

*Международный консорциум «Электронный университет»
Московский государственный университет экономики,
статистики и информатики
Евразийский открытый институт*

**С.Д. Ильенкова,
В.И. Кузнецов**

СОЦИАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Учебно-методический комплекс

Москва 2008

УДК 65.014
ББК 65.290-2
И 457

Ильenkova С.Д., Кузнецов В.И. **СОЦИАЛЬНЫЙ
МЕНЕДЖМЕНТ: Учебно-методический комплекс.** – М.: Изд. Центр
ЕАОИ, 2008. – 116 с.

- © Ильenkova С.Д., 2008
- © Кузнецов В.И., 2008
- © Евразийский открытый институт, 2008

Содержание

Введение	7
Тема 1. Сущность социального менеджмента и его основные понятия	9
1.1. Социальные процессы и их особенности	9
1.1.1. Социальный процесс и социальный менеджмент	10
1.1.2. Социальная организация	13
1.1.3. Методы управления	13
1.1.4. Социальная ответственность и этика бизнеса	20
1.1.5. Социальная политика и стратегия	21
Задания для самостоятельной работы	25
Тесты	25
Тема 2. Организационные структуры социального менеджмента	28
2.1. Понятие организационной структуры	28
2.2. Задачи организаций социальной сферы	30
Задания для самостоятельной работы	32
Тесты	32
Тема 3. Управление социальными процессами	34
3.1. Общие положения	34
3.2. Управление процессами занятости	38
3.3. Защита от безработицы	41
3.3.1. Выплаты пособий и компенсаций	41
3.3.2. Виды безработицы	47
3.4. Проблемы миграции и направления их решения	64
3.5. Формирование доходов населения	65
3.6. Проблемы формирования среднего класса в России	74
Задания для самостоятельной работы	76
Тесты	76

Тема 4. Управление в социальной сфере	79
4.1. Образование	79
4.2. Здоровоохранение	83
4.3. Физическая культура и спорт	84
Задания для самостоятельной работы.....	87
Тесты	87
Тема 5. Мониторинг социальных процессов и социально- стратегическая диагностика.....	89
5.1. Понятие социального мониторинга	89
5.2. Социально-статистическая диагностика	91
Задания для самостоятельной работы.....	98
Тесты	99
Выводы	101
Итоговый тест	103
Итоговые вопросы	107
Глоссарий.....	109
Список рекомендуемой литературы	116

Сведения об авторах:

Ильenkova С.Д. доктор экономических наук, профессор

Кузнецов В.И. доктор экономических наук, профессор

Перечень научных трудов в данной области:

1. *Ильenkova С.Д., Кузнецов В.И.* Основы менеджмента: Учебное пособие. — М.: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2006.
2. Социальный менеджмент: Учебник / под ред. Ильenkовой С.Д. — М.: ЮНИТИ, 1998.
3. *Кузнецов В.И.* Методологические проблемы статистических исследований занятости. — М.: Диалог-МГУ, 1999.

Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Социальный менеджмент следует рассматривать как один из элементов системы управления экономикой страны, призванный обеспечить эффективность развития экономики, так как на предприятии наряду с деятельностью, направленной на достижение высоких экономических результатов должны достигаться определенные социальные результаты.

Социальный менеджмент является разделом менеджмента, предметом которого являются процессы, отражающие мотивации человеческого поведения, социальные отношения и их закономерности, анализ социальных последствий экономических и других решений, принимаемых на различных уровнях управления персоналом и другими областями, связанными с деятельностью организации.

Самостоятельным разделом социального менеджмента является менеджмент в организациях социальной сферы (образование, культура и т.д.)

Необходимый объем знаний для изучения данной дисциплины

Теоретической основой социального менеджмента являются социология, психология, философия, социальная статистика, демография, основы менеджмента. Для решения задач социального менеджмента необходимы знания социальной статистики, владение современными математико-статистическими методами и математическими методами моделирования и прогнозирования национальной экономики.

Социальный менеджмент тесно связан с **управлением социальным развитием организации**. Под управлением социальным развитием организации понимают специфический вид менеджмента, имеющий свой объект, свои методы, формы выработки и реализации управленческих решений; совокупность способов, приемов, процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе знания закономерностей протекания социальных процессов. По своему назначению управление социальным развитием организации ориентируется исключительно на людей, на создание для работников организации достойных условий труда и быта. Рекомендации социального менеджмента направлены на развитие у персонала положительных результатов поведения. Социальное управление должно подчиняться нормальному функционированию и рациональному использованию возможностей организации, достижению ее главных целей.

Основной вид занятий – аудиторные.

Промежуточный контроль проводится в виде тестирования.
Заключительный контроль проводится в виде зачета.

Введение

Исследования социальных явлений и процессов, связей людей, отношений между различными индивидами и социальными общностями в их социальной деятельности проводятся во всех странах. В результате многочисленных исследований разработаны концепции социального планирования, преодоления социальных конфликтов. Социальные конфликты могут приводить к разрушению социальных связей, разделять общество на враждебные группы. Причинами конфликтов могут быть объективные расхождения целей и интересов работников и различных подразделений в организациях, цели и интересы наемных работников и работодателей.

Без изучения социальных процессов и создания системы управления ими невозможно обеспечить решение социальных проблем общества, конкретной организации. Именно четкая стратегия управления социальными процессами обеспечивает успешное решение экономических и социальных задач развития на любом уровне управления (государственном, региональном, на микроуровне). При принятии управленческих решений на различных уровнях управления учитываются индикаторы, используемые в социальной политике:

- показатели уровня жизни (децильный коэффициент дифференциации доходов, индекс концентрации доходов населения (индекс Джини), порог бедности и богатства, коэффициент социальной стратификации населения, степень удовлетворения потребностей, структура доходов и расходов);

- минимальные государственные стандарты (прожиточный минимум, минимальная заработная плата);

- социально-демографические показатели (продолжительность жизни, динамика заболеваемости, рождаемости, смертности);

- показатели экономической активности населения (соотношение занятых в различных секторах экономики, уровень занятости и безработицы, самозанятость, миграция населения и ее причины, миграция интеллектуалов);

- показатели социальной напряженности (участие в политических мероприятиях, забастовках, порог безработицы, динамика преступности, коррупция и др.);

показатели развития социальной сферы (уровень бюджетной обеспеченности региона, доля государственных и коммерческих структур, социальные фонды, соотношение платных, льготных и бесплатных услуг).

Актуальность пособия обусловлена новой управленческой парадигмой, которая главное внимание в принципах управления обращает на человеческий, или социальный, аспект управления: менеджмент направлен на человека, на то, чтобы побуждать людей к совместным действиям, делать их усилия более эффективными; менеджмент неотделим от культуры, основан на честности, доверии к людям; формирует коммуникации между людьми и определяет индивидуальный вклад каждого работника в общий результат; этика в бизнесе объявляется золотым правилом менеджмента.¹

Материал учебного пособия позволит ознакомиться с сущностью и природой социальных процессов, получить навыки оценки социально-экономических последствий управленческих решений. Менеджеры должны учитывать социальные факторы в стратегическом и внутрифирменном планировании.

Для принятия управленческих решений на различных уровнях необходимо располагать самой разнообразной информацией, характеризующей явления и процессы, имеющие место в обществе, экономике. В учебном пособии даны рекомендации по сбору и анализу такой информации.

Организационные структуры социальной сферы и схема управления ими имеют свою специфику, которая рассмотрена в учебном пособии.

В учебном пособии приведены методики проведения мониторинга социальных процессов, что имеет значение для снижения политических и экономических рисков, преодоления социальных конфликтов.

¹ Управление организацией: Учебник/ Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Соломатина. — М.: ИНФРА-М, 2005. — С.19.

ГЛАВА 1.

Сущность социального менеджмента и его основные понятия

Изучив данную тему, студент должен:

- * знать основные понятия социального менеджмента, методы социального управления для отдельного работника, для группы, а также методы социального управления, применяемые на уровне предприятий.
- * уметь грамотно применять методы социального управления.
- * приобрести навыки управления социальными процессами.

Читать: раздел 1 учебного пособия.

Социальный менеджмент. Предмет социального менеджмента. Объекты социального менеджмента. Управление социальным развитием организации. Социальные процессы и их особенности. Классификация социальных процессов. Методы социального управления. Групповая динамика. Хоторнские эксперименты. Социальная ответственность предприятия. Этика руководителя.

Социальная политика и стратегия. Социальные гарантии.

1.1. Социальные процессы и их особенности

Термин «социальный» (лат. Socialis) понимают как общественный, относящийся к жизни людей и их отношениям в обществе. Например, социальная среда, социальное положение, социальная справедливость и др.

Понятие «социально» тождественно понятию «общественно». Например, социально опасен.

Менеджмент (англ. management – управление, заведование, организация) – управление производством; совокупность принципов, методов, средств и форм управления производством, разработанных с целью повышения эффективности производства и увеличения прибыли.

1.1.1. Социальный процесс и социальный менеджмент

Социальный менеджмент следует рассматривать как один из элементов системы управления экономикой страны, призванный обеспечить эффективность развития экономики, так как на предприятии наряду с деятельностью, направленной на достижение высоких экономических результатов, должны достигаться определенные социальные результаты.

Социальный менеджмент является разделом менеджмента, предметом которого являются процессы, отражающие мотивации человеческого поведения, социальные отношения и их закономерности, анализ социальных последствий экономических и других решений, принимаемых на различных уровнях управления персоналом и другими областями, связанными с деятельностью организации.

Самостоятельным разделом социального менеджмента является менеджмент в организациях социальной сферы (образование, культура и т.д.).

Теоретической основой социального менеджмента являются социология, психология, философия, социальная статистика, демография, основы менеджмента. Для решения задач социального менеджмента необходимы знания социальной статистики, владение современными математико-статистическими методами и математическими методами моделирования и прогнозирования национальной экономики.

Социальный менеджмент тесно связан с **управлением социальным развитием организации**. Под управлением социальным развитием организации понимают специфический вид менеджмента, имеющий свой объект, свои методы, формы выработки и реализации управленческих решений; совокупность способов, приемов, процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе

знания закономерностей протекания социальных процессов. По своему назначению управление социальным развитием организации ориентируется исключительно на людей, на создание для работников организации достойных условий труда и быта. Рекомендации социального менеджмента направлены на развитие у персонала положительных результатов поведения. Социальное управление должно подчиняться нормальному функционированию и рациональному использованию возможностей организации, достижению ее главных целей.

Предметом социального менеджмента являются отношения в обществе, социальные процессы и их закономерности.

Объектами социального менеджмента выступают социальные явления, отношения, поведение и деятельность людей в социальной сфере.

Структуры социального менеджмента призваны проводить в жизнь социальную политику, решать проблемы социальной справедливости. Механизм функционирования структур социального менеджмента основывается на четкой постановке цели, разработке обоснованной стратегии ее достижения.

Социальные процессы связаны с отношениями между индивидами и социальными группами как носителями различных видов деятельности, различающимися социальными позициями и ролями в жизни общества.

Под **социальным процессом** понимается последовательная смена состояний социальной организации в целом или ее отдельных структурных элементов.

В ходе социальных процессов изменяются существенные характеристики социальной структуры общества, соотношение социальных групп, взаимоотношения и характер взаимодействия между ними.

Социальная деятельность осуществляется посредством исторически сложившихся типов и форм взаимодействия и отношений человека с другими людьми. Она может осуществляться в различных сферах и на различных уровнях социальной организации.

Каждый вид общественных отношений играет определенную роль в общественной системе. Общество, являясь *социентальной сис-*

темой, обладает свойством самовоспроизводства, что осуществляется через ряд дифференцированных функций, являющихся следствием разделения общественного труда. Дополняя друг друга, и взаимодействуя, они придают обществу характер особого *социентального организма*.

Дифференциация общественных функций сопровождается возникновением экономических, социальных, политических и других институтов. Функции, связанные с обеспечением деятельности этих структур, выполняют люди, обладающие профессиональными знаниями.

Классификация социальных процессов.

*По выделению их сущности:*²

базовые (труд и связанные с ним ценностно-ориентационные процессы, оказывающие влияние на формирование и развитие ценностных ориентаций членов коллектива);

интегративно-обеспечивающие (управление, коммуникационные и нормативные процессы. Сюда же относятся групповые интегративно-обеспечивающие процессы: руководство и лидерство в первичных коллективах, включение индивида в группу и выход из нее и др.);

процессы мобильности (изменение статуса индивидов и социальных групп в организации, обществе);

генетические (прогрессивные и регрессивные, выражающие изменение статуса самой организации в окружающей ее среде).

По критерию масштабности различают:

глобальные процессы (их результаты влияют на общество в целом);

локальные социальные процессы, которые протекают в отдельных подсистемах (отрасль, регион, предприятие, социальная группа) и не оказывают воздействие на все общество.

² Хворостенко А.В., Замедлина Е.А. Экзамен по социальному менеджменту. — М.: Приор-издат, 2004. — С. 12—13.

1.1.2. Социальная организация

Социальная организация — высший уровень развития социальных систем и создается как инструмент решения общественных задач и средство достижения цели (подробнее см. в п. 2.1). Она складывается как человеческая общность, специфическая социальная среда. Она представляет собой совокупность социальных групп, статусов, норм, отношений лидерства, отношений сплоченности, конфликтности.

Для организации характерны следующие *социальные свойства*:

Целевая природа. Организация выступает средством решения общественных задач, средством достижения цели.

Степень внутренней упорядоченности. Организация представляет собой человеческую общность.

Деперсонализация. Организация выступает как безличная структура связей и норм, для нее важны иерархия и взаимодействие с внешней средой. *Возникают проблемы равновесия, самоуправления, разделения труда, управляемости.*

Важное значение имеют следующие положения:

Индивид в организации — одновременно работник, личность, элемент системы.

Ключевой элемент любой организации — цель. Именно ради достижения цели создаются организации.

1.1.3. Методы управления

Методы управления — комплекс социальных методов целенаправленного воздействия на работников, группы, коллективы.

Методы социального управления для отдельного работника:

прямое управление в форме задания, приказа;

через мотивы и потребности (стимулирование);

через систему ценностей (воспитание, образование);

через окружающую социальную среду (изменение условий труда).

В литературе употребляется термин «**социализация индивида**», под которым понимают процесс усвоения человеком норм и ценностей окружающей его социальной среды, протекающий как на рационально-осознанном, так и эмоционально-рефлекторном, или бессознательном, уровне; вхождение человека в социальную среду. В качестве средств социализации служат подражание, отождествление собственной личности с образцом, убеждение, следование моде. Проводниками социализации служат родители, семья, сверстники, социальные группы и коллективы. Социализация обеспечивает включение индивида в систему понятий, оценок, норм, представлений и иных ценностей.

Методы социального управления для группы:

формирование состава группы с учетом квалификационных, демографических, психологических и других признаков;
сплочение группы путем совершенствования стиля руководства.

В работе с персоналом важно учитывать, что процесс социализации непосредственно связан с адаптацией работника к социальной среде организации, вхождением его в ту или иную группу.

Групповая динамика – процесс, посредством которого взаимодействие между конкретными индивидами уменьшает напряжение каждого из них в данной ситуации и приводит к их взаимному удовлетворению.

Этот процесс объясняет:

- 1) принадлежность к группе, привлекательность группы и членства в группе;
- 2) образование неформальных групп;
- 3) появление ролей в группе.

Взаимодействия внутри так называемых *малых групп* исследуется с точки зрения их вклада в производительность труда и эффективность систем управления на предприятиях. Анализ конкретных механизмов формирования мотивов и ценностных установок приобрел важное прикладное значение при разработке мероприятий в области стимулирования производственных коллективов и отдельных работников.

Большой вклад в изучение проблем функционирования групп внесли так называемые хоторнские эксперименты.

Хоторнский эксперимент³ состоял из трех фаз.

Первая начиналась экспериментами с освещением в специальной «испытательной комнате», предполагавшими выявить зависимость между изменениями в интенсивности освещения и производительностью труда. Результат оказался неожиданным: с усилением освещения выработка у рабочих поднялась не только в «испытательной комнате», но и в контрольной группе, где освещенность оставалась неизменной. Когда же освещенность стали понижать, то выработка все равно продолжала расти как в экспериментальной, так и в контрольной группах. На этой стадии были сделаны два основных вывода: нет прямой механической связи между одной переменной в условиях труда и производительностью; следует искать более важные факторы, определяющие трудовое поведение.

С этой целью эксперименты были расширены, в число переменных были включены температура помещения, влажность и т.д., но также (независимо от них) различные сочетания рабочих часов и пауз отдыха. Здесь также были неожиданными: выработка устойчиво возрастала в течение двух первых с половиной лет безо всякой связи с вводимыми экспериментальными изменениями и, увеличившись более чем на 30%, стабилизировалась в последующее время. Как свидетельствовали сами рабочие, их физическое состояние, здоровье также улучшилось, что подтверждалось и сокращением нарушений (опозданий, пропусков и т.д.). Эти явления тогда объяснялись снижением усталости, монотонности, увеличением материальных стимулов, изменением методов руководства. Но главным из обнаруженных факторов оказался так называемый «групповой дух», развившийся среди рабочих «испытательной комнаты» благодаря системе пауз отдыха. Усиление «группового духа» проявлялось в помощи заболевшим работникам, в поддержании тесных контактов во вне рабочее время и т.д. В результате стало ясно, что, во-первых, условия труда не непо-

³ Ряд исследований, выполненных в США в 1920—1930 гг. на хоторнских предприятиях (Чикаго) под руководством Э. Мэйо. В результате этих исследований роль человеческого фактора в производстве и открытого явления неформальной организации регулирующей различные стороны социальной жизни производственного коллектива (Словарь по общественным наукам — доступно на www.glossary.ru/)

средственно воздействуют на трудовое поведение индивидов, а определяются через их ощущения, восприятие, установки и т.д.; во-вторых — межличностное отношение в условиях производства оказывает благоприятное воздействие на эффективность труда.

Следующая фаза хоторнского эксперимента представляла собой уже исследование только субъективной сферы отношения заводских рабочих к своей работе, условиям труда, руководству и пр. С этой целью были проинтервьюированы 21 тыс. человек. На основании полученных данных был сделан вывод о том, что лишь в редких случаях неудовлетворенность рабочих была объективно детерминирована. Главная причина этого усматривалась в индивидуальных отношениях; последние же вызывались предыдущим опытом индивида, его отношениями с работниками, в семье и т.д. А это значит, что простое изменение каких-либо элементов внешней среды может не принести желаемого результата.

На третьей фазе, исследователи вернулись к методу «испытательной комнаты», поставив, однако, другую задачу, а именно — выйти за рамки индивидуально-психологического подхода и рассмотреть поведение индивида в свете его отношений, контактов, взаимодействия с другими членами коллектива. Результаты исследования (посредством сочетания наблюдения и интервью) показали, что рабочая группа имеет сложную социальную организацию со своими нормами поведения, взаимными оценками, разнообразными связями, существующими помимо тех, которые устанавливались *формальной организацией*. В частности, эти непредписанные нормы регулировали выработку, отношения с руководством, «посторонними» и др. аспекты внутренней жизни. Каждый из членов рабочей группы занимал то или иное положение в соответствии со степенью признания, престижа, которыми наделяла его данная макросреда. Среди контингента рабочих в «испытательной комнате» были выделены небольшие группы (они были названы «неформальными» на основе социально-психологической общности их членов). По мнению исследователей, эти группы оказывали определяющее влияние на трудовую мотивацию рабочих. А это давало ответ на первоначально поставленный вопрос о главных факторах производительности труда.

Таким образом, основным итогом хоторнских экспериментов составляют:

1) пересмотр роли человеческого фактора в производстве, отход от концепции рабочего как «экономического человека», выведение на первый план психологических и социально-психологических аспектов трудового поведения;

2) открытие явления *неформальной организации*, которое раскрыло многие стороны сложной социальной жизни производственного коллектива.

Группа — два лица или более, которые взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждое лицо влияет на другое и испытывает на себе его влияние.

Различают формальные и неформальные группы.

Формальные группы — это группы, созданные по воле руководства. Выделяют группы руководителей, рабочие (целевые) группы и комитеты.

Группа руководителей состоит из руководителя и его непосредственных подчиненных, находящихся в зоне его контроля (президент и вице-президенты).

Рабочая (целевая) группа — сотрудники, работающие над выполнением одного задания.

Комитет — группа внутри организации, которой делегированы полномочия для выполнения какого-либо задания или комплекса заданий. Иногда комитеты называют советами, комиссиями, целевыми группами. Выделяют постоянные и специальные комитеты.

Неформальная группа — спонтанно возникшая группа людей, которые регулярно вступают во взаимодействие для достижения определенной цели. Причины вступления — чувство принадлежности, помощь, защита, общение.

