

УДК 330.341:331

**ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ****Мищенко Д.В., Денисова Е.Г., Кочеткова Р.М., Денисова Е.О., Аглиуллина Г.Р.***Ульяновский государственный технический университет, Ульяновск,**e-mail: denisova-evgeniy@mail.ru*

Формирование социально-трудовых отношений происходит под влиянием различных факторов. Значимость этих факторов определяется в большей степени историей, экономикой, политикой и различными социально-культурными контекстами. В данной статье анализируется система социально-трудовых отношений. Подробно описываются факторы эволюционных и революционных изменений, которые дифференцируются по характеру воздействия. Важнейшими факторами развития социально-трудовых отношений выступают модернизация производства (внедрение новых технологий, инновационного оборудования, применение инновационных методов управления человеческими ресурсами); современные тенденции на рынке труда, связанные с реформированием системы образования и возможностью реализации профессиональных компетенций, приобретенных в рамках системы образования, выпускниками учебных заведений, а также государственное регулирование рынка труда; изменение политической ситуации, а также природно-климатические условия, в том числе природные катаклизмы, изменение климатических условий и наличие или отсутствие природных ресурсов на территории одного или различных государств и регионов. Совокупность всех революционных и эволюционных факторов влияет на развитие социально-трудовых отношений, наиболее значимым среди них остается сфера образования, где происходит формирование знаний, умений и навыков человеческих ресурсов как важнейшего ресурса новой экономики.

**Ключевые слова:** социально-трудовые отношения, факторы развития социально-трудовых отношений, эволюционные изменения, революционные изменения, экономика знаний, система профессионального образования

**FACTORS OF DEVELOPMENT OF THE SOCIAL AND LABOR RELATIONS****Mishchenko D.V., Denisova E.G., Kochetkova R.M., Denisova E.O., Agliullina G.R.***Ulyanovsk State Technical University, Ulyanovsk, e-mail: denisova-evgeniy@mail.ru*

The formation of social and labor relations occurs under the influence of various factors. The significance of these factors is determined to a greater extent by history, economics, politics and various socio-cultural contexts. This article analyzes the system of social and labor relations. The factors of evolutionary and revolutionary changes that differ in the nature of the impact are described in detail. The most important factors in the development of social and labor relations are the modernization of production (the introduction of new technologies, innovative equipment, the application of innovative methods of managing human resources); modern trends in the labor market associated with the reform of the education system and the possibility of implementing the professional competencies acquired within the education system, graduates of educational institutions, as well as state regulation of the labor market; changes in the political situation, as well as natural and climatic conditions, including natural disasters, changes in climatic conditions and the presence or absence of natural resources in the territory of one or different states and regions. The totality of all revolutionary and evolutionary factors influence the development of social and labor relations, the most important among them is the sphere of education, where knowledge, skills and skills of human resources are emerging as the most important resource of the new economy.

**Keywords:** social and labor relations, development factors of social and labor relations, evolutionary changes, revolutionary changes, knowledge economy, vocational education system

Изменения социально-трудовых отношений приводит к кардинальной перестройке структуры занятости населения по отраслям деятельности на рынке труда [1]. Это влечет за собой изменение характера и содержания труда, что порождает потребность в новой высококвалифицированной рабочей силе, иногда в новых областях деятельности. Формирование различных факторов, влияющих на развитие социально-трудовых отношений, связанных с развитием цифровой экономики, информационного общества, экономики знаний, вызывает необходимость их выделения и классификации.

Выделение различных групп факторов по различным основаниям позволяет определиться с методами воздействия на социально-трудовые отношения.

По скорости воздействия выделяют революционные, которые действуют однократно и оказывают значительный эффект, радикально перестраивая структуру занятости, и эволюционные факторы, воздействие которых проявляется в долгосрочной перспективе [2].

К наиболее важным факторам развития социально-трудовых отношений можно отнести следующие:

1. Модернизация производства (разработка и освоение инновационных технологий, современного оборудования, связанного с появлением новых знаний, профессий, разработка новых технологий управления и развития человеческого капитала).

Использование информационных технологий, новых методов управления трудом позволяет изменить и ускорить ос-

новые кадровые процессы, в том числе связанные с формированием работника нового типа. Вопросы, связанные с условиями занятости, такие как уровень оплаты труда, состояние условий труда, уровень организации труда, также подвергаются изменениям, что непосредственно влияет на трудовые показатели деятельности организации и эффективность всего производства [3]. В условиях цифровой экономики главный акцент работодатели делают на квалификационных характеристиках рабочей силы.

