

УДК 316.422.42:4.063.22



**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ
АСПЕКТЫ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
СУБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ
СОВРЕМЕННОГО ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ**

Воденко Константин Викторович

Доктор философских наук, профессор
Южного федерального университета,
первый заместитель главного редактора
журнала «Гуманитарий Юга России»,
г. Ростов-на-Дону;
профессор Южно-Российского
государственного политехнического
университета (НПИ) имени М.И. Платова,
г. Новочеркасск,
e-mail: vodenko-kv@rambler.ru

**INSTITUTIONAL ASPECTS
OF THE INTERACTION
OF THE SUBJECTS
IN SOCIAL AND LABOUR
RELATIONS AND HIGHER
EDUCATION
DEVELOPMENT
IN RUSSIA**

Vodenko Konstantin V.

Doctor of Philosophical Sciences,
Professor, Southern Federal University,
First Deputy of Editor-in-Chief
of «Humanities of the South
of Russia», Rostov-on-Don;
Professor,
Platov South-Russian State
Technical University,
Novocherkassk,
e-mail: vodenko-kv@rambler.ru

В данной статье на основе методологии междисциплинарности, интегрирующей установки социологического и экономического дискурсов, осуществлена попытка исследования специфики взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений и системы высшего образования в контексте методологии институционализма и неоинституционализма. Автор исходит из идеи о том, что система современного высшего образования интегрирована в субъектное пространство социально-трудовых отношений. Делается вывод о необходимости новых подходов как к управлению высшим образованием, так и к разработке

In the article, based on the interdisciplinary methodology, integrating the settings of sociological and economic discourse, an attempt to study the specificity of interaction of subjects of social and labor relations and higher education system is made in the context of institutionalism and neo-institutionalism. The author proceeds from the idea that the system of modern higher education is integrated into the subjective space of social and labor relations. The conclusion is that there is the need for new approaches to the higher education management, and to the development of scientific justification of the theories and principles of social and

научного обоснования теорий и принципов управления социально-трудовыми отношениями. Предложена институционально-уровневая концепция регулирования социально-трудовых отношений.

labor relations management. An institutional and level concept of social and labor relations regulation is offered.

Ключевые слова: система высшего образования, социально-трудовые отношения, субъекты, институционализм, неоинституционализм.

Keywords: higher education system, social and labor relations, subjects, institutionalism, neoinstitutionalism.

Введение

В последние годы в России регулирование социально-трудовой сферы носило специфический характер и не было в полной мере направлено на гармонизацию взаимоотношений рынка труда и системы формирования кадрового потенциала в образовательном пространстве. В результате основные направления государственного регулирования системы образования не оказывали опосредованного регулирующего воздействия на сферу труда и социально-трудовых отношений [1, с. 76–90]. В социально ориентированной и инновационной экономике как желаемом результате развития социально-экономической сферы России описанная ситуация не может быть приемлемой и нуждается в исправлении.

Сложившееся положение дел в силу своей актуальности нуждается в целостном и всестороннем изучении. В данной статье на основе методологии междисциплинарности [2], интегрирующей, в нашем случае, установки социологического и экономического дискурсов, мы попытаемся исследовать специфику взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений в пространстве системы высшего образования в контексте методологии институционализма и неоинституционализма.

Система высшего образования в субъектном пространстве социально-трудовых отношений

Существующая в России расстановка социально-экономических приоритетов контрастирует с реальными экономическими потребностями рынка труда и возможностями системы высшего образования, а экономический кризис, безусловно, способствует новому витку роста интереса к проблеме регулирования социально-трудовых отношений. В этой связи имеет место необходимость создания комплексной системы организационно-экономических механизмов, регулирующих занятость населения и поддерживающих баланс интересов субъектов социально-трудовых отношений.

Под социально-трудовыми отношениями понимают объективно существующие взаимосвязи и взаимоотношения между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. Социально-трудовые отношения характеризуют как социально-экономические и психологические аспекты названных взаимосвязей, так и правоотношения, отражающие фактические социально-трудовые отношения на институциональном, законодательном, нормотворческом уровнях. Система социально-трудовых отношений имеет достаточно сложную структуру, которая в условиях современной экономики включает следующие элементы (рис. 1) [4, 5].