Неформальные организации осуществляют социальный контроль за своими членами. Обычно устанавливаются определенные нормы, которые каждый член группы должен соблюдать. В неформальных организациях наблюдается тенденция к сопротивлению

переменам. Обычно неформальная организация возглавляется *неформальным лидером*. Неформальный лидер должен помогать группе в достижении ее целей и поддерживать ее существование.

На эффективность работы формальных и неформальных групп влияют одинаковые факторы.

1. Размер группы. По мере увеличения группы общение между членами усложняется. Кроме того, внутри группы могут возникнуть неформальные группы со своими целями. В маленьких группах (из 2–3 человек) люди чувствуют персональную ответственность за принятие определенного решения. Считают, что оптимальный размер группы 5–11 человек.

2. Состав (или степень сходства личностей, точек зрения, подходов). Считается, что наиболее оптимальное решение могут принять группы, состоящие из людей, которые находятся на различных позициях (т.е. непохожих людей).

3. Групповые нормы. Человек, который хочет быть принят группой должен соблюдать определенные групповые нормы. (Положительные нормы – нормы, которые поддерживают поведение, направленное на достижение целей. Отрицательные нормы – нормы, которые поощряют поведение, не способствующее достижению целей, например кражи, опоздания, прогулы, употребление спиртных напитков на рабочем месте и др.).

4. Сплоченность. Рассматривается как мера тяготения членов группы друг к другу и к группе. Высокий уровень сплоченности группы может повысить эффективность функционирования всей организации.

5. Групповое единомыслие. Это тенденция подавления отдельным человеком своих взглядов на какое-нибудь явление, с тем чтобы не нарушать гармонию группы.

6. Конфликтность. Различие во мнениях повышает вероятность конфликта. Последствия конфликта могут быть положительными, так как позволяют выявить разные точки зрения (это ведет к повышению эффективности группы). Отрицательные последствия заключаются в снижении эффективности группы: плохое состояние духа, низкая степень сотрудничества, смещение акцента (придание большего внимания своей «победе» в конфликте, а не решению реальной проблемы).

7. Статус членов группы. Он определяется старшинством в должностной иерархии, названием должности, образованием, опытом, информированностью и др. Обычно члены группы с высоким статусом оказывают большее влияние на других членов группы. Желательно, чтобы мнение членов группы с высоким статусом не было доминирующим в группе.

8. Роли членов группы. Существуют две основные направленности ролей для создания нормально работающей группы:

1) целевые роли распределены таким образом, чтобы иметь возможность отбирать групповые задачи и выполнять их;

2) поддерживающие роли, обуславливающие поведение, способствующее жизнедеятельности группы.

Один из примеров малых производственных групп – *система полного технического обслуживания производства* (идея – организация автономного технического обслуживания производственного оборудования рабочими-операторами).

Для внедрения этой системы необходимо:

выбрать автономный производственный участок и создать на нем малую группу;

обеспечить соответствующее обучение персонала;

создать и внедрить систему управления материально-техническим снабжением;

оказать помощь в совершенствовании производственного процесса.

Срок внедрения этой системы составляет от 3 до 6 лет.

На отдельных предприятиях малые группы берут на себя и функции по управлению качеством, приближаясь таким образом к группам качества.

Групповые кружки качества – это группы рабочих, которые изучают различные методы и приемы контроля качества.

Кружок состоит из руководителя и подчиненных рабочих.

Темы, выбираемые кружками, не ограничиваются качеством продукции. Изучаются проблемы сокращения издержек производства, эксплуатации оборудования, безопасности труда, промышленного загрязнения.

Появились кружки качества в Японии после Второй мировой войны они были предложены американскими специалистами, кото-

рые помогли Японии в процессе восстановления хозяйства. Они получили широкое распространение в начале 70-х гг. и им приписывают обеспечение преобладания японских товаров на мировых рынках в настоящее время.

Механизм функционирования кружков качества включает: выявление проблемы; сбор; анализ данных; выработку решений; оценку эффективности решений.

Методы социального управления на уровне социальной организации:

- согласование формальной и неформальной структур;
- демократизация управления;
- совершенствование социальной структуры коллектива.

Для эффективного управления социальными процессами необходима единая и целостная социальная стратегия, способная обеспечить доверие людей к государственной власти.

1.1.4. Социальная ответственность и этика бизнеса

В работах по менеджменту часто употребляются понятия «социальная ответственность предприятий» и «этика бизнеса».

Социальная ответственность, в отличие от юридической, подразумевает определенный уровень добровольного отклика на социальные проблемы со стороны организации.

Существуют две различные точки зрения на то, как следует вести себя организациям в отношении с их общественной средой, чтобы считаться социально ответственными.

1. Организация максимально увеличивает прибыль, не нарушая законов и норм государственного регулирования.

2. Организация в дополнение к ответственности экономического характера обязана учитывать человеческие и социальные аспекты воздействия своей деловой активности на работников, потребителей, а также вносить определенный позитивный вклад в решение социальных проблем в целом.

Общественность ожидает от современных организаций не только высоких экономических результатов, но и существенных достижений с точки зрения социальных целей общества. Кроме того, социальные действия предприятий, улучшающие жизнь местного населения, уст-

раняют необходимость государственного регулирования и могут быть использованы в собственных интересах предприятий. В обществе, благополучном с социальной точки зрения, улучшаются условия для деятельности бизнеса. Предприятия, имеющие привлекательный образ у потребителей, могут увеличить прибыль за счет увеличения объема продаж. С другой стороны, расходы на социальные нужды переносятся на потребителей в виде повышения цен.

Этика имеет дело с принципами, определяющими правильное и неправильное поведение. Например, действия руководителей, нарушающих закон, следует считать неэтичными. Неэтичными следует считать также действия, когда бизнесмен находится в квазиправовом пространстве и получает возможность нарушать закон, формально находясь под защитой других законов.

Этические нормативы описывают систему общих ценностей и правил этики, которых, по мнению организации, должны придерживаться работники.

Этические нормативы разрабатываются с целью описания целей организации, создания нормальной этической атмосферы и определения этических рекомендаций в процессах принятия решений. Некоторые организации создают специальные комитеты по этике для оценки повседневной практики с точки зрения этики. Почти все члены таких комитетов — руководители высшего уровня.

Этика руководителя — система норм нравственного поведения руководителя, основанная на понимании и учете психологии работников, воспитании личности, культуре управления и умении управлять своими чувствами, эмоциями в процессе личностных взаимоотношений с подчиненными, вышестоящими руководителями и коллегами.

1.1.5. Социальная политика и стратегия

Все социальные явления и процессы представляют собой системы, обладающие определенной внутренней структурой. Наиболее сложной социальной системой является **общество**. Ее элементами являются люди, социальная деятельность которых обусловлена их социальным статусом, социальными функциями (ролями), социальными нормами и ценностями, принятыми в данной системе, а также

индивидуальными качествами (социальные качества личности, мотивы, ценностные ориентации, интересы и др.).

Социальная система может быть представлена в трех аспектах:

1. Как множество индивидов, в основе взаимодействия которых лежат те или иные общие обстоятельства (город, деревня, трудовой коллектив и т.п.).

2. Как иерархия социальных позиций (статусов), которые занимают личности, включенные в деятельность данной системы, и социальных функций (ролей), которые они выполняют.

3. Как совокупность норм и ценностей, определяющих характер и содержание поведения элементов данной системы.

Целью социальной политики является развитие образующих то или иное общество классов, социальных групп, социальных слоев (страт), национальных или иных этнических общностей, языковых групп, профессиональных групп, а также развитие (социализация) человека.

Социальная политика направлена на защиту всех элементов структуры общества, а также отдельных личностей от деструктивных процессов, имеющих место в обществе на определенных этапах его развития.

Социальная политика должна содержать стратегические установки, направленные на достижение крупномасштабных целей.

Формирование социальной политики происходит на основе информации, получаемой в результате сбора статистических данных и проведения социологических исследований. Осмысление и анализ полученной информации позволяют выработать социальную стратегию по реализации социально значимых целей и решению социальных задач общества.

Социальная политика является составной частью общей стратегии государства, относящейся к социальной сфере. Это целенаправленная деятельность по выработке и реализации решений, непосредственно касающихся человека, его положения в обществе, предоставления ему социальных гарантий с учетом особенностей различных групп населения страны.

Под **социальными гарантиями** понимают социально-экономические нормативы, гарантирующие населению признанный обществом уровень потребления, то есть обеспечивающие минимальный стандарт уровня жизни в соответствии с возможностями экономики.

Система социальных гарантий должна удовлетворять следующим требованиям⁴:

- необходимый и достаточный объем;
- обеспеченность финансовыми и материальными ресурсами;
- адресность;
- учет территориальных особенностей;
- механизм доведения до получателя.

Социальные гарантии могут быть общенациональными, региональными, отраслевыми, а источниками их финансирования — федеральный бюджет, бюджетная система субъекта Российской Федерации и внебюджетные фонды. Социальные гарантии обеспечиваются гражданам страны в соответствии с Конституцией.

В отношении трудоспособного населения социальные гарантии должны обеспечивать условия трудовой и деловой активности, защиту прав и свобод наемного работника, нанимателя.

Для основной части населения наемный труд является главным источником средств существования, поэтому система социальной защиты трудоспособного населения должна обеспечивать гарантии в сфере занятости и оплаты труда. Для этого государством устанавливается минимальная оплата труда. В большинстве стран устанавливается минимальная часовая зарплата.

В середине 80-х гг. ООН выпустила рекомендацию, согласно которой часовая зарплата должна быть не менее 3 долларов. Установлено, что зарплата менее 3 долларов в час приводит к снижению мотивации к труду.

В России устанавливается минимальная месячная оплата, которая составляет 1100 рублей (т.е. около 40 долл. в месяц, или примерно 0,2 долл. в час)⁵. Такой низкий уровень минимальной зарплаты

⁴ Суринов А.Е. Доходы населения. Опыт количественных измерений. — М.: Финансы и статистика, 2000 — С. 37.

⁵ Аргументы и факты. — 2005. № 33, август. — С. 5.

свидетельствует о том, что государство в настоящее время практически не регулирует уровень оплаты труда в России.

Социальные гарантии в отношении нетрудоспособного населения должны создавать условия для его потребления, учитывая особенности каждой группы.

Поступления из системы социальной защиты делят на три группы: денежные выплаты (пенсии, пособия); льготы, проявляющиеся в праве на снижение налогов, получение трансфертов в натуральной форме; социальные услуги, потребляемые бесплатно или по ценам, не имеющим экономического значения.

Социальные гарантии выполняют различные функции: алиментарно-компенсационную, которая обеспечивает поддержание потребления на определенном уровне; защитную, которая обеспечивает сохранение условий труда и проживания; стимулирующую, которая стимулирует получателя на рост трудовой и деловой активности.

Пособия и льготы классифицируются следующим образом;⁶ льготы и дотации на оплату жилья и коммунальных услуг; льготы по проезду на внутригородском общественном и междугороднем транспорте; льготы по приобретению лекарств; бесплатное обеспечение транспортными средствами, дотации на бензин и техническое обслуживание; выплаты пособия по бедности; выплаты пенсионерам, ветеранам и лицам преклонного возраста; выплаты инвалидам; льготы по налогообложению; компенсации и выплаты беженцам и вынужденным переселенцам; выплаты пособий на детей и матерям; льготное и бесплатное предоставление путевок санаторно-курортного лечения; жилищные субсидии.

⁶ Суринов А.Е. Доходы населения. Опыт количественных измерений. — М.: Финансы и статистика, 2000. — С. 38—39.

Задачи социальной политики охватывают стимулирование экономического роста и подчинение производства интересам потребления, усиление трудовой мотивации и деловой предприимчивости, обеспечение определенного уровня жизни и социальной защиты населения, сохранение культурного и природного наследия, национального своеобразия и самобытности.

Следует также отметить, что рыночные отношения предполагают, что люди должны зарабатывать деньги, а те, кто по каким-то причинам не может этого делать, должны стать предметом защиты государства. Социалистическая система всем гарантировала приблизительно одинаковую зарплату, а льготы обеспечивали социальную дифференциацию. Обычно льготы получали лица, имеющие заслуги перед государством.⁷

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Обоснуйте положение, что процесс управления социальными процессами является очень сложным.
2. Объясните различие между объектом общего и социального менеджмента.
3. Охарактеризуйте предмет социального менеджмента.

ТЕСТЫ

1. Теоретической основой социального менеджмента является:
 - а) социология;
 - б) психология;
 - в) философия;
 - г) социальная статистика;
 - д) демография;
 - е) основы менеджмента.
2. Под социализацией индивида понимают:
 - а) процесс усвоения человеком норм и ценностей окружающей его социальной среды;
 - б) последовательную смену состояний социальной организации.

⁷ Овчарова Л. Зарплаты? Только повышать//Аргументы и факты, № 3, 2006. С. 6.

- 3. Под групповой динамикой понимают:**
 - а) процесс, посредством которого взаимодействие между конкретными индивидами уменьшает напряжение каждого из них в данной ситуации и приводит к их взаимному удовлетворению;
 - б) формирование состава группы с учетом квалификационных, демографических и других признаков.
- 4. Социальная ответственность предприятий предполагает:**
 - а) организация максимально увеличивает прибыль, не нарушая законов и норм государственного регулирования;
 - б) организация в дополнение к ответственности экономического характера обязана учитывать человеческие и социальные аспекты воздействия своей деловой активности на работников, потребителей, а также вносить определенный вклад в решение социальных проблем в целом.
- 5. Для социального менеджмента организация имеет значение с точки зрения:**
 - а) организации работы по достижению общей цели организации;
 - б) как управленческая структура;
 - в) социального поведения индивидов и различных общественных образований.
- 6. Социальное управление через мотивы и потребности относится к:**
 - а) отдельному работнику;
 - б) группе;
 - в) социальной организации.
- 7. Вы считаете, что формирование группы целесообразно:**
 - а) только с учетом квалификационных признаков;
 - б) только с учетом психологических признаков;
 - в) с учетом комплекса признаков.
- 8. Объектами управления в социальном менеджменте выступают:**
 - а) мотивации человеческого поведения;

- б) социальные связи;
 - в) социальная организация.
- 9. Социальные гарантии в отношении трудоспособного населения должны обеспечивать:**
- а) условия трудовой и деловой активности, защиту прав наемного работника;
 - б) обеспечивать получение трансфертов в натуральной форме.
- 10. Что является целью социального управления:**
- а) получение максимально возможной прибыли;
 - б) обеспечение равновесия в управляемой системе;
 - в) нет однозначного ответа.

ГЛАВА 2.

Организационные структуры социального менеджмента

Изучив данную тему, студент должен:

- * знать понятие организационной структуры социальной сферы, понятие социальной системы, задачи организаций социальной сферы, сущность национальных проектов.
- * уметь поставить цель и сформулировать задачи социальной организации.
- * приобрести навыки создания организационных структур социального менеджмента.
- * читать: раздел 2 учебного пособия.

Понятие организационной структуры. Социальная организация. Социальная система. Организационные структуры социальной сферы. Задачи организаций социальной сферы. Национальные проекты: «Здоровье», «Образование», «Сельское хозяйство», «Доступное жилье».

2.1. Понятие организационной структуры

Одним из ключевых понятий социального менеджмента является **социальная организация**, для которой характерны цель, иерархия, управление, синергия. Это – социальная система.

Социальная система представляет определенным образом упорядоченное множество частей социального бытия, взаимодействующих между собой и составляющих целостное образование (социальную группу, общность, отдельное общество, мировое сообщество).

Одной из разновидностей социальных систем выступает персонал организации, который связан совместной трудовой деятельностью.

Особенностью социальных систем является их сложность, которая обусловлена тем, что основной элемент системы — человек — имеет собственную субъективность и большой диапазон выбора поведения.

Для социальной системы характерны неопределенность функционирования и существование границ управляемости.

Применительно к социальным объектам термин «организация» употребляется в трех смыслах:

1. Искусственное объединение институционального характера, занимающее определенное место в обществе и предназначенное для выполнения более или менее ясно очерченной функции. Организация выступает как социальный институт с определенным статусом и рассматривается как автономный объект (например, предприятие, орган власти и т.п.).

2. Определенная деятельность по организации (распределение функций, налаживание устойчивых связей, координация). Организация выступает как процесс, связанный с целенаправленным воздействием на объект и, значит, с присутствием фигуры организатора и контингента организуемых. Понятия «организация» здесь совпадает с понятием «управление».

3. Степень упорядоченности объекта. В этом случае организация — определенная структура, строение и тип связей как способ соединения частей в целое, специфический для каждого рода объектов.

Определяющим признаком социальной организации является цель.

Выбор понятия «организация» зависит от конкретной цели социального управления. Наиболее часто понятие организации подразумевает как объединение людей для достижения общей цели на основе разделения труда.

Организационные структуры социальной сферы распределяются по отраслям: образование, культура и искусство, здравоохранение, туризм, отдых, физическая культура и спорт, наука и инновации, жилищный фонд, и коммунальное хозяйство.

Организации социальной сферы могут создаваться государственными органами Российской Федерации, субъектов РФ, а также органами местного самоуправления.

2.2. Задачи организаций социальной сферы

Организации социальной сферы осуществляют управленческие, социально-культурные и иные функции некоммерческого характера и финансируются из соответствующего бюджета на основе сметы доходов и расходов.

Организации социальной сферы создаются для достижения целей: социальных, благотворительных, культурных, образовательных и др.

Организации социальной сферы могут осуществлять предпринимательскую деятельность, но не в ущерб основной деятельности, а для достижения целей организации с помощью доходов от предпринимательской деятельности.

Организационные структуры социального менеджмента могут создаваться в форме потребительских кооперативов, общественных и религиозных организаций (объединений), некоммерческих партнерств, учреждений, автономных некоммерческих организаций и учреждений, благотворительных и иных фондов, ассоциаций и союзов и других форм, предусмотренных законодательством.

Несмотря на все различия, структуры социальной сферы являются сложными системами, имеющими вход и выход и связанными с внешней средой.

Жизнедеятельность организаций социальной сферы состоит из трех взаимосвязанных процессов:

- получение ресурсов из внешней среды;
- использование ресурсов для достижения цели организации;
- передача результата во внешнюю среду.

Организации социальной сферы не всегда могут рассчитывать на финансирование из бюджета.

Задача менеджеров — поиск дополнительных или альтернативных источников финансирования.

В ряде отраслей социальной сферы все большее развитие получают коммерческие организации. Это касается образования, здравоохранения, спорта, туризма.

Социальная сфера вбирает в себя систему социальной защиты и гарантий населения, установленных законами государства и опирающихся на традиции жителей страны. Социальная сфера харак-

теризуется своим ресурсным потенциалом, под которым понимают размеры материальных средств, вовлекаемых в ее развитие, состояние и возможности совершенствования объектов социальной инфраструктуры, количество занятых работников, качество их профессиональной подготовки.

В настоящее время разработаны Национальные проекты, призванные улучшить положение в социальной сфере. Так, на Национальный проект «Здравоохранение» в 2006–2007 годах будет потрачено более 145 млрд рублей.

В соответствии с рекомендациями ООН приемлемая доля расходов на социальные нужды должна быть не меньше 20% национального бюджета. США и Япония тратят на социальные цели 19–21% валового внутреннего продукта, Германия, Англия и некоторые другие страны — несколько больше⁸.

Необходимо также отметить, что **здоровье населения** существенным образом **зависит от объема ВВП**. В мире прослеживается закономерность: продолжительность жизни в стране тем выше, чем выше ВВП. Россия по объему ВВП и продолжительности жизни сейчас находится в средней группе стран (в 2006 г. — 65 место).

Вышеприведенная зависимость имеет место и в регионах России. Такое исследование было проведено по регионам Приволжского федерального округа.⁹

Как и любая другая организация, организация социальной сферы занимается проблемами управления персоналом — это весь комплекс вопросов по подбору, отбору, расстановке кадров, их эффективному использованию. При этом организации социальной сферы сталкиваются с проблемами закрепления кадров, что обусловлено относительно низким уровнем оплаты труда. Здесь гораздо большую роль играют другие стимулы работы, например, моральное удовлетворение результатами работы.

⁸ Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1998 — С. 342—343.

⁹ Шевцов А.В. Статистический анализ влияния социально-экономических факторов на уровень преступности в регионе: Автореф. канд. эк. наук. — М.: 2006. — С. 10—11.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Назовите организации, относящиеся к социальной сфере.
2. Обоснуйте организационную структуру и схему управления образовательным учреждением (на примере общеобразовательной школы, вуза и др.).
3. Расскажите о ходе экономических, хозяйственных и социальных реформ в вашем регионе, городе.

