evaluation stages, methodological support for research and organization of monitoring of the socio-labor sphere.

Keywords: socio-labor sphere of the region, labor, social services, social and labor relations, labor potential.