

# МЕНЕДЖМЕНТ MANAGEMENT

УДК 331.104  
ББК 65.24  
И 26

**Т.В. Игнатова**

*Доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической теории и предпринимательства Южно-Российского института управления — филиала РАНХиГС, г. Ростов-на-Дону. Тел.: (863)203-64-11, e-mail: tignatova@aanet.ru.*

**А.М. Слинков**

*Кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента организации Института управления Белгородского государственного национального исследовательского университета, г. Белгород. Тел.: (903)884-44-53, e-mail: slinkov@bsu.edu.ru.*

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ДЕФИНИЦИОННОЙ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ В РАЗВИТИИ МОНИТОРИНГОВЫХ ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ

*(Рецензирована)*

**Аннотация.** В статье авторами сделана попытка, с одной стороны, дополнить теоретико-методологическую базу, необходимую для изучения сущностных характеристик социально-трудовой сферы; с другой стороны — охарактеризовать приоритеты различных подходов к ней. Особое внимание уделено авторскому разграничению узкого и широкого определений социально-трудовой сферы, диалектической противоположности функций социально-трудовых отношений на макроуровне по развитию занятости, что является базисом для разработки рекомендаций по управлению персоналом. В статье отражены результаты аналитического обзора различных подходов к определению понятий «социально-трудовая сфера» и «социально-трудовые отношения»; сформулировано авторское определение социально-трудовой сферы; определены место и роль социально-трудовых отношений в социально-трудовой сфере.

**Ключевые слова:** социально-трудовая сфера, социально-трудовые отношения, труд, управление персоналом, социально-трудовой мониторинг.

**T.V. Ignatova**

*Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of Cathedra of Economic Theory and Entrepreneurship, South Russia Institute of Administration — the Branch of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Rostov-on-Don. Ph.: (863)203-64-11, e-mail: tignatova@aanet.ru*

**A.M. Slinkov**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Management Department, Belgorod National Research University, Belgorod. Ph.: (903)884-44-53, e-mail: slinkov@bsu.edu.ru*

## IMPLEMENTATION OF METHODOLOGICAL POTENCIAL OF SOCIO-LABOR SPHERE DEFINITION IN DEVELOPMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT MONITORING FUNCTIONS

**Abstract.** The authors made an attempt to complement the theoretical and methodological basis for the study of the essential characteristics of the labor sphere as well as to describe the priorities of different approaches to it. The paper draws its special attention to the author's distinction between broad and narrow definitions of the socio-labor sphere, the dialectical opposition of the functions of the socio-labor relationship to promote employment in macroeconomy, which is the basis for developing of recommendations for strengthening personnel management.

The paper reveals the results of an analytical overview of the different approaches to the definition of «socio-labor sphere» and «socio-labor relationship». It discloses authors' definition of social-labor sphere. The scientific article identifies the place and role of social-labor relations in the social-labor sphere.

**Keywords:** social and labor sphere, social and labor relations, employment, human resource management, social and employment monitoring.

Социально-трудовая сфера как предмет научного познания на современном этапе развития менеджмента обладает, на наш взгляд, двумя характерными чертами: возрастающей популярностью среди исследователей, с одной стороны, и отсутствием четкой концептуальной основы ее рассмотрения в качестве одной из фундаментальных категорий науки управления, — с другой стороны.

Рост популярности исследований в рассматриваемой сфере, по нашему мнению, не является простой данью моде, а отражает реально возрастающий интерес науки и практики к вопросам эффективности трудовой деятельности в новых динамичных условиях в контексте оптимизации использования всех видов ресурсов. Интерес этот исторически обусловлен, как отмечает Л.А.Завацкая: «Устойчивый интерес к комплексному изучению проблем становления и развития социально-трудовой сферы возник в 1970-е гг., когда в СССР стали широко применять разнообразные методы планирования социального развития страны в целом, отдельного региона, предприятия и организации» [1]. В это время широкое распространение в организациях получили планы социального развития трудовых коллективов, которые предусматривали комплекс мероприятий, направленных на повышение профессионального и образовательного уровня работников, улучшение условий труда и бытового обслуживания работников, развитие общественной активности и др. Post factum известно, что опыт СССР в этой части оказался успешным, однако

он был утрачен вследствие проводимых в России политических реформ.