ТЕСТЫ

1. **Что из перечисленного ниже относится к социальной сфере:**
 - а) торговая фирма;
 - б) транспортное агентство;
 - в) городская поликлиника.
2. **Организации социальной сферы представляют некоммерческий сектор экономики:**
 - а) да;
 - б) нет;
 - в) нет однозначного ответа.
3. **Может ли получение прибыли быть основной целью деятельности организаций социальной сферы:**
 - а) да;
 - б) нет.
 - в) нет однозначного ответа.
4. **Внешкольные учреждения должны финансироваться за счет средств**
 - а) федерального бюджета;
 - б) бюджетов муниципальных образований;
 - в) нет однозначного ответа.
5. **Физкультурно-оздоровительные учреждения должны финансироваться за счет средств:**
 - а) федерального бюджета;
 - б) бюджетов муниципальных образований;
 - в) нет однозначного ответа.

6. **Специализированные библиотеки осуществляют:**
 - а) исследовательские функции;
 - б) только образовательные и культурные функции;
 - в) комплекс функций.
7. **Необходимость создания учреждений профессионального обучения обусловлена:**
 - а) развитием жилищного строительства;
 - б) появлением спроса на новые профессии;
 - в) другими обстоятельствами.
8. **Какие из перечисленных ниже учреждений социальной сферы могут быть отнесены к учреждениям ежедневного пользования:**
 - а) кинотеатр;
 - б) общеобразовательная школа;
 - в) спортзал.
9. **Какие из перечисленных ниже учреждений относятся к учреждениям периодического пользования:**
 - а) спорткомплекс;
 - б) детский сад;
 - в) научная библиотека.
10. **Какие из перечисленных ниже учреждений относятся к учреждениям эпизодического и уникального обслуживания:**
 - а) специализированное детское дошкольное учреждение;
 - б) спортивная школа;
 - в) клиника нервных болезней.

ГЛАВА 3.

Управление социальными процессами

Изучив данную тему, студент должен:

- * знать сущность социальных процессов, основные изменения в социальной структуре общества, главные социальные проблемы современного общества и пути их решения.
- * уметь анализировать социальные перемещения, разрабатывать мероприятия по социальной защите населения, рекомендации по формированию доходов населения, снижению уровня бедности.
- * приобрести навыки управления социальными процессами.
- * читать раздел 3 учебного пособия

Социальные процессы. Социальная стратификация. Управление процессами занятости. Программы занятости. Виды безработицы. Социальная защита маргинальных групп населения. Проблемы миграции. Формирование доходов населения. Прожиточный минимум. Бедность. Формирование среднего класса в России.

3.1. Общие положения

Социальные процессы приводят к изменению существенных характеристик социальной структуры общества, соотношений социальных групп, взаимоотношений и характера взаимодействия между ними.

В начале 90-х гг. в связи с переходом к рыночной экономике в социальной структуре российского общества произошли существенные изменения.

1. Возник слой крупных собственников (сосредоточен, в основном, в сфере обращения: банки, биржи, торговые фирмы, промышленно-финансовые компании).

2. Слой мелких собственников (фермеры, мелкие торговцы, владельцы частных мастерских, частнопрактикующие врачи, юристы, педагоги и т.д.).

3. Изменилась структура работников наемного труда (различные формы собственности: государственные, акционерные, частные).

4. Активно идет процесс слияния двух основных групп элиты — необуржуазии и новой номенклатуры.

Для изучения *социально-профессионального статуса* выделяют следующие категории: руководители, специалисты, служащие, квалифицированные и неквалифицированные рабочие.

По роду занятия: наемные работники; предприниматели; занятые ИТД (индивидуально-трудова деятельность), учащиеся; пенсионеры; домохозяйки, в отпуске по уходу за ребенком; временно не работающие, безработные.

Социальный статус: владельцы собственного дела, руководители предприятий (организаций) и структурных подразделений, специалисты, служащие, квалифицированные рабочие, неквалифицированные рабочие, пенсионеры.

Под социальной стратификацией понимают систему социального неравенства, состоящую из совокупности взаимосвязанных и иерархически организованных социальных слоев (страт).

Присущая современному обществу система многомерной стратификации формируется на основе следующих критериев:

отношение к собственности на средства производства;

место в организации труда;

уровень дохода.

При этом предполагается, что все они связаны, так как в противном случае возникает явление, именуемое «статусной несовместимостью».

С помощью названных критериев выделяют следующие социально-экономические страты:

1. *Наемные работники предприятий и учреждений государственного сектора*: все те, кто указывают, что работают в течение полного рабочего дня на государственном или муниципальном предприятии, причем эта работа является для них единственным или основным источником средств существования (примерно 50–60%).

2. *Наемные работники частных предприятий*: все те, кто указывают, что работают в течение рабочего дня на частном предприятии, не являясь его владельцами или совладельцами, и эта работа является для них единственным или основным источником средств существования (10%).

3. *Бизнесмены*: те, кто работают в течение полного рабочего дня на частном предприятии, будучи его единоличным владельцем (около 3%), или же указавшие в качестве основного рода занятий «независимый предприниматель» (6–7%).

4. *Безработные*: имеют официальный статус безработного (около 4%).

Внутри первых двух страт выделены:

менеджеры государственных предприятий (руководящие работники государственных и муниципальных предприятий). Критерии отнесения: участие в планировании деятельности своего предприятия и участие в решении организационных вопросов, связанных с деятельностью своего предприятия или его крупных структурных подразделений (6–7%).

менеджеры частных предприятий: наемные руководители частных предприятий (3–4%).

Состав работающих на частных предприятиях выглядит следующим образом: наемные работники — 53%, предприниматели, владельцы и совладельцы бизнеса — 24%, работают по контрактам, временно — 18%, оказывают индивидуальные услуги — 5%.

Анализ социальных перемещений позволяет выявить направленность и интенсивность перехода людей из одной социальной группы в другую, определить направление движения. Важнейшим направлением этого анализа является изучение особенностей процесса в регионах, этнических и половозрастных группах. При этом исследуются такие специфические процессы, как изменение социально-профессиональной принадлежности индивидов в различные периоды трудовой деятельности, изменение социальной принадлежности детей, по сравнению с их родителями, соотношение социальных статусов супругов, членов различных коллективов и т.д.

При наличии информации о социальных перемещениях строится баланс социальных перемещений в виде шахматной таблицы (социоматрица).

При анализе социальных перемещений более точно удается оценить перемещения внутри одного поколения по территории страны. Сложнее оценить перемещения внутри профессиональных групп.

Процесс социальных перемещений во многом зависит от расселенческого фактора.

Управление социальными процессами — один из основных видов управления, функция которого заключается в обеспечении реализации потребностей общества и его подсистем. Его содержание заключается в формировании критериев показателей социального развития общества, выделении возникающих в нем социальных проблем, разработке и применении методов их решения, в достижении планируемых состояний и параметров социальных отношений и процессов.

Управление должно обеспечить равновесие в управляемой системе, решение социальных проблем, возникших вследствие необоснованных экономических решений, обострения политической ситуации, стихийных бедствий и других причин.

Можно выделить следующие социальные проблемы, требующие решения:

- занятость и безработица;
- охрана труда;
- вынужденная миграция;
- прожиточный минимум;
- детская безнадзорность;
- формирование доходов населения;
- формирование среднего класса;
- образ жизни;
- оценка деятельности органов управления (различных уровней), власти и общественных организаций;
- другие социальные проблемы.

Рассмотрим некоторые из вышеприведенных проблем и определим пути их решения.

3.2. Управление процессами занятости

Проводимые в России экономические реформы способствовали появлению многообразия форм собственности и хозяйствования. Возникла серьезная социальная проблема — *социальная защита основных прав человека в сфере труда*.

Широкое распространение в настоящее время получила *вторичная занятость*, которая часто носит неформальный характер, когда соответствующая экономическая деятельность не зарегистрирована официально. Неформальная занятость может проявляться не только как один из видов вторичной занятости, но и носить характер самостоятельного вида деятельности. В сфере неформальной занятости отношения не регламентируются существующим трудовым законодательством, а занятые здесь уклоняются от уплаты налогов. Эта часть трудовых отношений не контролируется государством, а, следовательно, не поддается регулированию.

Государственная политика занятости населения — система мер прямого государственного и косвенного воздействия на трудовую сферу (рынок труда) для достижения поставленных целей.

Государственная политика занятости представляет собой **многоуровневый процесс**:

- макроуровень;
- региональный уровень;
- местный уровень.

На макроуровне высшие органы государственной законодательной и исполнительной власти решают кардинальные задачи политики занятости:

Согласование целей и приоритетов политики занятости с экономической, социальной, демографической и миграционной политикой.

Согласование системы целей и приоритетов политики занятости с финансово-кредитной, структурной, инвестиционной, внешнеэкономической политикой.

Выработка политики трудоустройства и социальной поддержки незанятого населения.

На **региональном уровне** учитываются перечисленные выше направления. Однако полномочия региональных органов управления несколько сужены. Например, демографическая политика осуществляется властями федерального уровня.

Регионы включают содействие занятости в число основных приоритетов своей политики и в рамках своей компетенции осуществляют социальную политику. На региональном уровне в интересах политики занятости осуществляются программы жилищного, транспортного и производственного строительства и другие.

На региональном уровне более эффективны, чем на общегосударственном, меры поддержки фермерства, малого бизнеса.

Проблемы трудоустройства на региональном уровне решаются следующим образом:

- развитие системы подготовки и переподготовки населения (в первую очередь временно незанятого);
- совершенствование информационного обеспечения (включая компьютеризацию);
- обеспечение приспособленными помещениями и подготовленными кадрами центров занятости;
- целевая поддержка рабочих мест для сдерживания высвобождения работающих;
- повышение эффективности регистрации, трудоустройства и социальной поддержки безработных;
- поддержка на рынке труда беженцев и вынужденных переселенцев, граждан с ограниченной трудоспособностью, длительно безработных, женщин, молодежи и подростков и других социально незащищенных групп населения;
- организация общественных и временных работ.

На **местном уровне** ведется вся практическая работа по трудоустройству, выплате пособий, обучению.

Регулирование занятости на всех уровнях должно осуществляться на основе общеэкономической концепции социально ориентированной рыночной экономики и отражать стремление общества к полной, эффективной, свободно избранной занятости.

Большая роль отводится **стратегии занятости**.

Стратегия является отправным пунктом по разработке и исполнению программ действий службы занятости.

Следует исходить из того, что:
стратегия означает действие;
необходимо, чтобы в период подготовки программы производились необходимые в данный момент действия;
необходимо адаптировать уже существующие программы так, чтобы они соответствовали вновь избранной стратегии;
стратегия должна регулярно пересматриваться.

Основными компонентами программ занятости являются:

Анализ проблем, который направлен на выявление сильных и слабых сторон местной экономики и проблем занятости, с которыми сталкивается данная область. Для этого необходим сбор и обработка существующей информации и идентификация дополнительных данных, сбор которых предстоит в дальнейшем.

Аудит, который предполагает оценку эффективности существующих мероприятий, роли местных организаций, менеджмента организации, отвечающей за реализацию плана регионального развития и взаимодействия всех участников этого процесса.

Анализ ресурсов, по результатам которого можно решить, какие ресурсы имеются и какие необходимо привлечь для реализации программ занятости.

Формулировка целей (четко определяются цели реализации избранной в программе стратегии). Цели должны соотноситься с проблемами и возможностями данной области.

План действий (определяется последовательность действий по достижению стратегических целей).

Система мониторинга и оценки (определяется эффективность отдельных мероприятий и подтверждается общая целесообразность принятой программы).

Методы разработки программы:

Аналитическое исследование для оценки проблемы, подготовки обзора, отчетов, юридических норм и финансовых аспектов.

Визиты и посещения для знакомства с текущей деятельностью в данном регионе и анализ местных инициатив в области экономического развития и обеспечения занятости.

Социологические исследования (исследование тенденций развития бизнеса, навыков работников и существующего общественного мнения).

Для разработки политики занятости необходимо:

1. Создание стабильной, не инфляционной макроэкономической среды.
2. Совершенствование структурной политики, связанной с занятостью: новые источники создания рабочих мест; взаимосвязь процесса инвестиций и создания рабочих мест; воздействие налогообложения и финансирования системы социального страхования на функционирование рынка труда; баланс между физическим и человеческим капиталом, что необходимо для использования новых возможностей технологии.
3. Социальная адаптация (активная политика в отношении рынка труда, социальной защиты, помощь индивидам в интеграции в экономику и общество).

3.3. Защита от безработицы

Одним из направлений социальной защиты населения является разработка целого комплекса мер по обеспечению гарантий в области занятости, т.е. защита от безработицы (рис. 1).

3.3.1. Выплата пособий и компенсаций

В соответствии с Законом РФ «О занятости населения в РФ» (ст. 30) государство гарантирует безработному, получившему статус безработного после регистрации его в службе занятости:

- выплату пособия по безработице;
- выплату стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах;
- компенсацию затрат в связи с добровольным переездом в другую местность по предложению службы занятости;
- оплату за счет средств фонда занятости периода временной нетрудоспособности, потерявшим работу и заработок в течение 12 месяцев.

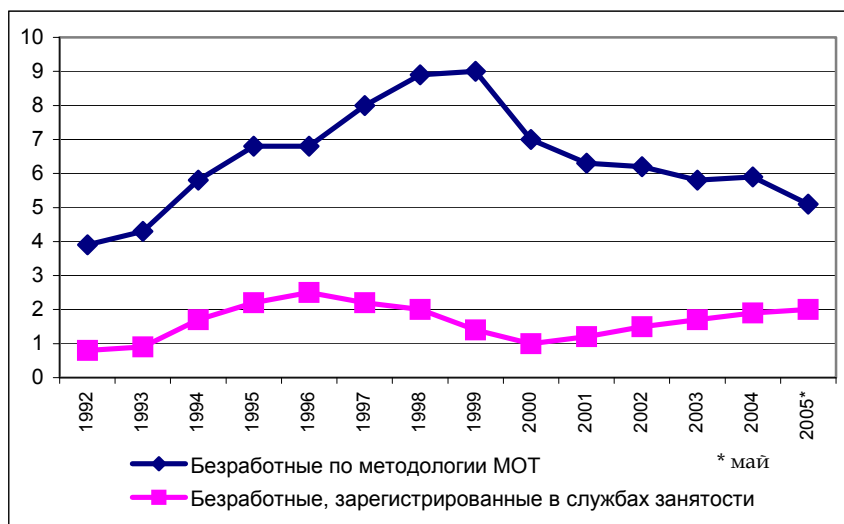


Рис. 1. Динамика численности безработных в Российской Федерации в 1992 – 2005 гг., на конец года (млн. человек)

Материальная поддержка безработных осуществляется в нескольких формах, и главные из них – пособие по безработице и доплаты на иждивенцев, материальная и иная помощь безработным с низкими доходами и компенсации работникам, увольняемым в связи с сокращением штата. Помощь безработным включает также посредничество в трудоустройстве.

Размер пособия дифференцируется в зависимости от категории граждан, признанных безработными. В соответствии с Законом «О занятости населения в РФ» пособия безработным гражданам, уволенным на любых основаниях, устанавливаются в процентном отношении к средней заработной плате, начисленной за последние три месяца по последнему месту работы, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (неделей).

Срок выплаты пособий по безработице не должен превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев (для лиц предпенсионного возраста соответственно 24 и 36 месяцев) в размерах: первые три месяца – 75% среднемесячного заработка, следующие 4 месяца – 60%, в дальнейшем – 45%, но во всех случаях не ниже минимального заработка, установленного законодательством РФ, и не выше среднего заработка, сложившегося в республике, входящей в состав РФ, края, области, автономной области, автономном округе, городах Москве и Санкт-Петербурге.

При этом надо отметить, что граждане, не имеющие регулярной занятости, определенного трудового стажа и заработка, не имеют право на получение пособия. Это положение не касается лиц, впервые ищущих работу или возобновляющих поиск работы после длительного перерыва. Этой категории граждан устанавливается пособие в размере минимальной оплаты труда.

Членам семьи безработного, находящимся на его иждивении, а также гражданам, потерявшим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного законодательством срока его выплаты, может оказываться материальная и иная помощь. Сюда включаются дотации за пользование жильем, коммунальными услугами, общественным транспортом, услугами здравоохранения и общественного питания.

Порядок и условия оказания материальной и иной помощи определяются законодательством РФ, республик, входящих в РФ, решением местной исполнительной власти, а также коллективными договорами.

Вопрос выплаты пособий в различных странах решается по-разному. При этом рассматриваются вопросы о том, платить ли пособие в принципе и сколько и как долго платить.

В некоторых странах выплата пособия по безработице зависит от причины увольнения.

Например, в большинстве штатов США не платят пособий работникам, которые уволились по собственному желанию; ни один из штатов не платит пособий работникам, уволенным за нарушение дисциплины.

В других странах уволившиеся по собственному желанию имеют право на пособие, однако, на протяжении ограниченного периода

времени. Такой период времени может составлять от 1 до 26 недель; наиболее распространенным является период в 6 недель (Канада, Финляндия, Ирландия, Новая Зеландия).

Обычно при назначении пособия учитывается и стаж работы. Этот фактор учитывается с целью исключения ситуации, при которой кто-либо вступает на рынок труда лишь на короткий период времени для того, чтобы получать пособие в течение значительно более длительного времени. Во многих странах период трудовой деятельности, дающий право на получение пособия, составляет 1 год (Канада, Англия, большинство штатов США), а в некоторых странах он более продолжителен.

Далее определяется, является ли количество реально проработанных недель в течение данного периода и (или) зарплата гражданина достаточными для предоставления ему права на пособие.

Здесь выделяются различные подходы. В качестве основных критериев обычно используют:

исключительно число проработанных недель, вне зависимости от заработка в неделю;

исключительно заработок;

какую-либо комбинацию этих показателей.

Реальная ситуация в странах сильно отличается.

В Англии, например, количество реально проработанного времени составляет 6 месяцев в течение 4-годичного базового периода, в Мичигане — 20 реально проработанных недель в течение 1-годичного базового периода, в некоторых штатах США максимальный квартальный заработок гражданина должен быть выше определенного минимума, при этом общий заработок за базовый период должен по крайней мере в 1,5 раза превышать данный максимальный заработок¹⁰.

Другой вопрос состоит в том, насколько пособие должно соответствовать предыдущему заработку гражданина.

Пособие может быть пропорционально заработку (Канада, большинство штатов США) или быть частично фиксированным

¹⁰ Страхование от безработицы: цели, структура и результаты применения в условиях перехода к рыночной экономике. — М.: Федеральная служба занятости России, 1992. С. 10.

(Бельгия, Франция, Голландия), а также может устанавливаться максимальный размер пособия (в большинстве штатов США). Главной проблемой является определение оптимального уровня возмещения (какую часть потерянного заработка должно составлять пособие?).

В США типичным уровнем возмещения является 50%, в Канаде — 60%, в ФРГ — 56% (58%¹¹ при наличии по крайней мере одного ребенка) от заработка на последнем рабочем месте за вычетом налогов.

Обычно этот показатель в различных странах изменяется от 60 до 80 процентов¹².

Компенсационные выплаты применяются как чрезвычайная социальная мера и предназначены для сдерживания массовых увольнений и частичной поддержки доходов работников организаций, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с вынужденным временным прекращением работы или вынужденно работающих в режиме неполного рабочего времени.

Преимущественным правом на получение подобных выплат пользуются работники градообразующих и конверсионных организаций, а также проживающие в кризисных регионах.

Предоставление компенсационных выплат способствует снятию социальной напряженности в регионах с наиболее кризисной ситуацией на рынке труда, а также стабилизации коллективов предприятий, организаций, временно находящихся в сложном финансово-экономическом положении.

В долгосрочной перспективе основной целью является сведение безработицы к социально и экономически обусловленному естественному уровню.

Концепция политики занятости требует соблюдения следующих принципов:

приоритетность активных мер содействия занятости (сохранение и создание новых рабочих мест, переподготовка кадров, профессиональная ориентация с целью расширения возможностей трудоустройства);

¹¹ Васина Л.Л. Социальное рыночное хозяйство. — М.: ИНФРА-М, 1997. С. 16.

¹² Страхование от безработицы: цели, структура и результаты применения в условиях перехода к рыночной экономике. — М.: Федеральная служба занятости России, 1992. С. 11.

предпочтительное поддержание тех направлений спроса на рабочую силу, которые требуют наименьших затрат и дают быстрый результат в сфере занятости (сохранение отдельных элементов гарантированной занятости, в первую очередь на государственных предприятиях и в процессе банкротства предприятий);

максимальная адаптация политики к потребностям конкретных региональных, отраслевых и социально-демографических групп населения при особом внимании к женщинам, молодежи, пенсионерам и другим социальным группам с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда;

приоритетность мер по поддержанию профессионально-квалификационного потенциала общества (сохранение квалификационного ядра трудовых коллективов на предприятиях, в организациях, учреждениях);

первоочередная ориентация мер поддержки занятости на «проблемные» (кризисные) регионы с повышенным уровнем безработицы;

оказание эффективной социальной поддержки безработным с целью недопущения расширения бедности, воспрепятствования процессу люмпенизации данной категории населения и профилактики социальных конфликтов.