Рис. 1. Система социально-трудовых отношений

Важным компонентом системы социально-трудовых отношений являются их субъекты: наемный работник, работодатель, государство. Но каково же место и какова же роль системы образования среди этих субъектов? Мы исходим из идеи о том, что система современного высшего образования интегрирована в субъектное пространство социально-трудовых отношений.

Качественные структурные сдвиги в развитии человеческого потенциала в условиях обеспечения современной потребности роста конкурентоспособности российской экономики приводят к тому, что приоритетным фактором модернизации современной российской экономики, безусловно, становится высшее образование, от специфики функционирования и развития уровня которого зависят процессы в социальной сфере и в сфере социально-трудовых отношений [3, 7].

Что касается специфики субъектов социально-трудовых отношений, то они выглядят сегодня следующим образом. На государственном уровне осознается значимость человеческого капитала для благосостояния страны. Человек заинтересован в получении профессиональных навыков и умений, которые впоследствии станут востребованным объектом купли-продажи на рынке труда. В свою очередь, работодатели чувствуют профессионально-квалификационную потребность в рабочей силе. Для высших учебных заведений подготовка высококвалифицированных кадров есть основная функция. Таким образом, государство, человек, работодатель и высшие учебные заведения являются заинтересованными сторонами и субъектами социально-трудовых отношений.

Взаимосвязь интересов субъектов социально-трудовых отношений и системы высшего образования

В сложившихся условиях можно говорить о наличии некоей диспропорции в учете интересов субъектов социально-трудовых отношений. Сфера высшего образования имеет имманентные признаки, которые отличают ее от других социально-экономических систем, которые создают общественные блага, так как предоставление и потребление образовательных услуг предполагают пользу, как на уровне личности, так и в государственном масштабе. Миссия высшего образования тесно взаимосвязана с интересами субъектов социально-трудовых отношений. Констатация наличия границ интересов субъектов обуславливает необходимость их качественной характеристики, которая представлена нами в таблице, обобщающей специфику удовлетворения интересов субъектов социально-трудовых отношений.

Осуществленный анализ специфики удовлетворения интересов субъектов социально-трудовых отношений (табл. 1) позволяет сделать ряд выводов:

1. Недостаточное внимание к согласованию интересов работодателя и системы образования имеет очевидный негативный результат для всех субъектов социально-трудовых отношений.

2. Вузы совершенствуют традиционные формы сотрудничества с работодателями, но при этом отсутствуют механизмы, которые позволят определить количественные и качественные аспекты профессионально-квалификационной потребности работодателя и общества в целом.

3. Нормы и правила, которые регулируют отношения субъектов, не способствуют в полной мере выявлению, систематизации и обнародованию потребностей работодателя в высококвалифицированных кадрах.

**Специфика удовлетворения интересов субъектов
социально-трудовых отношений**

Субъект социально-трудовых отношений	Цели и интересы субъекта социально-трудовых отношений	Перспективы повышения эффективности удовлетворения интересов субъектов социально-трудовых отношений
Личность	Получение профессионально-квалификационных качеств	Разработка и внедрение эффективных механизмов профессиональной ориентации личности
Работодатель	Удовлетворение профессионально-квалификационных потребностей в рабочей силе	Развитие форм участия работодателя в развитии социально-трудовых отношений и системе подготовки кадров; разработка механизмов определения профессионально-квалификационной потребности работодателя и общества в целом
Государство	Развитие общества с помощью накопления, систематизации и трансляции профессионально-квалификационных навыков	Разработка адекватного механизма регулирования социально-трудовых отношений и механизмов повышения эффективности взаимосвязи вузов и пространства приложения трудовых ресурсов
Система образования	Востребованность выпускников вузов в сфере приложения труда	Совершенствование формы сотрудничества с работодателями; повышение уровня трудоустройства выпускников

Российские образовательные стандарты нового поколения несут в себе базовые принципы Болонского процесса: направленность на результаты обучения, которые выражаются в виде компетенций, при учете трудозатрат, включающих в себя зачетные единицы. Участие профессиональных объединений работодателей в разработке стандартов становится обязательным условием, и если это возможно – формулирование компетенций выпускников с использованием новых профессиональных стандартов (рис. 2). Взаимодействие профессионального сообщества с учебными заведениями является приоритетным направлением совершенствования социально-трудовых отношений.



