

На правах рукописи

Одяков Сергей Вячеславович

**ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ
ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ**

Специальность 22.00.04 – социальная структура, социальные институты и процессы

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Екатеринбург – 2012

Работа выполнена на кафедре
теории и истории социологии ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный
университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

Научный руководитель: доктор социологических наук,
профессор Кораблева Галина Борисовна

Официальные оппоненты: Шаталова Нина Ивановна
доктор социологических наук,
профессор, ФГБОУ ВПО «Уральский
государственный университет путей
сообщения», зав. кафедрой управления
персоналом и социологии

Могильчак Елена Львовна,
кандидат философских наук, доцент,
ФГАОУ ВПО «Уральский
федеральный университет имени
первого Президента России Б.Н.
Ельцина», доцент кафедры прикладной
социологии

Ведущая организация: Екатеринбургский филиал ОУП ВПО
«Академия труда и социальных
отношений» (г. Екатеринбург).

Защита состоится 15 мая 2012 года в ____ часов на заседании
диссертационного совета Д 212.285.17 по защите диссертаций на соискание
ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук
на базе ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого
Президента России Б.Н. Ельцина» по адресу: 620000, г. Екатеринбург, пр.
Ленина, 51, в зале заседаний диссертационного совета (комн. 248).

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГАОУ ВПО
«Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н.
Ельцина».

Автореферат разослан «__» апреля 2012 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор социологических наук, профессор

Г.Б. Кораблева

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Социально-трудовые отношения определяют в решающей мере состояние экономики и социальной сферы. В условиях прежней общественно-политической системы социально-трудовые отношения, определяемые в значительной мере доминированием государственной формы собственности и соответствующего унифицированного типа предприятия, форм организации труда, были в высокой степени регламентированными. Многообразие форм собственности и организационно-управленческих типов предприятий привнесли в поведение предпринимателей и работников значительные элементы самостоятельности, экономической и хозяйственной свободы.

Между тем, отношения между работниками и работодателями на отечественных предприятиях после разгосударствления собственности далеки от оптимальных. Более того, положение работников в значительной части существенно ухудшилось по сравнению с дореформенным, т.е. социально-трудовые отношения не соответствуют новым социально-экономическим условиям, не отвечают требованиям современной рыночной экономики даже в ее «начальном российском» варианте.

Рыночные реформы самым непосредственным образом сказались на положении наемных работников, большинство которых попали в разряд «новых бедных». Ухудшение материального положения, и, прежде всего проблемы заработной платы, растущая безработица и неудовлетворительные условия труда, жилищно-бытовые неурядицы и прочие трудности, с которыми столкнулись широкие слои населения, существенно изменили их отношение к органам власти, общественным организациям и работодателям, вызвали брожение, рост оппозиционных настроений в их среде и постепенно переросли в решительные акции протестного характера.

Следует отметить, что экономические преобразования 1990-х гг. проводились преимущественно на основе западных моделей и технологий ведения бизнеса, которые, как показала практика, «не сработали», что проявилось в итогах приватизации, когда контрольные пакеты акций предприятий были распределены между представителями администрации и директором, а большинство наемных работников оказались лишены даже небольшой доли собственности, акций этих предприятий. Вследствие этого возникло значительное расслоение российского общества по уровню дохода, что привело к формированию чувства несправедливости проводимых реформ у большей части населения.

В результате этого в социально-трудовой сфере сложились новые противоречия. И поскольку развитые трудовые отношения еще не сформировались, а идет процесс их трансформации, постольку актуализируется необходимость исследования факторов, влияющих на динамику социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях современной России.

Таким образом, актуальность темы исследования определена: во-первых, необходимостью разработки проблем социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях на теоретическом уровне; во-вторых, выявлением и исследованием социальных факторов, влияющих на социально-трудовые отношения; в-третьих, практической необходимостью разработки мер регулирования социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях современной России.

Степень научной разработанности проблемы. В исследовании трансформации социально-трудовых отношений и влияющих на нее факторов можно выделить несколько направлений.

Истоки изучения проблем социально-трудовых отношений уходят корнями в теоретический анализ процесса труда и роли в нем ресурсов в контексте социальной стратификации общества.

Понимание того, что труд определяет стратификационные процессы в обществе, а социально-трудовые отношения являются основной формой их проявления, присутствует уже в работах классиков социологии. Так, например, К. Маркс в качестве главного ресурса, определяющего место человека в обществе, выделял наличие, характер и объем принадлежащей ему собственности. М. Вебер, также считая ресурсы главным фактором, определяющим рыночные позиции и жизненные шансы индивида, включал в них не только экономические, но также символический (престиж) и властный ресурсы. Э. Дюркгейм глубоко теоретически изучил явление общественного труда и связал его с социальным неравенством.

