

КАРПУШКИНА АНЖЕЛА ВИКТОРОВНА

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ, МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ
И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ**

**Специальность 08.00.05 – «Экономика и управление народным
хозяйством (экономика труда)»**

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Челябинск

2012

Работа выполнена на кафедре «Экономика фирмы и рынков» ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет)

Научный консультант – доктор экономических наук, профессор
Данилова Ирина Валентиновна,
профессор кафедры «Экономическая теория
и мировая экономика» ФГБОУ ВПО
«Южно-Уральский государственный университет»
(национальный исследовательский университет),
г. Челябинск

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор,
заслуженный деятель науки РФ
Белкин Владимир Никифорович, директор
Челябинского филиала ИЭ УрО РАН;

доктор экономических наук, профессор,
Лавров Владимир Николаевич,
зав. кафедрой «Теория и практика управления»
ФГАОУ ВПО «Уральского федерального
университета имени первого Президента России
Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург;

доктор экономических наук, доцент
Коркина Татьяна Александровна,
профессор кафедры «Государственное и
муниципальное управление» ЧелГУ, г. Челябинск.

Ведущая организация – ОУП ВПО «Академия труда и социальных
отношений», г. Москва

Защита состоится 30 марта 2012 года, в 13.00, на заседании диссертационного совета ДМ 212.298.15 при Южно-Уральском государственном университете по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. им. В.И. Ленина, 76, Учебно-методический центр кафедры «Экономическая теория и мировая экономика». С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет).

Автореферат разослан «___» «_____» 2012 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
доктор экономических наук, профессор

Данилова И.В.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Принципиальные изменения социально-трудовых отношений в России в части появления новых субъектов (работодателей-собственников средств производства и наёмных работников), добровольного выбора трудовой деятельности, сочетания государственного патернализма и социального партнёрства при взаимодействии государства, бизнеса и населения, сопровождались трансформацией отношений собственности, механизма распределения доходов, порядка контрактации между экономическими агентами. При всей радикальности изменений реформы до сих пор не сформировали достаточных институциональных условий для устойчивого повышения качества жизни и свободного развития человека труда. Стратегия повышения социальной направленности и эффективности экономики России требует реформирования социально-трудовых отношений и разработки эффективного институционального механизма их регулирования. Это определяется тем, что, во-первых, экономический рост, модернизация экономики и переход к инновационному типу развития невозможны без социальной стабильности общества, а, следовательно, консенсуса субъектов социально-трудовых отношений. Во-вторых, дисфункции и неэффективность институционального регулирования социально-трудовых отношений, отставание в корректировке действующих институтов (в части условий заключения контрактов, зарплатообразования, охраны труда, социального партнёрства, занятости и др.) и внедрении новых, способствуют оппортунистическому поведению субъектов социально-трудовых отношений, снижают уровень и качество жизнедеятельности населения, ограничивают развитие рынка труда и трудового потенциала, препятствуют росту занятости, ведут к нарушению трудовых прав работников.

Социальная устойчивость РФ при неоднородности экономического пространства страны и региональной дифференциации требует согласованных действий Федерального центра и субъектов РФ по повышению результативности институционального регулирования, а цикличность экономического развития диктует необходимость создания регулятивного механизма не только для стандартных, но и для кризисных ситуаций.

Рост проблем в социально-трудовых отношениях связан не только с функционированием рыночного механизма, но и с расширением пространства экономических кризисов, что, наряду с существующим высоким социальным неравенством, приводит к социальной и экономической дестабилизации. Конкурентоспособность бизнеса, повышение жизненного уровня населения зависят, как от саморегулирования и адаптации системы социально-трудовых отношений к внешним и внутренним «шокам», так и эффективности и оперативности институционального регулирования по преодолению кризисных явлений. Комплекс антикризисных мер, направленных на снижение социальной напряженности (содействие занятости, сдерживание массового высвобождения работников и др.) является имманентной институциональной программой, встроенной в стандартный набор антициклических мер развитых стран. В то же время в России разработка аналогичных

институциональных амортизаторов социально-трудовой сферы всё ещё находится на начальном этапе развития и отстаёт от потребностей экономики.

Таким образом, в теоретическом плане актуальность исследования определяется высокой значимостью институционального регулирования социально-трудовых отношений, обеспечивающего развитие и устойчивость, как сферы труда, так и экономики России. Это, в свою очередь, требует разработки методических подходов, позволяющих не только идентифицировать структуру и взаимосвязи в системе институтов регулирования социально-трудовых отношений, но и оценить эффективность институционального регулирования с учётом специфики государственного устройства РФ в контексте антикризисной и восстановительной экономической политики. В прикладном аспекте назрела необходимость корректировки и совершенствования институционального регулирования социально-трудовых отношений.

Степень разработанности проблемы. Приоритет в исследовании трудовых отношений принадлежит классикам политической экономии. В то же время проблемы трудовой деятельности человека, обусловленные технической, экономической и социальной эволюцией, постоянно генерируют новые вопросы и ставят научные задачи. Вопросы труда и трудовых отношений традиционно занимали значимое место в работах отечественных экономистов, таких как В. Варзар, И. Козьминых-Ланин, М. Кривицкий, Е. Маневич, Б. Маркус, С. Прокопович, С. Солнцев, М. Сонин, С. Струмилин и др.

Значительный вклад в теоретическое осмысление механизма реализации социально-трудовых отношений, противоречий и направлений их реформирования внесли современные российские учёные Л.С. Бабынина, В.Н. Белкин, Н.А. Белкина, Н.А. Волгин, Б.М. Генкин, В.Н. Дудко, Т.И. Заславская, В.А. Киселёва, Р.П. Колосова, И.В. Лаврентьева, П.П. Лутовинов, Г.Г. Меликьян, Е.Г. Мамытов, Ю.Г. Одегов, Г.Я. Ракитская, Г.Г. Руденко, Э.А. Соболев, А.К. Ташев и др. Концентрация исследований на предметных областях социально-трудовых отношений (таких как оплата и охрана труда, миграция, занятость, развитие человеческого потенциала и т.д.) и условиях их развития показывает, что качество и эффективность регулирования определяется действующим институциональным механизмом, который влияет на экономический рост, устойчивость экономики, благосостояние человека труда. В связи с этим анализ институтов социально-трудовых отношений становится самостоятельной научной проблемой при разработке теоретических основ экономической политики. Институциональные аспекты социально-трудовых отношений в российской экономической науке изучены недостаточно, работы М.Г. Беляевой, О.В. Мраморновой, Е.В. Неходы, В.С. Раковской следует отнести к начальному этапу создания институционального направления в экономике труда. В то же время в зарубежной экономической науке методология институционализма активно используется в разных предметных областях экономического анализа. Теоретические аспекты институционального регулирования социально-трудовых отношений разработаны диссертантом на основе использования работ по институциональной экономике зарубежных авторов А. Алчияна, Д. Бромли, Дж. Бьюкенена, Г. Гроссмана, Дж. Гэлбрейта, Г. Демсеца, Р. Коуза, Д. Мюллера, Ф. Найта, Р. Нельсона,

Д. Норта, А. Оноре, Г. Саймона, Дж. Стиглица, О. Уильямсона, Ю. Фамы, Э.Г. Фуруботна, Г. Харта, Д. Ходжсона, Б. Холмстрома, Т. Эггертссона и др., а также трудов отечественных ученых А.А. Аузана, А.А. Блохина, В.П. Гутника, И.В. Даниловой, М.А. Дерябиной, А.А. Дынкина, Р.И. Капелюшникова, Я.И. Кузьминова, В.И. Маевского, В.А. Мау, В.А. Найшуля, А.Д. Некипелова, А.Н. Нестеренко, Р.М. Нуреева, А.Н. Олейника, Я.Ш. Паппэ, В.М. Полтеровича, В.В. Попова, В.В. Радаева, О.С. Сухарева, В.Л. Тамбовцева, А.Е. Шаститко, А.А. Яковлева и др.

Отсутствие комплексных исследований институционального регулирования социально-трудовых отношений в теории экономики труда; сложность, пространственное разнообразие и низкая эффективность институциональных преобразований; глобальность проблем циклического развития экономики, несовершенство конъюнктурного институционального регулирования в России определяют необходимость углубления теории, методологии и совершенствования институционального обеспечения социально-трудовых отношений.

Целью диссертационной работы является разработка теоретических, методологических и методических подходов к анализу, оценке и результативности институционального регулирования социально-трудовых отношений в РФ для достижения социальной и экономической стабильности.

Реализация поставленной цели потребовала решения **следующих задач**:

1) сформировать методологию исследования институционального регулирования социально-трудовых отношений, обосновать функциональность синтеза методологических подходов (институционально-эволюционного, синергетического, пространственно-временного и деятельностного) для формирования теоретической модели институционального регулирования социально-трудовых отношений; систематизировать и дополнить понятийный аппарат базовых институтов социально-трудовых отношений как инструментов регулирования;

2) раскрыть особенности эволюции институционального регулирования социально-трудовых отношений в России; выявить параметры (структуру и взаимосвязи) инструментального блока регулирования (системы институтов);

3) оценить качество институционального регулирования социально-трудовых отношений в условиях неоднородности российской экономики, разработать теоретические положения и методические подходы к оценке влияния институтов социально-трудовых отношений на результаты экономической деятельности населения в период экономической стабильности;

4) идентифицировать особенности институционального регулирования социально-трудовых отношений с учётом территориального социально-экономического разнообразия экономики РФ;

5) раскрыть содержание и осуществить оценку эффективности институционального регулирования социально-трудовых отношений в условиях кризисной ситуации в экономике;

6) разработать предложения по мониторингу институциональных программ с учётом конъюнктурных изменений рынка труда;

7) разработать систему мер по совершенствованию институционального регулирования социально-трудовых отношений в России.

Объектом диссертационного исследования выступают социально-трудовые отношения в экономике Российской Федерации.

Предметом исследования является институциональное регулирование социально-трудовых отношений в России.

Теоретической и методологической основой исследования явились труды классиков экономической теории, экономики труда, работы отечественных и зарубежных экономистов в области социально-трудовых отношений, теории экономической эволюции и трансформаций, институционального анализа. При реализации целей и задач работы автор применял следующие методы исследования: структурно-функциональный, историко-логический, математический и статистический, что способствовало достоверности и надежности полученных результатов.

Информационно-эмпирическая база исследования включает статистические данные и справочные материалы Федеральной службы государственной статистики, территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Челябинской области, Международной организации труда, законодательные и нормативно-правовые документы Российской Федерации и её субъектов, регламентирующие разные направления социально-трудовых отношений, научные публикации в журналах и сборниках статей, экспертные оценки, собственные исследования автора.

Область исследования. Исследование проводилось в рамках Паспорта специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством. – Экономика труда»: п. 5.3. «Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений», п. 5.5. «Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации)», п. 5.11. «Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования... Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей».

Наиболее существенные результаты, полученные диссертантом, и их научная новизна:

1. Предложены концептуальные основы институционального направления экономики труда, заключающиеся в развитии теории институтов и институционального регулирования социально-трудовых отношений и формировании комплекса методологических подходов и принципов их исследования. Авторские решения заключаются в разработке модели институционального регулирования, содержащей аналитический блок (объект, предметные области, цели, содержание регулирования); инструментальный блок (систематизация и классификация институтов социально-трудовых отношений как инструментов регулирования); прикладной блок (состояние, результативность и эффективность институционального регулирования в условиях экономической стабильности и кризисной ситуации в экономике). Разработанная модель и принципы институционального регулирования обеспечи-

вают базу для принятия решений по развитию институциональной среды социально-трудовых отношений (*п. 5.3. Паспорта специальностей ВАК*).

2. Выявлены особенности эволюции институционального регулирования социально-трудовых отношений в России, а именно неполнота правил, процедур и институциональных норм, их незавершённость и несоответствие современным требованиям рыночного развития социально-трудовых отношений; определены области недостаточности институтов внутрифирменной и межфирменной мобильности, развития рынка труда. Доказано, что функциональность системы институтов, как инструмента институционального регулирования социально-трудовых отношений, определяется устойчивостью её структуры, в связи с чем, с использованием когнитивного моделирования раскрыта иерархия базовых институтов (по показателям центральности и престижа в структуре оргграфа институтов социально-трудовых отношений); выделены системообразующий (спецификация условий взаимодействия сторон трудовых отношений), ведущие (зарплатообразование, охрана труда, защита трудовых прав, контроль, социальное партнёрство, развитие трудового потенциала (накопление человеческого капитала), занятость) и периферийные институты (внутрифирменная мобильность, международная территориальная мобильность, межфирменная мобильность, внутренняя территориальная мобильность, развитие рынка труда); выявлена функциональная сопряжённость (комплементарность/субституциональность) в нормативной институциональной системе России. Авторские положения о структуре и взаимосвязях позволяют оценить соответствие системы институтов потребностям функционирования и развития социально-трудовых отношений (*п. 5.3., 5.11. Паспорта специальностей ВАК*).