В настоящее время перед менеджментом с новой актуальностью встают вопросы определения достоверных и целесообразных методов измерения социально-трудового компонента организации, оценки его состояния и динамики и составления прогнозов. В большинстве случаев на помощь приходит процедура социально-трудового мониторинга, объектом которого является социально-трудовая сфера организации.

Всякий раз, когда речь идет о социально-трудовой сфере, акценты неизбежно смещаются в сторону анализа социально-трудовых отношений. Данные понятия оказываются настолько взаимосвязанными, что иногда между ними уже становится трудно провести достаточно четкое разграничение. Логика системного подхода диктует необходимость уточнения содержания и взаимосвязи понятий «социально-трудовая сфера» и «социально-трудовые отношения». Данная задача представляет особую актуальность в связи с необходимостью уточнения их компонентного состава для определения наиболее значимых критериев социально-трудового мониторинга.

Следует сразу отметить, что термин «социально-трудовые отношения» не обделен вниманием исследователей. Данное понятие находит широкое применение во всех науках, изучающих труд и трудовое поведение работников: экономика труда, социология труда, психология труда, менеджмент и др. При этом подходы различ-

Таблица 1

## Примеры трактовки понятия «Социально-трудовые отношения»

Автор (источник)	Определение
Российская энциклопедия по охране труда [2]	<b>Связи</b> , возникающие между физическими лицами (между индивидуумами и различными объединениями индивидуумов), а также между физическими и юридическими лицами в процессе трудовой деятельности (выделено нами). Имеют первостепенное значение для решения проблем продуктивной занятости и социальной защиты, оплаты труда и формирования доходов, технологизации трудовых процессов, гуманизации труда, улучшения условий труда, а также для развития самоуправления, ответственности, самостоятельности и творческой инициативы, социального партнерства.
Михалкина Е.В. [3]	<b>Взаимосвязи и взаимоотношения</b> , существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью (выделено нами); <b>комплекс взаимоотношений</b> между наемными работниками и работодателями, нацеленных на обеспечение определенного уровня и качества жизни отдельного работника, коллективов и общества в целом (выделено нами).
Генкин Б.М. [4]	Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты <b>связей</b> индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью (выделено нами).
Змияк С.С. [5]	Объективно существующее <b>взаимодействие</b> субъектов этих отношений (наемных работников, работодателей и государства), происходящее в сфере трудовой деятельности во взаимосвязи с ее социально-правовыми и нравственно-этическими сторонами, направленное на повышение качества трудовой жизни (выделено нами).
Зеленская О.А. [6]	Существующие <b>взаимозависимость и взаимодействие</b> субъектов этих отношений в процессе трудовой деятельности, нацеленные на регулирование (улучшение) качества трудовой жизни (выделено нами).
Масленникова Е.В. [7]	Как носящие социальный характер и регламентированные правовыми нормами <b>отношения</b> , складывающиеся между участниками коллективной трудовой деятельности по поводу их включения в процесс труда, качества трудовой жизни, распределения результатов труда (выделено нами).
Раковская В.С. [8]	Социально-трудовые отношения — это сложная <b>система</b> многоуровневых общественных <b>отношений</b> , существующих между наемными работниками, работодателями и государством в процессе трудовой деятельности, нацеленная на обеспечение необходимого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества, системное представление которых позволяет выделить в их структуре взаимосвязанные экономические и социальные элементы (выделено нами).

ных исследователей к трактовке данного понятия имеют общепризнанную методологическую основу с некоторыми интерпретациями, отражающими специфику взглядов авторов (таблица 1).

