

Боталова Наталья Владимировна

**Разработка региональной системы социального
партнерства в сфере труда**

Специальность:

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством

(экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание учёной степени

кандидата экономических наук

Ижевск 2007

Работа выполнена в ГОУВПО «Удмуртский государственный университет»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Первошиков Юрий Семенович

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Головина Ольга Дмитриевна

кандидат экономических наук,
Варгин Николай Леонидович

Ведущая организация: ФГУП «Всероссийский центр уровня жизни»

Защита состоится 15.05.2007 в 15 часов на заседании диссертационного совета ДМ 212.275.04 в ГОУВПО «Удмуртский государственный университет» по адресу: 426034, Ижевск, ул. Университетская, 1, корп. 4, ауд. 431.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», с авторефератом на официальном сайте ГОУВПО «УдГУ» <http://v4.udsu.ru/science/abstract>

Автореферат разослан «14» апреля 2007 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук, профессор

А. С. Баскин

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В современной России идет интенсивный процесс экономических, социальных, политических и духовных преобразований. Эти преобразования имеют коренной, радикальный характер, изменяющий всю совокупность общественных отношений.

Несмотря на наличие определенной общности некоторых социально-экономических интересов, взаимодействие основных субъектов этих отношений – работников и работодателей – определяется наличием противоречий и возникающих на этой основе различий.

Вследствие этого в обществе рыночной экономики приобретает особую значимость проблема **необходимости регулирования социально-трудовых отношений**.

В современном цивилизованном демократическом обществе, в странах с социально ориентированной рыночной экономикой формируется принципиально новый тип социально-трудовых отношений и качественно новый принцип регулирования этих отношений.

Суть этих новаций заключается в том, что, во-первых, наемный работник перестает быть только объектом социально-трудовых отношений, и наряду с собственником, предпринимателем, работодателем становится активным субъектом самих этих отношений и активным субъектом их регулирования на различных уровнях.

Во-вторых, важнейшим принципом регулирования социально-трудовых отношений становится принцип равноправного участия в этом процессе государства, представителей собственника, предпринимателя, работодателя и представителей работника.

Именно социальное партнерство составляет суть современной цивилизации в развитых демократических странах рыночной экономики, суть цивилизованного и эффективного регулирования социально-трудовых отношений, предотвращения или мирного разрешения социальных конфликтов, гарантию социального согласия и прогресса.

Социальное партнерство – единственно возможная разумная альтернатива, с одной стороны, социальному соглашательству, ведущему к попранию насущных интересов и прав работников, и с другой стороны, – социальным потрясениям, неминуемо ведущим к насилию и кровопролитию.

Далее, в современных условиях, когда и в России уже накоплен определенный опыт развития социального партнерства и, главное, когда на первый план выходят потребность не только теоретического анализа проблем социального партнерства, но и практическое обеспечение баланса реализации коренных социально-экономических интересов работников, работодателей и государства, особое значение приобретают изучение и обобщение практического опыта реализации принципов социального партнерства при регулировании социально-трудовых отношений, изучение механизма

функционирования социального партнерства, форм и методов достижения его целей.

Степень научной разработанности проблемы. Имеется целый ряд исследований и научных публикаций, в которых рассматриваются методологические проблемы системы социального партнерства, анализируются основные понятия и категории, субъекты системы социального партнерства и принципы ее функционирования. Данные вопросы рассмотрены в работах Бэкона Ф., Гоббса Т., Ю.С. Перевощикова, В.Н. Бобкова, О.И. Меньшикова, В.И. Редюхина, Ф.И. Гаиннулиной, Г.Ю. Семигина, А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой, С.Н. Щегловой и других специалистов. Однако при всей несомненной важности и значимости этих исследований и публикаций, в них, в качестве объекта исследования, определяется или анализируется лишь деятельность субъектов системы социального партнерства, но не раскрывается, как количественно измерить какой уровень социального партнерства существует между её субъектами.

Цель исследования – разработать концепцию оценки уровня добротности социального партнерства.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

- Рассмотрено понятие "социальное партнерство" его сущность и общественное назначение.

- Уточнено место, роль социально-трудовых отношений в развитии системы социального партнерства.

- Выявлены институциональные противоречия в социальном партнерстве как причины возникновения проблем в сфере труда.

- Разработана методика исследования уровня добротности социального партнерства в сфере труда.

- Рассмотрены особенности формирования социально-трудовых отношений в системе социального партнерства в высокодотационных социально-территориальных образованиях.

- Разработаны предложения по совершенствованию региональной системы социального партнерства, отражающие основные особенности социально-территориального образования.

Объектом исследования является система социально-трудовых отношений.

Предмет исследования – взаимоотношения субъектов социального партнерства в региональной системе социально-трудовых отношений.

Область исследования – соответствует требованиям паспорта и специальностей ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): 8.15 – Социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых и социально-экономических отношений в рыночном хозяйстве.

Теоретической и методологической основой диссертации является критическое осмысление, синтез идей и положений представителей,

отечественных и зарубежных специалистов, которая нашла отражение в трудах Ж. Ж. Руссо, Т. Парсонса, Ю.С. Перевощикова, В.Н. Бобкова, О.И. Меньшикова, В.И. Некрасова, Б.М. Генкина, В.А. Михеева, Н.Н. Олимских и ряда других авторов.

В работе над диссертацией применялись общенаучные методы сравнительного анализа и обобщения, метод факторного анализа, принципы квалиметрии, экономико-статистического и экономического анализа, логический анализ и другие методы

Информационная база исследования представлена нормативно-правовыми актами Российской Федерации, нормативно-правовыми и методическими документами и материалами министерств и ведомств, нормативно-правовыми актами субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, данными Государственного комитета статистики Российской Федерации и Коми-Пермяцкого округа, данными Государственной инспекции по охране труда, специализированной нормативно-справочной литературой, результатами научных исследований российских и зарубежных учёных.

Новизна диссертационной работы заключается в следующем:

- уточнено понятие социального партнерства в сфере труда;
- обоснована кибернетическая модель структурных процессов взаимодействия партнеров и её применение в сфере трудовой деятельности;
- разработана методика сбора и обобщения информации и методика количественного расчета уровня добротности социального партнерства с позиции разных участников партнерских отношений.
- предложены мероприятия по совершенствованию системы социального партнерства в сфере труда.

Практическая значимость исследования состоит в том, что предлагаемая методика сбора и обобщения информации и методика количественного расчета уровня добротности социального партнерства может непосредственно применяться в практике определения позиций разных участников партнерских отношений. Расчётный количественный показатель уровень добротности социального партнерства применим при социально-экономическом исследовании, как на микро, так и на макроуровне. Он даёт возможность менеджменту компании непосредственно на практике оценить существующий уровень социального партнерства и исходя из этого формировать дальнейшую стратегию развития социального менеджмента на предприятии. Таким образом, мы получаем универсальный критерий, с помощью которого мы можем оценить предприятия как внутри отрасли, так и проводить межотраслевой анализ.

