Усманова Ольга Сергеевна
магистрант кафедры экономики инженерно-экономического факультета
olika125@rambler.ru
Раковская Вера Сергеевна
доцент кафедры экономики инженерно-экономического факультета
raveronika@yandex.ru

Национальный исследовательский Томский политехнический университет

социально-трудовые отношения в России: наблюдение ради развития

мониторинг функционирования системы социально-трудовых отношений: необходимость его применения в России[1]

Аннотация

В настоящее время система социально-трудовых отношений, адекватная современному этапу развития экономики, окончательно не сформирована. Необходимо постоянно отслеживать функционирование системы социально-трудовых отношений с целью прогнозирования ее развития, оценки эффективности социальной и экономической политики государства. Методом, позволяющим это сделать, является мониторинг. В статье определены цель, функции и этапы его проведения, а также показатели, которые должны контролироваться, чтобы не допустить возникновения социальной напряженности.

Ключевые слова: система социально-трудовых отношений, мониторинг, социальная напряженность, прогнозирование, принятие управленческих решений

В России понятие «социально-трудовые отношения»[2] возникло вместе с появлением рыночной экономики. Трудовые отношения анализировались через другие категории: «содержание труда», «характер

[1] Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ (проект № 11-12-70001а/Т).

[2] Авторы статьи не раскрывают содержание понятия «социально-трудовые отношения». В традиционном толковании под ними понимаются связи, возникающие между физическими лицами (между индивидуумами и различными объединениями индивидуумов), а также между физическими и юридическими лицами в процессе трудовой деятельности. – *Прим. ред.*

труда», «дисциплина труда», «форма труда», «отношение к труду», «нормирование труда».

Реформирование современной российской экономики потребовало существенного изменения системы социально-трудовых отношений. Была разрушена действовавшая раньше система социально-трудовых отношений, а новая, адекватная современному этапу развития экономики, окончательно не сформировалась и находится сегодня в стадии развития.

Мониторинг системы социально-трудовых отношений

Несовершенство налоговой и социальной политики, юридических и организационных форм хозяйствования[3] препятствует внедрению новых форм социально-трудовых отношений. Снижение реальной заработной платы и социальной защиты людей, чрезмерная дифференциация в доходах отдельных социальных групп, высокий уровень бедности – все это ведет к глубочайшему расслоению общества, что, в свою очередь, дестабилизирует экономическую и политическую ситуацию в стране, создает угрозу потери управляемости социальными процессами в государстве.

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

Развитие системы социально-трудовых отношений необходимо постоянно контролировать с целью определения вектора развития страны и выработки своевременных управленческих решений. Методом, позволяющим это сделать, является мониторинг функционирования системы социально-трудовых отношений (1).

Под мониторингом функционирования системы социально-трудовых отношений, следует понимать созданную на новых принципах интегрированную систему непрерывного сбора, обработки, накопления, анализа и интерпретации социально-экономической,

развитие системы социально-трудовых отношений необходимо постоянно контролировать с целью определения вектора развития страны и выработки своевременных управленческих решений

[3] Авторы не конкретизируют, что они имеют в виду под «несовершенством налоговой политики», «несовершенством социальной политики» и «несовершенством юридических и организационных форм хозяйствования», а без соответствующих пояснений данные факты нельзя рассматривать как доказанные и как причины, препятствующие внедрению новых форм социально-трудовых отношений. – *Прим. ред.*

социально-психологической, социологической информации о ходе и тенденциях развития социально-трудовых процессов, с использованием социологических и статистических методов получения информации на основе показателей и индикаторов, как учитываемых, так и не учитываемых системой государственной статистики (2).

Этапы осуществления мониторинга

Анализируя результаты мониторинга, возможно, прежде всего, осуществлять прогнозирование развития системы социально-трудовых отношений, предупреждать негативные тенденции, ведущие к возникновению очагов напряженности, оценивать эффективность социальной и экономической политики государства.

Главная задача мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений – это обеспечение органов регулирования и управления полной, своевременной и достоверной информацией о процессах, протекающих в системе социально-трудовых отношений (3).

Осуществление мониторинга должно включать в себя следующие этапы:

1) обозначение целей и проектирование процесса мониторинга, разработка совокупности необходимых показателей, выбор средств и методов сбора информации;

2) наблюдение, изучение и обобщение информации о системе социально-трудовых отношений, создание базы данных;

3) анализ состояния системы социально-трудовых отношений, а также поиск резервов и оценка перспектив ее развития;

4) подготовка информации для принятия управленческих решений по совершенствованию условий функционирования системы социально-трудовых отношений;

5) контроль над результатами управленческих воздействий и формирование информации для дальнейшего наблюдения системы социально-трудовых отношений (4).