Следует ранжировать цели политики занятости по периодам времени, в течение которых они сохраняют свою актуальность.

Сроки действия системы целей политики занятости можно объединить в две группы:

1. Долгосрочная перспектива: стабилизация, затем повышение общего спроса на труд на основе прогрессивного в структурно-технологическом отношении роста ВВП со снижением уровня потенциальной (скрытой) и частичной безработицы (неполной занятости).

2. Краткосрочная и среднесрочная перспектива: (до начала устойчивого роста ВВП) воспрепятствование массовому высвобождению потенциальных (скрытых) безработных и резкому увеличению структурно-регрессионной (сопряженной с опережающим падением производства и спроса на труд в наиболее перспективных отраслях обрабатывающей промышленности, науки и «социально ориенти-

рованных» отраслях) реальной (открытой) безработицы, в том числе застойной (длительной).

Частью политики предотвращения массовой безработицы является политика малого предпринимательства и самозанятости.

В перспективе развитие частного сектора может стать одним из основных факторов обеспечения устойчивого спроса на рабочую силу и нормализации ситуации на рынке труда.

Современная ситуация (обстановка, положение, система внешних по отношению к субъекту условий и факторов, побуждающих и опосредующих его активность в социально-трудовой сфере) России выдвигает новые, более жесткие требования к составлению программ и разработке стратегий занятости.

3.2.2. Виды безработицы

Различают несколько видов безработицы:

По времени (продолжительности): кратковременная (до 6 месяцев); длительная (хроническая) (от 6 месяцев до 18 месяцев); застойная (свыше 18 месяцев), сопряженная с разрушением навыков к труду, а нередко — с распадом социально-психологических основ личности.

По причинам:

Фрикционная безработица (текучая) — безработица, связанная с краткосрочным периодом, необходимым для поисков новой работы в связи с получением образования, переменой места жительства и т.д. Это такой вид безработицы, который в условиях рыночной экономики можно уменьшить, но свести на нет нельзя.

Добровольная безработица, возникающая в результате увольнения работников по собственному желанию. Чем меньше у работников шансов найти новую работу с лучшими условиями найма, тем реже он увольняется, тем меньше размеры добровольной безработицы.

Вынужденная безработица возникает при таком состоянии рынка, когда предложение труда превышает спрос на него. Вынужденная безработица особенно возрастает во время спада производства, когда работодатели (предприниматели) вынуждены сокращать размеры производства из-за неблагоприятной деловой конъюнктуры.

Структурная безработица возникает обычно на базе научно-технических сдвигов, в результате которых рабочая сила по своим профессионально-квалификационным характеристикам перестает соответствовать требованиям экономики и поэтому не может использоваться. Частным примером такой ситуации является конверсия военной экономики, перепрофилирование предприятий на выпуск гражданской продукции и обусловленные этим изменения в структуре кадров.

Технологическая безработица – разновидность структурной безработицы, обусловленная несоответствием спроса на рабочую силу и ее предложением по профессионально-квалификационному составу в результате изменений в технике и технологии.

Скрытая безработица – это концентрация излишней рабочей силы на производстве, которая не участвует в производстве материальных благ и которая не учитывается статистикой.

Циклическая безработица – постоянно меняющийся по масштабам, продолжительности и составу незанятых вид безработицы, связанный с циклом деловой конъюнктуры. Масштабы и продолжительность циклической безработицы достигают пика при спаде (кризисе) экономики и минимума при подъеме экономики.

Сезонная безработица – связана с сезонным характером наемного труда, чаще в сельскохозяйственном производстве, рыболовстве, строительстве и других отраслях.

Институциональная безработица – порожденная правовыми нормами, устройством рынка труда. Например, чрезмерные социальные выплаты вызывают снижение предложения труда, способствуют увеличению уровня безработицы.

По социально-демографическим группам населения. Специфика этих групп населения предопределяет и особенности соответствующих разновидностей безработицы. В этом смысле можно говорить о *молодежной, женской безработице и т.д.*

С точки зрения количественной характеристики или *уровня безработицы*, можно назвать 4 ее вида:

естественный уровень безработицы – от 1,5 до 4% экономически активного населения;

приемлемый уровень безработицы – от 5 до 7% экономически активного населения;

критический уровень безработицы - от 8 до 11% экономически активного населения;

массовый уровень безработицы - от 11% экономически активного населения и выше.

Безработица естественного уровня должна носить преимущественно фрикционный, структурно-технологический характер и определяться невысокой продолжительностью времени поиска работы.

Практика показывает, что в условиях рыночных отношений происходит деление общества на тех, кто в состоянии самостоятельно обеспечить приемлемое существование себе и своим детям, занимаясь бизнесом либо работая по найму, и тех, кто нуждается в содействии со стороны государства в подборе необходимого им места работы. Как правило, к последним относятся лица с пониженной конкурентоспособностью, которые маргинальны на рынке труда.

Относительный характер маргинальности¹³ проявляется в том, что отслоение маргинальных групп имеет место и при рассмотрении ситуации внутри любых других более дробных группировок.

В частности, есть маргинальные группы и среди наиболее конкурентоспособного слоя — мужчин. Это не квалифицированные рабочие, лица, отбывшие наказание в местах лишения свободы и т.п.

Основные маргинальные на рынке труда группы работников четко определились уже на начальном этапе его формирования.

В частности, наибольшие сложности при трудоустройстве испытывают женщины, молодежь в возрасте до 30 лет, лица с ограниченной трудоспособностью и девиантным поведением (отбывшие наказание в местах лишения свободы, ИТУ (исправительно-трудовые учреждения), бомжи и т.п.). Поэтому одним из направлений политики на рынке труда России и ее регионов является расширение их занятости и осуществление мер социальной защиты с учетом их особенностей и специфических нужд.

¹³ Маргинальная личность — личность, находящаяся на «окраине», на «обочине» или за рамками характерных для данного общества основных структурных подразделений или господствующих социокультурных норм и традиций. Маргинальные личности тяготеют к созданию антиобщественных объединений с нетрадиционной системой ценностей.

Молодежь. Сравнительно низкая конкурентоспособность молодежи обусловлена действием следующих факторов:

- недостаток профессиональных знаний, квалификации и навыков;
- необходимость предоставления молодым людям ряда дополнительных льгот, предусмотренных Трудовым кодексом (учебный отпуск, более жесткие требования по охране труда и др.), что создает для предприятий дополнительные трудности;
- трудовая нестабильность молодежи, связанная с увольнениями в связи с призывом в Вооруженные силы, уходом на учебу, длительными отпусками молодых женщин, в связи с рождением и воспитанием детей;
- инфантилизм части молодежи, привыкшей основные жизненные блага получать бесплатно (от государства и родителей).

С точки зрения проблем рынка труда молодежь неоднородна и по возрасту, и по образовательному уровню, и по качественному составу своих целей и потребностей. В связи с этим в социальной группе «молодежь» можно выделить, по меньшей мере, четыре разные подгруппы, для которых будут характерны специфические проблемы: 14–16-летние, 16–18-летние, 18–23-летние, старше 23 лет.

Этим четырем подгруппам присущи общие черты. В первую очередь речь идет о первичной занятости, как тех, кто имеет образование и специальность, так и тех, кто не имеет ни того, ни другого. Кроме того, налицо и их социальная общность. Молодежь – это самая взрывоопасная и самая непредсказуемая группа с позиций общественной стабильности. Именно молодежь требует от общества быстрого решения их социальных проблем, объективно угрожая в противном случае взорвать общественную систему изнутри.

В возрасте 14–16 лет у молодых людей несколько меркнет авторитет учителей и родителей. На первый план выступают авторитеты в новой сфере общения. В нормальных условиях – это трудовая сфера. Возраст 14–16 лет – период становления личности, обучения и усвоения индивидом ценностей, норм, образцов поведения, присущих данному обществу. В этот период общество должно затратить средства и силы для того, чтобы у молодого человека сложился стереотип в оценке и ранжировании потребностей как в трудовой, так и досуговой сфере жизнедеятельности.

Для 16–18-летних необходима поведенческая и профессиональная переориентация. В современных условиях для молодых людей этого возраста характерно стремление адаптироваться к новым условиям жизни. Они готовы к смене профессии, принимают рыночные отношения как объективные, ищут способы приспособления к ним.

18–23-летние, как правило, имеют среднее образование и профессию. Нередко профессия оказывается невостребованной, и в этом случае остро встает вопрос профессионального переобучения, а иногда и профессиональной реабилитации. В этот период необходим целый комплекс мер по адаптации молодежи к реальной жизни, обеспечению нормального включения в процесс производства.

Среди молодежи старше 23 лет, впервые входящей на рынок труда, значительную долю составляют выпускники высших учебных заведений.

Проблема трудоустройства выпускников высшей и средней специальной профессиональной школы приобретает все большую остроту и иногда выделяется даже на далеко неблагоприятном фоне трудоустройства представителей других групп молодежи.

После 23 лет в жизни молодых людей наступает период достижения трудовой и социальной стабильности, экономической самостоятельности и профессионального самоопределения.

Знание специфических особенностей молодежи как группы трудовых ресурсов может сыграть существенную роль в решении проблем молодежной занятости, разработке новых социальных технологий включения различных групп молодежи в рынок труда и их адаптации к его условиям и требованиям.

Уменьшается численность молодежи среди рабочих промышленности, строительства, транспорта, сельского хозяйства и в то же время растет численность молодых людей, занятых предпринимательской деятельностью.

С переходом на рыночные отношения увеличилась численность неработающей и неучащейся молодежи.

Как показывает практика, до половины всех профессий, которые получают выпускники учебных заведений всех типов, остаются невостребованными на рынке труда, поэтому значительная часть молодых специалистов не в состоянии самостоятельно найти работу, а тем более работу по специальности.

В значительной степени затрудняет возможности подбора необходимого места работы существование так называемых сезонных пиков молодежной безработицы, которые провоцируются одновременным окончанием обучения в школах, ПТУ, техникумах и вузах и одновременным выходом на рынок труда выпускников всех типов учебных заведений.

Поиск подходящего рабочего места для молодежи затрудняет несоответствие профессий, по которым осуществляется профессиональная подготовка, потребностям экономики. С другой стороны, там, где подготовка молодежи организуется в соответствии с потребностями рыночной экономики (бухгалтеры, референты, секретари-делопроизводители), зачастую объем выпуска и возможности трудоустройства не совпадают по структуре.

В последнее время получила распространение практика создания **молодежных бирж труда**.

Молодежные биржи труда обладают рядом существенных отличий от бирж, функционирующих в рамках государственной службы занятости. Во-первых, у них более узкая специализация — как по характеру обслуживаемого контингента (преимущественно молодежь), так и по функциям (не ведется регистрация безработных, не выплачиваются пособия и др.). Специализация молодежных бирж создает предпосылки для повышения качества обслуживания. Во-вторых, молодежные биржи в большинстве случаев работают на коммерческой основе. В отличие от государственных бирж они не получают дотаций из государственного фонда занятости. Поэтому в основу их деятельности заложен принцип самокупаемости (при бесплатности услуг по трудоустройству молодежи).

К основным направлениям в области содействия занятости и социальной защиты молодежи относятся:

- содействие в трудоустройстве;
- профессиональное обучение и переобучение незанятой молодежи;
- профессиональное консультирование безработных, а также подростков, выходящих в скором будущем на рынок труда;
- организация общественных работ для молодежи, способствующая сохранению мотивации к труду, а также поддержанию их доходов;
- квотирование рабочих мест;
- поддержка предпринимательства и самостоятельной занятости;

выплата пособий по безработице;
временная занятость подростков, способствующая адаптации несовершеннолетних к трудовой деятельности, предоставлению возможности получения временной работы;
проведение «молодежной практики», которая снижает уровень молодежной безработицы, предоставляя молодым людям возможность приобрести профессиональные умения и навыки для получения постоянного рабочего места.

Кроме того, действенными мерами социальной защиты молодежи в сфере занятости являются корректировка (в процессе профориентационной работы) профессиональных планов старшеклассников с учетом наличия конкретных вакансий в регионах, смягчение сезонных «пиков» молодежной безработицы.

Женщины. Пониженную конкурентоспособность женской рабочей силы обуславливают следующие факторы:

необходимость предоставления женщинам ряда предусмотренных Трудовым кодексом льгот, связанных с психофизиологическими особенностями женского организма и особой ролью в воспроизводстве населения и воспитании детей;

невысокий, по сравнению с мужчинами, уровень квалификации женщин рабочих профессий;

пониженная территориальная мобильность;

высокая степень социальной пассивности, выражающаяся в весьма настороженном отношении к предприятиям новых форм собственности и возможности начала собственного дела.

В условиях рыночной экономики сохраняются проблемы прошлых лет, а также появляются новые. В ходе реформирования рынка труда нарастают дискриминационные тенденции в отношении женщин и падает их конкурентоспособность.

Женская рабочая сила, требующая дополнительных расходов на социальные цели, зачастую становится невыгодной для работодателя. В результате, женщины оказываются менее конкурентоспособными на рынке труда и чаще пополняют ряды безработных. Основные причины высокого уровня женской безработицы обусловлены не столько проблемами структурной перестройки экономики, сколько проблемами экономического кризиса, когда происходит

«вытеснение» работников из сферы труда, без действия механизмов их повторного включения в эту сферу.

Традиционно выполнение семейных обязанностей, воспитание детей лежит на женщине. Поэтому особую озабоченность вызывает разрушение социальной инфраструктуры, помогающей женщинам совмещать семейные обязанности с профессиональной деятельностью. Так, например, сокращается строительство детских дошкольных учреждений, уменьшается число детей, посещающих детские сады и ясли. Все это ведет к тому, что женщины становятся экономически более зависимыми. Происходит феминизация бедности.

Социальная политика в сфере занятости должна предусматривать применение специальных мер по повышению конкурентоспособности женщин на рынке труда.

В соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» государственная политика направлена на обеспечение равных возможностей всем гражданам, независимо от пола, в реализации права на труд, свободный выбор и социальную защиту в области занятости. Этим законом органам местного самоуправления предоставлено право устанавливать для предприятий минимальное количество специальных (квотируемых) рабочих мест для приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

Одним из основных направлений активной политики обеспечения занятости женщин, повышения их конкурентоспособности на рынке труда является профессиональное обучение и переподготовка.

Для ускорения переобучения женщин на новые профессии по инициативе органов службы занятости создаются гибкие формы их обучения, в том числе дистанционные и с выездом преподавателей в места проживания. Это особенно важно для женщин, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста.

Приоритетным направлением обеспечения женской занятости становится развитие и поддержка женской предпринимательской инициативы. Региональные органы службы занятости осуществляют обучение женщин профессиям, которые ориентируют их дальнейшую деятельность на предпринимательство, самозанятость. Среди них такие профессии, как предприниматель, маркетолог, бухгалтер, медсестра-массажист, мастер народных промыслов, швея и др.

Женщинам, желающим открыть свое дело, оказывается консультационная, методическая и финансовая помощь.

Для смягчения ситуации на рынке труда и повышения степени участия женщин в сфере занятости необходимо развивать социальную инфраструктуру, т.е. сеть магазинов, бытовых услуг и детских учреждений, которая позволяет создавать дополнительные рабочие места для безработных женщин.

В настоящее время разрабатываются и реализуются федеральные целевые программы, в которых предусматриваются мероприятия по улучшению положения женщин и их социальной защите.

В настоящее время наиболее важными являются следующие направления:

Согласование целевых программ, направленных на улучшение положения женщин и их социальную защиту, с другими блоками социальной политики, и прежде всего, с мерами по регулированию оплаты труда, по материальной поддержке семей с детьми, бедных слоев населения.

Организационное и законодательное содействие развитию альтернативных режимов (неполное рабочее время, временная занятость, работа по договору, работа на дому); сокращение налогов на прибыль для предприятий и организаций, создающих льготные рабочие места для женщин, воспитывающих детей дошкольного возраста, многодетных матерей.

Разработка мероприятий по расширению занятости женщин в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства в рамках Федеральной программы государственной поддержки малого предпринимательства в РФ, имея в виду упрощение регистрации малых, включая семейные, предприятий.

Первоочередная разработка программ и финансирование профессионального обучения, в том числе опережающего профессионального обучения, женщин с высшим и средним специальным образованием с учетом современных требований и меняющегося спроса на профессии.

Формирование банка временных работ для женщин, находящихся под угрозой увольнения или уже потерявших работу.

Обучение основам предпринимательской деятельности.

Инвалиды. Инвалидом считают того, кто полностью или частично потерял трудоспособность из-за травмы, заболевания или врожденных пороков. В результате такой классификации за инвалидами сохранилось право на социальную защиту и помощь в интеграции в экономическую и общественную жизнь. Классификация, как правило, основывалась на результатах медицинского обследования, которое и определяло, что данный человек имеет «пониженную трудоспособность».

Численность инвалидов имеет тенденцию к росту. Ежегодно впервые признается инвалидами свыше 1 млн человек, причем 50% из них составляют лица трудоспособного возраста. По оценкам отечественных исследователей, следует ожидать в ближайшие годы увеличения числа инвалидов в стране в 2–3 раза.

Одним из важнейших критериев состояния инвалидности является ее структура по степени тяжести инвалидности (по группам инвалидности).

Прежде в России группы инвалидности назначались в зависимости от степени ограничения жизнедеятельности, а теперь — от степени утраты возможности к труду. Такой порядок подвергается критике. Так, раньше людям платили пенсию, чтобы компенсировать неудобства (невозможность пользоваться метро, передвигаться по городу), а теперь, если человек может работать, то он лишается пенсии по инвалидности.

Самой многочисленной является II группа инвалидности, на долю которой приходится 59% инвалидов России. Далее идут инвалиды III группы — 28% и инвалиды I группы — 13%.

Следует отметить, что в странах с развитой рыночной экономикой инвалиды не делятся на группы. Там в карте инвалида указывается процент остаточной трудоспособности инвалида.

Что касается трудовой активности инвалидов в России, то по группам инвалидности она выглядит следующим образом: среди инвалидов III группы могут работать 70–90% инвалидов, II группы — 40–70%, а I группы — только 5–10%.

Сферы приложения труда инвалидов различны: от обычных и специализированных предприятий государственного сектора до предприятий негосударственного сектора. Одной из форм гаранти-

рованного обеспечения занятости инвалидов являются специализированные предприятия (цехи, участки).

Значительная часть инвалидов занята на предприятиях общественных объединений инвалидов.

В период рыночной экономики получила развитие (но не широкое распространение) предпринимательская деятельность как отдельных инвалидов, так и их организаций.

Рынок труда инвалидов является частью общего рынка труда, но с определенной спецификой. При этом необходимо исходить из того, что инвалиды не способны в основном¹⁴ выдержать конкуренции со здоровыми людьми. Среди основных факторов пониженной конкурентоспособности инвалидов, по сравнению со здоровыми людьми на рынке труда, следует назвать следующие:

ограниченные возможности трудиться, связанные с ограниченной по состоянию здоровья трудоспособностью;

сравнительно более низкий образовательный, профессиональный и квалификационный уровень;

меньшие возможности повысить свой профессионально-квалификационный уровень или сменить профессию;

сравнительно низкая трудовая и территориальная подвижность, с чем связан больший консерватизм рынка труда инвалидов;

значительной части инвалидов требуются специальные рабочие места и облегченные или специально созданные условия труда;

в законодательном порядке определены льготы и компенсации.

Эти факторы способствуют тому, что в современных условиях работодатели не заинтересованы в трудоустройстве инвалидов и при первом удобном случае стараются их высвободить. Вместе с тем снижение жизненного уровня инвалидов привело к притоку их на рынок труда. Если на общем рынке труда у безработицы «женское лицо», то на рынке труда инвалидов она имеет «мужское лицо». Среди безработных инвалидов мужчины составляют более 60%. Несмотря на то, что доля инвалидов среди безработных незначительна

¹⁴ Во многих случаях инвалиды не менее конкурентоспособны на рынке труда, чем здоровые люди, а в тех случаях, когда применяется дополнительная оснастка, льготный режим, особая организация труда и пр. труд инвалида может быть высокопродуктивным.

(всего около 2%), тем не менее уровень безработицы у них выше, чем в среднем у населения.

Следующей особенностью рынка труда инвалидов является большая продолжительность их безработицы, чем у безработных на общем рынке труда.

Приоритетным направлением социальной защиты инвалидов должна стать их реабилитация, особое место в которой должна занимать профессиональная реабилитация и трудоустройство, что позволит им иметь материальную независимость и реализовать способность к самообеспечению. Это означает, что инвалиды нуждаются в известном патернализме со стороны государства или иных структур (гуманитарных, благотворительных, коммерческих и др.). Этот патернализм выражается не только в сохранении, но и в направленном создании рабочих мест специально для инвалидов в порядке субсидированной занятости либо в гарантированной возможности замещения части рабочих мест только инвалидами (квотирование).