Апробация результатов работы. Результаты работы докладывались и обсуждались на Научно-практической конференции Кудымкарского института – филиала Удмуртского государственного университета (Кудымкар, 2004г.), VIII Всероссийском форуме молодых учёных и

студентов «Конкурентоспособность территорий и предприятий во взаимозависимом мире» (Екатеринбург, 2005 г.). межрегиональной научно-практической конференции «Высшее образование и наука Коми-Пермяцкого округа в социокультурном и экономическом пространстве Пермского края» (Кудымкар, 2006 г.).

По теме диссертации опубликовано 10 научных работ объёмом 8,68 п.л. (авторский вклад 3,37 п.л.).

Структура и объем диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных литературных источников из 104 наименований, приложений. Общий объем диссертации составляет 199 страниц машинописного текста, включающего 11 таблиц, 7 рисунков, 7 расчетных формул.

Основное содержание работы

Во введении обоснована актуальность исследования, показана степень разработанности проблемы, определены цели и задачи исследования, сформулированы теоретические и методологические основы работы, изложена научная новизна и ее практическая значимость.

В первой главе «Конституирующее значение социально-трудовых отношений в системе социального партнерства» дано определение понятию «социальное партнерство», согласно которому социальное партнерство рассматривается с трёх точек зрения как научное понятие; как социально-экономическая категория; и как часть науки экономики труда. Кроме того, в данной главе раскрываются основные институциональные противоречия и обосновывается кибернетическая модель структурных процессов взаимодействия партнеров и её применение в сфере трудовой деятельности.

Во второй главе «Моделирование системы социального партнерства на региональном уровне» рассматривается разработанная нами методика сбора и обобщения информации и методика количественного расчета уровня добротности социального партнерства с позиции разных участников партнерских отношений, а также проводится анализ существующего уровня социального партнерства в сфере труда в КПО.

В третьей главе «Методические и организационно-правовые основы региональной системы социального партнерства в сфере труда в социально-территориальных образованиях» представлены расчетные значения квалиметрического показателя уровня добротности социального партнерства на примере четырех предприятий КПО, представляющих сферу услуг, производство и сельское хозяйство; представлена разработанная региональная программа улучшения условий и охраны труда; показаны преимущества метода расчета уровня добротности социального партнерства с использованием квалиметрических показателей. Квалиметрический метод позволил диссертанту показать простоту расчета уровня добротности социального партнерства и его практическую значимость

В заключении диссертации подведены краткие итоги выполненных

исследований, высказаны пути расширения полученных результатов.

2. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Развёрнутая авторская трактовка понятия социальное партнерство в сфере труда.

На сегодняшний день в различной литературе существует большое количество определений социального партнерства как российских, так и зарубежных исследователей. Если рассматривать понятийный аппарат западных стран, то возникает проблема его теоретической адаптации. Если обратиться к толкованию социального партнерства отечественных специалистов то единого определения также не сложилось, хотя оно и регламентировано нормативно-правовыми актами.

В широком смысле под социальным партнерством понимают отношения по поводу социального воспроизводства населения в целом и образующих его групп, общностей и слоев; установления и воспроизводства социально допустимой системы неравенств, обусловленных разделением труда, места и роли отдельных социальных групп в общественном производстве и воспроизводстве.

В широком плане предмет социального партнерства включает в себя не только сферу труда, занятости, распределения доходов, но сферу потребления, здравоохранения, образования, а также подготовку и переподготовку кадров, социальное страхование и пенсионное обеспечение

Поскольку это тип отношений в первую очередь между работниками и работодателями, основной сферой его функционирования являются социально-трудовые отношения.

По нашему мнению наиболее широким и уточняющим является определение, сформулированное в трех аспектах.

Социальное партнерство в сфере труда – это научное понятие, отражающее принципы и методы взаимодействия людей в системе социально-трудовых отношений.

Социальное партнерство в сфере труда – это социально-экономическая категория, отражающая централизованную систему отношений в социально-трудовой сфере – между различными профессиональными группами.

Социальное партнерство в сфере труда – это часть науки экономики труда, которая изучает результат взаимодействия людей в сфере трудовой деятельности.

Из первого определения вытекает необходимость:

– теоретического обоснования социального партнёрства как явления, находящегося на стыке таких наук, как философия, экономика, право и социология;

– подведения теоретической базы под это явление с целью формулирования практических подходов к реализации социального партнёрства на микро- и макроуровне;

– создания административно-правовой базы, на основании которой будет происходить законодательное регулирование заинтересованных сторон;

– теоретического обоснования взаимных претензий сторон в системе работник – работодатель как с правовой, так и с экономической точки зрения, т.е. необходимо изначально убрать возможность конфликта и перевести его из социальной плоскости в экономико-правовую.

Если первое определение формулирует теоретические основы социального партнёрства, то второе и третье определяют его практические аспекты на микро- и макроуровне, уже исходя из чётко сформулированных и теоретически разработанных основ социального партнёрства. Основой социального партнёрства на макроуровне прежде всего выступает централизация, так как на уровне профобразований, отраслевых союзов работников и работодателей двухсторонние соглашения неспособны урегулировать все взаимные претензии сторон, и единственной стороной, способной выступить в качестве независимого арбитра, может быть только государство. Во-первых, оно выступает как источник права с одной стороны и как реализатор санкций с другой стороны. Во-вторых, государство заинтересовано в предотвращении социальных конфликтов, что вынуждает его выступать на стороне работника, но оно не менее заинтересовано и в экономическом росте, что в свою очередь заставляет и стимулирует его активно помогать работодателю. Всё это ставит государство в уникальную позицию по отношению противоборствующим сторонам, и именно оно максимально заинтересовано в реализации систем социального партнёрства.

Третье определение показывает уже практическую составляющую социального партнёрства на уровне непосредственного применения, и самое важное, что, исходя из него формируются, система и критерии оценки уровня социального партнёрства на практике.

Это позволяет применять математические и статистические методы оценки для исследования социального партнёрства. Применение математических моделей создает единую систему оценки, как по отраслям, так и межотраслевой анализ социального партнёрства, подводя под эту теорию, обоснованную методику практического расчета

2. Кибернетическая модель структурных процессов взаимодействия партнеров и её применение в сфере трудовой деятельности

На основе законодательных документов о социальном партнёрстве и учитывая традиции организации и реализации управления трудовыми процессами в советский период нами представлена кибернетическая модель структурных процессов взаимодействия партнеров в сфере трудовой деятельности (рис. 1).