Анализ представленных в таблице 1 определений позволяет выделить общее

основание для их построения — трактовку социально-трудовых отношений как связей (взаимосвязей и взаимоотношений, комплекса взаимоотношений, взаимодействия, взаимозависимости и взаимодействия) субъектов трудовой деятельности. Исключение в этом смысле составляет

только определение, характеризующее социально-трудовые отношения как собственно отношения или систему отношений субъектов трудовой деятельности. Примеры такого подхода иллюстрируют два последних примера определений социально-трудовых отношений в рассматриваемой таблице.

Различия в подходах к определению сущности социально-трудовых отношений состоят в разных уровнях детализации субъектов отношений, аспектов отношений (экономические, правовые, психологические, нравственно-этические и проч.), предметов отношений (занятость, оплата труда, условия труда, качество трудовой жизни и проч.), а также в выделении некоторыми авторами целевой направленности отношений — повышение качества трудовой жизни.

В отличие от понятия «социально-трудовые отношения», термин «социально-трудовая сфера» употребляется современными исследователями гораздо реже и не имеет общепринятой трактовки. Развитие теории социально-трудового мониторинга в значительной степени способствовало включению этой категории в аппарат исследований. Вместе с тем, в большей степени данный термин находит применение при осуществлении социально-трудового мониторинга на уровне государства в целом или отдельной его территории. Попытки определения данного понятия на уровне организации имеют весьма ограниченный характер.

Целый ряд авторов определяют социально-трудовую сферу как некоторое пространство, область реализации социально-трудовых отношений. Например, Малышев М.Л. [9] определяет социально-трудовую сферу как «пространство социально-трудовых отношений, имеющих определенное содержание и качество; она имеет свои границы, в которых происходит процесс труда, формирование доходов работника, обеспечение его занятости, повышение квалификации и так далее». Аналогичный подход использует Колмакова Е.М. [10]: «Понятие «социально-трудовая сфера» определяется как область действия отношений:

— между участниками совместного трудового (производственного) процесса;

— занятости;

— по поводу распределения и потребления произведенного национального дохода».

По мнению Тукумцева Б.Г. [11], социально-трудовая сфера — это «специфическая область связей и отношений, складывающихся между субъектами производственной деятельности на предприятиях по воспроизводству / развитию трудового потенциала и жизни работающих людей, а также использованию их возможностей и способностей в процессе труда». Несмотря на введение новых аспектов социально-трудовых отношений, связанных с воспроизводством / развитием трудового потенциала и жизни работников, которые мы оставляем без комментариев, данное определение также построено на использовании «пространственного» подхода.

Как представляется, такой подход к определению социально-трудовой сферы не вносит никакой ясности по поводу ее содержания. Очевидно, что социально-трудовые отношения существуют не в вакууме. Являясь «пространством», областью осуществления социально-трудовых отношений, социально-трудовая сфера должна содержать какие-то компоненты, имманентно присущие ей и непосредственно связанные с социально-трудовыми отношениями. Однако определения, построенные по этому типу, ответа на данный вопрос не дают.

Попытку ответа на этот вопрос делает Бочаров В.Ю. [12], который отмечает: «До настоящего времени понятие «социально-трудовая сфера» встречалось, главным образом, в экономической литературе. Оно использовалось и используется для того, чтобы выделить из общего комплекса производственной деятельности те ее направления, которые касаются трудовых ресурсов предприятия. К этим направлениям обычно относят организацию и охрану труда, использование рабочего времени, повышение стабильности персонала, а также развитие социальной инфраструктуры предприятия». В соответствии с точкой зрения автора, социально-трудовая сфера представляет собой одну из составляющих комплекса производственной деятельности, связанную с трудовыми ресурсами предприятия. Отметим в этой связи, что, строго говоря, любая производственная деятельность касается трудовых ресурсов,

