

ГУМАНІТАРНІ НАУКИ

УДК 316.2 : 331.5

Борюшкина О.В.

преподаватель кафедры гуманитарных
и фундаментальных юридических
дисциплин ХЭПУ

Социальные технологии как путь оптимизации соотношения потребности и предложения на рынке труда

Анотація. Стаття присвячена застосуванню соціальних технологій у практичній діяльності, що пов'язана з ринком праці та необхідності застосування соціальних технологій у сфері управління співвідношенням робочої сили на ринку праці для ефективного результату для пошуку роботи.

Ключові слова: соціальні технології; ринок праці; молодь; зайнятість.

Аннотация. Статья посвящена возрастающей актуальности применения социальных технологий в практической деятельности, связанной с рынком труда и необходимости применения социальных технологий в сфере управления соотношением рабочей силы на рынке труда для эффективного результата в процессе поиска работы.

Ключевые слова: социальные технологии; рынок труда; молодежь; занятость.

Summary. The article is devoted to increasing the relevance of social technologies in practical activities related to the labor market and the need for the use of social technologies in the field of management by workers in the labor market for effective results when searching for work.

Key words: social technologies; the labor market; youth; employment.

Стремительность общественных трансформаций, обладающих всеобщим характером, формирует новую социальную реальность, отличную по своим онтологическим параметрам от предшествующих типов, поэтому перед обществом неизменно встает проблема адекватного реагирования на вызовы современности. Не в последнюю очередь требуют решения и проблемы роста, имеющие место в современной украинской экономике, особенно проблемы своевременного обеспечения персоналом ее постоянно растущих потребностей.

Отметим, что для современной социальной ситуации уже неадекватны те методы оптимизации динамических социальных процессов, которые применялись традиционно. Современность требует смещения ракурса действия, предполагающего, в первую очередь, отказ от принципа методологического единообразия при рассмотрении общества. Нестабильность, транзитивность современного общества, его модернизация, трансформация, порождают настроения "декомпозиции идеи общества" (А. Турен) вообще. Вместе с тем, переходный период имеет временные ограничения, и проблемы методологии социальных действий рано или поздно выйдут на первый план. В таком случае любые промежуточные модели, далекие от устойчивых структур, окажутся малопродуктивными. Именно поэтому сегодня остро встает вопрос о том, в состоянии ли социальные науки в условиях постоянных социальных изменений создать методологию существенно влияющую на социальную реальность [5, с. 49].

В 90-е гг. XX в. ключевым понятием социальных наук стало понятие информационного общества. Популяризировались и стали уже стандартом работы по изучению информационного общества, ориентация на знания, цифровая форма представления объектов, инновационная природа и виртуализация производства, представления об эффективности личности как о человеке, владеющем информационно-коммуникационными технологиями; о высокопроизводительном коллективе как рабочей группе, взаимодействующей на основе информационно-коммуникационных технологий; об интегрированном предприятии, обладающем целостной информационной структурой и демонстрирующем деловую активность в межсетевой среде. Период становления информационного общест-

ва совпал с процессом глобализации, который отразил основные вызовы стремительно меняющегося мира: сверхбыстрое развитие электронной коммерции, скоординированность финансовых рынков, развитие наднациональных организаций, трансфер вкусов.

Именно поэтому, важно выявить онтологические и гносеологические факторы появления нового исторического типа общества, в нашем случае - информационного. Понятие информационного общества указывает на принцип, вокруг которого организована эта социальная форма - информация и знания. Информационное общество возникает там, где главным становится управление не материальными объектами, а символами, идеями, образами, интеллектом, и где большинство работающих занято производством, хранением и реализацией информации, особенно ее высшей формы - знании. Именно обработанная информация как знание имеет практическое значение для социума. Она изменяет общество на каждом структурном уровне его организации. Умение добывать, накапливать и использовать информацию - условие развития социума. Информация социальна по своей природе. Социальная организация в значительной мере - это организация информации. Она становится возможной при осуществлении определенных форм обмена информацией между членами общества. Поэтому информацию можно считать элементарной функцией человеческого поведения.

Именно поэтому кластер "новой экономики" информационного общества интерпретируется в литературе как существенно отличный от старой экономики индустриализма. Вместе с тем, не следует забывать, что появление "новой экономики" стало возможным лишь на фундаменте старой экономики. Наступление качественно новой информационной экономики не исчерпывается просто переводом массы рабочих в "информационные рабочие". Это недостаточное основание для вывода о появлении нового социального качества. Новые подходы в экономике сегодня создаются посредством электронных практик, базирующихся на Интернете, технологиях логистики, маркетинга, применимых к реальному материальному производству, однако основным ресурсом его по-прежнему остается энергия, поскольку информация и знания действительны только на базе энергии.