Дополнительные гарантии занятости инвалидов должны обеспечиваться специальными мероприятиями, способствующими повышению их конкурентоспособности на рынке труда, и включать:

- проведение льготной финансово-кредитной политики, способствующей созданию и эффективному функционированию специализированных предприятий, использующих труд инвалидов;
- установление квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест;
- резервирование отдельных видов работ и профессий, наиболее подходящих для трудоустройства инвалидов;
- стимулирование работодателей в создании дополнительных рабочих мест для инвалидов;
- создание инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

В целях обеспечения занятости инвалидов на предприятиях, независимо от форм собственности, должна устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников.

В ряде случаев следует создавать для трудоустройства инвалидов специальные рабочие места.

Специальное рабочее место для трудоустройства инвалида — это рабочее место, требующее дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технической и организационной оснастки, дополнительной оснастки, обеспечения инвалидов вспомогательными техническими приспособлениями, учитывающими их индивидуальные возможности.

Минимальное количество специальных рабочих мест должно устанавливаться местными органами власти для каждого предприятия в отдельности с учетом ситуации, складывающейся на региональном рынке труда.

Специальные рабочие места должны организовываться за счет средств местных бюджетов, за исключением рабочих мест для инвалидов, получивших профессиональное заболевание или увечье при исполнении обязанностей воинской службы, в результате стихийных бедствий, межрегиональных конфликтов.

В случае если рабочие места созданы за счет работодателей, местным органам власти следует предоставлять им налоговые льготы, льготные тарифы на коммунальные услуги или оказывать иные формы содействия, чтобы стимулировать других работодателей к подобной деятельности.

Рабочие места для инвалидов, получивших профессиональное заболевание или травму, должны создаваться за счет средств работодателя.

Рабочие места для инвалидов, получивших заболевание или увечье при исполнении воинских обязанностей или в результате стихийных бедствий и межрегиональных конфликтов, должны создаваться за счет федерального бюджета.

В последние годы социальная политика в отношении инвалидов меняется в направлении обеспечения им равных прав и адресности защиты. Среди социальных проблем инвалидов наиболее актуальной остается проблема обеспечения их жизненно важных потребностей, включающих создание благоприятной среды жизнедеятельности и условий для использования остаточной трудоспособности. Решение данной проблемы требует объединения усилий как государственных структур, так и широких слоев общественности.

Маргинальные группы.

Маргинальные группы населения на рынке труда городов с диспропорциональной структурой занятости

Более 40 млн человек, или 37% городского и 27% всего населения Российской Федерации, проживали в городах с населением до 100 тыс. человек и поселках городского типа, которые, как правило, имеют узкоспециализированный хозяйственный профиль, рассчитанный в большинстве случаев на использование преимущественно либо мужского либо женского труда.

В таких населенных пунктах маргинальное положение мужчин либо женщин на рынке труда вызвано не их пониженной конкурентоспособностью в силу причин личного или социального характера, а несовершенством хозяйственной структуры самих населенных пунктов.

В связи со снижением уровня жизни населения подавляющее большинство семей может существовать только благодаря участию обоих супругов в сфере оплачиваемого труда. В связи с этим наблюдается увеличение обращений в службу занятости с целью трудоустройства граждан, проживающих в городах с диспропорцией структуры занятости по полу, которые ранее не предъявляли спроса на рабочие места.

Основной путь занятости безработных состоит в совершенствовании хозяйственной структуры городов и рабочих поселков путем создания целевых дополнительных рабочих мест либо для мужчин либо для женщин в зависимости от характера диспропорции. Кроме того, целесообразно осуществить проведение следующих мероприятий, направленных на расширение сферы приложения труда и социальную защиту граждан в небольших городских поселениях с диспропорцией структуры занятости по полу:

- использовать имеющиеся в регионе запасы неустановленного оборудования;
- повысить коэффициент сменности работы оборудования на предприятиях, где данный показатель ниже нормативного;
- организовать занятость на общественных работах;
- развивать самозанятость населения с учетом необходимости увеличения рабочих мест в «мужских» городских поселениях для женщин и в «женских» — для мужчин.

Маргинальные группы мужского населения

Несмотря на сравнительно высокую конкурентоспособность основной части мужской рабочей силы на рынке труда, среди них есть отдельные группы, особо нуждающиеся в социальной и экономической помощи со стороны государства. По отношению к основной части конкурентоспособных мужчин, они являются маргиналами, имеющими наименьшие шансы устроиться самостоятельно. К ним в первую очередь можно отнести следующие категории мужчин трудоспособного возраста: освободившиеся из мест лишения свободы и не работающие бомжи, а также нарушители трудовой дисциплины, как правило, являющиеся хроническими алкоголиками и не способные производительно работать.

Среди основных факторов их пониженной конкурентоспособности на рынке труда необходимо выделить следующие:

психологические отклонения в поведении (психологическая деградация личности, наличие комплекса неполноценности и пр.);

пониженный уровень здоровья (как правило, каждый второй маргинал имеет потерю трудоспособности на 70–80%, каждый третий является инвалидом I или II группы);

разрыв трудовых связей с каким-либо трудовым коллективом;

низкая социально-бытовая обустроенность (значительная часть представителей маргинальных групп лишены жилья и семьи).

Важной государственной проблемой является трудоустройство лиц, освободившихся из ИТУ. Ежегодно на свободу выходят около миллиона человек (примерно столько же по приговору судов отправляются в колонии и тюрьмы).

Повышенное внимание к трудоустройству этих лиц обусловлено не столько численностью неработающих маргиналов, сколько возможными негативными для общества последствиями. Так, в связи с трудностями в трудоустройстве каждый четвертый освободившийся из мест лишения свободы вновь совершает в течение трех лет преступление и возвращается обратно.

В трудоустройстве нуждаются практически все вышедшие из учреждений, исполняющих наказание. Причем возможности их трудоустройства ограничены из-за отсутствия у них конкурентоспособных профессий. Поэтому каждый третий нуждается в переподготовке.

При отсутствии работы и жилья многие из них превращаются в бомжей, т.е. лиц без определенного места жительства.

В соответствии с Законом РФ «О занятости населения» (ст. 13) лица, освобожденные из учреждений, исполняющих уголовные наказания, обеспечиваются дополнительными гарантиями занятости.

На администрацию учреждений, исполняющих наказания, для содействия в трудовом и бытовом устройстве освобождаемых осужденных возложены следующие функции:

не позднее чем за два месяца до истечения срока ареста либо за шесть месяцев до истечения срока ограничения свободы или лишения свободы уведомлять органы местного самоуправления и федеральную службу занятости по избранному осужденным месту жительства о его предстоящем освобождении, наличии у него жилья, его трудоспособности и имеющихся специальностях;
проводить воспитательную работу в целях подготовки осужденных к освобождению, разъяснять его права и обязанности;
готовить по просьбе осужденных, являющихся инвалидами первой или второй группы, а также осужденных мужчин старше 60 лет и осужденных женщин старше 55 лет, представления в органы социальной защиты для направления их в дома инвалидов и престарелых.

Для анализа состояния трудоустройства освободившихся граждан в местах лишения свободы проводится изучение намерений осужденных в отношении трудоустройства после отбытия наказания, желания обращения в службу занятости для получения помощи в подборе места работы или учебы для повышения квалификации, в получении новой профессии или переезде в другое место жительства по месту трудоустройства, консультации по правовому вопросу трудоустройства или по созданию собственного дела.

Лица без определенного места жительства (БОМЖ) представляют собой специфическую социальную группу населения, основным признаком которой является фактическое отсутствие постоянного места проживания. Данная группа населения весьма неоднородна по своему составу. Среди них можно выделить различные категории.

Во-первых, это лица, не имеющие собственного жилья в связи с тем, что они стали беженцами и вынужденными переселенцами.

Другую группу составляют так называемые «юридические» бездомные — лица, не обладающие пропиской или регистрацией по месту жительства, но имеющие возможность снимать жилье, сохранять постоянное место работы, стабильный заработок, связи с окружающими.

Наиболее многочисленной является группа так называемых «фактических» бездомных, не имеющих постоянного места жительства и в основном пребывающих на вокзалах, чердаках, подвалах, в выселенных домах и т.д. Это специфическая социальная категория, которая характеризуется особым социально-психологическим статусом, асоциальным поведением, отсутствием или утратой профессиональных навыков, постоянных доходов, разрывом связей с другими членами общества.

Совместная практика федеральных органов и органов местного самоуправления субъектов РФ по социальной защите лиц, оказывающихся в экстремальной ситуации и без ОМЖ и занятий, привела к признанию необходимости развития сети специальных учреждений для этой категории лиц.

Специфика контингента такова, что предприятия негосударственного сектора экономики представителей маргинальных групп мужского населения принимать на работу не заинтересованы. Следовательно, их трудоустройство возможно только за счет предоставления значительных льгот нанимающих их государственным предприятиям, где возможна организация соответствующих цехов.

Как показал опыт, бороться с представителями этих групп карательными мерами безрезультатно и негуманно в нравственном отношении, а экономическими мерами — неэффективно.

Исходя из социально-политической ситуации, экономических возможностей, особенностей социальной стратегии и практики в каждом регионе принимаются собственные нормативные документы, регламентирующие организацию и порядок решения проблем социально-трудовой адаптации лиц без ОМЖ.

Для нормативно-правовых актов органов местного самоуправления субъектов РФ и особенно для крупных городов характерно различное сочетание мер репрессивного и адаптационного характера. Их правомерность определяется тем, в какой степени удастся обеспечить не только предоставление мер социальной защиты и адапта-

ции лицам, не имеющим ОМЖ, но и соблюдение конституционных прав гражданам России на свободу передвижения, на защиту чести и достоинства.

Решая вопросы трудоустройства таких маргинальных групп (освободившиеся из мест заключения или бомжи), необходимо учитывать морально-психологический аспект ресоциализации этих лиц. Значительной части трудоспособного населения этих групп требуется лечение в ЛТП или других лечебных заведениях (бомжи), другой группе (бывшим заключенным) — создание условий для социально-психологической адаптации. Подавляющее большинство представителей маргинальных групп, как правило, утративших ранее приобретенные знания, нуждаются также в основательной переподготовке и переобучении.

3.4. Проблемы миграции и направления их решения

Миграция (лат. *migratio*) — совокупность перемещений людей, работников в связи с изменением места жительства или места работы.

Социально-экономическая ситуация в России привела к появлению вынужденных переселенцев, беженцев.

Мигранты увеличивают нагрузку на все системы жизнеобеспечения на региональном и местном уровне, а также на рынок труда.

Проблемы миграции тесно связаны с проблемами занятости. Все мигранты после прибытия, как правило, приступают к поиску работы. При этом им сложно найти работу по специальности. Большинство мигрантов не имеют опыта работы в новых условиях. Поэтому в отношении мигрантов необходимо проводить работу по профессиональной ориентации и переподготовке для работы на той территории, куда они прибыли.

Серьезной социальной проблемой является внешняя миграция.

В настоящее время получил распространение выезд за рубеж на временную работу. При этом появилась *женская* долгосрочная миграция. Для многих женщин долгосрочная миграция — не случайный эпизод, а жизненная стратегия, направленная на реализацию личных или семейных целей.

Наиболее сильными «выталкивающими» факторами являются низкие заработки, экономическая нестабильность и неуверенность в завтрашнем дне.

В России действуют многочисленные фирмы-посредники по трудоустройству российских граждан за рубежом.

3.5. Формирование доходов населения

Доходы населения характеризуют отношения в обществе по поводу присвоения, использования и распределения создаваемого продукта между его элементами — социальными стратами, домохозяйствами, семьями, лицами.

Политика в области доходов является важнейшей составляющей социальной стратегии государства.

Доходы населения — поступления в его распоряжение ресурсов в денежной и натуральной формах за счет трудовой активности, использования собственности и в виде трансфертов.

Доходы используются на удовлетворение личных потребностей, цели производства и накопление.

Формирование доходов населения — сложный социально-экономический процесс.

Необходимость регулирования доходов населения в переходной экономике обусловлена решением социальной проблемы — предотвращение резкого снижения жизненного уровня населения.

В условиях глобальных социально-экономических преобразований, которые затрагивают все стороны жизнедеятельности общества, требуется обоснованная политика доходов, которая базируется на следующих объективных оценках:

Как живет население?

Сколько оно может купить товаров и каких?

Как соотносятся потребительские цены и доходы домохозяйств?

Насколько равномерно распределены доходы?

Сколько бедных и богатых? Кто они?

Что представляет собой средний класс?

Каково потребительское поведение различных групп населения?

Что необходимо делать государству, чтобы поддержать слабых?

Этим вопросам социальный менеджмент должен уделять огромное внимание, так как это важно для предотвращения социальной напряженности в обществе.

В России социальные процессы характеризуются высокой динамикой и противоречивостью. Произошло сужение сферы централизованного регулирования доходов населения; усилились региональные различия в показателях жизненного уровня населения.

Процесс социального расслоения привел к появлению слоя населения, чьи доходы не обеспечивают потребление на минимально допустимом уровне, т.е. материальное положение оценивается как бедность.

Политика доходов населения должна быть направлена на выработку мер воздействия на процессы образования и использования доходов домохозяйств и распределения их между различными группами населения.

Управление в области доходов населения основано на количественных оценках этих явлений.

Лицам, принимающим решения и вырабатывающим экономическую политику, необходимо учитывать характер и степень зависимости рыночной экономики от поведения населения как главного потребителя материальных благ и услуг.

Основную часть совокупных доходов населения составляет **денежный доход**.

Источники денежного дохода домохозяйства:

заработная плата, полученная членами домохозяйства, работающими по найму;

поступления от работодателей;

чистый доход от самостоятельного занятия;

прибыль от предпринимательской деятельности;

доход от личных инвестиций (рента, проценты, дивиденды);

гонорары и комиссионные сборы;

алименты, пенсии, стипендии, вознаграждения и другая регулярно получаемая помощь в форме наличных денег.

В составе доходов населения выделяют доходы, полученные в виде *социальных трансфертов*, основу которых составляют пенсии и пособия, которые получают в случае наступления конкретного со-

циального риска (наступление определенного возраста, потеря работы, кормильца, трудоспособности и др.).

Многие проблемы пенсионного обеспечения могут решать негосударственные пенсионные фонды.

Размеры пенсионных выплат будут зависеть от того, сколько денег внесено на именной счет вкладчика в негосударственный пенсионный фонд и насколько их сумели прирастить.

Для выработки мер государственной политики доходов важно оценить не только общие доходы и их объемы или среднедушевые уровни, но и контингент получателей.

Личные доходы населения включают:

денежные и натуральные доходы, полученные в виде вознаграждения за работу по найму;

доходы от личного подсобного хозяйства;

доходы, получаемые от самостоятельных занятий;

денежные поступления из государственных и негосударственных фондов потребления;

доходы, получаемые из финансово-кредитной системы;

предпринимательский доход;

доход от собственности.

Личные располагаемые доходы населения определяются путем вычитания из личных доходов населения обязательных платежей и добровольных взносов в общественные организации.

Соотношение между личными доходами и личными располагаемыми доходами показывает степень налогового давления на население со стороны государства и возможности проведения в жизнь различных вариантов фискальной политики.

Реальное содержание доходов населения определяется на основе показателя их покупательной способности.

Для оценки покупательной способности рассчитывается количество конкретных продовольственных товаров и услуг, которые можно приобрести в конкретный момент времени на определенный вид дохода.

Определяется покупательная способность по средней (или минимальной) по стране (региону) заработной плате.

Покупательную способность доходов населения можно измерить через количество фиксированных наборов товаров и услуг (потре-

бительская корзина). В российской статистике для этого используется фиксированный набор из 25 основных продуктов питания, составляющих основу текущих покупок населения. Покупательная способность определяется через количество наборов товаров, которые можно приобрести на денежный доход (рис. 2).

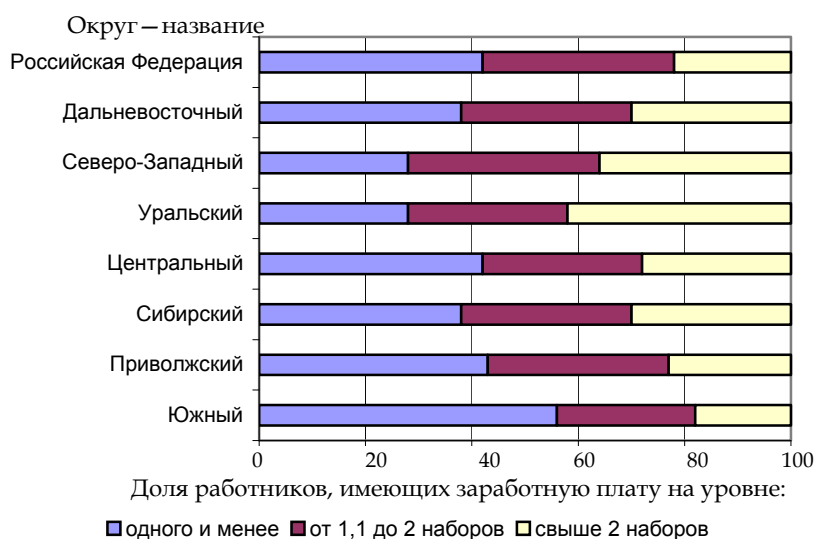


Рис. 2. Заработная плата работников в сравнении со стоимостью фиксированных наборов товаров и услуг (в % к общей численности работников), апрель 2005 г.

Продуктовый фиксированный набор используется для определения **прожиточного минимума**.

Прожиточный минимум рассчитывается для различных половозрастных групп населения (детей в возрасте до 6 лет, в возрасте от 7 до 15 лет; мужчин и женщин трудоспособного возраста, пенсионеров).

Величина прожиточного минимума включает стоимость минимальной продовольственной корзины, минимально необходимые затраты на непродовольственные услуги, а также расходы на уплату налогов и других обязательных платежей.

В Европе прожиточный минимум исходит из более высоких стандартов потребления. Так для физического выживания всем необходимо одинаковое количество калорий. Однако набрать их можно разными продуктами. В нашей корзине меньше дорогих овощей, фруктов, мяса, а больше дешевого хлеба. Кроме того, культурные услуги в России в прожиточном минимуме составляют 5% от величины расходов на услуги в месяц. На Западе на эту позицию выделяется значительно больше средств¹⁵.

При разработке направлений государственного воздействия на доходы населения важно выбрать меры регулирования формирования социальных страт и, прежде всего, «среднего» слоя населения как основного потребителя материальных благ и услуг. Средний класс является наиболее экономически активной частью общества.

Неравенство населения по доходам характеризуется графиками, приведенными на рис.3 и рис.4.

Следует отметить, что по результатам проведенного Росстатом исследования разница в доходах составляет 25 раз. До перехода на рыночные отношения дифференциация составляла 5–6 раз. В Скандинавских странах эта разница составляет только 2,5 раза.¹⁶

В комплексе мер, воздействующих на неравенство населения по доходам, выделяются программы борьбы с бедностью и нищетой, которые содержат мероприятия по организации социальной помощи малообеспеченным.

Размеры социальной помощи учитывают сложившийся в регионе среднедушевой доход семьи, прожиточный минимум и демографическую ситуацию.

При анализе степени социального расслоения особое значение имеют *оценки бедности*. Как правило, к бедным слоям населения относят тех, чьи доходы ниже границы бедности, которая составляет в настоящее время 2600 рублей в месяц¹⁷.

¹⁵ Аргументы и факты, 2006, апрель, № 16. – С. 23.

¹⁶ В 1897 г. итальянский экономист В. Парето изобрел формулу, показывающую, что все блага распределяются неравномерно. В большинстве случаев наибольшая доля доходов или благ принадлежит небольшому числу людей. При этом он полагал, что в основе открытого закона лежит неравномерное распределение природных человеческих способностей, а не социальные условия.

¹⁷ Овчарова Л. Зарплаты? Только повышать//Аргументы и факты, №3, 2006. – С. 6.