3. Выявлены противоречия институционального регулирования социально-трудовых отношений, которые заключаются: в отсутствии существенного воздействия ведущих институтов на реализацию потенциала экономически активного населения; в наличии дисфункции институтов (незначимость ведущих и значимость периферийных институтов при оценке влияния на реализацию потенциала экономически активного населения); в замене комплементарных связей между институтами на субституциональные. Для обоснования влияния системы институтов социально-трудовых отношений на экономику РФ предложен методический подход оценки воздействия отдельных институтов на реализацию потенциала экономически активного населения (ЭАН), что позволило оценить качество институционального регулирования социально-трудовых отношений российской экономики (*п. 5.3., 5.11. Паспорта специальностей ВАК*).

4. Доказано, что институциональное регулирование социально-трудовых отношений в РФ характеризуется неоднородностью воздействия на реализацию потенциала экономически активного населения. Введена авторская типология реакции реализации потенциала ЭАН на регулирующее воздействие институтов социально-трудовых отношений: 1) значимая, 2) средняя, 3) слабая. Для разграничения типов реагирования предложено использовать сопоставление рангов субъектов РФ по степени эластичности влияния базовых институтов социально-трудовых отношений на реализацию потенциала ЭАН и ранга фактической реализации этого потенциала, а также определение динамической связи между реализацией потенциала ЭАН и агрегированной оценкой регулирующего воздействия системы ин-

ституты социально-трудовых отношений. Определение типологии институционального регулирования социально-трудовых отношений по степени неоднородности создаёт основу дифференциации мер по институциональному регулированию территориальных подсистем (*п. 5.11. Паспорта специальностей ВАК*).

5. Раскрыто содержание и проведена оценка эффективности институционального регулирования социально-трудовых отношений на уровне территориальных подсистем с учётом кризисной динамики экономики РФ на примере программ занятости населения. Авторские предложения заключаются в определении активности антикризисных мер (на основе сопоставления полноты и адекватности институционального регулирования) и оценки их эффективности. Обоснована тенденция снижения эффективности институционального регулирования при снижении уровня его активности, что определяет необходимость совершенствования институциональных программ занятости населения (*п. 5.5, 5.11. Паспорта специальностей ВАК*).

6. Предложено использование мониторинга институционального регулирования на примере реализации региональных программ занятости населения, отличием которого является включение показателей результативности обязательных программных мероприятий; эффективности использования бюджетных средств, а также сопоставления показателей выполнения программных мероприятий с тенденциями, складывающимися на рынке труда, как оперативного оценочного критерия регулирующего воздействия института занятости (*п. 5.5, 5.11. Паспорта специальностей ВАК*).

7. Разработана система мер институционального регулирования на основе активизации институтов социального партнёрства и развития рынка труда, включающая предложения по совершенствованию целевых программ развития рынка труда территориальных подсистем, а именно: методического блока (расчет и оценка социально-экономического эффекта планируемых действий и др.), прогнозного (составление прогноза и баланса спроса и предложения труда в профессиональном и территориальном аспектах), функционального (целевые индикаторы и мероприятия по направлениям социально-трудовых отношений), что обеспечит повышение качества институционального регулирования РФ (*5.11. Паспорта специальностей ВАК*).

Теоретическая и практическая значимость проведенного исследования заключается в возможности использования предложенных теоретико-методологических подходов, теоретических положений и принципов, комплекса прикладных методов и моделей в разработке нового направления анализа социально-трудовых отношений. Полученные в ходе диссертационного исследования положения, выводы и предложения, могут служить теоретической и методологической базой для совершенствования государственной политики в сфере труда на федеральном и региональном уровнях. Результаты диссертационного исследования могут применяться в образовательном процессе в таких курсах как «Экономика труда», «Институциональная экономика», «Региональная экономика», спецкурсов, посвященных социально-экономическому развитию России.

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы диссертационной работы обсуждались на международных, всероссийских и между-

зовских научных, научно-методических и научно-практических конференциях (Екатеринбург, 2002, 2009; Москва 2011; Новосибирск, 2010, 2011; Уфа, 2011; Челябинск, 2005–2010). Теоретические и методические результаты диссертационного исследования использованы в разработке Положения Челябинского областного конкурса социальных достижений «Меняющие мир», проводимого под эгидой Законодательного Собрания, Правительства и Общественной палаты Челябинской области. Материалы диссертационной работы используются соискателем в учебном процессе при преподавании авторского курса «Институты социально-трудовых отношений», дисциплины «Экономика труда». Основные теоретические и прикладные результаты диссертационного исследования опубликованы в 41 работе, в том числе в 2 авторских и 1 коллективной монографиях, статьях (из них 17 – в научных журналах, определенных ВАК РФ), научных докладах. Общий объем публикаций 39 п.л.

Структура работы. Работа изложена на 361 странице текста и содержит 46 таблиц, 12 рисунков, 5 приложений. Логико-структурная схема исследования представлена на рисунке 1. Диссертация состоит из введения, пяти глав, заключения, приложений и списка использованной литературы. Во **введении** обоснована актуальность темы, определены цель, объект, предмет и задачи исследования, его теоретическая и методологическая основы, информационная база; приведены основные результаты, составляющие научную новизну и определяющие практическую значимость работы; указаны данные об апробации и реализации основных результатов исследования. В **первой главе** «Теоретико-методологические подходы к исследованию институционального регулирования социально-трудовых отношений» проанализированы основные подходы к исследованию социально-трудовых отношений, обоснована значимость и конкретизирована методология анализа институционального регулирования социально-трудовых отношений как инструментальная основа институционального направления экономики труда, разработана теоретическая модель институционального регулирования социально-трудовых отношений. Во **второй главе** «Теоретические основы и методы анализа системы институтов социально-трудовых отношений в России» дана аналитическая оценка эволюционных особенностей институционального регулирования социально-трудовых отношений в РФ, выявлены параметры сложившейся системы институтов как инструментального блока институционального регулирования, а именно: на основе когнитивного моделирования выявлена функциональная значимость базовых институтов социально-трудовых отношений, обоснована структура институциональной системы социально-трудовых отношений. В **третьей главе** «Оценка институционального регулирования социально-трудовых отношений в условиях неоднородности российской экономики» проведена оценка реализации действующей системой институтов России принципов и целей регулирования, предложен и апробирован методический подход оценки влияния институтов социально-трудовых отношений на экономику РФ в период экономической стабильности, выявлена территориальная неоднородность институционального регулирования социально-трудовых отношений РФ. В **четвёртой главе** «Институциональное регулирование социально-трудовых отношений в период экономической



Рис. 1. Логико-структурная схема диссертационного исследования

нестабильности» раскрыто содержание институционального регулирования социально-трудовых отношений с учётом кризисной динамики экономики РФ, дана оценка активности и эффективности институционального регулирования на примере института занятости, проведены анализ и систематизация существующих подходов к оценке выполнения институциональных программ занятости населения в регионах, предложен мониторинг реализации институциональных программ занятости. В **пятой главе** «Направления совершенствования институционального регулирования социально-трудовых отношений» дана оценка дифференциации регионов России по уровню развития институтов социально-трудовых отношений, обоснованы предпосылки и условия использования институтов социального партнёрства и развития рынка труда для совершенствования институционального регулирования социально-трудовых отношений, сформированы предложения по содержательному наполнению региональных целевых программ как основных институциональных норм развития рынка труда. В **заключении** содержатся основные выводы и результаты диссертационного исследования.

II. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Предложены концептуальные основы институционального направления экономики труда, заключающиеся в развитии теории институтов и институционального регулирования социально-трудовых отношений и формировании комплекса методологических подходов и принципов их исследования.

В процессе исследования взглядов на сущность социально-трудовых отношений диссертантом установлено, что их онтологическая определённость характеризуется полисубъектностью (наёмный работник (союзы работников), предприниматель/работодатель (союзы предпринимателей/работодателей), государство), полипредметностью (занятость, организация и эффективность труда, вознаграждение за труд, формирование и развитие общего и специфического человеческого капитала, трудовая мобильность и т.д.), многоуровневостью форм проявления (вариативность по уровням организации экономической деятельности – предприятие, отрасль, национальный и региональный уровни), многообразием и противоречиями интересов, что влечёт необходимость выбора механизма согласования (патернализм, партнёрство, конкуренция и т.д.). Функционирование и развитие социально-трудовых отношений институционально оформлено, то есть предполагает создание институтов как устойчивых норм, правил, процедур, организационных механизмов, регламентирующих взаимодействие наёмных работников, работодателей и государства в социально-трудовой сфере. По мнению диссертанта, сутевым вопросом является изучение институтов как инструментов регулирования социально-трудовых отношений. Критический анализ немногочисленных работ зарубежных и российских авторов по проблеме институционального регулирования социально-трудовых отношений, проведенный диссертантом, показал, что данное направление как область исследования экономики труда разработано фрагментарно, что отражается, во-первых, в

разночтениях в теоретической базе, а именно: в понимании содержания и роли институтов социально-трудовых отношений в системе регулирования экономики. Во-вторых, в отсутствии представлений относительно комплексности институтов и их функциональных взаимосвязей, что обуславливает эффективность достижения целей институционального регулирования. В-третьих, в абстрагировании от качества регулирования, как в целом, так и в разрезе институционального пространства, в том числе в различных условиях функционирования экономики. Вышеизложенное, по мнению диссертанта, подтверждает необходимость формирования адекватной концептуальной основы институционального направления в теории экономики труда.

Диссертантом в общем виде институциональное регулирование определено как разработка, корректировка, дополнение, введение институтов, обеспечивающих своевременность, комплексность и непротиворечивость согласования и реализации интересов при взаимодействии субъектов социально-трудовых отношений в целях обеспечения устойчивости и развития системы социально-трудовых отношений, реализации потенциала экономически активного населения и роста ВВП. В связи с этим в заявленной области исследования институты понимаются как инструменты регулирования социально-трудовых отношений, их предметных областей, сфер и уровней реализации. Новизна понятийного аппарата, разнообразие и структурная сложность объекта регулирования определили необходимость развития институционального направления экономики труда в части разработки модели институционального регулирования социально-трудовых отношений. Построение модели и включение институциональной сферы в предмет экономики труда потребовало от диссертанта формирования методологии исследования, в связи с чем, обоснована функциональность синтеза методологических подходов: институционально-эволюционного, синергетического, пространственно-временного, деятельностного.

Использование институционально-эволюционного подхода позволило выделить институты социально-трудовых отношений как особую систему, своевременная корректировка которой в ответ на социально-экономические изменения в стране обладает регулятивными функциями и способна обеспечить эволюционное развитие социально-трудовых отношений. Указанный подход определяет необходимость формирования такой системы институтов, которая охватывает все предметные области социально-трудовых отношений (принцип целостности), имеет завершённую организационно-правовую конструкцию (принцип полноты атрибутивных характеристик системы институтов, обеспечивающих её работоспособность) и способна адаптироваться к социально-экономическим изменениям (принцип адаптивности). Выделение принципов (целостности, полноты, адаптивности) позволило сформировать развёрнутую характеристику предметной области институтов, конкретизировать их функции и сферы институционализации, уточнить экономические последствия институционального регулирования социально-трудовых отношений¹. Аналитические выводы диссертанта представлены в таблице 1.

¹ Диссертантом применён метод Д. Бромли.