даже если речь идет об автоматизированных производственных процессах, ведь человек является главным активным элементом любого производственного процесса. По нашему мнению, выбор комплекса производственной деятельности в качестве системы более высокого порядка по отношению к социально-трудовой сфере является неоправданным. Попытки автора внести уточнения в понятие социально-трудовой сферы путем перечисления направлений производственной деятельности, имеющих к ней отношение (организация и охрана труда, использование рабочего времени, повышение стабильности персонала и др.), не позволяют хоть как-то разделить понятия «социально-трудовая сфера» и «социально-трудовые отношения».

Акцент на центральной роли человека делает Пархомчук М.А. [13], отмечая, что «социально-трудовая сфера — это составная часть социальной рыночной экономики, в ее центре — человек, взаимодействующий с рыночной средой по поводу организации процесса труда, роста его производительности, формирования доходов, обеспечения социальной защиты». Не отрицая роли человеческого фактора, отметим, что социально-трудовая сфера есть объективная реальность и, соответственно, имеет место быть не только в условиях социальной рыночной экономики, но и при прочих экономических условиях и формациях. Рассмотрение экономики (вне зависимости от ее характера) в качестве системы более высокого порядка по отношению к социально-трудовой сфере также представляется нам сомнительным. Кроме того, данное определение не дает ответа на вопрос о прочих (кроме центральной) составляющих социально-трудовой сферы. Непонятным остается вопрос взаимосвязи социально-трудовой сферы и рыночной среды. Пожалуй, данное определение задает больше вопросов, чем дает ответов на них.

Еще одно определение рассматриваемого понятия представляется нам важным отметить для целей настоящего исследования. Волгин Н.А. и Одегов Ю.А. [14] отмечают: «социально-трудовая сфера — это сфера социально-экономических процессов и отношений, в которой доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда,

по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, формирования и функционирования трудовых общностей и т.п.». В данном определении социально-трудовая сфера рассматривается как совокупность процессов и отношений. Такой подход нам представляется логичным и оправданным. Сомнение вызывает лишь подмена терминов «социально-трудовые процессы и отношения» термином «социально-экономические процессы и отношения». Как представляется, отождествление трудового и экономического компонентов процессов и отношений искажает сущность рассматриваемого понятия, т.к. термины «труд» и «экономика» имеют самостоятельные смысловые значения.

Таким образом, проведенный анализ научных подходов к определению сущности понятия «социально-трудовая сфера» позволил нам сформулировать авторское определение: социально-трудовая сфера — это целостная совокупность взаимообусловленных социально-трудовых процессов и социально-трудовых отношений, отражающих все стороны взаимодействия субъектов трудовой деятельности со средствами и предметами труда и все аспекты их взаимоотношений. Понятие социально-трудовой сферы применимо ко всем уровням экономики: мировому, национальному, уровню отдельной территории или отдельного хозяйствующего субъекта. Параметры социально-трудовой сферы на разных уровнях экономики могут различаться. Так, например, если на уровне государства в качестве параметра, отражающего динамику процессов, протекающих в социально-трудовой сфере, можно рассматривать миграцию трудовых ресурсов, то на уровне организации — текучесть кадров. Однако, несмотря на все различия, сущностная основа социально-трудовой сферы на любом ее уровне остается единой, и этой основой является труд.

Таким образом, анализ понятий «социально-трудовая сфера» и «социально-трудовые отношения» позволил нам выявить их соотношение. По нашему мнению, они соотносятся как общее и частное: социально-трудовая сфера выступает системой более высокого порядка, включающей в себя социально-трудовые отношения (рисунки 1).