В рамках структурно-функционального подхода изыскания были продолжены Т. Парсонсом, который рассматривал организацию как целевой саморазвивающийся и самовоспроизводящийся социальный институт, имеющий социокультурную природу. В рамках «социологии рационального выбора» Г. Беккер доказывал, что модели рыночного поведения основаны на координации усилий множества людей, которые обмениваются друг с другом ресурсами с целью максимизации собственной выгоды. Продолжая эту линию, Дж. Коулман утверждал, что каждый актер контролирует определенную часть ресурсов и заинтересован в определенных ресурсах и событиях. В русле конструктивистского структурализма П. Бурдьё раскрывает стратифицирующую и сегрегирующую силу ресурсов, капитала, фактически следуя классической марксистской традиции, но развивая ее применительно к новым историческим условиям.

Значительное место проблемам изучения социально-трудовых отношений уделялось и уделяется в отечественной социологической науке. Начиная с советских времен, российская социология имеет богатый опыт исследований в данной сфере. И, несмотря на то, что сам термин «социально-трудовые отношения» практически не использовался, это не означает, что их не было, и что они не изучались. Основное внимание авторов было сосредоточено на проблемах взаимоотношения различных профессиональных, квалификационных и функциональных групп работников. При этом существовавшие в тот период социально-трудовые

отношения выступали фактором (позитивным или негативным) эффективности труда, эффективности общественного развития. Социологические исследования социально-трудовых отношений связаны с именами В.Г. Подмаркова, Ж.Т. Тощенко, О.И. Шкаратана и др.

В постсоветской России по мере развития общества важность изучения социально-трудовых отношений возрастает. За последние годы было опубликовано немало серьезных результатов социологических исследований российских и западных авторов на основе чаще всего «кейс-стади»¹. Появились работы, в которых дается всесторонний анализ методологических и теоретических подходов к изучению социально-трудовой сферы (например, Т.И. Заславская, В.И. Ильин, В.В. Радаев, Н.Е. Тихонова, В.А. Ядов).

Стратегии исследования социально-трудовых отношений изменяются с началом трансформации российского общества. С началом 90-х гг. XX века исследования социально-трудовых отношений приобретают объемно-комплексный характер, включая анализ процессов на макро- и микроуровнях. При этом трудовые отношения рассматриваются как фактор социально-экономической трансформации постсоциалистического общества. В работах Л.А. Гордона, Э.В. Клопова освещены проблемы рынка труда и безработицы, развития системы социального партнерства, таких институтов, как профсоюзы и объединения работодателей.

Необходимо отметить, что исследование социально-трудовых отношений в промышленном секторе, особенностей их трансформирования находится на стыке нескольких направлений общественных наук (экономики, права, социологии и др.). Предметная область каждой конкретной науки и определяет тот аспект социально-трудовых отношений, который становится объектом анализа.

Так, например, производственные отношения, под которыми понимаются отношения между людьми, складывающиеся в процессе производства, обусловленные определенным уровнем развития производственных сил и формой собственности, являются предметом изучения экономической науки. Действительно, довольно большое внимание состоянию и тенденциям развития социально-трудовых отношений, а также вопросам их регулирования в условиях трансформирующейся российской экономики уделяется представителями этой науки.

В юриспруденции основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем является трудовой договор, заключаемый ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Трудовое право определяет юридическую сторону трудовых отношений, которая реализуется прежде всего через социальный контроль поведения в сфере труда.

В рамках социологической науки социально-трудовые отношения рассматриваются сквозь призму социальных связей и отношений между

¹ См., напр.: Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период (Опыт монографических исследований 1989-1995 гг.)/Под ред. В.И. Кабалиной. – М., 1997. – 424 с.; Становление трудовых отношений в постсоветской России: социологический анализ пяти случаев российского менеджмента в сравнении с практикой Канады и Германии. – М., 2004. – 317 с.

основными акторами (субъектами) данных отношений по поводу труда и его результатов и включают в себя технические, правовые, организационно-экономические, властные отношения и соответствующие им системы ценностей и норм поведения, необходимые для мотивации и дисциплины труда.

Что касается изучения трансформации социально-трудовых отношений в современной России, то эта проблема представлена в трудах таких ученых, как Н.Б. Азарова, В.Ю. Бочаров, И.В. Егоров, Н.М. Заговская, О.Н.Кузнецова, Е.Г. Мамытов, Р.Р. Салахутдинова, И.Л. Сизова, М.А. Слюсарянский, Б.Г. Тукумцев и др. В настоящее время можно говорить о большой работе, которая проведена отечественными исследователями по анализу содержания и истории социально-трудовых отношений в промышленности, как на общероссийском уровне, так и в региональном разрезе.