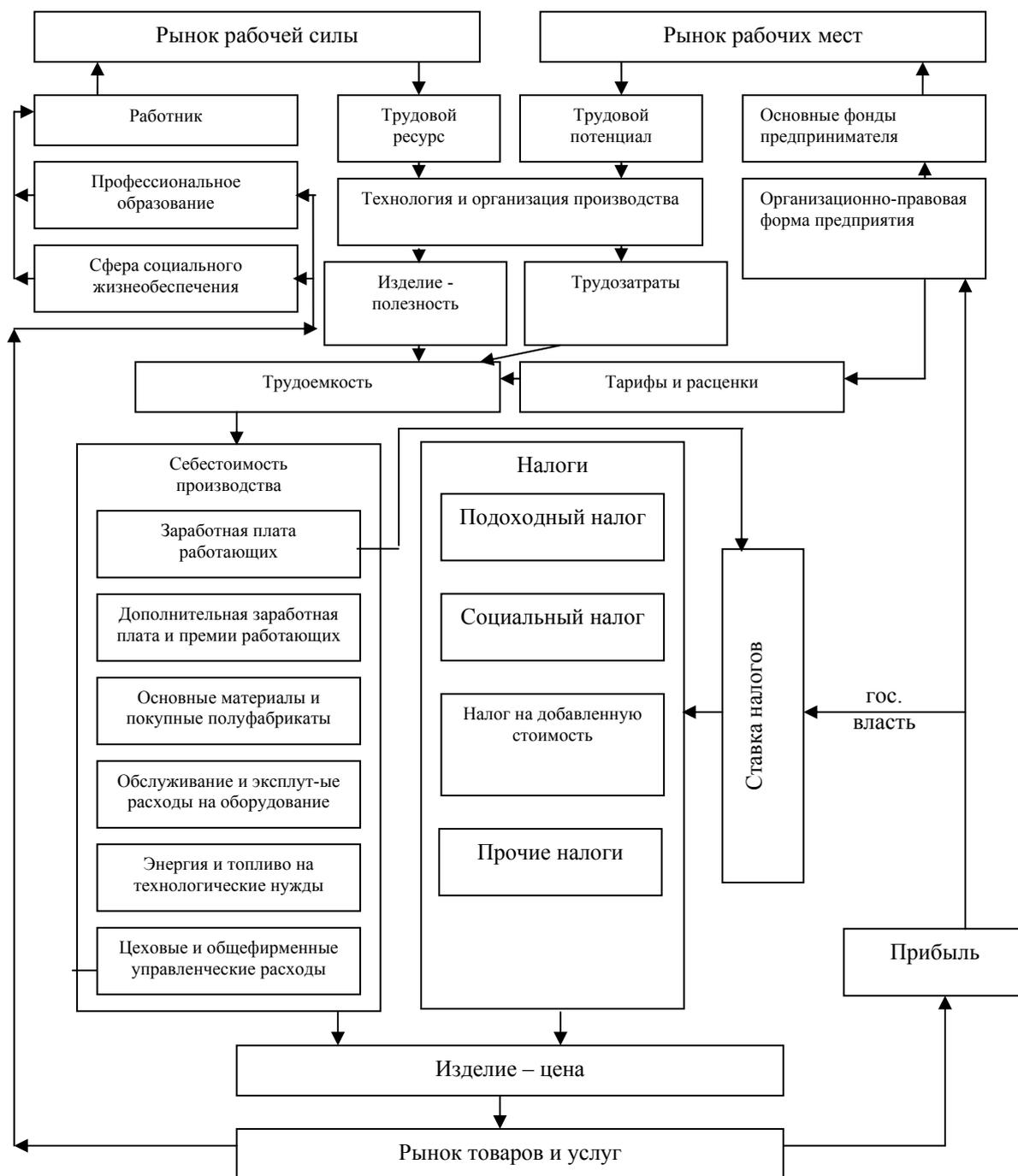


Рис.1 Кибернетическая модель структурных процессов взаимодействия партнеров в сфере трудовой деятельности

При раскрытии структуры процессов взаимодействия партнеров в сфере трудовой деятельности мы используем такие понятия как трудовой ресурс, трудовой потенциал. Различные авторы совершенно по-разному толкуют два таких понятия. Одни из них считают, что трудовые ресурсы и трудовой потенциал одно и то же, другие авторы их разделяют, в статистической отчетности есть попытки разделить фрагменты в условиях так называемой рыночной экономике, но, однако точного разделения этих понятий пока нет. Основной нашей задачей является попытка обобщить ранее высказанное разными учеными, статистиками, политическими деятелями, другими исследующими этот вопрос или работающими на рынке

труда. Понятиям трудовые ресурсы и трудовой потенциал трактовку можно дать любую, но сначала надо найти тот объект, к которому можно отнести понятие трудовые ресурсы и тот субъект, к которому можно отнести трудовой потенциал. Мы придерживаемся, мнения Ю.С. Перевощикова, что трудовые ресурсы отделены от трудового потенциала и трудовой потенциал является не характеристикой трудовых ресурсов, а относится к оценочным критериям рабочих мест как к производственному месту, где реально функционирует трудовой ресурс.

Как видно из изложенного нами принимается четкая позиция:

- трудовые ресурсы – это ресурсы работника
- трудовой потенциал – это возможные (необходимые) требования работодателя к трудовым ресурсам
- рабочее место – производственное пространство, где реализуется трудовой ресурс работника и трудовой потенциал работодателя.

В самом деле, даже самые поверхностные явления рынка труда позволяют четко декларировать:

– работник на рынок труда представляет свой квалиметрически обоснованный трудовой ресурс, подтверждаемый паспортом, трудовой книжкой, медицинским подтверждением здоровья и документами об образовании и характеристиками о практическом опыте работы;

– работодатель на рынок труда выставляет свои рабочие места с количественными (квалиметрическими) характеристиками трудового потенциала, документированного паспортом рабочего места, подтвержденного государственными аттестатами и сертификатами соответствия.

В реальной действительности соединение трудовых ресурсов (рабочей силы работника) с трудовым потенциалом (оживления рабочих мест) составляет систему функционирования определенной совокупности рабочих мест по технологической логике создания продукции, обладающей стоимостью и ценностью.

Таким образом, трудовые ресурсы, соединяясь с трудовым потенциалом, данным в форме совокупности предметов и средств труда и энергетических источников, создают изделие с его полезными потребительскими свойствами.

Действующие нормативы расходования различных производственных ресурсов должны определять, главным образом, в условиях рынка тот экономический интерес предприятий и их конечный результат, который позволяет правильно планировать виды и объемы выпускаемой продукции, а также допустимый расход ресурсов и величину предполагаемых ресурсов. Предметом нашего исследования является результат социально-трудовых отношений на предприятии. Мы считаем, что трудоемкость продукции (работ, услуг) является одним из первичных и главных квалиметрических показателей, обобщающих технико-экономическую характеристику деятельности первичного социума – предприятия. Нормировать трудоемкость –

значит, установить количество труда, необходимого для производства какой-либо продукции. В этом смысле нормирование труда является неотъемлемой функцией любого общественного производства и поэтому имеет исторически объективный характер. В современных условиях мы исходим из того, что социально-трудовые отношения, построенные на основании трудовых нормативов, можно признать социально-справедливыми и юридически признаваемыми.