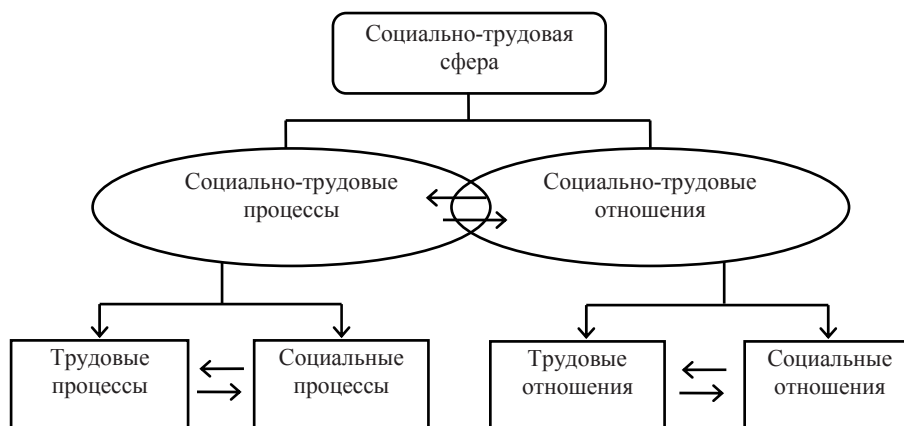


Рисунок 1. Социально-трудовая сфера

Как показано на рисунке 1, дальнейшая структурная детализация социально-трудовой сферы позволяет выделить трудовые и социальные процессы и, соответственно, трудовые и социальные отношения. Сразу отметим, что в «чистом» виде они не существуют, представляя, по сути, различные стороны социально-трудовых процессов и социально-трудовых отношений. Тем не менее, их выделение является целесообразным как с методологических позиций (для формирования непротиворечивой концептуальной основы рассмотрения социально-трудовой сферы в качестве одной из фундаментальных категорий науки управления), так и с практической точки зрения (в частности, для решения задачи формирования целостной системы критериев социально-трудового мониторинга).

Таким образом, рассмотрение социально-трудовой сферы в качестве объекта социально-трудового мониторинга позволило нам прийти к следующим выводам и заключениям.

1. Понятие социально-трудовой сферы является сложным теоретическим конструктом, используемым применительно ко всем уровням экономики. При этом сущностное содержание социально-трудовой сферы на уровнях макро- и микроэкономики остается единым и определяется, по нашему мнению, целостной, динамично развивающейся совокупностью социально-трудовых процессов и социально-тру-

довых отношений. Вместе с тем, данные процессы и отношения имеют определенную специфику реализации на различных уровнях, что обуславливает трансформацию параметров, используемых для характеристики социально-трудовой сферы на уровнях макро- и микроэкономики.

2. При рассмотрении социально-трудовой сферы на уровне макроэкономики оперируют показателями, отражающими спрос и предложение на рынке труда, долю трудоспособного населения и уровень безработицы, доходы населения, миграцию трудовых ресурсов и др. Данные параметры составляют предмет изучения различных экономических наук (начиная от экономической теории и завершая экономикой труда) и являются объектами социально-трудового мониторинга и статистического анализа как на уровне муниципального образования, региона, так и на уровне национальной и мировой экономики в целом.

3. Исследование социально-трудовой сферы в контексте проблематики менеджмента предполагает ее интерпретацию на уровне хозяйствующего субъекта, организации. Здесь социально-трудовые процессы и социально-трудовые отношения приобретают качественно новые характеристики, выявление и обоснование которых для обеспечения их мониторинга и определения на этой основе проблемных областей и основных векторов приложения управленческих усилий представляет одну из ключевых задач менеджмента.

#### Примечания:

1. Завацкая Л.А. Методическое обоснование мониторинга социально-трудовой сферы // Бизнес в законе. 2007. № 4. С. 396.