Таким образом, становление общества на основе информа-

ционно-коммуникационных технологий ознаменовало появление новых социальных идей, связанных с понятием информационного общества. Именно с ростом значения информации, способов работы с ней, можно связать постепенную, но неуклонную технологизацию социальных процессов [3, с. 87].

Следует отметить, что вопросы разработки и внедрения в практику социальных технологий давно вызывали неоднозначное отношение научной общественности и практиков социального управления. Поиски оптимизации управленческого процесса, рационального использования человеческих ресурсов привели к осознанию того, что в их организации должна присутствовать жесткая программа достижения заранее сформулированной цели посредством осуществления ряда последовательных операций, максимально обеспечивающих социальный результат, разработанных на основе применения научных методов. Именно социальная технология создает возможность тиражировать приемы и методы, позволяет снизить затраты на управление, повысить эффективность управленческого воздействия и его роль в жизни общества. Поэтому обращение к новым методам и технологиям преобразования действительности исторически и социально обусловлено.

Современная социальная реальность такова, что проблемы управления на всех уровнях общества, усложнившиеся и обострившиеся в последние десятилетия, соотносятся с проблемами развертывания человеческого потенциала как основы социально-экономического и культурного развития и как основы общей жизнеспособности общества. Именно поэтому можно только констатировать возрастающую актуальность применения социальных технологий в практической деятельности, связанной с рынком труда, которая определяется возрастанием роли человеческого ресурса в хозяйственной сфере, вообще, в управлении организацией, в ее успехах и жизнеспособности, изменением характера социально-экономической динамики современного общества, ускорением рыночных процессов, возникновением новых социально-экономических последствий глобализации; изменениями социально-экономической среды на всех уровнях систем управления. Все это порождает все более и более растущую востребованность специалистов всех уровней.

Одной из разновидностей социальных технологий являются

технологии управления, а в практике управления организациями – технологии менеджмента. Управление – это достижение целей организации с помощью определенных методов, действий, направленных на получение конечного результата [2, с.114].

Необходимость применения социальных технологий в сфере управления соотношением рабочей силы на рынке труда обусловлено в первую очередь тем, что изменения в технике, технологии и содержании труда на протяжении последнего десятилетия вызвали быстрый рост роли человеческого фактора. Вложения в человека во второй половине XX века стали обеспечивать более половины прироста производительности труда. Кроме того, растущая рыночная экономика диктует необходимость проявления самостоятельности работника не только в поисках рабочего места, но и активности в создании рабочих мест для себя. Отсутствие таких навыков и умения часто является весомой причиной безработицы с одной стороны и нехватки персонала - с другой. На наш взгляд, именно применение социальных технологий могло бы позволить в дальнейшем избежать развития этой противоречивой ситуации или снизить эффект от ее возникновения.

Рассматривая возможность применения социальных технологий в сфере оптимизации соотношения потребности и предложения на рынке труда, можно выделить две ключевых социальных группы, которые станут объектами применения социальных технологий. Это в первую очередь лица, не работавшие ранее (в большинстве случаев - это молодежь) и те, кто имеет уже определенный опыт трудовой деятельности. Подобное разделение на основе опыта трудовой деятельности, представляется нам наиболее рациональным, так как именно эти две групп существенно отличаются в своих установках при поиске работы [1, с. 5].

Технологии, основным объектом которых является молодежь, должны быть направлены на формирование структуры предложения рабочей силы на рынках труда. Формирование и оптимизация мотивов трудовой деятельности в соответствии с прогнозируемой структурой рабочих мест представляет собой, как показывает мировой опыт и частично опыт советского периода отечественной истории, является наиболее эффективным механизмом согласования интересов государства, региона, предприятия и работника в сфере труда. В этой сфере закладываются основы, опреде-

ляющие трудовую деятельность человека на длительный период. Даже если человек меняет профессию, то в новой сфере деятельности он объективно использует знания и навыки предыдущей. Одним из наиболее важных рычагов воздействия на молодежь как субъект социальной технологии, которая направлена на оптимизацию состояния рынка труда, следует выделить работу с мотивацией этой социальной группы. Исследования показывают, что сформированные в период получения образования мотивы трудовой деятельности являются тем стержнем, который определяет экономическое поведение субъекта во всех ситуациях рынка труда. Поэтому весьма важной задачей является изучение и формирование оптимальной структуры трудовой мотивации молодежи как основы, определяющей качество рабочей силы в дальнейшем.