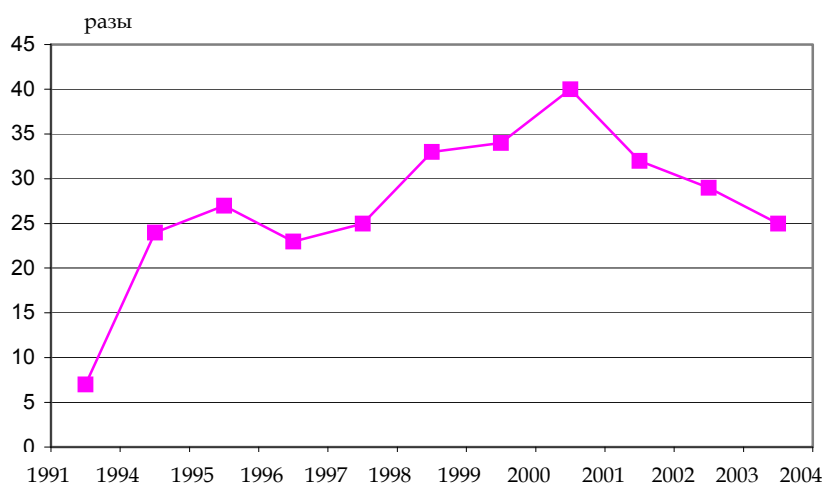


Рис. 3. Динамика соотношения средней заработной платы децильных групп работников (соотношение средней заработной платы 10% наиболее оплачиваемых и 10% наименее оплачиваемых работников)

Граница бедности представляет собой объективно определенную величину, рассчитанную исходя из субнациональных минимальных норм потребления материальных благ и услуг.

Оценка бедности, исходя из прожиточного минимума, позволяет конструировать границу бедности для домохозяйства в целом и учитывать размеры прожиточного минимума всех его членов.

Показатели бедности:

коэффициент бедности, или доля населения с низкими доходами;

- дефицит бедных семей (объем денежных средств, необходимый для повышения дохода бедных домохозяйств до границы бедности; рассчитывается для каждой семьи). Используется для оценки стоимости мер социальной поддержки;
- промежуток низкого дохода (отношение дефицита дохода к границе бедности);
- индекс бедности (темп роста средневзвешенной величины порога бедности или прожиточного минимума); индекс бедности сравнивают с индексом инфляции и темпом роста доходов населения.

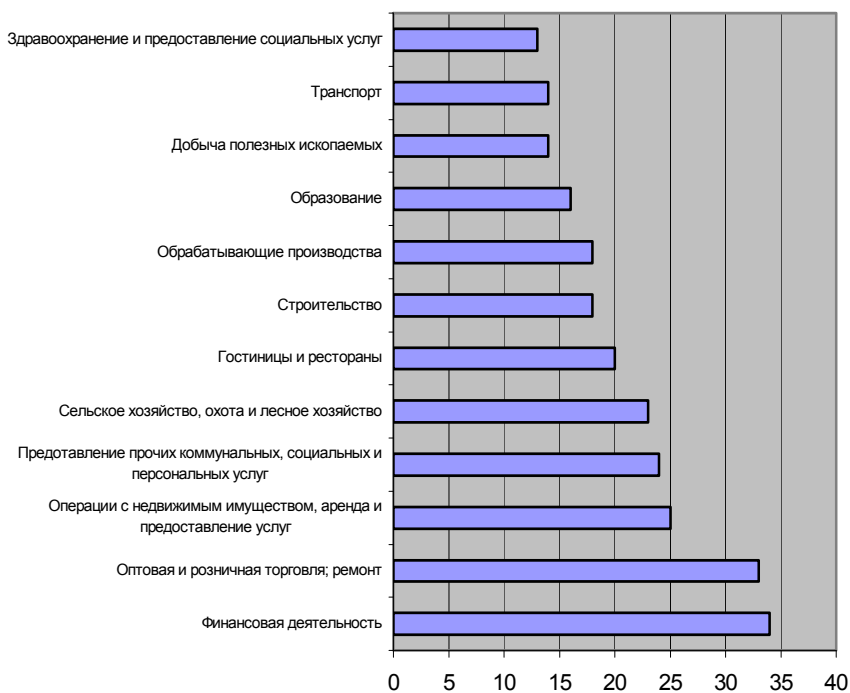


Рис. 4. Соотношение заработной платы 10% наиболее оплачиваемых и 10% наименее оплачиваемых работников по отраслям экономики

Большое значение при выработке социальной политики, направленной на сокращение бедности, имеет контроль факторов, влияющих на динамику, распространенность и глубину бедности (низкий уровень оплаты труда у отдельных категорий наемных работников, чрезмерное число иждивенцев в домохозяйстве, безработица, низкий уровень пенсий, стипендий и пособий).

При анализе территориального распространения бедности используют термин *зона бедности* (территории с высокой концентрацией бедных).

Для упорядочения мер государственной социальной политики законодательно устанавливаются нижние пределы (минимальные размеры) заработной платы и пенсии, которые представляют собой *минимальные государственные стандарты*.

На Западе минимальный оклад, социальные выплаты (так называемое «**well fair**») обеспечивают людям нормальное существование.

В соответствии с рекомендациями ООН оплата ниже 3 долл. в час является недопустимой. При такой зарплате человек теряет стимул к труду, а иногда начинает представлять даже социальную опасность для общества. Зачастую деятельность этих лиц перестает быть общественно полезной. В России средняя часовая оплата составляет 1,7 долл., в то время как в США — 16,4 долл.; в Германии — 22,7 долл., в Мексике — 4,5 долл., в Канаде — 17,1 долл.¹⁸.

Минимальный размер оплаты труда является исходной величиной для дифференциации заработной платы по сложности, квалификации, условиям и сферам приложения труда и учитывается при заключении коллективных договоров между наемными работниками и работодателем.

Социальная защита населения является важнейшей функцией государства по обеспечению основных социальных прав человека на основе международных и национальных норм, в обеспечении прав в отношении уровня жизни.

Принципиальная задача государственных и местных органов управления состоит в том, чтобы добиться сильной, эффективной и целенаправленной социальной защиты. Эффективная социальная защита предполагает коренное улучшение системы выплат, предоставляемых в порядке социального обеспечения и социальной помощи.

Особое внимание должно быть уделено группе граждан, которые не могут в силу различных причин обеспечить себе достойный уровень доходов: пенсионеры, одинокие и многодетные матери, инвалиды и др.

Для эффективной социальной защиты наиболее уязвимых слоев населения необходимо:

- провести пенсионную реформу, создав реальные условия для функционирования трехуровневой системы пенсионного обес-

¹⁸ Аргументы и факты, 2004, №47.-С.6.

печения (обязательного государственного, со стороны работодателей и личного добровольного);

- разработать государственную программу поддержки материнства и детства, включающую бесплатное предоставление лекарств и витаминов беременным женщинам, выделение дополнительных государственных пособий многодетным семьям, обеспечение их государственным (муниципальным) жильем;
- повысить размер пособий на детей и установить их в зависимости от уровня среднедушевого дохода семей;
- ввести в практику оказание некоторых видов социальной помощи в натуральном виде;
- учредить систему молодежных финансовых фондов, предоставляющих доступные долгосрочные кредиты на приобретение жилья и обзаведение домашним хозяйством;
- способствовать реализации целевой государственной программы поддержки молодежи, призванной создать необходимые стартовые условия для молодых граждан страны. Восстановить специализированные региональные центры по делам молодежи, способные оказать действенную помощь трудным подросткам;
- обеспечить формирование материально-технической базы для реабилитации инвалидов войны и организовать в этих целях производство современных технических средств, облегчающих жизнь инвалидам;
- создать систему стимулов для богатых граждан, направляющих свои личные доходы на благотворительные цели, помощь учреждениям образования, здравоохранения, культуры путем освобождения от подоходного налога сумм таких пожертвований;
- восстановить систему организаций, оказывающих помощь беднейшим и социально уязвимым категориям граждан (приюты и центры реабилитации бездомных, наркологические диспансеры).

Следует также обратить большее внимание на социальную защиту ветеранов, создав условия, обеспечивающие их экономическое и моральное благополучие.

3.6. Проблемы формирования среднего класса в России

Многие ученые утверждают, что без среднего класса нельзя выйти из экономического кризиса. Проблема формирования среднего класса связана с проблемой восстановления социальной стратификации нашего общества.

В развитом обществе западного типа социальная структура напоминает овал с развитой центральной частью и относительно невысокими полюсами высшего и беднейшего класса; в слаборазвитом обществе — это треугольник с вогнутыми сторонами, имеющий широкое основание; в тоталитарных обществах — сплюснутая пирамида, с многочисленным слоем трудящихся и незначительным — политических деятелей.

На Западе чаще всего встречается следующая вертикальная стратификация:

- 1) высший класс профессионалов, администраторов;
- 2) технические специалисты среднего уровня;
- 3) коммерческий класс;
- 4) мелкая буржуазия;
- 5) техники и рабочие, осуществляющие руководящие функции;
- 6) квалифицированные рабочие;
- 7) неквалифицированные рабочие.

В последние десятилетия под влиянием НТП образуется так называемый «средний класс» — за счет высококвалифицированных, подготовленных людей, выполняющих интеллектуальные по своему содержанию функции («белые воротнички»). Это ИТР, научный, управленческий персонал. К ним примыкают рабочие высокой квалификации, подавляющая часть фермеров, работники сферы услуг.

Однако уникальность профессиональных задач еще не охватывает всех задач включения в средний класс. Основанием для выделения данной группы в отдельный общественный класс служит уровень дохода и экономического достатка. К этому можно добавить образ жизни, характер защиты своих интересов и роль в общественном развитии вообще.

Относительно существования среднего класса в России существуют различные, зачастую прямо противоположные мнения: нет

среднего класса вообще в западном понимании или же средний класс у нас все-таки существует.

Средний класс — основа стабильности высокоразвитых стран. Потребительские запросы среднеобеспеченных слоев населения во многом определяют развитие экономики. Этот класс — основной хранитель общественных отношений, носитель господствующей идеологии, всей системы ценностей. Представляя собой как бы экономическую и социально-политическую медиану общества, средний класс стратегически нацелен на сохранение сложившегося статус-кво и поэтому служит основой общественного и политического консенсуса. Главные тактические методы среднего класса — компромисс, конформизм, поиск согласия.

С экономической точки зрения средний класс — это преобладающая (массовая) часть экономически активного населения, которая имеет возможность производительно трудиться и воплощать заработанные средства в материальные блага.

Экономическая политика в нашей стране зачастую апеллирует к работнику с низким трудовым потенциалом. Ориентация на форсированное развитие предпринимательства приводит к необоснованному трудовой мотивацией расслоению общества.

Существуют разные методы оценки среднего класса. В США — оценка основана на показателе годового дохода (существуют методики оценки по имуществу, накоплениям, собственности). В США и в Европе средний класс составляет 60-70% населения.

Имеют место попытки определения среднего класса в России. Однако общего мнения по определению критериев среднего класса в России нет. Так, во Всероссийском центре уровня жизни предлагают считать нормальным доход примерно в 2,5 прожиточных минимума на человека. Эта величина составляет 5500 рублей и на этом уровне в России живет 38,8% населения¹⁹. Если ориентироваться на мировые критерии, то благосостояние среднего класса должно быть выше. Так в целом по России доходы должны составлять от 12 до 27 тыс. руб. в месяц, а для Москвы — от 35 до 70 тыс. руб. У таких семей должны быть соответствующие квартиры, дома, машины, зна-

¹⁹ Бобков В. Страна — одна, жизнь — разная // Аргументы и факты, №50, 2005. — С. 4.

чительные сбережения, возможности комфортабельного отдыха с лечением, в том числе за границей. Такие лица составляют только 13 млн человек (9% от общей численности)²⁰.

По мнению социологов, эта цифра завышена, поскольку многие причисляют себя к среднему классу не по доходам, а «по самоощущению». Потому что имеют высшее образование, преподают в университете, пользуются уважением в обществе.²¹

Таким образом, серьезно говорить о наличии среднего класса в России пока рано. В нашей стране складывается социальная структура, характерная для слаборазвитых государств, где нет среднего класса, а социальная структура размывается и теряет стратификационный характер.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Охарактеризуйте государственную политику занятости Российской Федерации.
2. Можно ли считать помощь вынужденным переселенцам достаточной? Объясните Вашу позицию.
3. Дайте Ваши предложения о социальной поддержке незанятого населения на региональном и местном уровнях управления.

ТЕСТЫ

1. **Управление социальными процессами должно обеспечить:**
 - а) решение хозяйственных задач;
 - б) отбор персонала;
 - в) равновесие в управляемой системе.
2. **Государственная политика занятости — это:**
 - а) единовременная акция;
 - б) определение размера социальных выплат;
 - в) система мер прямого государственного и косвенного воздействия на трудовую сферу (рынок труда).

²⁰ Там же.

²¹ Костиков В. Приказано выжить // Аргументы и факты, №23, 2006, С. 8.

3. **Под социальной стратификацией понимают:**
 - а) систему социального неравенства, состоящую из совокупности взаимосвязанных и иерархически организованных социальных слоев (страт);
 - б) процесс усвоения человеком норм и ценностей окружающей его социальной среды.
4. **Развитие системы подготовки и переподготовки незанятого населения осуществляется на:**
 - а) федеральном уровне;
 - б) на региональном уровне;
 - в) во взаимодействии федерального и регионального уровней.
5. **Позволяет ли решить целевая поддержка рабочих мест для сдерживания высвобождения работающих проблемы трудоустройства на региональном уровне?**
 - а) да;
 - б) нет;
 - в) нет однозначного ответа.
6. **Есть ли различия между понятиями «стратегия занятости» и «программа занятости»?**
 - а) да;
 - б) нет;
7. **Какой форме решения проблем занятости Вы отдаете предпочтение:**
 - а) разработке государственной программы;
 - б) организации общественных работ;
 - в) развитию малого предпринимательства.
8. **Направлениями профессиональной ориентации являются:**
 - а) повышение общего спроса на труд;
 - б) стратегия занятости;
 - в) оказание помощи в профессиональном самоопределении.
9. **В результате сужения сферы централизованного регулирования доходов населения региональные различия в показателях жизненного уровня населения:**
 - а) усилились;
 - б) остались без изменения;

- 10. Вы считаете, что информация о состоянии здоровья населения должна быть:**
- а) открытой;
 - б) закрытой;
 - в) нет однозначного ответа.
- 11. Есть ли различие между понятиями «совокупный доход» и «располагаемый личный доход населения»?**
- а) да;
 - б) нет;

ГЛАВА 4.

Управление в социальной сфере

Изучив данную тему, студент должен:

- * знать особенности управления в социальной сфере, основные проблемы в социальной сфере и направления их решения.
- * уметь принимать решения по улучшению управления в социальной сфере.
- * приобрести навыки по решению проблем в социальной сфере.
- * читать раздел 4 учебного пособия.

Образование — важнейшая сфера социальной жизни. Здоровоохранение. Физическая культура и спорт. Основные проблемы в социальной сфере и направления их решения.

4.1. Образование

Определяя роль человека в структуре общественного производства, его уже нельзя характеризовать только как фактор производства, обладающий определенным уровнем квалификации. На передний план сегодня выходят творческий потенциал, предпринимательские способности, широкий кругозор, ответственность, готовность к принятию решений и т.д. В условиях устаревания информации и, следовательно, полученных знаний, весьма значимую роль начинают играть способности к переобучению и опыт перемен. С экономической точки зрения человек рассматривается как стимулятор развития экономики и выразитель экономических интересов. Такое положение обуславливает повышенные требования к человеческим ресурсам и к самой системе образования как источнику формирования человеческого капитала²².

²² Лукашенко М.А. Российская система образования. Рыночная трансформация в условиях транзитивной экономики. — М.: Экономика, 2002. — С. 8.

Образование — одна из важнейших сфер социальной жизни, от функционирования которой зависит интеллектуальное, культурное, нравственное состояние общества. Конечный результат сводится к образованности индивида, т.е. его новому качеству, выраженному в совокупности приобретенных знаний, умений и навыков. В этом отношении особенно примечательны кризисные периоды развития социума, новые цели и системы образования.

Образование сохраняет свой потенциал в качестве определяющего фактора социально-экономического развития России.

Образовательные программы должны соответствовать *социальному заказу*.

Система образования включает: дошкольные образовательные учреждения, общеобразовательные учреждения, образовательные учреждения высшего профессионального образования (высшее учебное заведение), образовательные учреждения среднего специального образования (среднее специальное учебное заведение), негосударственные образовательные учреждения), дополнительное образование.

Проблемы, требующие решения:

Обеспечение общедоступного, в том числе гарантированного бесплатного, образования в пределах государственных стандартов на всех ступенях и уровнях системы образования в соответствии с законодательством.

Содействие развитию сети образовательных учреждений различных организационно-правовых форм, типов, видов, в том числе негосударственных (под государственным контролем).

Создание условий, способствующих повышению самостоятельности учреждений и организаций системы образования в выборе стратегии развития, содержании обучения, научной и финансово-хозяйственной деятельности.

Учреждения образования представляют собой массовую и обширную систему. Их сеть воздействует на социально-экономическую ситуацию, как в стране, так и в регионах. В образовательных учреждениях осуществляется передача знаний, моральных устоев и обычаев общества.

Важнейшим социальным институтом в системе образования является школа.

Проблемы, стоящие перед управлением образованием: низкая заработная плата преподавателей; недостаточное материально-техническое обеспечение учреждений образования; нехватка кадров; недостаточный профессиональный уровень образования; недостаточный уровень общей культуры.

Одной из наиболее дискуссионных проблем в развитии образования является соотношение государственного и негосударственного образования.

Негосударственные образовательные учреждения все больше включаются в единое образовательное пространство страны, субъектов РФ, муниципальных округов.

При этом необходимо определить схему взаимодействия различных органов власти, интересы которых лежат в области образования.

В частности, целесообразно принять федеральную программу по позитивной профилактике наркомании, алкоголизма и других видов асоциального поведения, программы воспитательной и социальной работы школы (вопросы безнадзорности, молодежной безработицы и др.), в которой будут задействованы все органы власти, взаимодействующие с образовательными учреждениями. Важен поиск путей взаимодействия негосударственного и государственного секторов образования, что обеспечит более эффективную систему образования в целом.

Федеральные органы государственной власти и органы управления от лица Российской Федерации определяют порядок создания, реорганизации и ликвидации образовательных учреждений, разрабатывают и утверждают типовые положения об образовательных учреждениях.

В их компетенцию входит разработка и реализация федеральных и международных программ развития образования, установление федеральных компонентов государственных образовательных стандартов, контроль за их исполнением.

В области финансового обеспечения государственные органы осуществляют формирование федерального бюджета в части расходов на образование (в том числе установление налоговых льгот, стимулирующих развитие образования, установление порядка финансирования образовательных учреждений), федеральных фондов развития образования. Федеральные органы осуществляют прямое финансирование образовательных учреждений, если иное не пре-

дусмотрено типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов. Органы управления образованием устанавливают федеральные требования к образовательным учреждениям в части строительных норм и правил, санитарных норм, минимальной оснащенности учебного процесса и оборудования учебных заведений.

Государственные органы занимаются созданием единой для Российской Федерации системы информации в области образования.

Субъекты Российской Федерации определяют особенности порядка создания, реорганизации и финансирования образовательных учреждений, оказывают финансовое подкрепление государственных гарантий путем выделения субвенций местным бюджетам.

Субъекты РФ разрабатывают и реализуют республиканские и региональные программы развития образования с учетом местных особенностей, вводят национально-региональные компоненты государственных образовательных программ.

Органы местного самоуправления ответственны за формирование местных бюджетов в части расходов на образование, реализацию права граждан на получение основного общего образования.

На органы местного самоуправления возложена ежегодная публикация среднестатистических показателей о соответствии федеральным и местным требованиям условий осуществления образовательного процесса в учреждениях, расположенных на их территории.

Российское законодательство допускает разнообразие учреждений, осуществляющих образовательную деятельность.

Фундаментальность любой образовательной реформы определяется характером и мерой ее продвижения по трем основным (главным) направлениям: идеологическому, педагогическому и экономическому.

Наиболее остро стоящей перед системой образования проблемой является обеспечение вариативности обучения в рамках государственных стандартов образования.

Основными причинами многих кризисных явлений в образовании является отсутствие диалога между экономикой и образованием.

4.2. Здравоохранение

Здравоохранение является той частью социальной сферы, от состояния и развития которой зависят здоровье населения и его работоспособность, решение демографических и других социальных проблем, сохранение и укрепление экономического потенциала и экономической безопасности страны. Общее управление этой сферой осуществляет Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Основными направлениями реформирования здравоохранения являются:

- децентрализация управления;
- муниципализация основной производственной базы отрасли;
- открытость информации о состоянии здоровья населения;
- отказ от жесткой регламентации деятельности лечебных учреждений;
- создание рынка медицинских услуг;
- введение многоканальности финансирования;
- финансирование основной массы лечебных учреждений в соответствии с объемом и качеством медицинских услуг;
- внедрение социальных и экономических стимулов для производителей и потребителей медицинских услуг;
- государственное финансирование наиболее приоритетных научных разработок в области медицины на конкурсной основе;
- соблюдение конституционных гарантий по оказанию медицинской помощи и созданию благоприятных санитарно-эпидемиологических условий жизнедеятельности населения.

Серьезной проблемой в управлении здравоохранением является разграничение функций центра и регионов.