Какова сущность трудовых норм, представляемых в системе нормативов? Количественная и качественная (квалиметрическая) оценка труда получается в результате его нормирования непосредственно в первичном социальном коллективе – организации (предприятии). При нормировании труда определяются необходимые затраты рабочего времени на выполнение единицы работы или производство единицы продукции при рациональном построении трудового процесса в конкретных производственных условиях. Чтобы норма труда могла стать арбитражным критерием в организации социально-трудовых отношений в современной системе социального партнерства, она должна соответствовать ряду требований:

- быть прогрессивной, то есть разработанной для спроектированного трудового процесса с учетом достижений науки и передовой практики, предусматривающей применение рациональных приемов и методов труда, обеспечивающих наиболее эффективное выполнение определенного вида работы (технологической операции);

- иметь техническое, экономическое, физиологическое, информационно-психологическое и социальное обоснование, то есть норма должна быть установлена аналитическим методом целесообразного использования техники и рабочего времени, установления нормальных условий труда, оптимального режима труда и отдыха, соблюдения правил техники безопасности и охраны труда; одним словом – на основе проекта рациональной организации труда на рабочем месте, являющемся собственностью одного из участников социального партнерства – работодателя;

- иметь подробное и четкое описание организационных и технологических условий выполнения разрабатываемых норм труда;

- обеспечивать одинаковую и оптимальную напряженность трудовых процессов при их выполнении;

- должна быть выражена качественно через квалиметрический показатель трудозатрат.

Перечисленные требования позволяют нам утверждать, что объектом рассмотрения, согласования, принятия и юридического подтверждения между социальными партнерами являются трудовые нормы и нормативы.

Следовательно, основное содержание социально-партнерских процедур взаимосвязей, относящихся к первичному объекту микроэкономики – рабочему месту, должны предусматривать содержание нормирования труда исходя из требований:

- изучения и всестороннего анализа производственных условий и состояния организации трудовых процессов в микроэкономическом социуме – коллективе предприятия (ОАО, ЗАО, ООО, ТОО и т. п.);
- изучения и анализа передового опыта внутри самого предприятия и в соответствующих конкурирующих предприятиях;
- создания системы норм и нормативов для проектирования рациональных трудовых процессов, для технической, физиологической, информационно-психологической и экономической оценки спроектированных вариантов организации труда;
- привлечения непосредственных исполнителей работ к установлению и внедрению норм труда;
- использования методов производственной проверки норм;
- определения категорий персонала (работников) и видов производственных процессов, в которых критерием для оценки социально-трудовых отношений будут норма-часы и трудо-часы;
- условий, методов паспортизации рабочих мест; содержания и формы паспортов рабочих мест;
- взаимного контроля за выполнением норм и их пересмотра при соответствующих изменениях условий труда.

В рыночных условиях вся система нормирования и разработки норм труда, по нашему наблюдению, оказалась полностью разрушенной, и государство практически ушло с арены регулирования конкретных трудовых отношений.

Однако ст. 2 ТК РФ предусматривает «установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением». А ст. 159 утверждает, что «работникам гарантируется государственное содействие системной организации нормирования труда».

Следовательно, богатейший опыт советской системы нормирования труда не может быть обойден в социальном партнерстве в Российской Федерации, если это партнерство будет организовано на научных принципах социального менеджмента.

Итак, в общественной системе взаимоотношений социально-трудовые отношения базируются на технически и психофизиологически обоснованных нормативах труда. Социально-трудовые отношения, построенные на основании трудовых нормативов, для любого общественного производства можно считать социально справедливыми, юридически признаваемыми.

При этом трудоемкость продукции приобретает в производственном и социальном менеджменте исключительно важное место как первичный показатель технического совершенства производства изделий и как первичный показатель функционирования системы экономических и социальных показателей предпринимательской деятельности общества.

Исходя из трудоёмкости трудового процесса происходит формирование заработной платы. Эта связь наблюдается благодаря прямой зависимости между квалификацией рабочего и уровнем его заработной

платы. Совместно с расходами на материалы и полуфабрикаты, с эксплуатационными и управленческими расходами формируется себестоимость производства готового продукта, т.е. мы видим связь между трудоёмкостью и соотношением цена-изделие. Необходимо также отметить постоянный рост трудоёмкости современного производства, так как оно становится всё более высокотехнологичным и количество затраченного труда на единицу товара или услуги постоянно растёт. Это в свою очередь меняет процентное содержание налогов выплачиваемых с единицы произведенной продукции работником и работодателем в сторону увеличения в ней размера налогов выплачиваемых работником. Налогообложение последний фактор в формировании конечной цены товара или услуги перед его выходом на рынок товаров и услуг.

Необходимо рассмотреть два финансовых потока образующихся после продажи товара: расходование прибыли, полученной работодателем, и заработная плата, полученная соответственно работником. Часть прибыли работодатель вкладывает в основные фонды, в результате чего улучшает рынок рабочих мест. В свою очередь работник, получив заработную плату, для того, чтобы соответствовать требованиям, предъявляемым работодателем к трудовым ресурсам, тратит её на своё жизнеобеспечение и повышение своей квалификации, чтобы соответствовать растущим запросам работодателя. Здесь необходимо отметить, что такой фактор, как рабочая сила, в современном производстве является основополагающим, став фактически определяющим в современном распределении труда. В связи с увеличением доли высокотехнологичной продукции и появлением новых технологий возникает серьёзная проблема несоответствия квалификации персонала уровню производственных технологий. Это несоответствие становится особенно заметным в связи с уменьшением жизненного цикла технологий. Если раньше на перевооружение производства требовалось время, равное жизни одного поколения, то современный предприниматель для сохранения конкурентоспособности продукции вынужден осуществлять модернизацию каждые 3 – 5 лет. Для того, чтобы соответствовать требуемому уровню знаний, работник будет вынужден постоянно вкладывать часть личных доходов в своё образование. Поэтому, если заработная плата формируется исходя из прибыли предприятия, то может возникнуть ситуация, когда работник будет вкладывать свои доходы (за счёт затрат на образование) в производство фактически не получая ответной отдачи. Повышение зарплаты более квалифицированным работникам может и не отражать затрат на её получение. С другой стороны работодатель заинтересован в получении рабочей силы с нужным для него уровнем квалификации, так как вкладывая финансовые средства в обучение работника он не может гарантировать возврат вложенных средств, потому что работник может сменить работу или потребовать повышения заработной платы в соответствии с новым уровнем квалификации.

Единственным выходом из данной ситуации является создание системы социального партнерства, где работник и работодатель формируют свои взаимоотношения на взаимовыгодных условиях.

3. Методика сбора и обобщения информации и методика количественного расчета уровня добротности социального партнерства с позиции участников партнерских отношений.