Изучение мотивов трудовой деятельности может служить основой для:

- составления прогноза дальнейшей структуры учебных мест для получения образования молодежью;

- рекомендаций по совершенствованию учебных планов учебных заведений (объединение специальностей, выделение специализаций, набор учебных дисциплин и т.д.);

- активизации факторов, определяющих создание рабочих мест, соответствующих мотивационной структуре молодежи, в том числе обогащения непопулярных в настоящее время рабочих мест характеристиками, способными привлечь рабочую силу;

- выявления факторов, определяющих формирование структуры трудовой мотивации, соответствующей интересам региона, управления;

- определения задач и механизмов формирования оптимальной мотивационной структуры для различных субъектов управления.

Самым оптимальным способом получения необходимой информации в этом случае могло бы стать социологическое исследование с использованием анкетного метода и экспертного опроса. Единицей наблюдения выступают отдельные представители этой социальной группы, отобранные по репрезентативной выборке. Единицей анализа служат различные социальные группы молодежи.

Выделение молодежи как объекта для отдельного направле-

ния работы по регулированию рынка труда обусловлено тем, что она составляет около четверти населения страны. Это наиболее активная часть, отличающаяся высоким уровнем образования, мобильной мотивационной структурой и высоким уровнем притязания. Значительная часть этой группы обучается и готова обучаться

Указанное анкетное исследование должно включать в себя, помимо вопросов трудовой мотивации, также и другие вопросы, являющиеся основой для подготовки других разделов программы, в частности, блок вопросов, посвященных факторному анализу профессиональных ориентаций. Последнее дает информационную базу для многовариантных расчетов перспективного баланса молодежи в структуре занятости населения.

Таким образом, к возможностям исследования профессиональной ориентации при помощи социологического инструментария можно отнести:

- изучение профессиональных планов и предпочтений молодежи;
- анализ профпланов и профнамерений молодежи за последние пять лет;
- выявление основных закономерностей и тенденций в формировании и изменении профпланов выпускников школ;
- сбор информации о потребностях, интересах, перспективах развития предприятий, организаций, учебных заведений, рынка труда, рынка профессий;
- разработка механизма согласования интересов и планов молодежи с целями и интересами экономики, рынка труда и образования в регионе, снижения их конфликтности и приближения к оптимально возможному уровню;
- проведение факторного анализа формирования профпланов молодежи с учетом изменений действия профориентационных факторов в перспективе;
- прогнозирование социально-трудовой и профессиональной ориентации молодежи;
- изучение мотивации профессиональных планов молодежи;
- изучение отношения молодежи к новым профессиям и специальностям;
- определение направлений, способов и методов изменения мотивации.

Полученная информация по этой категории молодежи позволит оценить трудовые и профессиональные планы выпускников, их направленность, устойчивость и согласованность с потребностями региональной экономики и рынка труда; оценить уровень адаптированности молодежи к рынку труда; представить оценку молодежи системы профессионального образования и на основе этого разработать рекомендации по совершенствованию образовательной сферы; разработать рекомендации по оптимизации профориентации данной категории молодежи. Все это может лечь в основу научного обоснования принимаемых решений в сфере профориентации, образования, формирования молодежного рынка труда, предоставить важный материал для разработки рекомендаций по развитию системы общеобразовательной и профессиональной подготовки, повышения квалификации с учетом выявленных особенностей и проблем а також разработки оптимальной модели инфраструктуры профориентации молодежи в регионе. Основываясь на результатах обследования данной категории, можно разработать рекомендации учебным заведениям, службам занятости, предприятиям, административным органам по работе с молодежью в ближайший период.

Література

1. Лібанова Е. Ситуація на ринку праці в контексті новітніх макроекономічних змін // Україна: аспекти праці. - 1996.-№6.- С.3-10.
2. Рынок труда. Учебник. / Под ред. проф. В.С. Буланова и В.А. Волгина. - М: «Экзамен», 2000. - 448 с.
3. Секретарюк В.В. Рынок труда в переходный период: вопросы теории, методологии, практики.- М.: Универсум Паблицинг, 1997. - 279с.
4. Социальная структура и социальные процессы. - М.: Наука, 1990.-234с.
5. Хентце Й., Метцнер Й. Теория управления кадрами в рыночной экономике.- Пер. с нем.- М.,1997.- 664 с.