Таблица 1

Предметная область и функции институтов, сфера институционализации и экономические последствия институционального регулирования социально-трудовых отношений

Предметная область институтов социально-трудовых отношений	Функции институтов	Сфера институционализации	Экономические последствия институционального регулирования
Спецификация условий взаимодействия сторон трудовых отношений	Регулирует возникновение и прекращение трудовых отношений, определяет права и обязанности сторон трудовых отношений в процессе трудовой деятельности	Трудовая деятельность	Повышение производственной эффективности
Зарплатообразование	Регламентирует формирование цены труда		
Охрана труда	Обеспечивает сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности		
Защита трудовых прав	Определяет правила и порядок защиты трудовых прав работниками и их представителями		
Социальное партнёрство	Обеспечивает согласование интересов субъектов социально-трудовых отношений		
Внутрифирменная мобильность	Обеспечивает соответствие работника трудовым функциям (рабочему месту)	Мобильность труда	Повышение производственной эффективности и перераспределение экономических возможностей
Межфирменная мобильность	Регламентирует условия перевода (перехода) работника из одной фирмы в другую		
Внутренняя территориальная мобильность	Оказывает регулирующее воздействие на аллокацию трудовых ресурсов через правила регистрационного учёта		
Международная территориальная мобильность	Регламентирует трудовую деятельность иностранных граждан		
Занятость	Оказывает содействие в поиске работы и работников, компенсирует «провалы» рынка труда		
Контроль	Осуществление надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и норм трудового права	Контроль поведения субъектов социально-трудовых отношений	Повышение производственной эффективности, перераспределение экономических возможностей и преимуществ
Развитие трудового потенциала (накопление человеческого капитала)	Определяет правила и процедуры профессиональной подготовки и переподготовки работников, идентификации и повышения их квалификации	Развитие субъектов социально-трудовых отношений	
Развитие рынка труда	Способствует сбалансированности спроса и предложения труда		

Отсутствие единства взглядов на сущность институтов социально-трудовых отношений определило необходимость обобщения требований к характеристике и содержанию института. Синтез объектного (вид отношений между экономическими субъектами, который собственно и институализируется); предметного (правила, в рамках которых осуществляются данные отношения); процессного (процедуры как предусмотренные правилами способы и порядок действий и санкции как меры, применяемые за девиантное поведение); субъектного (типы организационных

единиц, обеспечивающие работу института) и нормативного (определение институциональных норм, раскрывающих порядок действий и сферы социально-трудовых отношений) представлений позволил раскрыть сущность института как явления, характеризующегося комплексом атрибутивных признаков, которые включают: а) правила – общепризнанные и защищенные предписаниями запреты или разрешения на определенные виды действий индивида/ группы людей; б) процедуры – порядок и последовательность действий, направленных на решение конкретной задачи; в) санкции – меры принудительного репрессивного, компенсационного, предупредительного воздействия за нарушение порядка; г) организационные единицы – субъекты, создающие правила, осуществляющие процедуры, контроль и санкции; д) институциональные нормы – виды документов/нормативных актов, закрепляющие правила, процедуры, санкции и организационные единицы.

Проекция авторского представления о сущности института на предметные области социально-трудовых отношений позволила диссертанту выделить не только базовые институты социально-трудовых отношений, формирующие систему и оказывающие регулятивное воздействие (спецификация условий взаимодействия сторон трудовых отношений, зарплатообразование, охрана труда, защита трудовых прав, социальное партнёрство, внутрифирменная мобильность, межфирменная мобильность, внутренняя территориальная мобильность, международная территориальная мобильность, занятость, контроль соблюдения трудового законодательства и норм трудового права, развитие трудового потенциала (накопление человеческого капитала), развитие рынка труда), но и выявить атрибутивные свойства указанных институтов, без которых невозможна их регулятивная функция. Фрагмент аналитических выводов диссертанта представлен в таблице 2.

Применение синергетического подхода для исследования институционального регулирования, выделяющего нестабильность как форму развития и «порядок» между элементами сложноорганизованных систем в качестве инструмента, обеспечивающего устойчивость, позволило сформулировать принцип структурирования системы институтов социально-трудовых отношений, а именно наличие определённой иерархии и взаимосвязей (совместимости и дополняемости), которые на основе синергетического эффекта от регулирующего воздействия должны сохранять устойчивость и обеспечивать развитие как системы социально-трудовых отношений, так и экономической системы в целом. Известно, что отсутствие взаимной институциональной согласованности и сопряжённости между институтами затрудняет выход экономики на траекторию устойчивого состояния. Экономические кризисы приводят к потере динамики системы, усилению хаотичности, что негативно проявляется, прежде всего, на функционировании рынка труда. Исключение подобных ситуаций обеспечивается своевременным институциональным регулированием, взаимодополняемостью действующих институтов или введением новых, способных «сглаживать» дисфункции социально-трудовых отношений и экономики в целом.

Пространственно-временной и деятельностный подходы в исследовании институтов экономики труда позволили выделить общие и специфические компоненты

Фрагмент системы институтов социально-трудовых отношений с учётом атрибутивных признаков²

Институты	Атрибуты института				
	Правила	Процедуры	Санкции	Организационные единицы	Институциональные нормы
1. Спецификация условий взаимодействия сторон трудовых отношений	1. Возникновение и прекращение трудовых отношений; 2. Поведение сторон трудовых отношений	1. Найм; 2. Приостановление и прекращение трудовых отношений; 3. Изменение условий трудовых отношений	1. Материальная ответственность сторон трудовых отношений; 2. Дисциплинарные взыскания	Кадровые службы фирм и организаций	ТК РФ, трудовой договор, правила внутреннего трудового распорядка, трудовая книжка
1. Зарплатообразование	1. Установление МОТ, изменение и индексация заработной платы; 2. Системы оплаты труда; 3. Определение удержаний из заработной платы; 4. Оплата труда в особых условиях; 5. Нормирование труда	1. Порядок выплаты заработной платы; 2. Согласование уровня минимальной заработной платы	Дисциплинарная, материальная, гражданско-правовая, административная и уголовная ответственность	Различные министерства РФ, трехсторонние комиссии различных уровней; фирмы и организации	ТК РФ, трудовой договор, коллективные договоры, соглашения различных уровней, ЕТКС, региональные законы об установлении основ отраслевых систем оплаты труда, работников государственных учреждений и т.д.

институционального пространства социально-трудовых отношений России, что обусловлено государственно-правовым устройством, социально-экономическими отличиями в уровне развития подсистем, и, как следствие, требует спецификации для оценки результатов институциональных мер при регулировании социально-трудовых отношений. Использование принципов общего и специфического дало возможность разграничить институты по уровню их генерации (по уровню экономики, на котором формируются институты), реализации институциональных функций (по уровню экономики, где реализуется его основное действие), что отражено в таблице 3; оценить качество (результативность и эффективность) институционального регулирования в условиях экономической стабильности и кризисной ситуации в экономике, с учётом различий в территориальной активности; разработать предложения по совершенствованию институционального регулирования социально-трудовых отношений.

Таким образом, действенность институционального регулирования и его адекватность состоянию социально-трудовых отношений и экономике определяется тем, насколько реализованы принципы целостности, полноты и адаптивности

²Анализ был осуществлен диссертантом применительно ко всем институтам социально-трудовых отношений.

Система институтов: уровни генерации и реализации функций

Уровни экономики	Институты по уровню генерации	Институты по уровню реализации функций
Экономическая система в целом	Все институты	Социальное партнёрство, международная территориальная мобильность, занятость, контроль, развитие трудового потенциала (накопление человеческого капитала), развитие рынка труда.
Территориальные подсистемы	Зарплатообразование, охрана труда, социальное партнёрство, развитие трудового потенциала (накопление человеческого капитала), международная территориальная мобильность, внутренняя территориальная мобильность, занятость, развитие рынка труда.	Социальное партнёрство, международная территориальная мобильность, занятость, контроль, развитие трудового потенциала (накопление человеческого капитала), развитие рынка труда, внутренняя территориальная мобильность
Хозяйствующие единицы	Зарплатообразование, охрана труда, социальное партнёрство, развитие трудового потенциала (накопление человеческого капитала), внутрифирменная мобильность.	Все институты

институтов, достигнута их структурная сопряжённость, учтены общие и специфические свойства институционального пространства.

Теоретические основы и сформированная методологическая база позволили представить авторское видение концептуальных основ институционального регулирования социально-трудовых отношений (представлено на рисунке 2). Предложенная методология и реализация её теоретического потенциала позволяют сформировать самостоятельную область научных исследований – институциональное направление экономики труда.

2. Выявлены особенности эволюции институционального регулирования социально-трудовых отношений в России; определены области недостаточности институтов внутрифирменной и межфирменной мобильности, развития рынка труда. Доказано, что функциональность системы институтов как инструмента институционального регулирования социально-трудовых отношений определяется устойчивостью её структуры; выявлена функциональная сопряжённость (комплементарность/ субституциональность) в нормативной институциональной системе России.

Выделение целей и принципов институционального регулирования социально-трудовых отношений в России (аналитический блок модели институционального регулирования) потребовало ретроспективного и конструктивного анализа развития системы институтов, используемых для регулятивного воздействия (инструментальный блок модели) и содержательной оценки их эволюции в России, за период с 1991 по 2011 гг. Диссертантом проведена аналитическая оценка по всем институтам социально-трудовых отношений, фрагмент которой представлен в таблице 4, что позволило сделать следующие выводы относительно реализации



Рис. 2. Методологические и теоретические основы модели институционального регулирования социально-трудовых отношений

в РФ принципов институционального регулирования:

1) большая часть институтов социально-трудовых отношений с момента создания сохраняет первоначальную конструкцию, несмотря на изменения в траектории экономического развития страны;

2) имеют место консерватизм; запаздывание в обновлении; сохранение старых, свойственных административной системе процедур и правил. Например, в настоящее время в сфере охраны труда действует около 1000 нормативных правовых актов, при этом большинство правил и инструкций по охране труда не пересматривались более 5 лет. До сентября 2008 г. аттестация рабочих мест осуществлялась работодателем самостоятельно, что вело к конфликту интересов и ставило под сомнение достоверность оценки условий труда и т.д. В сфере межфирменной мобильности в России действует запрет «заемного» труда – лизинга и аутстаффинга персонала. Отмена в 1991–1993 годах «прописки» оказалась формальной, переименованной в «регистрацию», наличие регистрации по месту жительст-

ва является обязательным условием для признания органами службы занятости гражданина безработным и т.д.

3) присутствует известный в институциональной теории «хредный» эффект, проявление которого связано с созданием и приоритетом институтов, обеспечивающих простое воспроизводство социально-трудовых отношений, отсутствует механизм оценки и отбора эффективных институтов, имеющих перспективные стратегические ориентиры, что приводит к атрофии отдельных институтов (например, института развития рынка труда).

Позиционирование институтов социально-трудовых отношений по результатам эволюционной аналитики, проведённой диссертантом, в системе координат «Характер изменений правил и процедур / Направление институциональной траектории», представлено на рисунке 3 и свидетельствует о несформированности системы институтов, адекватной рыночным целям, отсутствию адаптации институтов к изменению социально-трудовых отношений. Детализация причин такой ситуации и углублённый анализ нормативной системы институтов позволил оценить её соответствие принципам полноты и целостности регулятивных действий. В работе обосновано, что институты социально-трудовых отношений должны обеспечивать достаточность правил, процедур, норм для осуществления трудовой деятельности, мобильности труда, контроля поведения субъектов социально-трудовых отношений и их развития. В то же время анализ содержания атрибутивных свойств всех институтов позволил констатировать незавершённость правил и процедур института внутрифирменной мобильности (отсутствие чётких правил аттестации работников, позволяющих идентификацию не только положительных, но и отрицательных результатов, дающих право на уменьшение заработной платы, признание несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе), межфирменной мобильности (процедур перевода работника на постоянную работу к другому работодателю, регулирования фактически существующего заемного труда – лизинга и аутстаффинга персонала), развития рынка труда (практическое отсутствие действенных институциональных норм).

В то же время достижение целей институционального регулирования обуславливается не только наличием базовых институтов, но и их структурированностью, иерархической упорядоченностью и взаимной согласованностью, как основным условием порядка и устойчивости экономической системы в целом и, следовательно, возможностью развития системы социально-трудовых отношений. Для оценки соответствия институционального регулирования принципу обеспечения устойчивости и развития социально-трудовых отношений диссертантом выявлена функциональная структура и взаимосвязи в системе институтов социально-трудовых отношений России. На основе содержательно-логического анализа институциональных норм³, закрепивших правила и процедуры социально-трудовых

³ Таких как ТК РФ, ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ», ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» и т.д.; Генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством РФ, Региональные соглашения и т.д.

