

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ СФЕРОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

А.К. Плюснина

Новосибирский государственный университет
экономики и управления – «НИНХ»

plusnina@ngs.ru

В статье представлены направления модернизации социального управления занятостью населения, которые представляют собой социальную программу управления сферой занятости. Реализация социального управления осуществляется через политику занятости, которая рассматривается автором как политика занятости человека в социуме.

Ключевые слова: безработица, занятость населения, модернизация, политика занятости, социальное управление занятостью, сфера занятости.

Введение

Модернизация российского социума является главной задачей общественного развития. Модернизация связана с созданием стабильного социально-правового демократического государства с высокотехнологичной экономикой и развитой социальной сферой. Модернизация имеет особое значение, поскольку позволит России выйти на передовые рубежи в мире и обеспечить высокий уровень жизни людей. При этом, как отмечают специалисты, модернизация должна осуществляться системно, способствовать качественному обновлению общества и охватывать все сферы жизнедеятельности общества, уровни государственного управления и общественной жизни¹.

В настоящее время модернизационные процессы осуществляются и в сфере занятости населения. Модернизация коснулась, прежде всего, управления занятостью населения. Во-первых, осуществлена передача федеральных полномочий в сфере занятости населения на

региональный уровень, что вписывается в контекст процессов реформирования государственного управления, в частности связанных с децентрализацией части ответственности за полноту и качество оказания государственных услуг в области содействия занятости населения². Во-вторых, создается агрегированный субъект управления занятостью населения на региональном уровне, включающий органы управления занятостью населения региона и службы занятости. В-третьих, принята Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» на 2013–2020 гг., которая отсутствовала начиная с 2002 г. Несмотря на начавшийся процесс модернизации сферы занятости населения, данный процесс нельзя назвать успешным.

Для эффективного функционирования сферы занятости населения, на наш взгляд, необходимо осуществить дальнейшую модернизацию социального управ-

¹ Готово ли российское общество к модернизации. Аналитический доклад. – М.: Институт социологии РАН, 2010. – С. 3.

² Потемина Н. Модернизация управления государственной службы занятости населения: западная и отечественная практика // Человек и труд. – 2011. – № 11 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://chelt.ru/new/?p=1032>

ления сферой занятости, что должно способствовать более полному удовлетворению потребностей и интересов человека и общества и позволит, с одной стороны, обеспечить эффективное функционирование данной сферы, а с другой – способствовать прогрессивному развитию общества. При этом в центр социального управления должен быть поставлен человек, а управленческое воздействие следует направить на активизацию человека, его внутренних ресурсов, личностного потенциала, формирования у него активной жизненной позиции в сфере занятости. В этой связи цель социального управления состоит в обеспечении эффективной занятости человека в социуме.

Направления модернизации управления занятостью населения

Основными направлениями модернизации занятости населения являются следующие.

1. Занятость населения, на наш взгляд, должна быть приоритетной задачей российского общества, социально значимой идеей, так как именно занятость составляет основу существования самого общества. Мы согласны с мнением Е. Гонтмахера о том, что государство может уйти из многих сфер, но только не из сферы занятости³. Именно занятость должна стать главным приоритетом общегосударственной политики, а его реализация – одним из важнейших критериев эффективности проводимой социально-экономической политики. Значимость сферы занятости в обществе и приоритетность ее развития зависит от того, как это согласуется с национальной

идеей, идеологией, национальной культурой в обществе.

Однако необходимо не только провозгласить сверху общенациональный приоритет и решить организационные вопросы по его реализации через создание соответствующих условий: разработать и принять программу, скоординировать действия и объединить усилия и т. д. Решить проблему занятости можно лишь тогда, когда, во-первых, общество признает значимость занятости, придаст ей общенациональный статус общественно значимой проблемы; во-вторых, идея занятости пройдет через сознание человека и будет осознана им как ценность; в-третьих, сформируется активное отношение общества и человека к достижению данной ценности. В этом случае произойдет сопряжение интересов общества и человека, что найдет выражение в активном, деятельном отношении общества и человека к решению проблемы занятости. Только в этом случае данная проблема может быть успешно решена.