В настоящее время мы видим, что в теории социальное партнерство в сфере труда существует, однако на деле оно не осуществлено, а возможно даже не осуществимо. В практике реализация социального партнерства осуществляется в коллективных договорах, но в них заключены такие пункты взаимоотношений которые по видимости являются важными, а по сути они очень поверхностны. В связи с этим возникает вопрос, как сами участники относятся к социальному партнерству. Эти исследования практически не проводились или проводились по некоторым вопросам, поэтому мы решили выяснить мнение работников и работодателей по данному вопросу. Для этого мы провели анкетирование.

Для вычисления объёма выборочной совокупности по одному признаку, рационально использовать следующую формулу.

$$n=2\sqrt{N} \quad (1)$$

где n – объем выборочной совокупности

N – объем генеральной совокупности

При создания выборки используется показатель – средняя численность работающих в экономике в КПО. При генеральной совокупности 36200 человек общий объем выборочной совокупности сформирован в размере 380 человек.

Основная промышленность в округе сконцентрирована в г. Кудымкаре и Кудымкарском районе. На этих территориях присутствуют предприятия всех организационно-правовых форм и видов деятельности, характерных для этого региона. По этой причине предприятия Кудымкара и Кудымкарского района были взяты в качестве отправной точкой для статистического исследования. Исследование было проведено на 4 предприятиях. Это средние предприятия с численностью работников от 107 до 456 из разных отраслей промышленности и сферы услуг:

- ОАО «Кудымкарский мясокомбинат».
- ОАО «Кудымкарский ремонтно-механический завод».
- Филиал ОАО «Уралсвязьинформ».
- СПК «Россия».

Исходя из численности работающих было опрошено от 60 до 150 человек в различных структурных подразделениях данных предприятий.

Для проведения исследования исходя из поставленных задач были разработаны 2 анкеты для разных групп опрашиваемых. Первая анкета была предназначена исключительно для работодателя. С целью исследования их оценки уровня социального партнерства на руководимом предприятии.

Вторая анкета была предназначена для социологического опроса работников предприятий. Данные анкеты имеют одинаковую структуру, но их разделение было произведено на основании различного социально-экономического статуса работников и работодателей и их разных позиции по отношению к социальному партнерству. Предложенная нами методика социологического опроса, построена на основе четко сформулированных в Трудовом кодексе прав и обязанностей работника и работодателя. Они позволяют оформить определенное содержание анкеты для получения информации о мнении реально действующих партнеров в сфере труда.

Так анкета работника содержит в себе 82 вопроса, из них 32 отражают количественную оценку мнения работника о его правах и обязанностях, например: приходится ли Вам в течение рабочего дня выполнять такие функции, которые не входят в круг Ваших прямых обязанностей; случается ли Вам работать сверхурочно; выплачивается ли Вам в полном размере заработная плата в сроки установленные Трудовым Кодексом РФ и коллективным договором; обеспечил ли Вас работодатель оборудованием, инструментами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей; в какой мере Вас удовлетворяют санитарно – гигиенические условия труда; как Вы оцениваете возможность повышения квалификации, созданные для работников Вашего предприятия; соблюдается ли на Вашем предприятии нормальная продолжительность рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категории работников, предоставление еженедельных выходных дней; имеется ли на Вашем предприятии профсоюз; участвовали ли Вы или Ваши представители в подготовке, заключении коллективного договора; может ли работник Вашего предприятия получить компенсацию в случае причинения ему морального вреда при исполнении им трудовых обязанностей; в какой степени Вы ознакомлены с правилами внутреннего трудового распорядка; добросовестно ли Вы исполняете свои трудовые обязанности, возложенные на Вас трудовым договором; соблюдаете ли Вы трудовую дисциплину; выполняете ли установленные нормы труда?

Анкета работодателя в свою очередь содержит 63 вопроса, из них 27 отражают количественную оценку мнения работодателя о том, как работники осуществляют свои обязанности и как он использует свои права, например: Как часто Вы выплачиваете работникам заработную плату; как часто работники Вашего предприятия имеют возможность повысить свою квалификацию; имеется ли на Вашем предприятии профсоюз; участвовали ли работники Вашего предприятия в подготовке и заключении коллективного договора?

Эти анкеты представляют собой инструмент сбора эмпирической информации в виде письменных ответов обследуемых лиц (респондентов) на вопросы, упорядоченные по содержанию и форме, объединенные в три блока:

1. Соблюдение прав и выполнение обязанностей работником.
2. Соблюдение прав и выполнение обязанностей

работодателем.

Для количественной оценки результатов действий от целевой функции социального партнерства нами впервые предложен количественный показатель уровень добротности социального партнерства.

Если рассматривать добротность, то согласно словарю русских синонимов и сходных по смыслу выражений под редакцией Абрамова это понятие аналогично достоинству, качеству, а на наш взгляд и полезности, так как качество включает полезность. Полезность в экономической теории – абстрактная категория, характеризующая меру удовольствия, пользы или удовлетворенности, которые получают люди от потребления благ

Для расчета данного показателя нами предлагается использовать методы квалиметрии и теорию функции желательности.

В количественном исследовании понятия полезности исходной базой в нашем подходе является представление полезности как двух составных компонентов: объективных свойств и субъективно-индивидуальных желаний этих свойств.

Как указывалось, выше мы будем использовать для нахождения показателя уровня добротности социального партнерства теорию функции желательности. С помощью этой функции мы переведем различные шкалы интенсивности воздействия внешней среды на определения уровня социального партнерства в безразмерную шкалу коэффициентов добротности. Для этого сначала поставим в соответствие шкале воздействий внешней среды y_i шкалу желательности, полезности d_i , изменяющуюся от 0 до 1. Если воздействие y_i среды на уровень социального партнерства максимален, т.е. принципы социального партнерства выполняются полностью то $d_i=1$, если y_i – полное отсутствие социального партнерства, то $d_i=0$. Нахождение этой функции не очевидно и, видимо, сопряжено с большими трудностями. Здесь можно воспользоваться предложением о применении шкалы желательности для установления уровня добротности социального партнерства.

Значения желательности и соответствующие им числовые отметки можно выбрать по следующей шкале:

Количественные отметки по шкале	Желательность составляющих
1,00	Принципы социального партнерства выполняются полностью
0,80	Принципы социального партнерства выполняются в большинстве случаев
0,63	50% выполнения принципов социального партнерства
0,37	Принципы социального партнерства практически не выполняются
0	Полное отсутствие социального партнерства

При построении шкалы желательности могут возникнуть две ситуации.

1. Имеется перечень измеренных показателей с одним или двумя ограничивающими пределами, в котором четко сформулированы требования

ко всем интересующим исследователя свойствам. Ограничения могут быть заданы в виде $y \leq y_{\max}$, $y \geq y_{\min}$ или $y_{\min} \leq y \leq y_{\max}$ в случае с двумя ограничивающими пределами. Здесь y - текущее значение свойства, а y_{\min} и y_{\max} - наибольшее и наименьшее допустимые значения свойства.