Краткая характеристика институциональных изменений (фрагмент)

Критерии	Институты			
	Спецификация условий взаимодействия сторон трудовых отношений	Зарплатообразования	Охраны труда	Защиты трудовых прав
Значимые институциональные изменения	<p>1992. Изменения в КЗоТ РФ, введение понятия «трудовой договор/контракт», регламентация заключения и расторжения трудовых договоров, ограничения заключения срочных трудовых договоров.</p> <p>2002. ТК РФ: исключение понятия трудового контакта, детализация правил: 1) возникновения и прекращения трудовых отношений, 2) поведения сторон трудовых отношений; 3) заключения срочных трудовых договоров.</p> <p>2006. Изменения в ТК РФ: детализация содержания трудового договора, прав и обязанностей работодателя, срочных трудовых договоров.</p>	<p>1992. Введение МРОТ, Единой тарифной сетки в бюджетном секторе экономики, коллективно-договорного регулирования цены труда во внебюджетном секторе.</p> <p>2002. ТК РФ: МРОТ не менее прожиточного минимума. Одобрена Концепция реформирования оплаты труда работников бюджетной сферы.</p> <p>2006. Изменения в ТК РФ: основные понятия и определения оплаты труда, порядок исчисления средней заработной платы, санкции за нарушение сроков выплаты заработной платы.</p> <p>2008. Переход на новую систему оплаты труда работников бюджетной сферы.</p>	<p>1992. КЗоТ РФ: организация работы по охране труда, компенсации и льготы за условия труда, государственный контроль условий труда.</p> <p>1993. ФЗ «Основы законодательства РФ об охране труда».</p> <p>1994. Образование Рострудинспекции. Утверждение Системы нормативных правовых актов по охране труда: ССБТ, СанПиНы, СНиПы и т.д.</p> <p>1995. Управление охраной труда передано субъектам РФ.</p> <p>1999. ФЗ «Об основах охраны труда в РФ»</p> <p>2002. ТК РФ: обозначены основные направления государственной политики, расширен перечень обязанностей работников и работодателей в области охраны труда.</p> <p>2006. Изменения в ТК РФ: введение понятий «требования охраны труда», «государственная экспертиза условий труда», «аттестация рабочих мест»; условий создания служб и комитетов охраны труда; требований по финансированию мероприятий по охране труда.</p> <p>2008. Декларация перехода к системе управления профессиональными рисками.</p>	<p>1992. КЗоТ: трудовые споры разрешаются посредством обращения в комиссии по трудовым спорам и суды; профсоюзы – субъекты, осуществляющие контроль и надзор соблюдения прав.</p> <p>2002. ТК РФ: введение понятия самозащиты трудовых прав.</p>
Характер изменений правил и процедур	«Жесткая» регламентация условий заключения и расторжения трудового договора.	Детализация и регламентация (упорядочивание) правил и процедур оплаты труда.	Планируется принципиальное изменение правил и процедур с сохранением нормотворческой и ужесточением контролирующей роли государства и ответственности работодателя.	Формирование основ индивидуальных правозащитных практик.

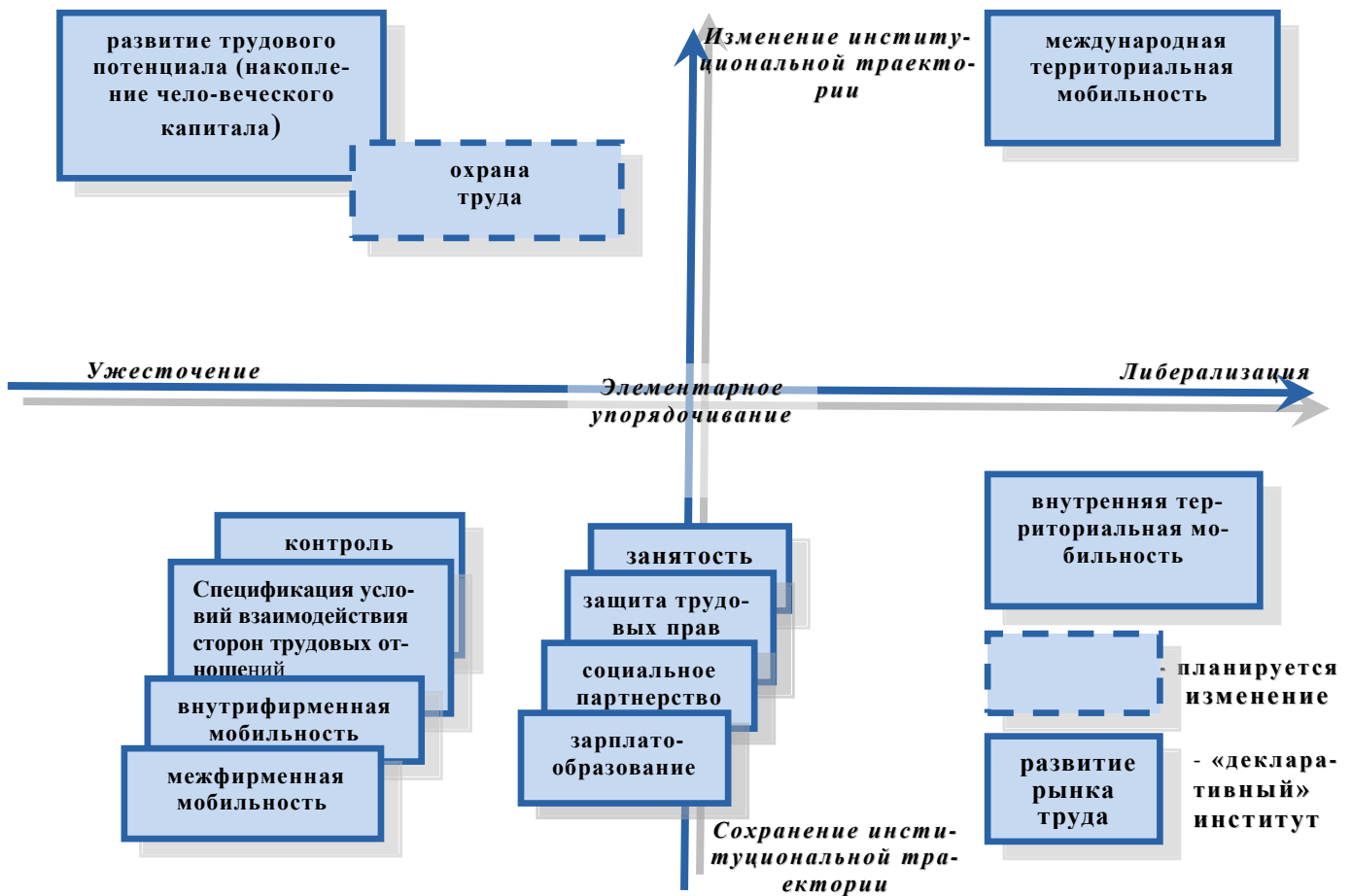


Рис. 3. Позиционирование институтов в системе координат «Характер изменений правил и процедур /Направление институциональной траектории»

отношений в РФ, построена когнитивная карта и проведена иерархическая дифференциация институтов социально-трудовых отношений. Этапы и результаты представлены в таблице 5.

Для определения функционального статуса каждого базового института проведён анализ «входящих» и «исходящих» взаимосвязей между институтами (выделены институты-«доноры» и институты-«реципиенты»), осуществлена дифференциация институтов по показателям центральности и престижа, проведено ранжирование институтов. Диссертантом выделены следующие типы институтов: 1) системообразующие как институты, выступающие в существующей системе источником её возникновения и главным условием существования; 2) ведущие как институты, наличие которых обеспечивает функциональность системы; 3) периферийные как институты с наименьшим числом институциональных связей. При разграничении указанных типов институтов учитывались следующие положения: 1) максимальный ранг показателя центральности и престижа явился определителем системообразующего института; 2) статус института как «центрального» позволил отнести его к ве-

душим; 3) институты, не вошедшие в группу «центральных» или «престижных», отнесены к периферийным.

Таблица 5

Этапы и результаты иерархической дифференциации институтов социально-трудовых отношений.

1. Анализ институциональных связей (критерий: «входящие/исходящие связи»).		
Институты-«реципиенты»: количество «входящих» связей больше количества «исходящих», то есть институты - объекты связей: Спецификация условий взаимодействия сторон трудовых отношений, зарплатообразование, охрана труда, защита трудовых прав, развитие трудового потенциала (накопление человеческого капитала), международная территориальная мобильность, межфирменная мобильность, внутренняя территориальная мобильность	Институты-«доноры»: количество «исходящих» связей превышает количество «входящих», то есть институты – инициаторы связей: Контроль, социальное партнёрство, занятость, внутрифирменная мобильность, развитие рынка труда	
2. Дифференциация институтов по показателям центральности (сумма «входящих» и «исходящих» связей) и престижа («входящие» связи)⁴		
«Центральные» институты: Спецификация условий взаимодействия сторон трудовых отношений, контроль, социальное партнёрство, развитие трудового потенциала (накопление человеческого капитала), зарплатообразование, охрана труда, защита трудовых прав, занятость	«Престижные» институты: Спецификация условий взаимодействия сторон трудовых отношений, развитие трудового потенциала (накопление человеческого капитала), зарплатообразование, охрана труда, защита трудовых прав, контроль, социальное партнёрство	
3. Ранжирование институтов по показателям центральности и престижа		
Системообразующий институт: Спецификация условий взаимодействия сторон трудовых отношений	Ведущие институты: Зарплатообразование, охрана труда, защита трудовых прав, контроль, социальное партнёрство, развитие трудового потенциала (накопление человеческого капитала), занятость	Периферийные институты: Внутрифирменная мобильность, международная территориальная мобильность, межфирменная мобильность, внутренняя территориальная мобильность, развитие рынка труда

Диссертантом обосновано положение, что институты всех типов в процессе регулирования обеспечивают реализацию принципа устойчивости и развития социально-трудовых отношений при условии комплементарности их взаимосвязей. Анализ пакета нормативных законодательных актов позволил выявить «встроенность» в нормативную систему комплементарности институтов, как такой взаимосвязи между ними, когда правила и процедуры одного института усиливают действие другого или нейтральны по отношению к нему. Так, например, институт спецификации условий взаимодействия сторон трудовых отношений комплементарен институтам: 1) зарплатообразования и охраны труда (оплата труда и условия труда являются обязательной частью

⁴ В целях определения показателей центральности и престижа были определены соответствующие показатели построенного графа, вершинами которого являлись институты социально-трудовых отношений. Те институты, значение центральности которых выше значения центральности графа, были отнесены к центральным. К престижным отнесены институты, у которых значение этого показателя превышает среднее по графу.

трудового договора (контракта), составляя его предмет, регламентируя компенсаторные условия труда и условия, в которых происходит реализация предмета контрактных действий); 2) защиты трудовых прав и контроля (необходимость в защите от девиантного поведения сторон контрактных отношений); 3) социального партнёрства (возможность конфликта и потребность согласования интересов сторон социально-трудовых отношений); 4) внутрифирменной мобильности (обуславливает необходимость обеспечения соответствия работников и рабочих мест (выполняемых функций)); 5) развития трудового потенциала (подготовка, переподготовка работника, повышение квалификации являются условиями реализации трудовых функций); 6) занятости (прекращение трудовых отношений задействует институт занятости, оказывающий услуги гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников); 7) межфирменной, внутренней территориальной, международной мобильности как нейтральный по своему воздействию. В то же время, зафиксирована и субституциональность взаимосвязей в институциональной системе социально-трудовых отношений между институтами: зарплатообразование и занятость, социальное партнёрство и межфирменная мобильность.

Таким образом, эволюционный и конструктивный анализ созданной системы институтов позволили конкретизировать требования к инструментам регулирования, соответственно, перейти к прикладным исследованиям способности системы институтов обеспечить цели регулирования социально-трудовых отношений.

3. Выявлены противоречия институционального регулирования социально-трудовых отношений, которые заключаются: в отсутствии существенного воздействия ведущих институтов на реализацию потенциала экономически активного населения; в наличии дисфункции институтов (незначимость ведущих и значимость периферийных институтов при оценке влияния на реализацию потенциала экономически активного населения); в замене комплементарных связей между институтами на субституциональные.

На основе выявленных параметров сложившейся в России системы институтов социально-трудовых отношений проанализировано качество институционального регулирования с позиции реализации целей и выявленных диссертантом принципов регулятивного воздействия в период экономической стабильности, подходы диссертанта заключаются в следующем.

Во-первых, обеспечение устойчивости системы социально-трудовых отношений достигается в том случае, если воплощённые в экономическую реальность и регулирующие поведение субъектов социально-трудовых отношений правила и процедуры одного института не противоречат таковым другого, способствуя тем самым комплексности реализации и согласованности интересов работников, работодателей и государства.

Во-вторых, влияние институционального регулирования на экономику достигается не прямо, а косвенно, через трансмиссионное воздействие системы институтов на параметры социально-трудовых отношений, при этом характер и степень влияния являются показателями качества регулирования как социально-трудовых отношений, так и экономики в целом.