На федеральном уровне должны решаться вопросы организации и финансирования здравоохранения.

Требования Всемирной организации здравоохранения предполагают, что на здравоохранение должно направляться 5% валового внутреннего продукта страны²³.

Федеральные органы должны выполнять функции государственного заказчика по федеральным программам здравоохранения,

²³ Аргументы и факты, №3, 2006. — С. 15.

что важно для обеспечения рационального взаимодействия министерств и ведомств, организаций и учреждений в деле охраны здоровья населения.

Центр должен играть особую роль в обеспечении развития медицинских технологий, подготовке кадров.

На Национальный проект «Здравоохранение» в 2006–2007 годах будет потрачено более 145 млрд рублей, в том числе по следующим направлениям:

на оснащение амбулаторий и поликлиник современным оборудованием, закупку машин «скорой помощи» и реанимобилей – 37 млрд рублей;

на повышение зарплат участковым врачам и медсестрам – 30,5 млрд рублей;

на оплату дорогостоящих видов лечения – 12 млрд рублей;

на родовспоможение – 7–8 млрд рублей;

на подготовку и переподготовку врачей общей практики – 500 млн. рублей.

Также предусмотрены средства на обследование новорожденных, борьбу со СПИДом и гепатитом, бесплатное обеспечение лекарствами детей до 3 лет и беременных женщин.

Деятельность федеральных государственных служб должна сосредоточиться на стратегических направлениях развития медико-инструментального комплекса и финансирования федеральных программ.

Регионы могут выбирать оптимальные региональные программы в части изменения структуры медицинской помощи.

4.3. Физическая культура и спорт

Социально-экономический кризис, охвативший Россию, не мог не отразиться на такой сфере жизнедеятельности общества, как физическая культура и спорт.

В действующем Федеральном законе «О физической культуре и спорте» приводятся следующие понятия:

физическая культура;

спорт;

любительский спорт;

профессиональный спорт.

Под **физической культурой** понимается составная часть культуры, область социальной деятельности, представляющая собой совокупность духовных и материальных ценностей, создаваемых и используемых обществом в целях физического развития человека, укрепления его здоровья и совершенствования его двигательной активности.

Спорт рассматривается как составная часть физической культуры, сложившаяся в форме соревновательной деятельности и специальной практики подготовки человека к соревнованиям.

Любительский спорт — многогранное спортивное движение как органическая часть системы физического воспитания граждан и выявления перспективных и талантливых спортсменов в различных видах спорта.

Профессиональный спорт — предпринимательская деятельность, целью которой является удовлетворение интересов профессиональных спортивных организаций, спортсменов, избравших спорт своей профессией, и зрителей.

В современной практике применяется большое число терминов, которые не имеют точного толкования: «спорт», «большой спорт», «профессиональный спорт», «спорт высших достижений», «любительский спорт», «физическая культура», «массовый спорт», «детский спорт», «оздоровительный спорт» и некоторые другие²⁴.

Физическая культура и спорт являются той сферой, которая в значительной мере обеспечивает физическое и нравственное здоровье населения, поддерживает работоспособность и конкурентоспособность человека на рынке труда, влияет на воспроизводство населения. Кроме того, спорт рассматривается как эффективный инструмент политической жизни. Проведение крупных спортивных соревнований (Олимпийские игры, чемпионаты мира и Европы, коммерческие турниры) способствует развитию производственной и социальной инфраструктуры (строительство дорог, гостиниц, спор-

²⁴ Леднев В.А. Развитие рыночных отношений в индустрии спорта России: Автореф... доктора эк. наук. — М.: 2005. — С. 21.

тивных сооружений, развитие связи, создание дополнительных рабочих мест).

Основными услугами в спорте являются: в профессиональном спорте – спортивное событие (зрелище), а в оздоровительном спорте – спортивно-оздоровительные услуги²⁵.

Общее управление физической культурой и спортом осуществляет Федеральное агентство по физической культуре, спорту и туризму.

Физическая культура и спорт являются важным инструментом поддержания и восстановления здоровья населения, способствуют повышению качества человеческих ресурсов национальной экономики.

Физическую культуру и спорт можно рассматривать как важнейшие социальные факторы, способствующие оздоровлению населения, повышению производительности труда, а также как эффективное средство борьбы с асоциальным поведением (курением, наркотиками, алкоголем и др.).

Основой социальной политики в области физической культуры и спорта является создание необходимых условий для того, чтобы каждый человек мог удовлетворить свои интересы и потребности в занятиях физической культурой и спортом.

Должно быть обеспечено необходимое физическое воспитание в системе образования, в подготовке специалистов в системе высшего образования, в процессе труда и отдыха.

Эффективное управление физической культурой и спортом может быть реализовано на основе системного подхода:



Большое социальное значение имеет развитие физкультурно-массовой работы по месту жительства, особенно среди детей и подростков. Такую функцию могли бы взять на себя префектуры, районные управы, отрабатывая новые формы проведения спортивно-

²⁵ Леднев В.А. Развитие рыночных отношений в индустрии спорта России: Автореф... доктора эк. наук. — М.: 2005. — С.12.

массовых мероприятий, пропагандируя развивающиеся виды спорта. Это позволит повысить интерес к занятиям физической культурой и спортом и добиться формирования физически и морально здорового поколения.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Предложите возможные решения проблем финансирования образования.
2. Раскройте роль здравоохранения в стабилизации демографической ситуации в России.
3. Какие организации социальной сферы могли бы способствовать развитию интеллектуального и духовного развития общества. Постарайтесь обосновать свою позицию?
4. Какой форме получения дополнительного образования Вы отдаете предпочтение?
 - а) получению второго образования на факультетах повышения квалификации при Вузах;
 - б) самостоятельному самообразованию;
 - в) в отраслевых институтах повышения квалификации и переподготовки кадров.
5. Как Вы относитесь к финансированию основной массы лечебных учреждений в соответствии с объемом и качеством медицинских услуг?
 - а) положительно;
 - б) отрицательно;
 - в) нет однозначного ответа.

ТЕСТЫ

1. **Образовательное учреждение обеспечивает воспитание, обучение художественное развитие детей до 7 лет. К какому виду образовательных учреждений оно относится?**
 - а) обычному детскому саду;
 - б) детскому саду с приоритетным осуществлением одного или нескольких направлений развития;
 - в) к детскому саду компенсирующего вида.

2. К какому уровню образовательных программ относится программа с нормативным сроком освоения 3–4 года:
 - а) к первому;
 - б) ко второму;
 - в) к третьему.
3. Негосударственное образовательное учреждение реализует профессиональные образовательные программы высшего финансового образования. К какому типу образовательных учреждений оно относится?
 - а) среднему специальному учебному заведению;
 - б) учебному подразделению профессионального образования;
 - в) институту.
4. Созданием единой для России системы информации в области образования занимаются:
 - а) Министерство образования и науки РФ;
 - б) субъекты РФ;
 - в) местные органы управления.
5. Вопросы организации и финансирования здравоохранения решаются:
 - а) на федеральном уровне;
 - б) на местном уровне;
 - в) на уровне субъектов РФ.
6. Одной из наиболее дискуссионных проблем в развитии образования является соотношение государственного и негосударственного образования. Как Вы относитесь к негосударственному образованию:
 - а) положительно;
 - б) отрицательно;
 - в) нет однозначного ответа.
7. Функции государственного заказчика по федеральным программам здравоохранения выполняет:
 - а) субъекты РФ;
 - б) местные органы управления;
 - в) Федеральные органы.

ГЛАВА 5.

Мониторинг социальных процессов и социально-статистическая диагностика

Изучив данную тему, студент должен:

- * знать процедуру проведения социального мониторинга, его основные принципы, виды наблюдений.
- * уметь разрабатывать методики проведения социального мониторинга.
- * приобрести навыки составления анкет, разработки программ проведения мониторинга.
- * читать раздел 5 учебного пособия.

Понятие социального мониторинга. Объекты социального мониторинга. Основные принципы мониторинга. Социально-статистическая диагностика. Виды наблюдения. Опрос: анкетирование и интервью.

5.1. Понятие социального мониторинга

Мониторинг — специально организованное систематическое наблюдение за состоянием каких-либо объектов.

Например, мониторинг окружающей среды включает наблюдения за природными объектами.

Мониторинг широко применяется в социальном менеджменте.

Социальный мониторинг – научно обоснованная система периодического сбора, обобщения и анализа социальной информации и предоставления полученных данных для принятия стратегических и тактических решений на различных уровнях управления.

Именно социальный мониторинг обеспечивает эффективное управление социальными процессами и явлениями.

Объектами социального мониторинга выступают: социальные процессы и явления, которые могут влиять на характер экономического развития, политические ситуации, ход общественных преобразований в стране.

Например, развитие малого предпринимательства может способствовать формированию среднего класса.

Основные принципы мониторинга:

полнота, системность и достоверность социальной информации;
оперативность получения сведений и их систематическая актуализация;
сопоставимость получаемых данных путем использования единой методологии сбора и анализа информации;
сочетание обобщающих и дифференцированных оценок и выводов.

Социальный мониторинг связан с непосредственным изучением социального наблюдения в его естественных условиях.

С помощью мониторинга можно получать разнообразную информацию для анализа: социальной структуры экономики, социальной направленности проводимых реформ; социальной стратификации населения и основных тенденций ее изменения и других социальных явлений и процессов.

Особого внимания на различных уровнях управления заслуживает социальная стратификация населения.

Под **социальной стратификацией** понимается наличие в том или ином обществе множества социальных образований, представители которых различаются между собой неравным объемом власти и материального богатства, прав и обязанностей, привилегий и престижа.

Например, представляет интерес мониторинг развития малого предпринимательства и влияние этого процесса на решение проблем занятости. Малое предпринимательство является важнейшим компонентом проводимых в России экономических реформ и может определять основные контуры социально-экономического развития не только страны в целом, но и регионов.

Малое предпринимательство – наиболее массовое проявление экономической инициативы граждан. Оно гарантирует политическую стабильность, создает новые рабочие места, снижает социальную напряженность в обществе.

В условиях роста безработицы люди стали проявлять интерес к предпринимательской деятельности и самозанятости.

Социальный мониторинг позволяет фиксировать события и элементы человеческого поведения в момент их совершения, появления. Он дает представление о действиях людей в определенных социальных ситуациях.

Мониторинг предполагает изучение фактов, событий, результатов, связанных с объектом наблюдения.

Систематическое наблюдение за состоянием социальных объектов требует обоснованной и планомерной организации сбора и анализа данных, необходимых для социального мониторинга.

При организации социального мониторинга можно ориентироваться на систему показателей, учитывающих сущность его объектов.

Показатели объединяются в следующие подсистемы (блоки):

- государственное управление;
- расходы на социальные нужды;
- политическая статистика;
- население и социальная стратификация;
- социальная инфраструктура;
- образ жизни.

Таким образом, объектом социального мониторинга являются люди, различные характеристики их поведения и деятельности.

5.2. Социально-статистическая диагностика

Социально-статистическая диагностика – совокупность методов и принципов определения наиболее существенных особенностей индивида, социальных процессов и явлений; процесс определения этих особенностей.

В социально-статистической диагностике широко используются социологические исследования, опросы, сбор документальных данных, визуальное наблюдение.

В социологии различают следующие **виды наблюдения**: структурированное, неструктурированное (неконтролируемое), включенное, внешнее, полевое, лабораторное, систематическое, случайное.

Неструктурированное наблюдение не имеет четкого плана и применяется, когда необходимо оценить общую ситуацию.

Структурированное (контролируемое) наблюдение проводится на основе разработанного плана, анализа установок наблюдателей относительно природы и структуры изучаемого объекта.

Невключенное (внешнее) наблюдение сводится к регистрации фактов. Наблюдатель находится вне объекта и сводит в минимум свое вмешательство в ход событий.

При *включенном* наблюдении социолог участвует в изучаемых процессах, взаимодействует с работниками и может даже вмешиваться в события. Такой метод полезен при диагностике социально-психологического климата в организации.

Полевое исследование проводится в естественной для наблюдаемого объекта среде (например, городе).

Лабораторное исследование организуется социологом путем создания экспериментальной ситуации и моделирования ее внешних условий.

Систематические и *случайные* наблюдения различаются периодичностью и спецификой цели исследования.

Социально-статистическая диагностика состоит из следующих этапов:

1. Подготовительный этап (первоначальные контакты, предварительная постановка проблемы, разработка плана).
2. Разработка концептуальной основы решения проблемы.
3. Сбор необходимых фактов и информации.
4. Анализ фактов и информации.
5. Заключительный отчет.

Самым распространенным методом получения первичной информации является опрос, который широко используется в социальном менеджменте для обоснования принимаемых решений. Опрос как метод получения первичной информации характеризуется оперативностью, простотой и экономичностью, что делает его популярным среди предпринимателей и менеджеров, общественных и политических организаций.

Однако для обеспечения репрезентативности данных опроса важно правильно сформировать совокупность респондентов.

Опрос может проводиться в форме анкетирования и интервью.

При анкетировании возможны следующие способы общения с опрашиваемыми:

анкетирование путем публикации вопросника в газете, журнале, книге (прессовое);

путем раздачи анкет группе респондентов.

В зависимости от цели анкетирование может быть проведено по месту жительства и по месту работы респондентов.

Например, для оценки эффективности деятельности муниципальных органов в области организации сферы услуг анкетирование целесообразно проводить по месту жительства.

Анкета представляет собой структурно организованный набор вопросов, каждый из которых отражает программные и процедурные задачи исследования.

В каждой анкете есть вводная часть, содержащая обращение к респонденту с пояснением цели и необходимости анкетирования, краткой характеристики ожидаемых результатов и их полезности. Указывается степень анонимности опроса.

В анкете должна быть выражена благодарность респонденту за ответы на поставленные вопросы.

Требования к анкете:

1) необходимо дать инструкцию по заполнению анкеты;

2) на титульном листе анкеты должно быть название, отражающее тему или проблему опроса, название организации, проводящей анкетирование, место и год издания;

3) вопросы и варианты ответов следует выделять шрифтом, цветом, рамками, стрелками. Текст анкеты должен легко читаться.

Включаемые в анкету вопросы классифицируются по различным основаниям. В зависимости от отношения к цели исследования различают **программно-тематические** (содержательные, результативные) и **процедурные** (функциональные) опросы.

По предметному содержанию выделяют вопросы: о фактах; знаниях; мнениях, установках, мотивах поведения.

По степени стандартизации вопросы делятся на закрытые, полужакрытые и открытые.

Закрытые вопросы могут быть: дихотомическими («да-нет»); альтернативными и «вопросами-меню».

В *открытых* вопросах нет набора возможных ответов, что несколько затрудняет обработку полученного материала. Однако при открытых вопросах в большей мере учитывается мнение респондента по рассматриваемой проблеме.

Интервью является специфическим видом опроса. Чаще его применяют при пилотажном пробном исследовании для организации выборок на объектах сложной структуры (предприятия, организации).

Вопросник интервьюер заполняет при непосредственном контакте с респондентом на основании ответов последнего.

Личное интервью бывает индивидуальное и групповое. Этот метод является дорогостоящим, но он позволяет оптимизировать опрос за счет установления доброжелательных взаимоотношений. Поэтому интервьюеры должны проходить психологическую (коммуникативную) подготовку.

Телефонный опрос предполагает краткость беседы, которая не допускает личные и деликатные вопросы. Таким образом, такой опрос позволяет получать информацию в ограниченных тематических рамках.

Опрос с помощью почтовых писем является дешевым, но требует четкого определения вопросов. Кроме того, адресаты могут не ответить на поставленные вопросы.

Социально-статистическая диагностика позволяет получить мнение о различных социально-экономических преобразованиях, работе государственных и муниципальных органов управления, влиянии телевидения на молодежь и другие группы населения.

Оценка влияния электронных средств на молодежь представляется особенно актуальной, поскольку в нынешнюю эпоху массовой культуры главными становятся не культурные ценности, а экономическая выгода.

Так, на российском телевидении (канал MTV) демонстрировался мультсериал «Бивис и Батхед». Большинство молодежи делает вид, что не воспринимают шутки героев мультсериала. Вместе с тем сериал провоцирует у еще не сформировавшихся личностей переоценку прививаемых родителями и учителями ценностей. Особенно

пострадали подростки 13–15 лет. Привитие российским подросткам норм поведения асоциальных американских детей может обернуться культурной катастрофой подрастающего поколения.

Студентами Международного университета (в Москве) проведено социологическое исследование влияния мультсериала «Бивис и Батхед» на российскую молодежь.

При проведении исследования были поставлены следующие цели: выявить, каково мнение у российской молодежи о мультипликационной продукции MTV, а именно сериале «Бивис и Батхед».

выявить, подростки какого возраста наиболее подвержены негативному влиянию мультсериала «Бивис и Батхед».

С учетом мнения опрашиваемой аудитории выдвинуть предложения каналу MTV относительно показа мультфильмов.

Параметры исследования

Возрастные группы опрашиваемых:

- 1) молодежь 12–20 лет, зрители MTV;
- 2) 16–18;
- 3) 19–21 год.

Деление молодежи по социальному статусу: школьники, студенты, молодые люди, не учащиеся или не имеющие определенного рода занятий.

A2- продукция канала MTV, а именно мультсериал «Бивис и Батхед».

Уровни взаимодействия

Среди уровней взаимодействия руководства MTV, предложивших мультсериал, и зрителей MTV выделяются информационный, материальный и идеальный.

Информационный — содержание мультфильмов (большинство серий мультсериала не несет в себе никакой информации, кроме ситуационной, т.е. мультфильм практически бессодержателен);

Материальный — популярность сериала велика в основном среди молодежи, хотя каждый смотрит его с разной частотой.

Идеальный:

Российская молодежь не должна перенимать негативные образцы поведения асоциальных мультгероев. Идея пошлого, беззаботного и наплевательского образа жизни не должна привлекать внимание подростков.

Российскому телевидению, а именно каналу MTV, не стоит завоевывать зрительскую аудиторию показами подобных мультсериалов.

Сериал является аморальным и отрицательно влияет на интеллектуальный и культурный уровень молодежи.

Конфликт сторон. Предполагаемое несоответствие экономических интересов канала MTV и культурных интересов подростков.

Гипотезы.

1. Большинство подростков школьного и старшего возраста, стараясь следовать моде, наиболее подвержены влиянию мультсериала, являясь постоянными зрителями канала MTV. Их желание подражать героям мультсериала связано со стремлением заслужить одобрение и авторитет среди сверстников, что является типичной тенденцией для подростков.

2. Большинство молодежи всех возрастов считает мультфильм скорее безнравственным, чем нравственным, скорее жестоким, чем человечным, скорее бесполезным, чем поучительным, но, тем не менее, остается зрительской аудиторией канала. Причина этого заложена в уникальности MTV, как единственного канала, направленного целиком на молодую аудиторию и на ее развлечение.

3. Большинство подростков 18–21 год – считают, что мультсериал «Бивис и Батхед» необходимо исключить из развлекательной программы MTV, подростки же школьного возраста считают, что его следует оставить. Большинство подростков 18–21 года, не являющиеся студентами вузов (иждивенцы, состоящие на учете в милиции, учащиеся ПТУ и т.п.), также считают, что сериал нужно оставить.

Предлагаемые вопросы для формализованного интервью:

- Возраст.
- Социальный статус (студент, школьник, работающий).
- Смотрите ли Вы канал MTV?
- Смотрите ли Вы мультфильмы на этом канале?
- Знакомы ли Вы с мультсериалом «Бивис и Батхед»?
- Считаете ли Вы мультсериал интересным?
- Подражаете ли Вы манерам поведения Бивиса и Батхеда? Если да, то как часто?
- Как бы Вы могли охарактеризовать мультсериал «Бивис и Батхед»?

- Как часто Вы смотрите мультсериал?
- Как Вы думаете, интересен ли сериал российской молодежи?
- Ваши предложения каналу MTV относительно сериала «Бивис и Батхед».

Было опрошено 35 человек,

В том числе:

10 (от 13 до 15 лет – школьный возраст);

10 (от 16 до 18 лет – подростки старшего школьного возраста);

15 (от 19 до 21 года – совершеннолетние молодые люди).

Получены следующие результаты.

1. Подтверждение первой гипотезы. Первая возрастная группа наиболее часто смотрит как сам канал, так и сериал. Их желание подражать героям сериала является типичной тенденцией для подростков. Основная часть второй группы (70%) встречается с сериалом «Бивис и Батхед» реже двух раз в неделю. Более половины представителей старшей группы делают это вообще нерегулярно. При обработке результатов использована шкала: часто (просмотр каждый день; время от времени (просмотр 2–3 раза в неделю); редко (реже 1 раза в неделю).

Изменение частоты просмотра мультсериала с изменением возраста показано в табл. 1.