вопрос раскрытия факторов, порождающих социальную напряженность, и определение критических пределов этой напряженности является главным при проведении мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений

Вопрос раскрытия факторов, порождающих социальную напряженность, и определение критических пределов этой напряженности является главным при проведении мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений. Это необходимо также для управления социально-экономическим развитием страны, региона и каждого предприятия.

Критична не сама напряженность в системе социально-трудовых отношений, а формы ее проявления, способные вывести систему из равновесного состояния. Улучшение уровня и качества жизни, благосостояния граждан

может и должно быть объектом пристального внимания государства, но это не должно искажать основной его функции – обеспечение национальной безопасности и социальной стабильности.

Показатели, контролируемые с использованием мониторинга

Первоочередной вопрос, который ставится перед мониторингом функционирования системы социально-трудовых отношений как оперативной информационно-аналитической системой непрерывного наблюдения за динамикой социальных процессов, протекающих в стране (регионе или конкретном предприятии) – это какие параметры социальной стабильности, какие факторы вызывают социальную напряженность, и когда она становиться социально опасной, то есть способной вывести наблюдаемую систему из состояния равновесия (5).

Количество показателей для реализации мониторинга системы социально-трудовых отношений должен включать в себя четыре группы:

– общие показатели развития территории (валовой внутренний (региональный) продукт (в том числе всего, на душу населения), индекс физического объема промышленной продукции и др.);

– доходы и уровень жизни населения (сводный индекс потребительских цен, величина прожиточного минимума (в среднем на душу населения) и др.);

– рынок труда, занятость и безработица (численность экономически-активного населения, численность занятых и др.);

– социально-трудовые отношения на предприятиях (движение численности работников по видам экономической деятельности, количество профессиональных заболеваний и др.).

> критична не сама напряженность в системе социально-трудовых отношений, а формы ее проявления, способные вывести систему из равновесного состояния

Данные показатели отражают положение и тенденции системы социально-трудовых отношений, требующие оперативного и непрерывного наблюдения (сбора и анализа данных) и оказывают наибольшее влияние на данную систему. При этом состав ключевых показателей может быть изменен и дополнен в соответствии со сложившейся экономической ситуацией, целями и задачами мониторинга (6).

Важно постоянно осуществлять мониторинг с помощью карт функционирования системы социально-трудовых отношений, чтобы наглядно видеть динамику развития системы социально-трудовых отношений по выделенным ключевым направлениям и предупредить негативные тенденции, которые могут привести к формированию очагов напряженности, а также выявить качественно новые проблемы и провести краткосрочное прогнозирование развития системы социально-трудовых отношений в будущем.

Заключение

Таким образом, мониторинг функционирования системы социально-тру-

довых отношений является важной составляющей для эффективного функционирования государства.
Ясная и понятная концепция мониторинга системы социально-трудовых отношений позволит государству обеспечить национальную безопасность и социальную стабильность в стране.

Литература

1. Волгин Н.А., Одегов Ю.Г. Экономика труда. Социально-трудовые отношения. – М.: Изд-во «Экзамен», 2006. – с. 56.
2. Когут Е.А., Рохчин В.Е. Информационные основы регионального социально-экономического мониторинга. – СПб.: ИЭСП РАН, 1995. – с. 9.
3. Малышев М.Л. Мониторинг социально-трудовой сферы. Учебное пособие. – М.: Перспектива, 2007. – с. 9.
4. Прохоров Ю.Н. Экономический мониторинг рынка услуг общественного питания и его организация: Дис. ... канд. экон. наук: – Москва, 2005. – с. 72.
5. Сосунова И.А. Социально-экономический мониторинг: методологические и методические основы. – М.: Изд-во РЭФИА, 1997. – с. 59.
6. Шевцова Е.М. Социально-трудовые отношения и их регулирование на уровне региона: Дис. ...канд. экон. наук: – Москва, 2004. – с. 23.
7. Раковская В.С. Система социально-трудовых отношений: модельное представление, мониторинг функционирования: Дис. ... канд. экон. наук. – Томск, 2009. – с. 73.

рп

Olga S. Usmanova
Undergraduate, Chair of Economics, Faculty of Engineering and Economics, National Research Tomsk Polytechnic University
Vera S. Rakovskaya
Associate Professor, Chair of Economics, Faculty of Engineering and Economics, National Research Tomsk Polytechnic University

Monitoring the Operation of the System of Social and Labor Relations: the Need for Its Application in Russia

Abstract

The system of the social and labor relations relevant to the present stage of development has not been formed yet. It is necessary to constantly monitor the operation of the system of social and labor relations in order to forecast its development and to evaluate the effectiveness of the state social and economic policy. Monitoring is a method which allows doing that. The article defines the purpose, functions and stages of its implementation, as well as the indicators to be controlled to prevent the emergence of social tension.

Keywords: system of social and labor relations, monitoring, social tensions, forecasting, managerial decision-making