1. Анализ результатов институционального регулирования социально-трудовых отношений, а именно эмпирических данных, характеризующих экономические последствия внедрения правил и процедур, позволил выявить замену комплементарных связей между институтами на субституциональные, что свидетельствует о деструктивном воздействии на предметные области социально-трудовых отношений. Это подтверждается следующим:

а) между институтами социально-трудовых отношений присутствует односторонняя субституциональность, под которой диссертантом понимается ситуация, когда правила и процедуры одного института снижают эффективность деятельности другого. Например, «жесткость» правил и процедур найма-увольнения в России ведёт к ограничению занятости; институт международной мобильности с присущей ему жесткостью ограничений и процедур использования труда иностранных граждан в России, способствует деформализации трудовых отношений;

б) в ряде случаев наблюдается взаимная субституциональность, как ситуация, при которой правила и процедуры институтов взаимно ослабляют их действия. Например, особенность института спецификации условий взаимодействия сторон трудовых отношений в России, как наличие одновременно жестких ограничений на условия увольнения и «мягких» форм в части оплаты и условий труда (неявная часть трудовых договоров), приводит к манипулированию последними. Аналогичная взаимная субституциональность складывается между институтом зарплатообразования и охраны труда и институтом спецификации условий взаимодействия сторон трудовых отношений. Особенности зарплатообразования в России (высокая доля переменной части в структуре заработной платы и её тесная связь с финансовыми результатами деятельности фирмы, гибкость и нестандартность форм оплаты), отсутствие влияния аттестации рабочих мест на условия трудовых договоров, и, как следствие, неудовлетворительное состояние, как условий, так и охраны труда, являются механизмом, вынуждающим работников к увольнению и т.д. Фрагмент аналитических результатов автора представлен в таблице 6. Разнонаправленность институционального регулирования ослабляет устойчивость системы социально-трудовых отношений, способствуя рассогласованию интересов работодателей и государства, работников и работодателей, формируя модели поведения последних на основе неформальных соглашений, противоречащих институциональным нормам.

2. Выявленные проблемы и противоречия сложившихся институциональных связей определили необходимость статистического подтверждения влияния системы институтов социально-трудовых отношений на экономику.

Результаты эмпирического анализа совместимости институтов социально-трудовых отношений (фрагмент)

Институ-ты	Виды совместимости институтов			
	Комплементарность	Взаимная комплементарность	Односторонняя субституциональность	Взаимная субституциональность
1. Спецификации условий взаимодействия сторон трудовых отношений	Защите трудовых прав, контролю, внутренней территориальной, международной мобильности	Социальному партнёрству, внутрифирменной, межфирменной мобильности, развитию трудового потенциала	Занятости	Зарплатообразованию, охране труда
2. Зарплатообразование	Защите трудовых прав, контролю.	Социальному партнёрству, развитию трудового потенциала, охране труда, внутрифирменной, межфирменной, внутренней территориальной, международной мобильности.	–	Спецификации условий взаимодействия сторон трудовых отношений, занятости
3. Охраны труда	Защите трудовых прав, контролю.	Зарплатообразованию социальному партнёрству, развитию трудового потенциала, внутрифирменной, межфирменной, внутренней территориальной, международной мобильности, занятости.	–	Спецификации условий взаимодействия сторон трудовых отношений.

Требование принципа единства общего и специфического при анализе экономики РФ обусловило значимость учёта фактора неоднородности экономического и институционального пространства России, соответственно оперирования данными по территориальным подсистемам. В связи с этим проверялось воздействие институтов на отличные между собой сегменты экономики. Диссертантом предложен методический подход, содержание которого включает: а) формирование частных показателей, характеризующих воздействие институтов на предметные области социально-трудовых отношений; б) введение результирующего показателя влияния системы институтов. Результирующим параметром конечного воздействия системы базовых институтов принят показатель «отношение ВРП к экономически активному населению (ЭАН)», интерпретируемый как реализация потенциала экономически активного населения. Аргументами такого выбора явились следующие обстоятельства: суммарный ВРП есть агрегированная оценка национального продукта; система институтов социально-трудовых отношений «охватывает» экономически активное население (поскольку ЭАН представляет собой совокупность работающих и безработных, активно ищущих работу), с одной стороны, и влияет на результативность труда, как одного из факторов, генерирующих ВРП, с другой. Диссертантом верифицированы на предмет наличия связи с

результатирующим параметром и тестировались 43 статистических показателя, отражающих частные результаты воздействия институтов на предметные области социально-трудовых отношений. Информационной базой явились данные за 2006–2008 год по 74 регионам РФ⁵. По результатам произведенного корреляционно-регрессионного анализа получена модель (коэффициент детерминации равен 90, 2%), формализация которой имеет следующий вид:

$$Y = - 1,987 X_1 - 12,856 X_2 + 0,007 X_3 + 1,518 X_4 + 29,368 X_5 - 1,941 X_6 + 25,366 X_7 - 19,432 X_8,$$

где Y – ВРП на 1 экономически активного, млн. руб.

Показатели, вошедшие в модель и характеризующие непосредственный результат действия институтов, представлены в таблице 7.

Таблица 7

Показатели результата действия институтов социально-трудовых отношений

№	Институты	Показатели результата действия института
1	Спецификация условий взаимодействия сторон трудовых отношений	Занятые в неформальном секторе, в % от общей численности занятых (X_1)
2	Охрана труда	Численность пострадавших при несчастных случаях, человек на 1000 человек (X_2)
3	Защита трудовых прав	Оказана правовая помощь в оформлении документов в комиссии по трудовым спорам и в суд, случаев (X_3)
4	Социальное партнерство	Охват предприятий коллективными договорами, в % от общего количества предприятий (X_4)
5	Зарплатообразование	Средняя номинальная начисленная заработная плата, рублей (X_5)
6	Межфирменная мобильность	Коэффициент общей оборачиваемости кадров (коэффициент по прибытию + коэффициент по выбытию) (X_6)
7	Международная территориальная мобильность	Удельный вес иностранных работников в общей численности ЭАН, % (X_7)
8	Занятость	Уровень регистрируемой безработицы, % (X_8)

Полученная зависимость свидетельствует о том, что положительно влияют на реализацию потенциала ЭАН институты защиты трудовых прав, социального партнёрства, зарплатообразования, международной территориальной мобильности. В то же время очевидным является и наличие обратной зависимости. Это интерпретировано следующим образом: а) чем меньше неформальный сектор, тем меньше доля занятых, охваченных неформальными трудовыми отношениями, тем выше реализация потенциала ЭАН; б) значительное количество пострадавших на производстве свидетельствует о низком ка-

⁵ По результатам сбора статистики из расчёта выбыли Мурманская область, Новгородская область, Республика Ингушетия, Чеченская Республика, Республика Тыва и автономные округа РФ.

честве функционирования института охраны труда, а высокие результаты означают меньший производственный травматизм и положительно отражаются на реализации потенциала ЭАН; в) коэффициент общей оборачиваемости кадров, показывающий межфирменную мобильность, в рассчитанной модели свидетельствует о преобладании в российской экономике «минусов» над «плюсами» от процессов межфирменной мобильности; г) качество функционирования институтов занятости (выражающееся, в том числе, и в снижении уровня регистрируемой безработицы), безусловно, способствует росту реализации потенциала ЭАН. Незначимыми оказались показатели результата действия институтов внутренней территориальной мобильности, контроля и развития трудового потенциала.

В результате было выявлено, что созданная система институционального регулирования характеризуется следующими противоречиями:

1) системообразующий (спецификация условий взаимодействия сторон трудовых отношений) и ведущие (охрана труда, защита трудовых прав, социальное партнёрство, зарплатообразование; занятость) институты социально-трудовых отношений в российской экономике подтвердили свой функциональный статус: их влияние значимо для реализации потенциала ЭАН; в то же время, не активированы в институциональном регулировании ведущие институты контроля, развития трудового потенциала;

2) в ряде случаев наблюдается несовпадение статуса института с позиции его влияния на экономику (по показателю реализации потенциала ЭАН), например, периферийные институты – межфирменная мобильность, международная территориальная мобильность – оказывают значимое влияние, в то время как ведущие – контроля, развития трудового потенциала – не проявляют заметного воздействия;

3) отсутствует статистика, позволяющая оценить влияние институтов внутрифирменной мобильности и развития рынка труда.

4. Доказано, что институциональное регулирование социально-трудовых отношений в РФ характеризуется неоднородностью воздействия на реализацию потенциала экономически активного населения. Введена авторская типология реакции реализации потенциала экономически активного населения на регулирующее воздействие институтов социально-трудовых отношений: 1) значимая, 2) средняя, 3) слабая.

В рамках пространственно-временного подхода к институциональному регулированию социально-трудовых отношений диссертантом обоснованы его отличия на уровне территориальных подсистем. С этой целью проведено сравнение рангов субъектов РФ по двум показателям: 1) по коэффициенту эластичности воздействия институтов на результирующий экономический параметр (ВРП/ЭАН); 2) по показателю реализации потенциала ЭАН.

В части определения рейтинга субъектов РФ по воздействию институтов социально-трудовых отношений использован следующий методический приём. Коэффициенты эластичности влияния показателей результата действия каждого

базового института на динамику показателя реализации потенциала ЭАН приняты как потенциально возможное влияние института в российской экономике (таблица 8). Ранжирование полученных коэффициентов эластичности по абсолютной величине (по принципу чем более высокое значение эластичности имеет показатель по влиянию на результативный параметр, тем больший ранг ему присвоен) определялось по каждому частному показателю с учётом знака эластичности: в случае положительного (X_3, X_4, X_5, X_7) ранги субъектам присваивались исходя из условия – чем большее значение принимает эластичность, тем выше ранг субъекта; при отрицательной (X_1, X_2, X_6, X_8) – чем больше значение эластичности, тем ниже ранг субъекта.

Для агрегированной оценки регулирующего воздействия институтов социально-трудовых отношений на реализацию потенциала ЭАН осуществлён расчёт итогового ранга субъекта РФ суммированием полученных частных рангов. Чем большую итоговую сумму баллов набрал субъект РФ, тем более высокое место присваивалось региону.

Таблица 8

Коэффициенты эластичности и ранги

Показатели	Наименование	Значение коэффициента эластичности	Присвоенный ранг
X_1	Занятые в неформальном секторе, % от общей занятости	-0,8292	3
X_2	Численность пострадавших при несчастных случаях, человек на 1000 человек;	-5,3647	7
X_3	Оказана правовая помощь в оформлении документов в комиссиях по трудовым спорам и в суд, случаев	0,1119	1
X_4	Охват предприятий коллективными договорами, %;	2,5054	6
X_5	Среднемесячная начисленная заработная плата, тыс. руб	6,7696	8
X_6	Коэффициент общей оборачиваемости кадров	-2,2746	5
X_7	Удельный вес иностранных работников в общей численности ЭАН, %	0,8407	4
X_8	Уровень зарегистрированной безработицы, %;	-0,7591	2

Определение рангов регионов по двум критериям – агрегированной оценке регулирующего воздействия институтов социально-трудовых отношений и реализации потенциала ЭАН – позволило провести классификацию территориальных подсистем и составить матрицу позиционирования российских регионов (таблица 9). Позиционирование осуществлялось на основе присвоения регионам децемных рангов (decem (латин.) – десять), под которыми понимался порядковый номер группы из десяти регионов.

Матрица позиционирования российских регионов (2008 г.)

Децемный ранг региона по реализации потенциала ЭАН	Децемный ранг региона по агрегированной оценке регулирующего воздействия институтов социально-трудовых отношений		
	Высокий (1–3)	Средний (4–6)	Низкий (7–8)
Высокий (1–3)	Белгородская область, Липецкая область, Московская область, г.Москва, г. Санкт-Петербург, Республика Башкортостан, Республика Татарстан, Нижегородская область, Оренбургская область, Самарская область, Свердловская область, Тюменская область, Челябинская область, Красноярский край, Иркутская область, Кемеровская область, Омская область, Республика Саха Якутия (18)	Республика Коми, Архангельская область, Вологодская область, Калининградская область, Ленинградская область, Волгоградская область, Пермский край, Томская область, Хабаровский край, Камчатская область, Сахалинская область (11)	Магаданская область
Средний (4–6)	Калужская область, Курская область, Рязанская область, Тульская область, Смоленская область, Краснодарский край, Астраханская область, Пензенская область, Саратовская область, Республика Бурятия, Читинская область, Амурская область (12)	Владимирская область, Воронежская область, Орловская область, Тамбовская область, Ярославская область, Республика Карелия, Ростовская область, Чувашская Республика, Ульяновская область, Новосибирская область, Приморский край (11)	Костромская область, Тверская область, Удмуртская Республика, Курганская область, Республика Хакасия, Еврейская автономная область, Алтайский край (7)
Низкий (7–8)	-----	Брянская область, Псковская область, Республика Адыгея, Республика Дагестан, Кабардино-Балкарская республика, Карачаево-Черкесская республика, Ставропольский край, Республика Мордовия, Республика Алтай (9)	Ивановская область, Республика Калмыкия, Республика Северная Осетия – Алания, Республика Марий Эл, Кировская область (5)

По результатам позиционирования диссертантом сделаны следующие выводы:

1) в 40 регионах выявлена асимметрия рангов как «положительная», так и «отрицательная». Под «положительной» асимметрией диссертант понимает превышение децемного ранга региона по показателю реализации потенциала ЭАН над децемным рангом по агрегированной оценке регулирующего воздействия институтов социально-трудовых отношений; под «отрицательной» асимметрией – обратную ситуацию. При этом имеет место «слабая» асимметрия (термин использован при диапазоне децемных рангов регионов «высо-

кий – средний», «средний – низкий») и практически отсутствует (как исключение Магаданская область) «сильная» асимметрия (существенное расхождение децемных рангов – «высокий – низкий»);

2) совпадение значений рангов наблюдается в 34 регионах России, что показано затемнением диагонали матрицы (таблица 9).