Кроме того, среди наиболее изученных аспектов социально-трудовых отношений можно выделить следующие:

– формирование основных акторов социально-трудовых отношений в современной России (наемных рабочих, профессионалов, менеджеров, работодателей, предпринимателей), социальная структура данного контингента, динамика социального статуса освещаются в работах В.Х. Беленького, Т.И. Заславской, В.И. Ильина, С.А. Иняевского, Б.И. Максимова, В.В. Радаева, В.В. Трушкова, О.И. Шкаратана и др. авторов;

– анализ ценностных аспектов трудовых отношений, рассмотрение их в контексте социокультурных изменений в обществе, проявляющихся прежде всего во взаимодействии «советского» и «постсоветского», представлены в работах В.И. Верховина, В.С. Магуна, А.Л. Темницкого;

– процессы становления нового наемного работника, формирования его трудового потенциала, адекватного условиям рыночной экономики, нашли отражение в работах Л.А. Андросовой, Е.С. Шайдаровой, Н.И. Шаталовой;

– особенности формирования российского рынка труда и его функционирование в новых условиях анализируются в трудах В.Е. Гимпельсона, Р.И.Капелюшников, С. Кларка, Р.И. Цвылева;

– социально-трудовые конфликты, их участники, мотивация, структура и функции представлены в работах А.К. Зайцева, А.Г. Здравомыслова, А.М. Кацвы, К. Клеман, В.Н. Шаленко;

– профсоюзное пространство современной России, проблемы становления социального партнерства находятся в центре внимания В.А. Борисова, С. Кларка.

Однако, несмотря на наличие большого количества социологических работ по проблемам социально-трудовых отношений, изучение закономерностей их становления, развития и функционирования в промышленном секторе при переходе от одной экономической системы к другой остается вне поля зрения отечественной социологии. Диссертантом изучены материалы ряда исследований, посвященных трансформации социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях. В данных

работах указанный процесс раскрывается чаще всего с позиций экономической и юридической науки.

Кроме того, несмотря на довольно большое количество исследований, посвященных регулированию социально-трудовых отношений, в том числе на уровне региона, вопрос об их состоянии и перспективах развития с точки зрения адаптации промышленных предприятий к условиям рыночной экономики, остается практически нерассмотренным.

Таким образом, проблема трансформации социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях постсоветской России исследована недостаточно.

Объектом диссертационного исследования являются социально-трудовые отношения.

Предмет исследования – трансформация социально-трудовых отношений в постсоветской России.

Цель диссертационной работы состоит в выявлении особенностей трансформации социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях постсоветской России, а также изучении состояния и направлений их изменения на предприятиях Южного Урала.

Достижение указанной цели предполагает постановку и решение следующих теоретических и эмпирических задач:

1. Анализ и систематизация теоретико-методологических подходов к исследованию трансформации социально-трудовых отношений в классической и современной социологии; уточнение понятия «социально-трудовые отношения» с позиций ресурсного подхода;

2. Разработка классификации акторов социально-трудовых отношений и их характеристики с точки зрения структуры и объема располагаемых ими ресурсов;

3. Анализ трансформации социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях России;

4. Исследование влияния среды региона на процесс трансформации социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях;

5. Характеристика состояния социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях Южного Урала в современных условиях;

6. Обоснование сценариев изменения и развития социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях Южного Урала.

Теоретико-методологическую основу исследования составили теоретические положения и методологические принципы, содержащиеся в трудах зарубежных и отечественных ученых.

В диссертации использованы классические теории социального неравенства К. Маркса и М. Вебера; теория общественного разделения труда Э. Дюркгейма; структурно-функциональный анализ социального действия Т. Парсонса; социологические взгляды представителей астонской группы и сторонников разных версий ситуационного подхода (Дж. Вудворд, Р. Дабин, А. Райс, Э. Трист, Дж. Томпсон, М. Хейр и др.); «социология рационального выбора» Г. Беккера и Дж. Коулмена; концепция капиталов П.Бурдьё;

теоретические подходы отечественных социологов Л.А. Беляевой, В.И. Верховина, В.И. Ильина, Т.И. Заславской, А.Г. Здравомыслова, Р.И. Капелюшниковой, Н.И. Лапина, В.Г. Подмаркова, В.В. Радаева, Н.Е. Тихоновой, Ж.Т. Тощенко, О.И. Шкаратана, В.А. Ядова.