Рис. 2. Участие работодателей в развитии системы непрерывного образования и формирования компетенций работников

Стоит предполагать, что от такого сотрудничества положительные результаты достигают все стороны социального партнерства: работодатель получает квалифицированного специалиста, который после окончания обучения имеет готовность приступить к выполнению должностных обязанностей; образовательное учреждение приобретает возможность подготовки выпускников, которые будут востребованы на рынке труда, что, в свою очередь, повлияет на престиж вуза, степень доверия общества к его образовательным услугам [см.: 7, с. 11–19].

Вышеперечисленные принципы взаимодействия с работодателями предоставили возможность вузам осуществлять разработку новых образовательных программ, учитывая потребности местного (регионального) рынка труда, образовательных и научных традиций, инноваций, индивидуальных методических разработок и т. п. Все эти меры, в свою очередь, привели к повышению качества профессиональной подготовки выпускников.

Последовательность удовлетворения интересов субъектов социально-трудовых отношений отражена в соответствующей схеме (рис. 3). Интересы работодателя удовлетворяются при максимальном уровне профессионально-квалификационного соответствия, который обуславливает высокий уровень продуктивности труда наемного работника (1). Интересы государства удовлетворяются при условии увеличения выручки от реализации продукции и заключаются в увеличении объемов налоговых поступлений (2). Интересы вуза удовлетворя-

ются при постоянном увеличении лицензионного объема и объема госзаказа, который определяется спросом на определенные направления подготовки (специальности) (4). Интересы личности удовлетворяются при высоких ежемесячных выплатах на одного сотрудника, которые работодатель согласен выплачивать за профессионализм персонала (6). Интересы работодателя удовлетворяются при целевом использовании налогов, когда государство выполняет обязательства по подготовке необходимых работодателю специалистов с высшим образованием (7). Интересы государства удовлетворяются при условии увеличения ВВП и уровня жизни населения, что невозможно без подготовки необходимых экономике специалистов (8).



Рис. 3. Последовательность удовлетворения интересов субъектов социально-трудовых отношений

Обобщая все вышесказанное, следует отметить, что единое пространство социально-трудовых отношений – это сложная структура, субъекты которой должны постоянно устанавливать рациональные правила связи между собой.

Институционально-уровневая концепция регулирования социально-трудовых отношений

Вполне очевидно, что специфика регулирования социально-трудовых отношений тесно связана с развитием системы образования. К исследованию специфики института образования вполне уместным представляется применять институциональную методологию. По мнению Д. Норта, институты – это «формы ограничений, созданных людьми для того, чтобы придать определённую структуру человеческим взаимоотношениям» [8, с. 18], или, выражаясь более упрощённо, правила игры в обществе, которые образуют побудительную структуру общества. В составе институтов Д. Норт выделяет три главные составляющие:

- неформальные ограничения (традиции, обычаи, социальные условности);
- формальные правила (конституции, законы, судебные прецеденты, административные акты);
- механизмы принуждения, обеспечивающие соблюдение правил (суды, полиция и т. д.).

Институты являются регламентирующей основой, которая определяет порядок взаимодействия субъектов экономических отношений друг с другом. Изучение институциональных моделей показало органическую взаимосвязь факторов, влияющих на экономическое развитие вообще [2]. Исследования институционалистов показали, что развитие включает в себя не только экономическую подсистему, но и широкий спектр неэкономических переменных, включая формальные и неформальные институты, культуру и всю систему ценностей, без которой полноценное развитие невозможно [9, с. 350].