Для выявления динамической связи реализации потенциала ЭАН и агрегированной оценки регулирующего воздействия институтов социально-трудовых отношений диссертантом рассчитан коэффициент ковариации (на основе данных за 2006–2008 годы), нормированный по величине дисперсии агрегированной оценки регулирующего воздействия институтов (определялась как сумма фактических значений показателей результата действия каждого базового института социально-трудовых отношений с учетом их влияния на реализацию потенциала ЭАН), что позволило определить величину процентного изменения показателя реализации потенциала ЭАН при изменении агрегированной оценки регулирующего воздействия институтов социально-трудовых отношений на 1% (для большинства регионов значение коэффициента меньше единицы, но отлично от нуля). Выявлена положительная волатильность между исследованными величинами, причём по некоторым регионам, весьма существенная (например, коэффициент ковариации для Белгородской области составил 0,998, Воронежской – 1,02, г. Москва – 1,06, Вологодской области - 0,814, Пермского края – 0,859, Сахалинской области – 1,101). Расчёт среднего значения коэффициента ковариации по группам регионов таблицы 9, показал очевидную тенденцию снижения его величины в зависимости от снижения рангов субъектов РФ, что показано цветом в таблице 10.

Таблица 10

Средние коэффициенты ковариации по группам регионов

Коэффициенты	Децемный ранг регионов по реализации потенциала ЭАН и институциональному воздействию социально-трудовых отношений (РП/ИВ)						
	Высокий/высокий	Высокий/средний	Средний/высокий	Средний/средний	Средний/низкий	Низкий/средний	Низкий/низкий
Средние коэффициенты ковариации по группе регионов	0,616	0,61	0,468	0,529	0,55	0,451	0,37

Полученные результаты были использованы диссертантом для типологии территориального пространства России по агрегированной оценке регулирующего воздействия институтов социально-трудовых отношений. Выявлены территориальные ареалы: 1) со значимой реакцией на регулирующее воздействие институтов социально-трудовых отношений (регионы с высоким децемным рангом по агрегированной оценке регулирующего воздействия ин-

ституты социально- трудовых отношений, для которых при его изменении на 1 % волатильность показателя реализации потенциала ЭАН составляет от 0,468 до 0,616 %); 2) со средней реакцией на регулирующее воздействие институтов социально-трудовых отношений (регионы со средним децемным рангом по агрегированной оценке регулирующего воздействия институтов социально-трудовых отношений и волатильностью показателя реализации потенциала ЭАН от 0,451 до 0,61 %); 3) со слабой реакцией на регулирующее воздействие институтов социально-трудовых отношений (регионы с низким децемным рангом по агрегированной оценке регулирующего воздействия институтов, для которых волатильность реализации потенциала ЭАН составляет от 0,37 до 0,55 %).

Разнообразие реакции на институциональное регулирование социально-трудовых отношений на уровне территориальных подсистем определяет необходимость дифференциации мер институционального регулирования, в том числе в условиях экономической нестабильности.

5. Раскрыто содержание и проведена оценка эффективности институционального регулирования социально-трудовых отношений на уровне территориальных подсистем с учётом кризисной динамики экономики РФ на примере программ занятости населения.

Разработанная диссертантом модель институционального регулирования социально-трудовых отношений использована для аналитической оценки системы мер в кризисный период. Направления анализа включали: 1) идентификацию институтов, которые активно использовались при антикризисном регулировании (ведущие и периферийные институты); 2) выявление элементов базовых институтов (правил, процедур, норм), которые применялись для снижения экономической нестабильности; 3) спецификация институтов по критерию взаимодополняемости при их включении в качестве инструментов в аппарат антикризисного регулирования; 4) оценка результативности антикризисных институциональных мер. Предметной сферой прикладного анализа институционального регулирования выбран ведущий в системе институтов социально-трудовых отношений институт занятости. Оценка институционального регулирования занятости проводилась на этапе активизации антикризисных мер 2009 года. Диссертантом предложено использование трёх аналитических критериев при оценке институционального регулирования: 1) полнота институциональных мер; 2) адекватность институционального регулирования экономической ситуации (полнота и адекватность позволяют оценить активность институционального регулирования); 3) эффективность институционального регулирования.

1. Оценка **полноты** институционального регулирования проведена на основе анализа диссертантом формальных показателей выполнения программ по снижению напряжённости на рынке труда по 82 регионам РФ. Выполнение программ оценивалось по соотношению числа их фактических участников к запланированным, в сферу анализа включались подпрограммы – «Опе-

режающее профессиональное обучение работников в случае массового увольнения», «Организация общественных работ, временного трудоустройства и стажировки выпускников», «Оказание адресной поддержки граждан, включая их переезд в другую местность для замещения рабочих мест», «Содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан». Для количественной оценки полноты институционального регулирования введены градации: «частичная» (для регионов, выполнивших 1 и 2 подпрограммы – 35 регионов), «значимая» (для регионов с выполнением 3 и 4 подпрограмм – 47 регионов).

2. Оценка **адекватности** проводилась на основе определения соответствия/несоответствия институционального регулирования экономической ситуации. Для этого проведено сравнение структуры принятых программ по снижению напряжённости на рынке труда и требований, обусловленных остротой проблем рыночной ситуации. В качестве оценки показателя соответствия/несоответствия принято соотношение «незанятые»/«находящиеся под угрозой массового увольнения», при этом объектом оценки являлись как данные отчётов программ, так и параметры рынка труда. Выделены два типа ситуаций: 1) доля незанятых больше доли находящихся под угрозой массового увольнения; 2) доля незанятых меньше доли находящихся под угрозой массового увольнения. Группировка субъектов РФ по данным программ и параметрам рынка труда позволила выявить территориальные подсистемы, для которых характерно, во-первых, соответствие институционального регулирования рыночной ситуации как совпадение структуры программ параметрам рыночной ситуации – 48 регионов; во-вторых, несовпадение структуры программы по составу участников параметрам рыночной ситуации – 34 региона.

По результатам оценки полноты и адекватности выделены регионы: 1) с высокой активностью институционального регулирования занятости (критерий – соответствие и значимая полнота институционального регулирования) – 27 регионов; 2) со средней активностью (критерий – соответствие и частичная полнота либо несоответствие и значимая полнота институционального регулирования) – 41 регион; 3) с низкой активностью (критерий – несоответствие и частичная полнота институционального регулирования) – 14 регионов.

3. Ключевым критерием оценки институционального регулирования занятости явилось определение **эффективности** по показателю отношения количества участников программ по снижению напряжённости на рынке труда (показатель результата) к числу незанятых и находящихся под угрозой массового увольнения по данным региональных рынков труда (показатель социально-экономических издержек, связанных с функционированием рынка труда в кризисный период). Региональное разнообразие ситуации потребовало введение шкалы оценки: в случае, если число участников программ составляло до трети от числа незанятых и находящихся под угрозой массового увольнения, присваивалось значение «низкая эффективность институционального регулирования» (33 субъекта РФ), значение указанного показателя от 33 до 66 % «средняя эффективность институционального регулирования»

(30 субъектов РФ), при показателе свыше 66 % – «высокая эффективность» (19 субъектов РФ).

Согласование активности и эффективности институционального регулирования занятости в разрезе территориальных подсистем позволило классифицировать субъекты РФ (таблица 10).

Таблица 10

Активность и эффективность институционального регулирования занятости территориальных подсистем

Активность институционального регулирования	Эффективность институционального регулирования		
	высокая	средняя	низкая
Высокая	Республика Бурятия, Белгородская область, Калининградская область, Оренбургская область, Республика Чувашия, Тамбовская область, Самарская область (7 регионов)	Республика Хакасия, Курская область, Кемеровская область, Ивановская область, Калужская область, Республика Башкортостан, Нижегородская область, Республика Мордовия, Республика Удмуртия, Свердловская область, Челябинская область, Саратовская область (12 регионов)	Республика Дагестан, Краснодарский край, Республика Тыва, Архангельская область, Ростовская область, Новосибирская область, Мурманская область, Московская область (8 регионов)
Средняя	Астраханская область, Орловская область, Пензенская область, Брянская область, Костромская область, Республика Калмыкия, Республика Саха (Якутия), Республика Татарстан, Псковская область, Вологодская область (10 регионов)	Тверская область, Пермский край, Тульская область, Рязанская область, Ставропольский край, Еврейская автономная область, Липецкая область, Ярославская область, Красноярский край, Ульяновская область, Республика Алтай, Забайкальский край, Иркутская область (13 регионов)	Камчатский край, Республика Карелия, Сахалинская область, Чукотский автономный округ, Чеченская Республика, Магаданская область, Кабардино-Балкарская Республика, Амурская область, Новгородская область, Республика Марий Эл, Алтайский край, Томская область, Республика Ингушетия, Смоленская область, Приморский край, Омская область, Республика Коми, Ленинградская область (18 регионов)
Низкая	Карачаево-Черкесская Республика, Республика Адыгея (2 региона)	Республика Северная Осетия-Алания, Кировская область, Хабаровский край, Владимирская область, Курганская область (5 регионов)	Тюменская область, Волгоградская область, Ханты-Мансийский АО, Ямало-Ненецкий АО, г.Москва, Воронежская область, г.Санкт-Петербург (7 регионов)

Диссертантом было акцентировано внимание на распределении долевых пропорций по активности и эффективности институционального регулирования в контексте уровней итогового состояния институциональных ситуаций. Выделена очевидная тенденция снижения эффективности институционального регулирования при уменьшении уровня активности в субъектах РФ (табл. 11).

Распределение регионов РФ по характеристикам институционального регулирования занятости

Активность институционального регулирования (% от числа регионов)	Эффективность институционального регулирования (% от числа регионов)		
	Высокая	Средняя	Низкая
Высокая	26	44	30
Средняя	24	32	44
Низкая	14	36	50

Анализ институционального регулирования по оценке антикризисных программ в РФ позволил сделать вывод о низкой адаптации сложившейся системы институтов занятости к условиям экономической нестабильности и, как следствие, объективно предполагает корректировку институционального регулирования в посткризисный период, в частности институциональных программ занятости населения.

6. Предложено использование мониторинга институционального регулирования на примере реализации институциональных программ занятости населения.

В диссертационной работе проведён контент-анализ региональных целевых программ содействия занятости населения, рассматриваемых как институциональное регулирование, направленное на рост эффективности функционирования рынка труда, содействия занятости населения и социальной защиты от безработицы. Авторская логика сравнительного анализа региональных программ включала компаративистику целей, задач, правил и процедур, а также планируемых результатов. В диссертационной работе проведён анализ программ 67 субъектов РФ, реализация которых приходится на 2009–2013 годы, то есть диссертантом проанализировано значимое институциональное пространство в указанном контексте по институту занятости, что позволило выявить их следующие особенности.

1. Цели региональных программ представлены в «узком» (оказание содействия трудоустройству населения) и «широком» варианте (развитие рынка труда, повышение эффективности занятости населения, снижение социальной напряженности).

2. Задачи формулируются как осуществление содействия трудоустройству и создания условий расширения доступа к занятости безработных и незанятых, социальной поддержки безработных, развития качества рабочей силы и повышения конкурентоспособности граждан на рынке труда.

3. Правила и процедуры определены национальным законодательством – ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» и административными регламентами предоставления государственных услуг в сфере занятости.

Большинство программ предусматривают весь спектр мероприятий, изложенных в Законе о занятости.