2. Рынок труда. Изменения потребностей экономики в рабочей силе по категориям и квалификационным характеристикам перестраивает рынок труда. Государственное регулирование позволяет направить процесс в нужное для нашего общества русло, определяя заранее приоритетные направления развития экономики и рынка труда соответственно.

3. Изменение политической ситуации – смена политического режима, изменение внешней и внутренней политики приводят к изменению миграционных потоков, пересмотру перспектив существования в данном государстве, определению приоритетов в занятости и инвестициям в человеческие ресурсы.

4. Внешний природный фактор – климатические и географические условия, в которых формируется и существует государство, во многом определяют технологии взаимодействия и менталитет работников.

Существует и ряд других факторов, определяющих структуру и уровень развития социально-трудовых отношений. Постепенное развитие собственного производства, вызванное санкционным режимом и поддерживаемое правительством Российской Федерации, предоставляет все большее количество новых рабочих мест в новых отраслях, связанных с инновационными проектами, развитием наукоемких технологий. Кроме того, российское трудовое законодательство защищает своих граждан от произвола работодателя, способствует развитию рынка труда и гарантии занятости. Все это создает благоприятный фон для развития социально-трудовых отношений.

Регулирование рынка труда и социально-трудовых отношений требует постоянной оценки показателей, их изменения, а также тенденций их развития для своевременного принятия мер со стороны государственных органов.

Основным институтом формирования человеческого капитала является сфера образования. Формирование важнейшего ресурса в условиях развития экономики знаний связано с учетом тенденций развития технологий производства и управления им.

Изменение профессионально-квалификационной структуры работников, связанное с формированием и развитием цифровой экономики и, соответственно, перестройкой структуры рабочих мест, требует постоянного роста профессионального и образовательного уровня рабочей силы [4].

Таблица 1

Занятое население по занятиям в соответствии с Общероссийским классификатором занятий на основной работе, тыс. чел.

Показатель	2016			
	Всего	Удельный вес групп специалистов, %	В том числе	
			Мужчины	Женщины
Всего	72393		37201	35192
Руководители	5090	7,03	2951	2139
Специалисты высшего уровня квалификации	17212	23,76	6328	10884
Специалисты среднего уровня квалификации	9441	13,04	3752	5689
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	2249	3,11	352	1896
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	11103	15,34	3422	7681
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства	2486	3,43	1226	1260
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	9387	12,97	7766	1621
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	9115	12,59	8078	1036
Неквалифицированные рабочие	6311	8,72	3327	2984

<sup>1)</sup> ОК 010-2014.

Таблица 2

Потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест, тыс. чел.

Показатель	Потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест, чел	Потребность в процентах от общего числа
Всего специалистов	30033	100%
Руководители	1608	5,3%
Специалисты высшего уровня квалификации	11763	39%
Специалисты среднего уровня квалификации	3030	10%
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	684	2%
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	959	3%
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	153	0,5%
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	2721	9%
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	3135	10,4%
Неквалифицированные рабочие	5980	20%

Данные по количеству занятых в соответствии с Общероссийским классификатором занятий на основной работе за 2016 г. представлены в табл. 1.

Руководители (5090 тыс. чел.) и специалисты высшего уровня квалификации (17212 тыс. чел.) составляют 30,8% занятых по основному месту работы. Распределение по полу среди руководителей – 58% мужчин и 42% женщин. Среди специалистов высшего уровня квалификации распределение по полу иное – женщины составляют 63,2%, а мужчины – 36,8%.

Данные таблицы показывают, что количество специалистов среднего уровня квалификации почти в два раза меньше – 9441 тыс. чел., то есть 13% работающих по основному месту работы. Здесь также среди занятых преобладают женщины – 60%, а мужчины, соответственно – 40%.

Распределение квалифицированных специалистов по полу в таких отраслях, как строительство, транспорт и т.п., показывает почти пятикратное преобладание мужчин среди занятых по основному месту работы. А квалифицированные специалисты в таких отраслях, как сельское, лесное, рыбное хозяйство, по полу распределены поровну.

Отсюда можно сделать вывод, что специалистов высшего уровня квалификации среди занятых по основному месту работы в три раза больше (по данным государственной статистики за 2016 г.). Данные о потребности в работниках различного уровня квалификации представлены в табл. 2.