2. Перечня измеренных интенсивностей (показателей) воздействия нет. Могут быть два варианта в первом случае отметки на шкале желательности $d=0,37$ ставятся в соответствии со значением свойства y_{\min} и y_{\max} , остальные промежуточные отметки определяются значительностью данного свойства и возможностью его улучшения. Во втором случае каждое значение свойства можно оценить с точки зрения его ценности лишь сугубо субъективно, поэтому полезно при установлении количественных оценок полезности (желательности) учесть мнение нескольких работников и работодателей.

Построение шкалы желательности и установление переходного соотношения между значениями составляющих и их желательностью - наиболее сложный и ответственный шаг в процедура вычисления обобщенного показателя уровня добротности социального партнерства D .

Преобразование, устанавливающее соответствие между значениями свойства и его желательностью d , можно определить как частную функцию желательности в отличие от обобщенной функции желательности, устанавливающей соответствие между значениями ряда свойств и обобщенным показателем желательности D .

Простейший случай преобразования значения свойства в шкалу желательности имеет место, когда существует спецификация с одним или двумя ограничивающими пределами и эти пределы являются единственными критериями полезности. Тогда вне пределов спецификации устанавливается значение $d=0$, а внутри $d=1$. Пусть y - воспринимаемое (измеряемое) свойство, а y_{\min} - нижний предел спецификации, задающей одностороннее ограничение. Частная функция желательности тогда имеет вид:

$$d = \begin{cases} 0, & y < y_{\min} \\ 1, & y \geq y_{\min} \end{cases}$$

Аналогичным образом получается частная функция желательности, если спецификация задает ограничение сверху. Если же для данного свойства имеет место двустороннее ограничение, то

$$d = \begin{cases} 0, & y < y_{\min}, y > y_{\max} \\ 1, & y_{\min} < y \leq y_{\max} \end{cases}$$

Учитывая вышесказанное, после того как значения желательности и соответствующие им числовые отметки выбраны, можно рассчитать частный показатель уровня добротности социального партнерства по следующей формуле:

$$d = \frac{Q_{л}}{Q_{н}}, \quad (2)$$

где Q_d – фактическая информация о количественном выполнении добрых дел

Q_n – общее количество выполнения принципов социального партнерства

Однако далеко не всегда ограничивающие пределы спецификации являются единственным критерием полезности. В большинстве случаев измеренные свойства не могут быть выражены по шкале желательности путем линейного преобразования шкал, и приходится искать методы, основанные на использовании более сложных законов преобразования.

Если ограничения для данного свойства заданы в виде $y \leq y_{\max}$ или $y \geq y_{\min}$ то функция желательности имеет вид:

$$d = \exp[-\exp(-y')], \quad (3)$$

где $y' = b_0 + b_1 y$. Коэффициенты b_0 и b_1 можно вычислить, если задать для двух значений y соответствующие значения желательности d , предпочтительно в интервале $0,2 < d < 0,8$. При отсутствии спецификации имеется некоторая неопределенность в задании контрольных точек, и приходится искать статистические оценки b_0 и b_1 по ряду выбранных значений d и y .

Нелинейное преобразование y в d применяется в тех случаях, когда данный показатель имеет особую важность и малому изменению свойства вблизи ограничивающего предела соответствует резкое изменение желательности.

Для свойства, ограниченного $y_{\min} \leq y \leq y_{\max}$, преобразование y в d удобно задавать выражением

$$d = \exp[-(y'/y)^n], \quad (4)$$

где n – положительное число ($0 < n < \infty$), а

$$y' = \frac{2y - (y_{\max} + y_{\min})}{y_{\max} - y_{\min}} \quad (5)$$

Показатель степени n можно вычислить, если задать некоторому свойству y значение d (предположительно в интервале $0,6 < d < 0,9$) по формуле

$$n = \frac{\ln \ln \frac{1}{d}}{\ln |y'|} \quad (6)$$

После преобразования шкал можно сформировать обобщенный показатель уровня добротности социального партнерства D и выразить его через среднюю геометрическую желательностей отдельных составляющих, то есть

$$D = \sqrt[n]{d_1 * d_2 * d_3 * d_4 * d_5 * \dots * d_n} \quad (7)$$

Представленная в таком виде обобщенная функция желательности является удобной моделью психологической реакции воспринимающего субъекта. Если хотя бы одно из свойств полностью не удовлетворяет установленным требованиям, то, как бы ни были полезны остальные

составляющие, этот объект не соответствует целесообразности процесса данного вида.

С обобщенным показателем D можно проделать все вычислительные операции, и его можно использовать в роли критерия оптимизации при исследовании процессов любым из известных методов. Обобщенная функция желательности является гомоморфной реальным свойствам и представляет собой отношение упорядоченности во множестве их значений.

Примеры вопросов и соответствующих им шкал оценки.

Приходится ли Вам в течение рабочего дня выполнять такие функции, которые не входят в круг Ваших прямых обязанностей?

Приходится постоянно	1,00
Приходится периодически	0,80
Приходится, но редко	0,63
Приходится крайне редко	0,37
Не приходится	0

Участвовали ли Вы в подготовке коллективного договора?

Принимал активное участие в подготовке всего коллективного договора	1,00
Принимал участие в подготовке части коллективного договора	0,80
Не принимал активное участие	0,63
Не участвовал	0,37
Не слышал о подготовке коллективного договора	0

Пример расчета частного показателя уровня добротности социального партнерства в ОАО «РМЗ».

По результатам подсчета итогов анкетирования одного человека $Q_{л}$ составил 50,02. Так как $Q_{н}=82$, то

$$d = 50,02/82 = 0,61$$

Сопоставив d со шкалой желательности, мы видим, что принципы социального партнерства выполняются всего лишь на 50 процентов.

Если соответствующим образом провести социологический опрос на основе системы анкетных данных респондентов с последующим вычислением уровня добротности по предложенным нами формулам, то мы сможем выяснить, как осуществляются принципы социального партнерства на конкретном предприятии.