4. Результаты реализации программ занятости в большинстве случаев определены как достижение абсолютных показателей планируемых мероприятий (количество временно трудоустроенных, количество получивших услуги по профессиональной ориентации, количество проведенных ярмарок вакансий и т.д.). В программах нескольких регионов включены в качестве результирующих относительные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда (коэффициент напряженности, уровень регистрируемой и общей безработицы).

5. Процедурные процессы не включают главного компонента программно-целевого подхода, а именно мониторинга реализации целевых программ, преимущества которого состоят в возможности разграничения количественных оценок, как результативности, так и эффективности программ. Так, например, в программах Тюменской и Ульяновской областей нет относительных оценочных показателей её реализации. В 15 субъектах РФ в анализируемом периоде вообще не принимали программы занятости⁶. Для 55 регионов⁷ в качестве оценки эффективности реализации рассматривается достижение целевых индикаторов (планируемых показателей) рынка труда, таких как количество граждан, трудоустроенных при содействии службы занятости; уровень трудоустройства граждан, обратившихся в службу занятости в поиске работы; количество граждан, получивших услуги по профессиональной ориентации; средняя продолжительность и уровень регистрируемой безработицы и т.д. В программах лишь 10 субъектов содержится раздел, раскрывающий механизм оценки эффективности планируемых мероприятий. В связи с этим диссертантом систематизированы существующие подходы к оценке эффективности региональных программ занятости населения, формализация которых представлена в таблице 12.

Анализ разнообразия позиций позволил диссертанту предложить систему мер, обеспечивающую мониторинг реализации институциональных программ занятости (характеристика мер и последовательность реализации мониторинга представлены на рисунке 4), включающую:

1. Формирование системы индикативных показателей ситуации на рынке труда, как объекта программного воздействия.
2. Определение показателей результативности выполнения программных мероприятий, состав которых в отличие от существующей практики должен включать полный перечень государственных услуг в области содействия занятости населения.

⁶ Липецкая область, Республика Коми, Калининградская область, Ленинградская область, г. Санкт-Петербург, Кабардино-Балкарская Республика, Чеченская Республика, Кировская область, Республика Бурятия, Республика Тыва, Иркутская область, Новосибирская область, Приморский край, Амурская область, Чукотский АО

⁷ г. Москва, Алтайский край, Архангельская область, Белгородская область, Брянская область, Забайкальский край, Ивановская область, Калужская область, Кемеровская область, Нижегородская область, Новгородская область, Омская область, Пермский край, Республика Алтай и др..

Концептуальные подходы к оценке эффективности региональных программ занятости

Подходы к оценке эффективности программ занятости	Недостатки подхода	Субъекты РФ
1. «Экспертный»: эффективности определяется на основе бальной оценки достижения целевых индикаторов – уровня безработицы, коэффициента напряжённости.	1. Присутствуют показатели, методика расчёта которых не является очевидной и не представлена в программе. 2. Отсутствует обоснование оценочной шкалы, оценка эффективности носит субъективный характер.	Вологодская область, Тамбовская область
2. «Затратный»: рассчитываются затраты на одного безработного	Использование показателей, интерпретация которых как показателей эффективности затруднительна или невозможна.	Самарская область
3. «Временной»: определяется срок окупаемости затрат на обслуживание безработных как отношение общих расходов на обслуживание безработных, произведенных службой занятости, к общей эффективности от трудоустройства	В программе отсутствует трактовка срока окупаемости затрат как показателя эффективности программных мероприятий.	Пензенская область
4. «Агрегированного эффекта»: суммарный экономический эффект от реализации программных мероприятий складывается из социального эффекта (равен фонду оплаты труда по рабочим местам, заполненным гражданами, трудоустроенными службой занятости) и бюджетного эффекта (разница между финансовыми затратами на реализацию программного мероприятия и налоговыми поступлениями в бюджеты всех уровней в результате трудоустройства граждан)	Некорректность, заключающаяся в узости трактовки эффективности программных мероприятий (исключает из оценки прочие программные действия региональных институтов занятости)	Республика Мордовия, Воронежская область
5. «Эффективность бюджетных расходов»:		
А. «Простая»: рассчитывается коэффициент или индекс эффективности бюджетных расходов, определяемый как отношение суммы налоговых поступлений от доходов трудоустроенных граждан и экономии средств бюджета на выплату пособий по безработице к расходам бюджета на содействие занятости граждан, ищущих работу.	Затрагивает лишь часть институциональных действий и сводится к оценке эффективности бюджетных расходов по трудоустройству	Свердловская область, Чувашская Республика
Б. «Комбинированная»: эффективность реализации программы оценивается путем соотношения степени достижения основных целевых показателей программы с уровнем её финансирования с начала реализации	1. Сводит оценку эффективности к оценке эффективности использования бюджетных средств. 2. Содержит терминологическую некорректность: если планируемый уровень безработицы оказался ниже фактического, то данная ситуация получает трактовку перевыполнения планового индикативного показателя.	Ярославская область, Челябинская область

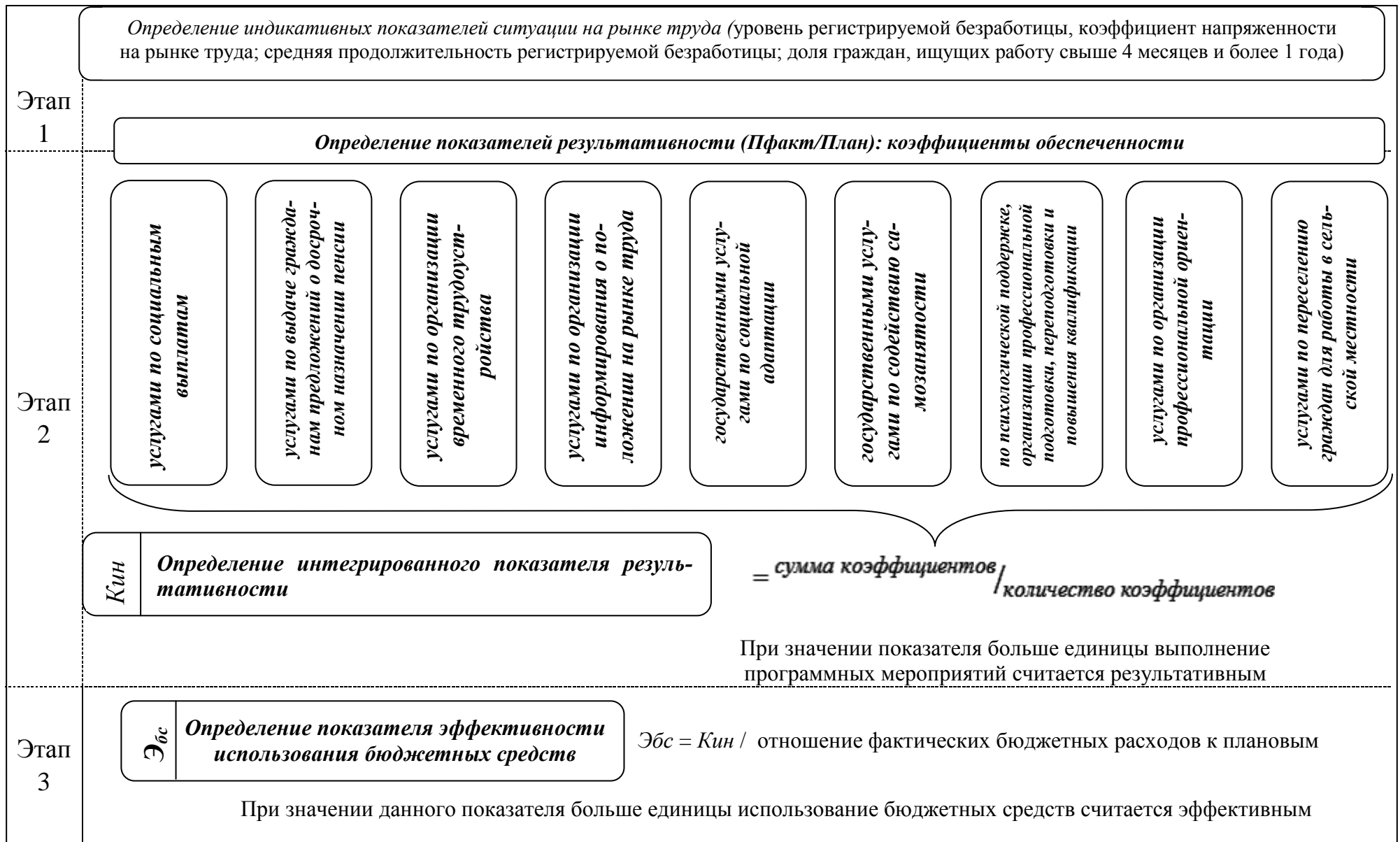


Рис. 4. Этапы мониторинга институциональных программ занятости

$K_{инт} + Эбс =$		ИПВ		Интегрированный показатель выполнения программы
Этап 4	Композиционный анализ выполнения программы.			
	Ситуация на региональном рынке труда	Значение интегрированного показателя выполнения программы (ИПВ)		
		ИПВ < 2	ИПВ = 2	ИПВ > 2
	Рост индикативных показателей	Невыполнение программы при росте нестабильности на рынке: «сильная отрицательная симметрия» (III)	Выполнение программы при росте нестабильности на рынке: «слабая положительная асимметрия» (IV)	Перевыполнение программы при росте нестабильности на рынке: «сильная положительная асимметрия» (VII)
	Неизменность индикативных показателей	Невыполнение программы при стабильности рыночной ситуации: «слабая отрицательная асимметрия» (II)	Выполнение программы при стабильности рыночной ситуации: «полная симметрия» (V)	Перевыполнение программы при стабильности рыночной ситуации: «слабая положительная симметрия» (VIII)
Снижение индикативных показателей	Невыполнение программы при улучшении ситуации на рынке: «сильная отрицательная асимметрия» (I)	Выполнение программы при улучшении ситуации на рынке труда: «слабая положительная симметрия» (VI)	Перевыполнение программы при улучшении ситуации на рынке труда: «сильная положительная симметрия» (IX)	

Рис. 4. Окончание

3. Определение показателей эффективности использования бюджетных средств для реализации институциональных программных мероприятий.

4. Сопоставление показателей результативности и рациональности использования бюджетных средств с ситуацией на рынке труда (индикативными показателями).

Необходимость заключительного этапа в мониторинге имеет ключевое значение в части сопоставления полученной оценки выполнения программных мероприятий с тенденциями, складывающимися на рынке труда, поскольку позволит усилить дифференциацию их характеристик. Например, если при снижении индикативных показателей, характеризующих улучшение ситуации на рынке труда, получены низкие показатели результативности программы и эффективности использования бюджетных средств (ситуация в квадранте I), то это может свидетельствовать как о формальном подходе к разработке программы (отсутствие аналитического и прогнозного обеспечения на стадии разработки), так и о невыполнении собственно программных мероприятий. Невыполнение программных мероприятий при наличии или нарастании диспропорций на рынке труда (ситуация в квадранте II и III) приведёт к ещё большей дестабилизации на рынке труда и т.д. Композиционный анализ выполнения программ позволяет дифференцировать действия организационных единиц региональных институтов занятости – служб заня-

тости - по признаку их компетентности и адекватности реагирования на изменение рыночной ситуации.

Использование предложений диссертанта позволит осуществлять мониторинг институциональных мер, как в стандартных, так и особенно в нестандартных (кризисных) ситуациях.

7. Разработана система мер институционального регулирования на основе активизации институтов социального партнёрства и развития рынка труда, включающая предложения по совершенствованию целевых программ развития рынка труда территориальных подсистем.

Анализ, проведенный в работе, позволил констатировать, во-первых, наличие дисфункций и противоречий в регулятивном воздействии институциональной системы на социально-трудовые отношения и экономику в целом. Во-вторых, обосновать неоднородность институционального регулирования социально-трудовых отношений в территориальном разрезе России, что подтверждается проведённым в работе позиционированием регионов России по показателям результата воздействия базовых институтов социально-трудовых отношений⁸. Это позволило оценить положение, как конкретных регионов в разрезе институтов, так и состояние конкретных институтов по группам регионов. Ситуация в областях УрФО представлена на рисунке 5.