2. Необходимо восстановить отношение россиян к труду и занятости как ценности. В советском обществе с помощью соответствующей идеологии культивировалось отношение к труду как к ценности, которое сохранилось вплоть до начала реформирования советского общества. В настоящее время работа не занимает лидирующее положение в структуре базовых ценностей человека, и как следствие этого – люди все больше не желают работать⁴. По мнению А. Кончаловского, «...люди в России работают плохо, подворовывают, живут на копейки. Им ничего не надо! Значит, надо провести культурологический анализ, чтобы понять, как

³ Гонтмахер Е. Занятость – сквозная проблема ближайшего десятилетия // Человек и труд. – 2003. – № 1. – С. 24.

⁴ Плюснина А.К. Занятость населения: теория, методология, управление. – Новосибирск: НГУЭУ, 2005. – С. 314.

этого человека приучить к работе. Народ следует воспитывать, но для этого нужна воля целого государства»⁵. Следовательно, необходимо формировать базовую потребность людей в занятости, осуществлять формирование мотивации к занятости, что является, на наш взгляд, одним из важнейших и несомненно центральным в процессе социального управления занятостью населения. При этом необходимо не просто формировать потребность в занятости, а, как указывалось выше, формировать активное деятельное отношение человека к удовлетворению данной потребности.

3. В обществе необходимо признать значимость экономической и социальной занятости, на что неоднократно указывали многие как отечественные, так и зарубежные исследователи⁶. Помимо экономической занятости профессиональным трудом существует огромные, еще не в полной мере освоенные пространства для самореализации личности, имеется в виде социальной занятости. В этом случае люди не выходят в сферу экономической деятельности — на рынок труда и, следовательно, не являются безработными. Речь идет не о полном и окончательном отказе от экономической занятости, а о том, чтобы у человека была возможность осуществлять общественно полезную занятость, и государство признало эту деятельность занятостью, а также считало этих людей занятыми (например, уход за больными, детьми, престарелыми и др.). Тем самым каждому человеку пред-

ставляется возможность в течение своей жизни совершать переходы между профессиональной занятостью, семейной занятостью, общественно-политической деятельностью, руководствуясь собственными устремлениями и поступая в соответствии со своими потребностями и интересами. Для этого необходимо повысить общественный престиж социальной занятости и в отдельных случаях уравнивать ее в правах с экономической занятостью. Кроме того, признание в обществе не только экономической, но и социальной занятости будет способствовать повышению востребованности человека в обществе как через экономическую, так и социальную деятельность, обеспечит его интеграцию в социум. Именно востребованность человека в сфере занятости, на наш взгляд, является своеобразной подъемной силой человека в жизненном пространстве социума, способствуя его интеграции в него. И наоборот, состояние невостребованности, ненужности означает отторжение человека из общества, переход его в маргинальную группу и в состояние социальной эксклюзии.

4. В процессе управления сферой занятости необходимо формировать правовое сознание человека, которое, в свою очередь, будет определять его правовое поведение. Пока эти качества у людей невелики, возможность распространения правовых социальных практик в сфере занятости в России вызывает сомнение. Разнообразие факторов расхождения реальных практик с формально-правовыми нормами свидетельствует о том, что широкое распространение неправовых и противозаконных практик в сфере занятости — это не какое-то локальное явление, а характерное для российского общества в целом. С этой целью необходимо обеспечить институционализацию именно право-

⁵ Кончаловский А. Чужая экономика ломается на нашей культуре // Аргументы и факты. — 2005. — № 10. — С. 3.

⁶ Саруханов Э.Р. Социально-экономические проблемы управления рабочей силой при социализме. — Л.: ЛФЭИ, 1981. — С. 60; Beck U. The Brave New World of Work. — Oxford: Polity Press, 2000; и др.