По мнению российского социолога Ф.Э. Шереги, институт образования является базисным социальным институтом, определяющим уровень научно-технического, экономического и культурного прогресса общества [10, с. 7]. В рамках институционального подхода под образованием понимают устойчивую форму организации общественной жизни и совместной деятельности людей, включающую в себя совокупность лиц и учреждений, наделенных властью и материальными средствами для реализации социальных функций и ролей, управления и социального контроля, в процессе которых осуществляются обучение, воспитание, развитие и социализация личности с последующим овладением ею профессией, специальностью, квалификацией.

Важной характеристикой образования как социального института является выполнение им функций. Под функциями социальных институтов обычно понимают социально-исторические универсалии данного института, различные последствия их деятельности, влияющие определенным образом на сохранение и поддержание стабильности социальной системы в целом. На данном этапе не создано единого определения функций социального института образования. Во многом это обусловлено различием методологических ориентаций ученых, а также тем фактором, что социальная отдача и результативность образования отложены во времени [см.: 11]. Институт образования выполняет в обществе определенные экономические функции. К экономическим функциям образования относят формирование институтом образования социально-профессиональной структуры общества и работников, владеющих необходимыми знаниями, умениями, навы-

ками. Институт образования воздействует на экономику через соответствующую подготовку участников производственного процесса – как профессиональную, так и социальную. Иными словами, образование как социальный институт характеризуется особой системой функций, ориентированных на определенные общественные потребности. Выполнение этих функций способствует, с одной стороны, поддержанию целостности и развитию общества, с другой – воспроизводству самого института образования.

В современной экономической науке получил широкое распространение неинституционализм, который в России представлена трудами таких ученых, как Р.И. Капелюшников, Р.М. Нуреев, А.Н. Олейник, В.В. Радаев, В.Т. Рязанов, А.Е. Шаститко и др. [9, 12, 13]. Рост интереса учёных к новой институциональной экономической теории отражается в заимствовании её концептуального и методологического материала в различных смежных научных направлениях. Используя положения неинституционализма, мы попытаемся построить теоретическую модель регулирования социально-трудовых отношений, которая могла бы комплексно отражать эти отношения и взаимосвязи между ее субъектами в процессе осуществления трудовой деятельности.

В рамках неинституциональной теории совокупность трудовых отношений рассматривается как целостный феномен, в условиях постоянных изменений в обществе именно она может выступать основой качественного исследования социально-трудовых отношений в условиях поливариантности их развития. Данная методология в силу своей понятности, логичности, соответствия тенденциям гуманизации экономики и трудовых отношений позволит определить возможные пути развития социально-трудовых отношений, потенциал текущих инноваций в сфере их регулирования [см.: 14].

За основу нами представляется необходимым взять исследовательскую схему Н. Флигстина [15], которая с учётом специфики изучаемого предмета включает в себя три элемента и выглядит следующим образом:

- институциональные образования, позволяющие субъектам осуществлять трудовую деятельность;
- мотивационные структуры агентов, которые определяют причины их действий;
- концепции контроля, которые позволяют агентам интерпретировать свои действия и действия других агентов и формировать определённое трудовое поведение.

Данные элементы связаны между собой, так как институциональные образования воздействуют на хозяйственных агентов и совместно выражаются в концепциях контроля. Нам представляется вполне возможным предложить институционально-уровневую концепцию регулирования социально-трудовых отношений (рис. 4).