2. Российская энциклопедия по охране труда / под ред. В.К. Варова. М.: Изд-во НИЦ ЭНАС, 2007.
3. Управление человеческими ресурсами: методы исследования: учебник / под ред. Е.В. Михалкиной. Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2014. 476 с.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. 7-е изд., доп. М.: НОР-МА, 2007. 448 с.
5. Теория и практики управления человеческими ресурсами: опыт российских и украинских компаний: монография / под ред. Е.В. Михалкиной. Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2014. 320 с.
6. Зеленская О.А. Формирование инновационной модели системы управления социально-трудовыми отношениями современной организации // Вестник ЮРГТУ (НПИ). 2008. № 3. С. 84.
7. Масленникова Е.В. Управление социально-трудовыми отношениями в контексте обеспечения экономической безопасности общества // Вестник Омского университета. Сер. Экономика. 2010. № 1. С. 89.
8. Раковская В.С. Система социально-трудовых отношений: модельное представление, мониторинг функционирования: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Томск, 2009.
9. Малышев М.Л., Пахомов В.Н. Мониторинг как инструмент управления социально-трудовой сферой // Ученые записки РГСУ. 2008. № 2. С. 6.
10. Колмакова Е.М. Развитие социально-трудовой сферы в условиях перехода к инновационной экономике // Вестник Челябинского государственного университета. 2011. № 31(246). С.40.
11. Тукумцев Б.Г. Самарский мониторинг социально-трудовой сферы // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 42.
12. Бочаров В.Ю., Лазарев А.В. Мониторинг социально-трудовой сферы сельского хозяйства Самарской области: его обоснование и значение для развития региона // Никоновские чтения . 2008. № 13. С. 355.
13. Пархомчук М.А. Концепции механизма регулирования социально-трудовой сферы // Вестник Курской Государственной Сельскохозяйственной Академии. 2009. С.8.
14. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М.: Экзамен, 2003. С. 249.

#### References:

1. Savatskaya L.A. Methodical substantiation of monitoring of social and labor sphere // Business-in-law. 2007. № 4. Pp. 396.
2. Russian Encyclopedia of labor protection / ed. V.C.. Varov. M. : NTs ENAS, 2007.
3. Human Resource Management: research methods: the textbook / ed. E.V. Mikhalkina. Rostov-on-Don: Publishing House of the SFU, 2014. 476 pp.
4. Genkin B.M. Economics and sociology of labor: textbook for high schools. 7 th ed., ext. M.: Norma, 2007. 448 pp.
5. The theory and practice of human resource management: the experience of the Russian and Ukrainian companies: monograph / ed. E.V. Mikhalkina. Rostov-on-Don: Publishing House of the SFU, 2014. 320 pp.
6. Zelenskaya O.A. Formation of innovative model of management of social and labor relations of the modern organization // Bulletin SRSTU (NPI). № 3. 2008. P.84.
7. Maslennikova Ye.V. Social and labor relations management in the context of ensuring the economic security of the society // Bulletin Omsk University. Ser. Economy. 2010. № 1. P. 89.
8. Rakovskaya V.S. The system of social and labor relations: model representation, the operation monitoring: Author. diss. ... Cand. econ. Sciences. Tomsk, 2009.
9. Malyshev M.L., Pakhomov V.N. Monitoring as social and labor management tool // Scientists RSSU note. 2008. № 2. P. 6.
10. Kolmakova Ye.A. The development of social and labor sphere in the transition to an innovation economy // Bulletin of the Chelyabinsk State University. 2011. № 31 (246). P. 40.
11. Tukumtsev B.G. Monitoring of social and labor sphere in Samara // Sociological studies. 2001. № 7. P. 42.
12. Bocharov V.Yu., Lazarev A.V. Monitoring of social and labor sphere of agriculture of Samara region: its rationale and value for the development of the region Nikonovskie chteniya. 2008. № 13. P. 355.
13. Parkhomchuk M.A. Concept of social and labor sphere regulation mechanism // Bulletin of the Kursk State Agricultural Academy. 2009 P. 8.
14. Economics of labor (social and labor relations) / ed. by N.A. Volgin, Yu.G. Odegov. M: Exam, 2003. P. 249.