вых массовых социальных практик и достичь того, чтобы они осуществлялись в соответствии с формальными законами и нормами. Примерное совпадение практик с законом свидетельствует не только об относительном правовом благополучии, но и в целом об управляемости обществом, возможности воздействовать на его развитие с помощью законов и норм⁷. Существенное расхождение тех и других есть признак глубокого неблагополучия общества и неопределенности его будущего. Так, в настоящее время в российском обществе существует относительная независимость социальных практик от изменения формально-правовой нормативной системы. Это связано, во-первых, с тем, что устанавливаемые в обществе законы и административные нормы в сфере занятости оставляют широкую свободу выбора моделей поведения субъектов; во-вторых, в условиях слабого государственного контроля в сфере занятости, характерного для России, имеется достаточно много возможностей безнаказанного нарушения юридических норм вследствие отсутствия в обществе контроля как формального, так и неформального. Все это говорит о необходимости наведения социального порядка в сфере занятости через социальное управление.

5. Социальное управление занятостью населения осуществляется через политику занятости. Цель социального управления находит конкретное воплощение в цели политики занятости, которую следует определить, по нашему мнению, как обеспечение свободно избранной занятости человека и повышение качества занятости. Поэтому она должна быть направлена на развитие общества в целом, а не на экономический

рост и развитие⁸, как сказано материалах МОТ. Политика занятости должна быть переориентирована с экономических целей на социальные, а именно на человека, так как он является целью развития общества. Мы согласны с мнением Ю. Пивоварова, что во главу всех изменений в социуме должен быть поставлен человек⁹. Кроме того, политика занятости должна быть направлена на решение проблем занятости как экономически активного населения (занятого и безработного), как это происходит в настоящее время, так и экономически и социально неактивного населения, которое желает или не желает работать. В первом случае необходимо формировать активность человека, его готовность к работе, во втором случае – формировать потребность в работе. Следует особо отметить, что общество должно заниматься социальной реабилитацией незанятых людей с целью формирования у них желания и готовности быть занятыми экономической или социальной деятельностью. При этом следует отказаться от узкой направленности политики занятости на определенные группы безработного населения, как это сейчас происходит в России, и переориентировать ее на решение проблем занятости человека – конкретных людей в конкретной ситуации.

На наш взгляд, политика занятости должна включать направления, которые можно представить в виде блоков.

Идеологический. Данный блок предусматривает формирование в обществе отно-

⁸ Резюме международных трудовых норм. Второе издание: пер. с франц. – Женева, МОТ, 1994. – С. 23.

⁹ Мы согласны с мнением Ю. Пивоварова, что во главу всех изменений в социуме должен быть поставлен человек. См.: Пивоваров Ю. Россия – меняющаяся и неизменная // Человек и труд. – 2012. – № 11 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://chelt.ru/new/?p=2162>

⁷ Заславская Т.И. Современное российское общество: Социальный механизм трансформации: учеб. пособие. – М.: Дело, 2004. – С. 214.

нения к занятости как приоритетной национальной проблеме. Это предполагает формирование в общественном сознании, а через него и в общественном мнении отношения к занятости как к важнейшей социально значимой проблеме.

Правовой. Совершенствование законодательства и создание нормативной базы в сфере занятости населения с учетом накопленного мирового опыта, а также национально-культурных особенностей.

Социально-экономический. Проведение активной и пассивной политики занятости населения на национальном и региональном уровнях. На общегосударственном уровне необходимо выбирать приоритетные направления политики занятости, а также устанавливать оптимальное соотношение между активной и пассивной политикой. Кроме того, на наш взгляд, учитывая мировой опыт, пассивная политика должна носить активный характер, стимулируя людей к активным действиям по включению в сферу занятости; по сути, она должна быть активно-пассивной.