4. Предложения по совершенствованию системы социального партнерства в сфере труда

В настоящее время появилось множество терминов для обозначения регионов, нуждающихся в финансовой поддержке со стороны государства. Наиболее распространенным определением является депрессивный регион, однако относить некоторые регионы социально–территориальные образования к депрессивным не совсем правильно. Это связано с тем, что депрессия в научном и практическом понимании связана с большими

спадами, проблемами, характеризующимися застойным состоянием экономики, вызванными экономическими циклами. Поэтому в данный момент такие территории, и, в частности, Коми–Пермяцкий округ, следует относить к высокодотационным территориям. Управление ими может быть осуществлено только с учетом социально–экономического характера каждого региона. Одним из средств стабилизации политического и экономического развития, как показывает многолетняя деятельность МОТ и мировой опыт, является социальное партнерство. От работы системы социального партнёрства во многом зависит качество повседневной жизни каждого конкретного человека, а в итоге – качество жизни населения в целом. Для её создания необходимо разработать программу развития социального партнерства на основе Трудового кодекса. Для этого потребуются дополнительные методические подходы и инструментарий их практического осуществления в субъектах, подверженных сильному воздействию централизованного бюджета. Но такой методический подход должен учитывать требования, предъявляемые к системе социального партнерства, а именно: равноправие сторон, уважение и учет интересов, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений, ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений. В связи с тем, что в бюджете таких субъектов существенна доля федеральных средств, то влияние центра на ход процессов в социальной сфере велико. Если принимать во внимание, что основную часть занятых составляют работники бюджетной сферы, то создание системы социального партнёрства должно осуществляться при непосредственном участии центральных органов власти. Кроме того, ещё одним подтверждением необходимости создания региональной системы социального партнерства служат данные, полученные в ходе проведенного нами исследования (табл.1)

Таблица 1

Гендерные различия в оценке уровня социального партнерства на предприятиях КПО

Предприятия	Уровень добротности социального партнерства	
	мужчины	женщины
ОАО «Кудымкарский мясокомбинат»	0,68	0,69
ОАО «Кудымкарский РМЗ»	0,53	0,55
Филиал ОАО «Уралсвязьинформ»	0,77	0,79
СПК «Россия»	0,51	0,57

На основании проведенного социологического исследования были выявлены определенные закономерности формирования уровня добротности социального партнерства на предприятиях КПО.

Для всех предприятий было характерно, что показатель добротности социального партнерства среди женщин имеет более высокий уровень. По всей видимости, это объясняется социально-психологическими факторами и различиями гендерных ролей в обществе. Для женщин в обществе предусмотрена прежде всего роль домохозяйки и лишь потом работника. Женщины рассматривают работу прежде всего как способ получения заработка. Для мужчин работа является не только способом улучшения своего финансового положения, но и фактором определяющим его социальный статус в обществе. Исходя из психологического типа мужчин, занятие более престижной должности без финансового поощрения может привести к увеличению его оценки добротности социального партнерства. Для сравнения в таблице четко отражена величина факторов престижности работы. Так ОАО «Мясокомбинат «Кудымкарский»», ОАО «РМЗ», ОАО «Уралсвязьинформ» высокий уровень престижа работы в этих предприятиях приводит к уменьшению разницы показателя уровня добротности социального партнерства между мужчинами и женщинами от 0,01 «Мясокомбинат» до 0,02 РМЗ и «Уралсвязьинформ» соответственно. В тоже время как в СПК «Россия» при примерно равной заработной плате уровень добротности социального партнерства между мужчинами и женщинами различается на 0,06, что связано по всей видимости с тем, что работа в колхозе мало престижна, работа является низкоквалифицированной, заработная плата не соответствует тяжести выполняемых работ, нет перспективы карьерного роста, а как замечено в социологических работах, данный фактор является более негативным для мужчин чем для женщин. Кроме того, колхоз находится в пригороде и его работники могут реально оценить уровень зарплаты, получаемой по сравнению с другими предприятиями.

Таблица 2

Оценка уровня социального партнерства в зависимости от образования

Предприятия	Уровень добротности социального партнерства				
	Неполное среднее	Общее среднее	Среднее спец-ое	Незак-ое высшее	Высшее
ОАО «Кудымкарский мясокомбинат»	0,62	0,67	0,73	0,74	0,66
ОАО «Кудымкарский РМЗ»	0,5	0,49	0,63	–	0,52
Филиал ОАО «Уралсвязьинформ»	–	0,74	0,82	0,81	0,79
СПК «Россия»	0,5	0,45	0,57	–	0,67

Анализ уровня добротности социального партнерства в зависимости от образования работников показал, что наиболее высокий показатель добротности наблюдается среди лиц со среднеспециальным образованием, т.е. специалистов, изначально ориентированных на данное производство.

Среди работников, имеющих неполное среднее и общее среднее образование уровень добротности значительно ниже. Это связано во многом с тем, что эта группа работников имеет возможность осуществлять свою деятельность только в качестве чернорабочих или занимать должности, не требующие высокой квалификации и карьерного роста. Низкая оценка добротности социального партнерства, данная работниками с высшим образованием, даёт возможность сделать выводы о том, что управленческий персонал не имеет достаточно стимулов для дальнейшего профессионального и карьерного роста.

Таблица 3

Оценка уровня социального партнерства в зависимости от профессии

Предприятия	Уровень добротности социального партнерства		
	специалисты	основные рабочие	вспомогательные рабочие
ОАО «Мясокомбинат «Кудымкарский»»	0,78	0,63	0,62
ОАО «Кудымкарский РМЗ»	0,59	0,53	0,50
Филиал ОАО «Уралсвязьинформ»	0,87	0,72	0,69
СПК «Россия»	0,58	0,52	0,51

При анализе уровня социального партнерства в зависимости от профессии были выявлены следующие закономерности. Наиболее высокий показатель уровня добротности наблюдается у специалистов, а самый низкий у вспомогательных рабочих, что показывает прямую зависимость между увеличением показателя добротности и социально-экономическим статусом. Таблица 3 ещё раз подтверждает ранее сделанные выводы: чем больше работник ориентирован на производство, тем больше его уровень добротности социального партнерства в сфере труда.

Таблица 4

Сводная таблица уровня добротности социального партнерства по предприятиям КПО

Предприятия	Уровень добротности социального партнерства	
	работника	работодателя
ОАО «Кудымкарский мясокомбинат»	0,81	0,89
ОАО «Кудымкарский РМЗ»	0,63	0,96
Филиал ОАО «Уралсвязьинформ»	0,86	0,90
СПК «Россия»	0,62	0,97

Приведенные данные показывают, что оценка работодателями качества социального партнерства является достаточно высокой, т.к. показатель добротности близок к единице (среднее значение 0,93). Если отследить

мнение работников по поводу качества социально-трудовых отношений следует сделать вывод, что они более критично относятся к реализуемым на предприятии принципам социального партнерства. Среднее значение показателя уровня добротности составляет 0,73.

Исходя из проведенного исследования можно выдвинуть несколько гипотез о состоянии социального партнерства в регионе:

На всех предприятиях у работодателей оценка рассчитываемого показателя выше, чем у работников, и при этом он достигает довольно значительных отклонений: от 0,35 – СПК «Россия» до 0,33 – ОАО «Кудымкарский РМЗ». Это может быть связано с завышением оценки существующей системы социального партнерства на предприятии со стороны работодателя по многим пунктам, стремлением приукрасить действительность (реальное положение).