Очевидным является необходимость разработки системы мер по совершенствованию институционального регулирования социально-трудовых отношений с использованием потенциала социального партнёрства и развития рынка труда. В связи с чем, диссертантом обоснованы *объективные предпосылки и условия* для активизации указанных институтов. *Предпосылками* для института социального партнёрства выступают:

1) процесс постоянного взаимодействия всех субъектов экономической жизнедеятельности (работников, работодателей, государства) в рамках социального партнёрства, что позволяет определить приоритеты, цели и задачи развития как социально-трудовых отношений, так и экономики в целом, и повысить результативность планируемых действий;

2) широкая область взаимодействия субъектов социального партнёрства при согласовании их интересов, по итогам которого происходит закрепление принятых решений в конкретных нормах, формирующих институциональную структуру российской экономики и определяющих её развитие и, как следствие, социально-трудовых отношений;

⁸ Позиционирование осуществлялось путём присвоения регионам децемных рангов по показателям институтов социально-трудовых отношений, влияющих на реализацию потенциала ЭАН, исходя из следующей логики. Чем больше процент занятых в неформальном секторе экономики региона от общей численности занятых, чем больше численность пострадавших при несчастных случаях на производстве, чем меньше оказано правовой помощи в оформлении документов в комиссиях по трудовым спорам и в суд, чем меньше процент охвата предприятий коллективными договорами, чем меньше среднемесячная начисленная заработная плата, чем выше коэффициент общей оборачиваемости кадров, чем ниже уровень иностранных работников, чем выше уровень зарегистрированной безработицы, тем ниже ранг региона.

3) функциональная способность института социального партнёрства нейтрализовать негативные эффекты деятельности групп, имеющих особые интересы в части перераспределения доходов, и реальная возможность коллективных действий по повышению эффективного использования ресурсов экономическими агентами.

Диссертантом проанализированы существующие дисфункции института социального партнёрства, что определило авторские предложения по условиям реализации им потенциала института развития, в числе которых конкретизация содержания институциональных норм (прежде всего, региональных соглашений между социальными партнёрами) социального партнёрства, контроля и санкций за девиантное поведение его субъектов.

Принципиальная значимость института развития рынка труда для экономики регионов и страны в целом аргументируется комплексностью проблем рынка труда и многоаспектностью задач по обеспечению его позитивной динамики. Решение этих проблем обуславливает необходимость консолидированных действий ряда институтов, а именно, спецификации условий взаимодействия сторон трудовых отношений, зарплатообразования, охраны труда, институтов мобильности, развития трудового потенциала (накопления человеческого капитала). Согласование и взаимоувязка таких действий логично вписывается в рамки института развития рынка труда.

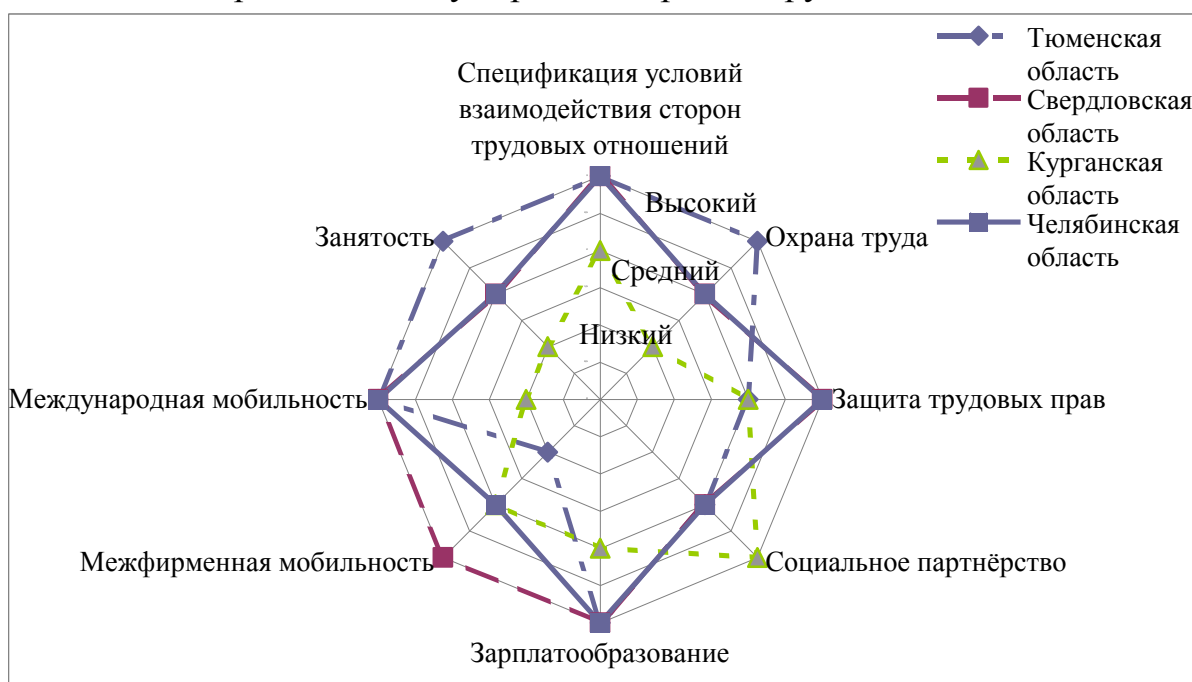


Рис. 5. Позиционирование областей УрФО по показателям институтов социально-трудовых отношений

В связи с чем, в работе выделены *условия*, соблюдение которых позволит перейти от декларативности к действенности и результативности функционирования института развития рынка труда. К таковым отнесены вид и метод разработки институциональных норм (целевые программы на основе методологии программно-целевого планирования, с включением обязательных блоков: аналитического, прогнозного, функционального, методического); их со-

гласованность с утвержденными стратегическими индикаторами экономического развития регионов (прежде всего бюджетными, поскольку отсутствие реального финансирования является главной причиной декларативности данных институциональных норм). В работе сформированы предложения по содержательному наполнению региональных целевых программ, как основных институциональных норм развития рынка труда (рис. 6).



Рис. 6. Содержание целевых программ развития рынка труда

III. СПИСОК ОСНОВНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монографии

1. Карпушкина, А.В. Институциональное проектирование социального партнерства в сфере труда: монография / А.В. Карпушкина. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2009. – 99 с. (6,61 п.л.)

2. Карпушкина, А.В. Раздел 3.2.: Антикризисные действия на локальных рынках труда: институциональный аспект; Раздел 3.3.: Социально-ответственное поведение бизнеса: сущность, формы, результаты / под ред. С.И.Кухаренко, Т.А.Шиндиной // Управление инновационным развитием социально-экономических систем: коллективная монография. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2011. С. 141–180 с. (2 п.л.)

3. Карпушкина, А.В. Институциональная среда социально-трудовых отношений (региональный аспект): монография / А.В. Карпушкина. Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2011. – 234 с. (13,72 п.л.)

Статьи в журналах, рекомендованных ВАК

4. Карпушкина, А.В. Представление региональных экономических субъектов о социально-ответственном поведении бизнеса (на примере Челябинской обл.) / А.В. Карпушкина, Ю.А. Балдина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2008 – №30(130). – С.12–18. (авт.0,4 п.л.)

5. Карпушкина, А.В. Экономические функции института социального партнёрства / А.В Карпушкина // Труд и социальные отношения. – 2009. – №11. – С.51–55. (0,4 п.л.)

6. Карпушкина, А.В. Социально-ответственное поведение бизнеса: эмпирический анализ в региональном аспекте / А.В. Карпушкина // Известия УрГЭУ. – 2009. – №1(23). – С.93–97. (0,5 п.л.)

7. Карпушкина, А.В. Социально-ответственное поведение бизнеса как деформализация института социального партнёрства / А.В Карпушкина // Экономические науки. – 2009. – №9(58). – С.155–158. (0,4 п.л.)

8. Карпушкина, А.В. Особенности формирования института социального партнёрства в России / А.В Карпушкина // Вестник ИНЖЭКОНА. Серия «Экономика». – 2009. – №7(34). – С.61-65. (0,4 п.л.)

9. Карпушкина, А.В. Институты социально-трудовых отношений: структурно-функциональный анализ. / А.В Карпушкина // Человек и труд. – 2011. – №1. – С. 46 – 49. (0,4 п.л.)

10. Карпушкина, А.В. Институты социально-трудовых отношений и макроэкономическая нестабильность / А.В Карпушкина // Экономические науки. – 2011. – №2(75). – С.236–239. (0,5 п.л.)

11. Карпушкина, А.В. Иерархия в системе институтов социально-трудовых отношений / А.В Карпушкина // Управление экономическими системами: электронный журнал. – 2011. – №2(26). – 5 с. (0,5 п.л.)

12. Карпушкина, А.В. Проектирование деятельности региональных институтов занятости: методические подходы к оценке эффективно-

сти / А.В Карпушкина // Управление экономическими системами: электронный журнал. – 2011. – №4(28). – 5 с. (0,5 п.л.)

13. Карпушкина, А.В. Исследование совместимости институтов социально-трудовых отношений / А.В Карпушкина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2011. – №21 (238). – С.104–111. (0,9 п.л.)

14. Карпушкина, А.В. К вопросу о предметном многообразии экономического анализа социально-трудовых отношений / А.В Карпушкина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2011. – №28 (245). – С.17 – 21. (0,5 п.л.)

15. Карпушкина, А.В. Оценка антикризисных действий региональных институтов занятости / А.В Карпушкина // Региональная экономика: теория и практика. – 2011. – 28(211). – С.38–43 (0,6 п.л.)

16. Карпушкина, А.В. Оценка институционального воздействия социально-трудовых отношений на региональную экономику / А.В Карпушкина // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – №31 (238). – С.23–29. (0,6 п.л.)

17. Карпушкина, А.В. Генезис институтов социально-трудовых отношений / А.В Карпушкина // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – №34(241). – С.33–42. (1 п.л.)

18. Карпушкина, А.В. Институциональный подход к исследованию социально-трудовых отношений / А.В Карпушкина // Вестник Челябинского государственного университета. Серия «Экономика». – 2011. – Вып. 32. – . № 16 (231). – С. 63–67. (0,5 п.л.)

19. Карпушкина, А.В. Региональные институты социально-трудовых отношений: возможности развития / А.В Карпушкина // Перспективы науки. – 2011. – № 10(25). – С.106–112. (0,5 п.л.)

20. Карпушкина, А.В. Неоднородность институциональных воздействий социально-трудовых отношений в разрезе регионов России / А.В Карпушкина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2011. – №41 (258). – С.19 – 25 (0,6 п.л.)

Статьи в журналах и сборниках, научные доклады

21. Карпушкина, А.В. Методика оценки социально ответственного поведения бизнеса / А.В Карпушкина, Ю.А.Балдина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2008 – №5(105), С.58–65 (авт.0,4 п.л.).

22. Карпушкина, А.В. Технологии управления социально-ответственным поведением бизнеса на региональном уровне / А.В Карпушкина // Управление процессами конвертации научно-технических разработок в социально-экономическое богатство общества: тематический сборник научных трудов Всероссийской конференции с элементами научной школы для молодежи. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2009. – С.211–215 (0,5 п.л.)

23. Карпушкина, А.В. Социальное партнёрство как формальный экономический институт / А.В Карпушкина // Достойный труд – основа стабильного общества [Текст]: материалы Международной научно-практической конфе-

рениции (Екатеринбург, 16 октября 2009 г.) в 2 ч. – Екатеринбург: Изд-во Урал. Государственного экономического университета, 2009. – Ч.2 – С.110–113. (0,4 п.л.)

24. Карпушкина, А.В. Классификация институтов социально-трудовых отношений / А.В Карпушкина // Проблемы современной экономики: сборник материалов II Международной научно-практической конференции. В 3-х частях. Часть I – Новосибирск: Издательство НГТУ, 2010. – С.35–40. (0,35 п.л.)

25. Карпушкина, А.В. Программы по стабилизации рынка труда: будет ли эффект?// Наука ЮУрГУ: материалы 62-й научной конференции. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2010. – Т.3 – С. 46–50. (0,25 п.л.)

26. Карпушкина, А.В. Влияние институтов социально-трудовых отношений на уровень регионального развития/ А.В Карпушкина, О.И. Пожилова.// Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд: сборник материалов IX Международной научно-практической конференции. – Новосибирск: Издательство НГТУ, 2011. – С.100 – 104. (авт. 0,25 п.л.)

27. Карпушкина, А.В. Институциональные возможности развития социально-трудовых отношений / А.В Карпушкина //Актуальные вопросы экономических наук: материалы международной научной конференции (г. Уфа, июнь 2011) / Под общ. ред. А.Г.Ахметовой. – Уфа: Лето, 2011. – С. 91 – 93. (0,4 п.л.)

28. Карпушкина, А.В. Региональные институты занятости: оценка эффективности./А.В Карпушкина//Проблемы и перспективы социально-экономического реформирования современного государства и общества: Материалы IV Международной научно-практической конференции 3–4 октября 2011г. – Москва: Институт стратегических исследований, 2011. – С.49–54. (0,4 п.л.) и др.