Социокультурный. Формирование неформальной нормативной системы, ценностного и правового сознания, мотивации, активности, мобильности. В современных российских условиях данное направление несет важную смысловую нагрузку, так как признание значимости занятости в обществе требует того, чтобы идея занятости прошла через сознание человека и была осознана им как ценность. В этом случае человек будет проявлять активность в сфере занятости, осуществляя свою деятельность в рамках правового поля.

Организационный. Формирование агрегированного субъекта управления. Агрегированный субъект управления должен включать, на наш взгляд, государство в лице ор-

ганов законодательной и исполнительной власти; объединения работодателей и наемных работников – профсоюзы; государственную службу занятости населения. В агрегированный субъект управления следует на федеральном и региональном уровнях включить субъекты, осуществляющие социальную помощь незанятому населению, деятельность которых должна способствовать реинтеграции людей в социум, а также службы связей с общественностью, деятельность которых будет напрямую способствовать формированию общественного мнения в сфере занятости¹⁰. В рамках агрегированного субъекта управления необходима координация деятельности для осуществления эффективного управленческого воздействия.

Информационный. В качестве информационной базы для разработки политики занятости следует использовать статистическую и социологическую информацию: статистические данные; данные выборочных статистических обследований населения по проблемам занятости, осуществляемых органами статистики; данных специальных исследований, организуемых МОТ; данные социологических исследований, осуществляемых в режиме мониторинга на федеральном и региональном уровнях. При этом статистическая информация будет характеризовать процессы, происходящие в сфере занятости в целом. Социологическая информация позволит охарактеризовать функционирование данной сферы как определенного пространства социальных взаимодействий людей и учесть особенности реально живущего человека в обществе.

¹⁰ Абдиев М.Б., Коханов Е.Ф. Формирование службы связей с общественностью в системе управления занятостью: первый опыт в республике Ингушетия // Менеджмент в России и за рубежом. – 2000. – № 3. – С. 73–80.

Заключение

Предложенные направления модернизации социального управления занятостью населения позволяют обеспечить эффективное функционирование сферы занятости в социум, а также подойти к решению проблемы занятости как проблеме занятости человека в обществе.

Литература

- Готово ли* российское общество к модернизации. Аналитический доклад. – М.: Институт социологии РАН, 2010. – 179 с.
- Потемина Н.А.* Модернизация управления государственной службы занятости населения: западная и отечественная практика / Н.А. Потемина // Человек и труд. – 2011. – № 11 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://chelt.ru/new/?p=1032>
- Гонтмахер Е.Ш.* Занятость – сквозная проблема ближайшего десятилетия / Е.Ш. Гонтмахер // Человек и труд. – 2003. – № 1. – С. 18–24.
- Плюснина А.К.* Занятость населения: теория, методология, управление / А.К. Плюснина. – Новосибирск: НГУЭУ, 2005. – 388 с.
- Кончаловский А.* Чужая экономика ломается на нашей культуре / А. Кончаловский // Аргументы и факты. – № 10 (1271) от 9 марта 2005 г. – С. 3.
- Саруханов Э.Р.* Социально-экономические проблемы управления рабочей силой при социализме / Э.Р. Саруханов. – Л.: ЛФЭИ, 1981. – 165 с.
- Заславская Т.И.* Современное российское общество: Социальный механизм трансформации: учеб. пособие / Т.И. Заславская. – М.: Дело, 2004. – 400 с.
- Резюме международных трудовых норм.* Второе издание: пер. с франц. – Женева, МОТ, 1994. – 136 с.
- Пивоваров Ю.* Россия – меняющаяся и неизменная / Ю. Пивоваров // Человек и труд. – 2012. – № 11 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://chelt.ru/new/?p=2162>
- Абадиев М.Б.* Формирование службы связей с общественностью в системе управления занятостью: первый опыт в республике Ингушетия / М.Б. Абадиев, Е.Ф. Коханов // Менеджмент в России и за рубежом. – 2000. – № 3. – С. 73–80.
- Beck U.* The Brave New World of Work / U. Beck. – Oxford: Polity Press, 2000. – 202 p.