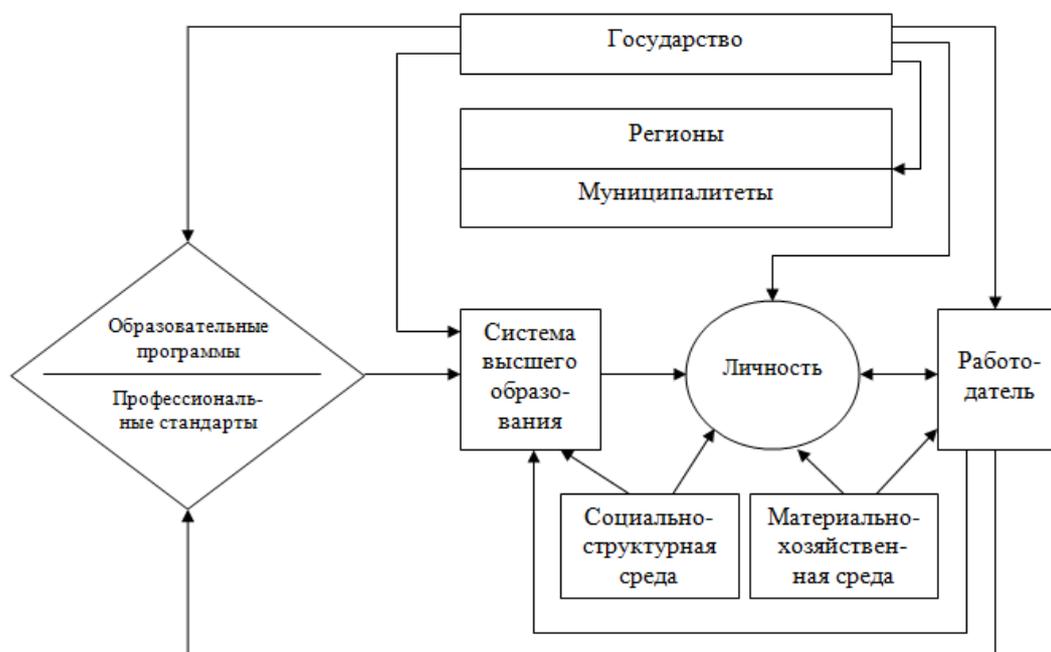


Рис. 4. Институционально-уровневая концепция регулирования социально-трудовых отношений

В предложенной концепции максимально учтены интересы всех субъектов социально-трудовых отношений (человек, работодатель, государство, система образования), всех уровней управленческого воздействия на систему социально-трудовых отношений (государственный, региональный, муниципальный), специфика развития современной системы высшего образования (разработка образовательных программ на основе учета федеральных государственных образовательных стандартов и профессиональных стандартов).

Выводы

Итак, на основе методологии междисциплинарности, интегрирующей, в нашем случае, установки социологического и экономического дискурсов, осуществлена попытка исследования специфики взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений и системы высшего образования в контексте методологии институционализма и неинституционализма. Автор исходил из идеи о том, что система современного высшего образования интегрирована в субъектное пространство соци-

ально-трудовых отношений. С нашей точки зрения, именно в рамках институционального подхода представляется вполне возможным проанализировать специфику развития системы современного высшего образования и предложить адекватные механизмы совершенствования управления ею. А на основе неинституционального подхода можно наиболее полно и развёрнуто исследовать феномен социально-трудовых отношений в силу того, что они всегда представляют собой определённую совокупность, изучать которую необходимо целостно. Именно в рамках неинституциональной теории можно выработать механизм управления и контроля развития социально-трудовых отношений. На основе этих положений нами предложена институционально-уровневая концепция регулирования социально-трудовых отношений.

Литература

References

1. Дюжиков С.А. Современное Российское государство в условиях формирующегося рынка образовательных услуг. Ростов н/Д., 2010. 224 с.

2. Лубский А.В. Междисциплинарные научные исследования: когнитивная «мода» или социальный «вызов» // Социологические исследования. 2015. № 10. С. 3–11.

3. Воденко К.В. Современная социально-экономическая политика: культурные и философские основания // Гуманитарий Юга России. 2014. № 3. С. 77–89.

4. Соболев Э.Н. Социально-трудовые отношения в России начала XX века: противоречия догоняющего развития // Вестник Института экономики РАН. 2010. № 3. С. 17–31.

5. Нехода Е.В. Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 302. С. 160–167.

6. Воденко К.В., Черных С.С. Диверсификация роли института высшего образования в процессе воспроизводства и концентрации социального капитала // Гуманитарий Юга России. 2015. № 4. С. 165–172.

7. Качество профессионального образования и институциональные основы внешней экспертизы / Л.И. Щербакова [и др.]. Новочеркасск, 2015. 237 с.