Если одним из пунктов за основу взять анализ коллективных договоров и рассмотреть их сущность в контексте этой таблицы, то просматривается следующая тенденция: на предприятиях, где коллективные договоры имеют хорошую проработанность, уровень добротности социального партнерства не только выше, но и отклонение достигает лишь 0,04 – ОАО «Уралсвязьинформ», 0,08 – ОАО «Кудымкарский мясокомбинат». Следовательно, вливание инвестиции в человеческий капитал в форме предоставляемых льгот и гарантий повышает качество социального партнерства.

Анализ состояния социального партнерства в сфере труда в КПО показывает, что ситуация в данной области во многих отраслях экономики остается сложной, являясь серьезной социально-экономической проблемой, которая стала приобретать новое качество. Это связано, с одной стороны, с недостатком инвестиций на реконструкцию производства, внедрение новых технологий, замену изношенного производства, а с другой – с активизацией работы и возрастанием внимания государственных органов к вопросам безопасных и здоровых условий труда, укреплением правовой и нормативной базы и развитием системы управления охраной труда.

В связи с этим нами предложены следующие мероприятия по совершенствованию системы социального партнерства в сфере труда:

1. Совершенствование коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

2. Улучшение содержания социально-партнерских соглашений и коллективных договоров, а также расширения сферы их действия.

3. Формирование и введение в действие автоматизированной системы регистрации коллективных договоров и социально-партнерских соглашений.

4. Разработать региональную программу улучшения условий и охраны труда.

Социальное партнерство является одним из путей выработки решений и достижения согласия в области охраны труда: органов государственной власти, органов местного самоуправления, объединений работодателей и

объединений трудящихся через систему соглашений и коллективных договоров в организации.

В этой связи в предложенной нами Программе предусмотрены мероприятия, касающиеся совершенствования форм и методов социального партнерства в области охраны труда, разработки конкретных мер по урегулированию вопросов условий и охраны труда. Таким образом, конечной целью окружной программы является усовершенствование условий и охраны труда.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Мы утверждаем, что разработанный нами метод оценки уровня добротности социального партнерства, позволяет устранить многие трудноразрешимые проблемы и имеет ряд других существенных преимуществ. Использование предлагаемой методики сбора и обобщения информации и методики количественного расчета уровня добротности социального партнерства может непосредственно применяться в практике определения позиций разных участников партнерских отношений. Расчётный количественный показатель уровень добротности социального партнерства применим при социально-экономическом исследовании, как на микро, так и на макроуровне. Он даёт возможность менеджменту компании непосредственно на практике оценить существующий уровень социального партнерства и исходя из этого формировать дальнейшую стратегию развития социального менеджмента на предприятии. Таким образом, мы получаем универсальный критерий, с помощью которого мы можем оценить предприятия как внутри отрасли, так и проводить межотраслевой анализ.

Результаты проведённого исследования позволяют сделать следующие выводы:

1. Предложенный нами показатель уровень добротности социального партнерства реально отражает существующий уровень социального партнерства на предприятии. Данный показатель можно применить на предприятиях любой организационно-правовой формы.

2. Использование разработанной методики позволяет быстро и удобно рассчитать уровень добротности социального партнерства на предприятии не проводя дополнительных исследований.

3. Социальное партнерство в сфере труда может быть рассмотрено с использованием принципов и методов квалиметрии, тем самым можно существенно расширить область применения данной науки.

4. Применение квалиметрических методов в расчётах уровня добротности социального партнерства в сфере трудасущественно упрощает и ускоряет эти процессы.

5. Разработанная система расчёта квалиметрических показателей уровня добротности социального партнерства в сфере труда может применяться в практике управления социальной сферой региона.

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Перовошиков Ю.С., Боталова Н.В. Добротность социального партнерства в сфере труда. Препринт. – Екатеринбург-Ижевск: Изд-во УрОРАН, 2006. – 2,12 п.л. (авт. 1,05 п.л.).
2. Перовошиков Ю.С., Боталова Н.В. Квалиметрическая добротность трудовой жизни индивидуума / Азгальдов Г.Г., Бобков В.Н., Ельмеев В.Я., Перовошиков Ю.С., Беляков В.А. Квалиметрия жизни. М.: Всероссийский центр уровня жизни; Ижевск: Издательство Института экономики и управления УдГУ.2006. – 3,82 п.л. (авт. 0,82 п.л.).
3. Боталова Н.В. Социальное партнерство в сфере труда в социально-территориальных образованиях // Вестник Удмуртского университета. 2005. №5 (серия «Экономика»). – 0,41 п.л.
4. Перовошиков Ю.С., Боталова Н.В. Проблемы социального партнерства в сфере труда в социально-территориальных образованиях / Материалы научно-практической конференции Кудымкарского института – филиала Удмуртского государственного университета 15 мая 2004 года: избранные статьи и аннотации дипломных проектов. Кудымкар: Изд-во ГОУП «Кудымкарская типография», 2005. – 0,54 п.л. (авт. 0,2 п.л.).
5. Боталова Н.В. Особенности социального партнерства в высокодотационных регионах / Материалы VIII Всероссийского форума молодых учёных и студентов «Конкурентоспособность территорий и предприятий во взаимозависимом мире». – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2005. Ч. 3. – 0,05 п.л.
6. Перовошиков Ю.С., Боталова Н.В. О добротности партнерства в сфере труда // Вестник Удмуртского университета. 2006. №2 (серия «Экономика»). – 0,46.л. (авт. 0,20 п.л.).
7. Перовошиков Ю.С., Боталова Н.В. Правовые основы социального партнерства // Менеджмент: теория и практика. 2006. №1-2. – 0,59 п.л. (авт. 0,3 п.л.).
8. Перовошиков Ю.С., Боталова Н.В. Партнерство в сфере труда как фактор формирования социальной политики // Проблемы региональной экономики. 2006. №3-4. – 0,32 п.л. (авт. 0,16 п.л.).
9. Перовошиков Ю.С., Боталова Н.В. Добротность как квалиметрический показатель социального партнерства / Межрегиональная научно-практическая конференция «Высшее образование и наука Коми-Пермяцкого округа в социокультурном и экономическом пространстве Пермского края». Кудымкар: Изд-во ГОУП «Кудымкарская типография», 2006. – 0,18 п.л. (авт. 0,09 п.л.).
10. Перовошиков Ю.С., Боталова Н.В. Предпосылки развития социального партнерства в сфере труда / Межрегиональная научно-практическая конференция «Высшее образование и наука Коми-Пермяцкого округа в социокультурном и экономическом пространстве Пермского края». Кудымкар: Изд-во ГОУП «Кудымкарская типография», 2006. – 0,19 п.л. (авт. 0,09 п.л.).

Боталова Наталья Владимировна

Автореферат

ЛР №04762 от 15.05.2001 г.

Подписано в печать 07.03.2006. Формат 60x84 1/16.
Отпечатано на ризографе. Уч.-изд.л. _____. Усл. печ.л. _____
Тираж 100 экз. Заказ № 57/1.
Издательство Института экономики УрО РАН
620014, г. Екатеринбург, ул. Московская – 29