Из табл. 2 видно, что потребность в руководителях и специалистах высшего уровня квалификации (5,3% и 39% соответственно) более чем в четыре раза выше, чем в специалистах среднего уровня квалификации (10%). В то же время потребность в неквалифицированных рабочих (20%) в два раза выше, чем в специалистах среднего уровня квалификации (10%), но в два раза ниже, чем в специалистах высшего уровня квалификации. Возможно такое положение объясняется постепенным развитием экономики, появлением новых предприятий и низкими заработными платами неквалифицированных рабочих, что порождает неудовлетворенный спрос на них.

Это говорит о сокращении спроса на специалистов со средним уровнем квалификации и возрастанием спроса на руководителей и специалистов высшего уровня квалификации [5].

В настоящее время наблюдаются сложности с трудоустройством по специальности выпускников вузов и сузов во многих регионах России, в том числе и в Ульяновской области [6].

В Ульяновской области около 10% выпускников вузов не могут трудоустроиться по полученной специальности. Большая доля нетрудоустроенных по специальности приходится на выпускников Ульяновской сельскохозяйственной академии. Так 41% (242 человека) выпускников, работающих не по специальности, закончили сельскохозяйственную академию, преимущественно следующих направлений: агроэкология, агроинженерия,

зоотехния, земельный кадастр, автомобили и автомобильное хозяйство и др.

В Ульяновской области каждый четвертый выпускник (25 % от всех выпускников) профессиональных образовательных учреждений был трудоустроен не по полученной специальности.

Наибольшее число трудоустроенных не по специальности среди учебных заведений среднего профессионального образования – это:

Колледж агротехнологий и бизнеса УГСХА – 72 % от числа трудоустроенных,

Технологический техникум в р.п. Радищево – 65 %;

Димитровградский технический колледж – 63 %

Ульяновский техникум экономики и права Центросоюза Российской Федерации – 60 %,

Рязановский сельскохозяйственный техникум – 56 %

Сенгилеевский технологический техникум – 52 %;

Инзенский государственный техникум отраслевых технологий, экономики и права – 51 %.

Бухгалтерский учет, автомеханик, швея и повар – направления обучения колледжей, по которым затруднительно трудоустройство.

Часть выпускников (6,6 % или 711 человек) в 2015 г. покинули Ульяновскую область для трудоустройства в таких регионах, как Москва, Самарская область, Татарстан, Мордовия [7]. В том же году 122 человека, вернувшихся со службы в армии, уехали трудиться за пределы региона.

Изменение ситуации с трудоустройством выпускников возможно при более пристальном внимании со стороны руководства региона и города. Необходимо совместно со службой занятости усилить работу по содействию занятости молодежи, окончившей учебные заведения профессионального образования и завершивших службу в рядах Вооруженных сил России.

В 2015 г. в центрах занятости региона были зафиксированы обращения 597 молодых людей, окончивших обучение в 2015 г. 56 % (224 человека) признанных безработными (398 человек) были трудоустроены. Через полгода после окончания вузов и сузов в центрах занятости было зарегистрировано 84 выпускника 2015 г. 36 % из этого числа не смогли трудоустроиться самостоятельно в течение 6 месяцев, а 69 % зарегистрированных выпускников являются выпускниками вузов.

Именно в этот период была организована информационно-справочная деятельность по поручению Губернатора Ульяновской области, направленная на содействие

трудоустройству выпускников. Но она оказалась недостаточно эффективной из-за некорректного отражения информации о вакансиях для выпускников.

Центрами занятости региона совместно с исполнительными органами государственной власти и местного самоуправления с 2016 г. стала проводиться работа с работодателями над формированием единого банка вакансий для выпускников высших и средних профессиональных заведений. Собранные информация направляется в соответствующие организации и размещается на сайтах по трудоустройству.

На содействие занятости выпускников направлен проект кадрового агентства «Агентство кадровых решений», которое при поддержке Правительства Ульяновской области вот уже три года успешно реализует проект «Зажигаем звезды». Данный проект направлен не только на оценку выпускников с точки зрения их профессиональных качеств и знакомство с потенциальными работодателями, он в первую очередь выявляет творческий потенциал студентов, учит их справляться с отборочными заданиями и процедурами и преодолевать волнение. В ходе участия выпускников в работе проекта, студенты знакомятся с требованиями, которые предъявляют к ним работодатели, выявляют направления совершенствования своих знаний, умений. Работодатели в свою очередь присматривают для себя наиболее активных, творческих, профессионально подготовленных кандидатов.