8. Норт Д. Институты, институцио-

1. Dyuzhikov S.A. Sovremennoe Rossiiskoe gosudarstvo v usloviyakh formiruyushchegosya rynka obrazovatel'nykh uslug. Rostov n/D., 2010. 224 s.

2. Lubsky A.V. Mezhdistsiplinarnye nauchnye issledovaniya: kognitivnaya «moda» ili sotsial'nyi «vyzov» // Sotsiologicheskie issledovaniya. 2015. № 10. S. 3–11.

3. Vodenko K.V. Sovremennaya sotsial'no-ekonomicheskaya politika: kul'turnye i filosofskie osnovaniya // Gumanitarniy Yuga Rossii. 2014. № 3. S. 77–89.

4. Sobolev E.N. Sotsial'no-trudovye otnosheniya v Rossii nachala XX veka: protivorechiya dogonyayuschego razvitiya // Vestnik Instituta ekonomiki RAN. 2010. № 3. S. 17–31.

5. Nekhoda E.V. Transformatsiya truda i sotsial'no-trudovykh otnosheniy v usloviyakh perekhoda k postindustrial'nomu obschestvu // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. 2007. № 302. S. 160–167.

6. Vodenko K.V., Chernykh S.S. Diversifikatsiya roli instituta vysshego obrazovaniya v protsesse vosproizvodstva i kontsentratsii sotsial'nogo kapitala // Gumanitarniy Yuga Rossii. 2015. № 4. S. 165–172.

7. Kachestvo professional'nogo obrazovaniya i institutsional'nye osnovy vneshnei ekspertizy / L.I. Shcherbakova [i dr.]. Novocherkassk, 2015. 237 s.

8. Nort D. Instituty, institutsional'nye iz-

нальные изменения и функционирование экономики. М., 1997. 180 с.

9. Институциональная экономика / под ред. А. Олейника. М., 2005. 704 с.

10. *Шереги Ф.Э.* Социология образования: прикладные исследования. М., 2001. 463 с.

11. *Вороненко А.И.* Образование как социальный институт: теоретико-методологические проблемы изучения // Социологические исследования. 2010. № 3. С. 20–27.

12. *Радаев В.В.* Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы // Журнал социологии и социальной антропологии. 2001. Т. IV, № 3. С. 109–130.

13. *Шаститко А.Е.* Новая институциональная экономическая теория. М., 2002. 591 с.

14. *Долженко Р.А.* Исследовательская схема трудовых отношений с позиции нового институционального подхода // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2014. № 4. С. 23–30.

15. *Fligstein N.* Fields, Power and Social Skill: A Critical Analysis of the New institutionalisms // Экономическая социология. 2001. Т. 2, № 1. С. 4–25.

meneniya i funktsionirovanie ekonomiki. M., 1997. 180 s.

9. *Institutsional'naya ekonomika / pod red. A. Oleynika. M., 2005. 704 s.*

10. *Sheregi F.E.* Sotsiologiya obrazovaniya: prikladnye issledovaniya. M., 2001. 463 s.

11. *Voronenko A.I.* Obrazovanie kak sotsial'nyi institut: teoretiko-metodologicheskie problemy izucheniya // Sotsiologicheskie issledovaniya. 2010. № 3. S. 20–27.

12. *Radaev V.V.* Novyi institutsional'nyi podkhod: postroenie issledovatel'skoy skhemy // Zhurnal sotsiologii i sotsial'noy antropologii. 2001. T. IV, № 3. S. 109–130.

13. *Shastitko A.E.* Novaya institutsional'naya ekonomicheskaya teoriya. M., 2002. 591 s.

14. *Dolzhenko R.A.* Issledovatel'skaya skhema trudovykh otnoshenii s pozitsii novogo institutsional'nogo podkhoda // Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika». 2014. № 4. S. 23–30.

15. *Fligstein N.* Fields, Power and Social Skill: A Critical Analysis of the New institutionalisms // Ekonomicheskaya sotsiologiya. 2001. T. 2, № 1. S. 4–25.