Таблица 1

Зависимость частоты просмотра сериала «Бивис и Батхед» от возраста, в процентах

Частота просмотра	Возраст		
	13–15 лет	16–18 лет	19–21 год
Часто	60	30	13
Время от времени	20	40	33
Редко	20	30	64

Таким образом, по мере взросления у подростков пропадает интерес к наблюдению за героями сериала. Наиболее юные представители выборки склонны к непосредственному подражанию манерам поведения героев.

Зависимость частоты подражания манерам героев от возраста показана в табл. 2.

Таблица 2

Зависимость частоты подражания героям мультсериала от возраста, в процентах

Частота подражания манерам героев	Возраст		
	13–15	16–18	19–21
Часто	50	20	10
Время от времени	20	20	15
Никогда	30	60	75

2. Вторая гипотеза также подтвердилась. Молодежь отметила, что сериал моден, жесток, безнравственен, бесполезен, но все же интересен.

3. Третья гипотеза не нашла подтверждения в опросе. Одни ответили, что мультсериал следует отменить, другие – что этого не следует делать.

Результаты исследования выявили тенденции молодежи к явной индифферентности к идее отменить мультсериал, что является пугающей перспективой культурного и интеллектуального развития молодежи.

В проведении и обработке результатов социально-статистической диагностики широко применяются статистические методы, непараметрические оценки, методы многомерного анализа и другие. Эти методы подробно излагаются в специальной статистической литературе.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Проведите самостоятельное социологическое исследование (тема по Вашему выбору: организация досуга населения по месту жительства, отношение к содержанию учебных курсов и программ в вузах; отношение к альтернативному образованию и др.) и проанализируйте его результаты.

2. Проанализируйте влияние малого бизнеса на решение социально-экономических проблем занятости (на примере региона, города).

3. По данным таблицы оцените степень тесноты связи между структурой вопросов, задаваемых журналистами и народом, при помощи ранговых коэффициентов корреляции Спирмэна и Кендэла.²⁶

	журналисты	народ
Внешняя политика	17	3
Внутренняя политика	13	12
Соц. проблемы	12	35
Личное	3	2
Экономика	10	8
Свобода слова	2	0

ТЕСТЫ

- 1. Социальный мониторинг применяется для:**
 - а) управления перерабатывающей подсистемой организации;
 - б) отбора персонала;
 - в) систематического наблюдения за состоянием социальных объектов.
- 2. Объектами социального менеджмента являются:**
 - а) производственные процессы;
 - б) денежные потоки;
 - в) ход общественных преобразований в стране.
- 3. Социальный мониторинг позволяет:**
 - а) получить информацию для оперативного планирования;
 - б) провести финансовый анализ;
 - в) получить представление о действиях людей в определенных социальных ситуациях.

²⁶ Аргументы и факты, 2006, № 5. – С. 2.

4. **Социальная стратификация населения заслуживает внимания потому, что:**
 - а) может вызвать социальную напряженность в обществе;
 - б) позволяет решить проблемы налогообложения;
 - в) позволяет решить проблемы занятости.
5. **Есть ли различие между неструктурированным и структурированным наблюдением?**
 - а) да;
 - б) нет;
 - в) нет однозначного ответа.
6. **Разработка концептуальной основы решения социальной проблемы относится:**
 - а) к подготовительному этапу социально-статистической диагностики;
 - б) анализу фактов и информации;
 - в) заключительному этапу.
7. **Вы отдаете предпочтение:**
 - а) опросу в форме анкетирования;
 - б) интервью;
 - в) нет однозначного ответа.
8. **Анкетирование по вопросу организации обслуживания населения коммунальными службами целесообразно проводить:**
 - а) по месту работы;
 - б) по месту жительства;
 - в) нет однозначного решения.
9. **По какому из признаков вопросы анкеты делятся на закрытые, полужакрытые и открытые:**
 - а) по цели анкетирования;
 - б) по степени стандартизации;
 - в) по предметному содержанию.
10. **Могут ли электронные средства информации влиять на образ жизни молодежи?**
 - а) да;
 - б) нет;
 - в) затрудняюсь с ответом.

ВЫВОДЫ

Социальный менеджмент — раздел менеджмента, предметом которого являются процессы, отражающие мотивации человеческого поведения, социальные отношения и их закономерности, анализ социальных последствий экономических и других решений, принимаемых на различных уровнях управления.

Самостоятельным разделом социального менеджмента является менеджмент в организациях социальной сферы.

Теоретической основой социального менеджмента служат социология, психология, философия.

Для решения задач социального менеджмента необходимы знания социальной статистики, демографии, владение современными математико-статистическими методами.

Социальная организация — сложная система, для которой характерны неопределенность функционирования и существование границ управляемости.

Индивид в организации — одновременно работник, личность и элемент системы.

Для социального менеджмента важное значение имеет эффективность организационных форм. Необходимо, чтобы организационная структура позволяла управлять деятельностью организации и контролировать ее.

Задача менеджмента — обеспечить согласование всех компонентов функционирования структур социального менеджмента. Объектами управления являются: индивид, группа, организация, социальные процессы. Менеджер должен для каждого уровня управления выбрать наиболее эффективные методы.

Организации социальной сферы представляют некоммерческий сектор экономики.

В социальном менеджменте для подготовки и обоснования решений по сложным проблемам социального характера применяется системный анализ.

Социально-экономическая ситуация в России требует поиска путей управления и регулирования миграционных процессов, особенно вынужденной миграции.

Одной из сложных социальных проблем в России является проблема занятости населения. Возникла безработица.

Безработные – часть экономически активного населения, которая не может применить свою рабочую силу (способность к труду), становится «излишним населением», лишенным возможности на различный по продолжительности срок трудиться и получать доход.

Негативными социально-экономическими последствиями безработицы является: рост численности населения, относящегося к маргинальным группам; рост криминальных элементов в обществе; рост психологической подавленности безработных; рост числа самоубийств, численности алкоголиков и наркоманов; снижение естественного прироста населения и продолжительности жизни.

Необходима социальная защита населения от безработицы. Под такой социальной защитой понимают комплекс мер по обеспечению гарантий в области занятости.

Одной из сложных задач социального менеджмента на государственном уровне является управление процессами формирования доходов населения. Это обусловлено тем, что доходы населения как социально-экономическая категория характеризуют отношения в обществе по поводу присвоения, использования и распределения создаваемого продукта между социальными стратами (группами), домохозяйствами, семьями, лицами.

Важнейшей функцией социального менеджмента является социальный мониторинг.

В социальном менеджменте большое значение придается социально-статистической диагностике, так как социальный менеджмент опирается на постоянный приток больших объемов фактического материала, предоставляемого социологией и статистикой.

Социальное управление основывается на знании предоставляемых обществом правовых социальных гарантий и основных характеристик деятельности государственных и негосударственных институтов, обеспечивающих социальное развитие общества.

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ

1. Являются ли составляющими социального менеджмента планирование, анализ, контроль?
а) да;
б) нет.
2. Верно ли положение, что социальный менеджмент охватывает экономические, технико-организационные, юридические, психологические вопросы управления социальной сферой?
а) да;
б) нет.
3. Методы социального управления применительно к отдельному работнику и группе одинаковы?
а) да;
б) нет.
4. Методы управления на уровне социальной организации одинаковы с методами управления для группы?
а) да;
б) нет.
5. Верно ли утверждение, что задачей социального менеджмента является поддержание равновесия и развития управляемого объекта?
а) да;
б) нет.
6. Может ли бюджетная организация рассматриваться как организационная структура социального менеджмента?
а) да;
б) нет.
7. Могут ли организации социальной сферы заниматься предпринимательской деятельностью?
а) да;
б) нет.

8. Относятся ли благотворительные фонды к организационным структурам социального менеджмента?
 - а) да;
 - б) нет.
9. Отличаются ли цели организаций социальной сферы от целей коммерческих организаций?
 - а) да;
 - б) нет.
10. Жизнедеятельность организации социальной сферы зависит от получения ресурсов из внешней среды?
 - а) да;
 - б) нет.
11. Есть ли различие в качестве подготовки специалистов в государственных и негосударственных вузах?
 - а) да;
 - б) нет;
12. Позволяет ли делегирование повысить роль регионов в социальной политике?
 - а) да;
 - б) нет.
13. Могут ли регионы устанавливать минимальный уровень оплаты труда в социальной сфере?
 - а) да;
 - б) нет.
14. Влияет ли внешняя среда на функционирование организаций социальной сферы?
 - а) да;
 - б) нет.
15. Верно ли утверждение, что бюджетные организации финансируются учредившим их собственником?
 - а) да;
 - б) нет.

16. Могут ли существующие в России размеры бюджетного финансирования покрыть все затраты бюджетных организаций?
а) да;
б) нет.
17. Является ли Федеральный фонд поддержки малого предпринимательства, созданный в соответствии с Законом №88-ФЗ «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации»; коммерческой организацией?
а) да;
б) нет.
18. Верно ли утверждение, что системный подход предполагает поиск конкретных механизмов целостности объекта и точной типологии его связей?
а) да;
б) нет.
19. Применим ли системный анализ в социальном менеджменте?
а) да;
б) нет.
20. Деление занятых в организации на руководителей, специалистов, служащих, квалифицированных и неквалифицированных рабочих построено по:
а) роду занятий;
б) социально-профессиональному статусу;
21. Является ли размер дохода критерием стратификации?
а) да;
б) нет.
22. Существуют ли в России проблемы формирования среднего класса?
а) да;
б) нет.
23. Политика трудоустройства и социальной поддержки незанятого населения разрабатывается на:
а) макроуровне;
б) региональном уровне;
в) местном уровне.

24. Практическая работа по выплате пособий по безработице ведется на:
- а) макроуровне;
 - б) региональном уровне;
 - в) местном уровне.
25. Верно ли, что при разработке программы занятости нужно провести анализ сильных и слабых сторон местной экономики?
- а) да;
 - б) нет.
26. Верно ли утверждение, что развитие малого предпринимательства и самозанятости является частью политики предотвращения массовой безработицы?
- а) да;
 - б) нет.
27. Является ли задачей органов занятости развитие человеческих ресурсов через профессиональное обучение?
- а) да;
 - б) нет.
28. Есть различие между денежными и личными доходами населения?
- а) да;
 - б) нет.
29. Может ли прожиточный минимум характеризовать границу бедности;
- а) да;
 - б) нет.
30. Есть ли различие между государственным и социальным управлением?
- а) да;
 - б) нет.

Итоговые вопросы

1. Понятие социального менеджмента. Управление социальным развитием организации.
2. Социальные процессы, их классификация.
3. Методы социального управления для отдельного работника. Социализация индивида.
4. Методы социального управления для группы.
5. Групповая динамика. Хотгорнские эксперименты.
6. Формальные и неформальные группы.
7. Факторы, влияющие на эффективность работы формальных и неформальных групп.
8. Малые производственные группы.
9. Методы социального управления на уровне социальной организации.
10. Понятие социальной ответственности предприятия.
11. Этика руководителя. Этические нормативы.
12. Социальная политика и стратегия.
13. Социальные гарантии.
14. Социальные гарантии в отношении трудоспособного населения.
15. Социальные гарантии в отношении нетрудоспособного населения.
16. Организационные структуры социального менеджмента.
17. Понятие социальной организации.
18. Социальная система.
19. Задачи организаций социальной сферы.
20. Управление социальными процессами.
21. Социальная структура российского общества.
22. Социальная стратификация.
23. Основные социальные проблемы.
24. Управление процессами занятости.
25. Неформальная занятость.
26. Программы занятости.

27. Социальная защита маргинальных слоев общества.
28. Проблемы миграции.
29. Формирование доходов населения.
30. Понятие прожиточного минимума. Бедность.
31. Формирование среднего класса в России.
32. Управление в социальной сфере: образовании, здравоохранении, физической культуре и спорте.
33. Понятие социального мониторинга и его роль в социальном менеджменте.
34. Социально-статистическая диагностика.

ГЛОССАРИЙ

Анализ	— метод научного исследования, состоящий в мысленном или фактическом разложении целого на составные части; анализ наряду с синтезом имеет значение в научном познании.
Анкета	— опросный лист, инструмент сбора первичной информации, способ пространственной организации текста, при котором постоянная информация дана в виде перечня вопросов.
Безработица	— социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активного населения) не занята в производстве товаров и услуг.
Биржа труда	— учреждение, осуществляющее на правах посредника наем рабочих. Также регистрирует безработных.
Государственная политика занятости населения	— система мер прямого государственного и косвенного воздействия на трудовую сферу (рынок труда) для достижения поставленных целей.
Группа социальная	— совокупность людей, имеющих общий социальный признак и выполняющих общественно необходимую функцию в общей структуре общественного разделения труда и деятельности.
Группировка	— расчленение, при котором группы образуются из элементов, качественно однородных в определенном отношении.
Групповые кружки качества	— это группы рабочих, которые изучают различные методы и приемы контроля качества.
Движение	— массовые действия представителей какой-

социальное	либо одной большой социальной группы или нескольких, направленное на обеспечение групповых или общественных интересов, удовлетворение потребностей.
Доходы населения	— отношения в обществе по поводу присвоения, использования и распределения создаваемого продукта между его элементами — социальными стратами, домохозяйствами, семьями.
Закономерность социальная	— объективно существующая повторяющаяся связь социальных явлений, выражающая возникновение, функционирование и развитие общества как целостной социальной системы или ее отдельных подсистем.
Зона бедности	— территории с высокой концентрацией бедных.
Индивид социальный	— обособившийся член социальной общности (народа, общества, класса, социальной группы).
Качество жизни	— социологическая категория, которая выражает качественную сторону общественного благосостояния, степень удовлетворения материальных и культурных потребностей людей. Это понятие связано с понятиями образа и уровня жизни.
Компенсационные выплаты	— чрезвычайная социальная мера, предназначенная для сдерживания массовых увольнений и частичной поддержки доходов работников организаций, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с вынужденным временным прекращением работы или вынужденно работающих в режиме неполного рабочего времени.
Личность	— конкретное выражение сущности человека, определенным образом реализованная

	интеграция в индивиде социально значимых черт и социальных отношений данного общества.
Маргинальная личность	— личность, находящаяся на «окраине», на «обочине», на границе между двумя и более социальными общностями, за рамками характерных для общества основных структурных подразделений, господствующих социокультурных норм и традиций. Для этой личности характерны следующие черты: беспокойство, агрессивность, мнительность, а также новаторство, творчество.
Миграция	— совокупность перемещений людей, работников в связи с изменением места жительства или места работы.
Мобильность социальная	— изменение индивидом, семьей места в социальной структуре общества.
Молодежь	— общественная группа, имеющая специфические социальные и психологические черты, наличие которых определяется как возрастными особенностями молодых людей, так и тем, что их социально-экономическое и общественно-политическое положение, духовный мир находятся в стадии становления.
Мониторинг социальный	— научно обоснованная система периодического сбора, обобщения и анализа социальной информации и предоставления полученных данных для принятия стратегических и тактических решений на государственном, региональном и местном уровнях управления.
Мотивация	— использование мотивов поведения человека в практике управления его деятельностью.
Нормы социальные	— установленные обществом правила, определяющие устойчивые формы социально-

- го взаимодействия людей, осуществляемые для достижения стоящих перед обществом целей.
- Образование** — одна из важнейших сфер социальной жизни, от функционирования которой зависит интеллектуальное, культурное, нравственное состояние общества. Конечный результат сводится к образованности индивида, т.е. его новому качеству, выраженному в совокупности приобретенных знаний, умений и навыков. В этом отношении особенно примечательны кризисные периоды развития социума, новые цели и системы образования.
- Организация** — высший уровень развития социальных систем и создается как инструмент решения общественных задач и средство достижения цели. Она складывается как человеческая общность, специфическая социальная среда. Она представляет собой совокупность социальных групп, статусов, норм, отношений лидерства, отношений сплоченности, конфликтности.
- Поведение** — процесс взаимодействия живых существ с окружающей средой, который опосредован их внешней (двигательной) и внутренней (психической) активностью.
- Поведение девиантное** — деятельность человека, не соответствующая установленным в обществе нормам.
- Поляризация социальная** — усиление различия в положении общественных групп, доходящего до их противостояния друг другу (полярности).
- Пособие по безработице** — возмещение работнику утраты заработной платы в связи с вынужденной временной потерей работы на период поиска нового рабочего места.

Проблема социальная	– объективно возникающее в процессе функционирования и развития общества противоречие; задача, требующая решения средствами социального управления.
Процесс социальный	– совокупность различных внутренне связанных между собой явлений, складывающихся в логическую закономерную цепь и определяющих развитие той или иной сферы социальной (внеэкономической) жизни общества.
Система	– совокупность элементов, находящихся во взаимодействии.
Система менеджмента	– система научных подходов и методов, целевой, обеспечивающей, функциональной и управляющей подсистем, способствующая принятию и реализации конкурентоспособных решений.
Система социальная	– исторически определенный характер взаимодействия людей и социальной среды. Важнейшими составляющими социальной системы являются народности, социальные группы, коллективы, семьи, личности.
Системный подход	– метод, рассматривающий связи и целостности сложных систем. Три этапа С.п.: 1) определяется сфера, уточняется область и масштабы деятельности субъекта управления, устанавливаются адекватные сферы, области и масштабы деятельности, информационные потребности; 2) осуществляются необходимые исследования (системный анализ); 3) разрабатываются альтернативные варианты решения и делается выбор оптимального варианта по каждой задаче (применяются экспертные оценки, в том числе независимая экспертиза). Управление

	<p>ние на основе С.п. призвано обеспечить и совершенствовать структурное и функциональное единство системы, вскрывать и устранять препятствия на пути к цели, ассимилировать или нейтрализовать возмущающие воздействия как внутри системы, так и вне ее.</p>
Ситуация	– совокупность обстоятельств, положение, обстановка.
Слои социальные	– социальные общности, выделяемые по одному или нескольким признакам дифференциации общества – доходам, престижу, уровню образования и т.п.
Социализация	– усвоение человеком определенной системы ценностей, социальных норм и образцов поведения, необходимых для становления личности и получения ею определенного положения в данном обществе.
Социальная стратификация	– система социального неравенства, состоящая из совокупности взаимосвязанных и иерархически организованных социальных слоев (страт).
Социально-статистическая диагностика	– совокупность методов и принципов определения наиболее существенных особенностей индивида, социальных процессов и явлений; процесс определения этих особенностей.
Социальные гарантии	– социально-экономические нормативы, гарантирующие населению признанный обществом уровень потребления, то есть обеспечивающие минимальный стандарт уровня жизни в соответствии с возможностями экономики.
Социальный менеджмент	– элементы системы управления экономикой страны, призванный обеспечить эффективность развития экономики, так как

	<p>на предприятии наряду с деятельностью, направленной на достижение высоких экономических результатов, должны достигаться определенные социальные результаты.</p>
Социальный процесс	<p>– последовательная смена состояний социальной организации в целом или ее отдельных структурных элементов.</p>
Среда	<p>– совокупность всех объектов, изменение свойств которых влияет на систему, а также тех объектов, чьи свойства меняются в результате поведения системы.</p>
Управление социальное	<p>– один из видов управления, функция которого заключается в обеспечении реализации потребностей прогрессивного развития общества и его подсистем. Осуществляется путем воздействия на условия жизни людей и их ценностные ориентации.</p>

Список рекомендуемой литературы

Основная

1. Ильенкова С.Д., Кузнецов В.И. Основы менеджмента: Учебное пособие. — М.: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2006.
2. Макашева З.М., Калинин И.О. Социальный менеджмент: Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002.
3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. — М.: Дело, 1999.
4. Социальный менеджмент: Учебник для вузов/ под. ред. С.Д. Ильенковой. — М.: ЮНИТИ, 1998.
5. Хворостенко А.В., Замедлина Е.А. Экзамен по социальному менеджменту: Учебное пособие для вузов. — М.: Приор-издат, 2004.

Дополнительная

1. Кузнецов В.И. Методологические проблемы статистических исследований занятости. — М.: Диалог-МГУ, 1999.
2. Лукашенко М.А. Российская система образования. Рыночная трансформация в условиях транзитивной экономики. — М.: Экономика, 2002.
3. Социальный менеджмент: Учебник/ Под ред. Д.В. Валового. — М.: ЗАО «Бизнес школа «Интел-Синтез», Академия труда и социальных отношений, 1999.
4. Суринов А.Е. Доходы населения. Опыт количественных измерений. — М.: Финансы и статистика, 2000.
5. Управление организацией: Учебник / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. — 3-е изд. — М.: ИНФРА-М, 2005.
6. Управление персоналом. Энциклопедический словарь / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1998.
7. Энциклопедический социологический словарь / Под ред. акад. Осипова Г.В. — М.:,1995.
8. Юрьева Т.В. Экономика некоммерческих организаций: Учебное пособие. — М.: Юристъ, 2002.