Такие проекты способствуют закреплению молодых профессионалов в регионе, являются стимулом для успешного овладения профессией.

Другим направлением работы по формированию сбалансированной структуры занятости населения в условиях нестабильной экономической ситуации является работа с занятыми гражданами.

Быстрое развитие информационных, сетевых технологий, переход к цифровой экономике вынуждает занятое население осваивать новые умения и навыки, учиться использовать интернет-технологии, дистанционное образование и взаимодействие. Освоение этих универсальных компетенций позволяет повысить их конкурентоспособность на рынке труда, усилить свои позиции, снижает риск оказаться безработным.

Формирование информационной, инновационной экономики влечет развитие и активное использование новых технологий и техники, освоение которых требует наличия у рабочей силы соответствующих компетенций. Создать такие компетенции способна современная система професси-

онального образования при активном сотрудничестве и поддержке работодателей и органов государственной власти, которые в большой степени заинтересованы в развитии экономики региона.

Совершенствование системы образования, использование дистанционных форм, развитие непрерывного образования вызвано потребностью в постоянном обновлении знаний, умений и навыков для успешной деятельности работников в рамках становления новой инновационной экономики [8].

Все элементы системы образования связаны между собой и качество образования на низших ступенях этой системы определяет продуктивность получения профессиональных знаний и компетенций на этапе обучения в высших учебных заведениях. Поэтому система подготовки в вузах и сузах предъявляет определенные требования к системе среднего образования, к уровню освоения знаний в школе.

Развитие системы образования и системы повышения квалификации связано с исследованиями в области педагогики, методики обучения, поиском новых методов воздействия на учащихся. Но наиболее важно исследовать потребности производства, рынка труда в квалифицированных кадрах, выявлять требуемые на производстве компетенции и обучать студентов, возможно, с некоторым опережением.

Кроме профессиональных компетенций система высшего образования направлена на освоение и общекультурных компетенций, что приводит к формированию гармонично развитой личности, способной успешно влиться в любой коллектив.

Переориентация системы высшего образования на практическую направленность обучения связана со стремлением удовлетворить спрос на специалистов на рынке труда, снизить риск быть невостребованным.

Современные стандарты высшего образования определяют основные требования прикладного бакалавриата, ориентированного на практическую подготовку, и тесно связаны с профессиональными стандартами, которые должны скоро вступить в силу [9].

Система образования является важнейшим фактором эволюционного развития социально-трудовых отношений, особенно в условиях развития экономики знаний, поскольку является институтом, отвечающим за формирование необходимых компетенций, способствующих эффективному использованию человеческих ресурсов.

#### Список литературы

1. Нехода Е.В. Развитие социально-трудовых отношений в современных условиях // Вестник Томского государственного университета: электронный научный журнал. 2014 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-sotsialno-trudovyh-otnosheniy-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 25.07.2018).
2. Табачникова М.Б. Теоретические концепции эволюционных изменений социально-экономических систем // Проблемы региональной экономики. 2005. № 7. С. 43–49.
3. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула и М. Уорнера. СПб.: Питер, 2002. 1197 с.
4. Борисова М.В. Дисбаланс на рынке труда и диспропорции в подготовке кадров // Экономист. 2011. № 11. С. 88.
5. Северова Н.Г. Регулирование профессиональной структуры спроса и предложения рабочей силы на рынке труда: дис. ... канд. эконом. наук. Москва, 2002. 217 с.
6. Рыбкина М.В., Ананьева Н.А. Анализ рынка труда и безработицы Ульяновской области // Проблемы управления персоналом организации. Ульяновск: УлГТУ, 2017. С. 59–69.
7. Рыбкина М.В., Кузнецов В.В., Ананьева Н.А., Аниорова Н.Н. Демографические процессы и социальная политика в регионе (на примере Ульяновской области). Ульяновск: УлГТУ, 2016. 164 с.
8. Кочетков И.В., Камалтдинова Р.М. Совершенствование человеческого капитала в условиях инновационной экономики // Новый университет. 2011. № 10 (10). С. 33–37.
9. Валитов Ш.М., Камалтдинова Р.М., Царева В.М. Мониторинг как инструмент анализа спроса на труд (на примере Ульяновской области) // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2014. № 1. С. 40–47.