Основными методами, используемыми в диссертационном исследовании, выступают ресурсный подход, а также системный и структурно-функциональный анализ.

Сущность ресурсного подхода заключается в том, что социально-трудовая сфера предстает как социальное пространство взаимодействия акторов, обладающих различными статусами, ресурсами, степенью активности, ее направленности; главное внимание (исследователя) обращается именно на взаимодействие акторов; трансформация предстает как результат такого взаимодействия, равнодействующая от сложения (борьбы) различных сил.

Системный подход делает акцент на том, что взаимодействие акторов социально-трудовых отношений имеет устойчивый и повторяющийся характер. Это позволяет рассматривать отдельные связи между участниками трудового процесса в неразрывном единстве с целым (обществом). Кроме того, системный анализ выстраивает обобщенную модель трансформационных процессов, отображающую взаимосвязи реальной ситуации, что позволяет выдать конкретные рекомендации по разрешению проблем социально-экономического характера.

Структурно-функциональный анализ социально-трудовых отношений позволяет описать и объяснить функционирование, развитие и взаимодействие подсистем промышленного предприятия, исследовать их элементы и зависимости между ними в рамках целого.

При анализе современного состояния и тенденций развития социально-трудовых отношений в российском обществе были использованы теоретико-методологические и методические подходы к исследованию промышленных предприятий как особой социальной организации отечественных ученых в области социологии организации (А.И. Пригожин, С.С. Фролов, В.В. Щербина).

Эмпирическая база диссертационной работы включает несколько групп источников.

1. Результаты эмпирических социологических исследований социально-трудовых отношений, проводившихся автором в течение трех лет (с 2008 по 2010 гг.) на промышленных предприятиях Челябинской области. Диссертантом было проведено анкетирование по месту работы респондентов – работников различных социально-профессиональных групп (рядовых работников, специалистов и руководителей). Выборка составила (N=1150) человек. Эмпирические данные обработаны и проанализированы с помощью программы Vortex 6.0.

2. Результаты экспертного интервью руководителей служб занятости г. Челябинска, а также специалистов по трудовым отношениям, включая представителей первичных организаций профсоюзов на предприятиях и их

руководителей (ФНПР) с использованием полустандартизированного опросника, проведенного автором в 2007, 2008, 2012 гг. Общий объем выборки составил N=29 человек. Полученная информация была подвергнута качественной обработке традиционными методами анализа документов.

3. Статистические материалы федерального уровня и по Челябинской области, в том числе не только опубликованные и доступные широкому кругу читателей, но и извлеченные из текущих архивов Росстата Челябинской области.

4. Вторичный анализ данных социологических исследований по проблемам социально-трудовых отношений, опубликованных в печати.

Соответствие темы диссертации требованиям Паспорта специальностей ВАК. Работа выполнена в рамках специальности 22.00.04 – «Социальная структура, социальные институты и процессы».

Научная новизна представлена в следующих положениях, выносимых на защиту:

1. Доказано, что ресурсный подход, рассматривающий социально-трудовую сферу как социальное пространство взаимодействия акторов, обладающих различными статусами, ресурсами, степенью активности, позволяет исследовать трансформацию социально-трудовых отношений как результат такого взаимодействия и проследить ее динамику и направленность на промышленных предприятиях постсоветской России.

2. Дана авторская трактовка понятия «социально-трудовые отношения» с позиций ресурсного подхода, согласно которой социально-трудовые отношения – это тип социальной связи акторов, которые, взаимодействуя друг с другом в рамках трудового процесса и обладая при этом различным ресурсным потенциалом, преобразуют и видоизменяют его в процессе производства товаров и услуг, что определяет их место в структуре производственной организации и в конечном счете обуславливает в значительной степени их поведение, роль и статус в обществе.

3. Предложен авторский вариант классификации акторов социально-трудовых отношений в зависимости от объема и структуры ресурсов: 1) по структуре ресурсов можно выделить *основных* (наемный работник, работодатель) и *неосновных* акторов (государство; профсоюзы; кооперативы; предприятия, находящиеся в собственности работников; семейные и частные, без использования наемного труда, предприятия); 2) по объему ресурсов в порядке их убывания у акторов социально-трудовых отношений можно выделить *группы предпринимателей, самозанятых и работающих по найму*.

4. На основе анализа исторических трансформаций российского социума выделены этапы развития социально-трудовых отношений: *доруночные* (крепостное право, крестьянская община, крепостные рабочие), *внеруночные* (коллективные предприятия, патернализм, традиции коллективизма и взаимопомощи, гарантированная и одномерная занятость), *отношения периода становления рынка* (экономический рост, повышение ожиданий у наемных работников, барьеры в реализации ресурсного потенциала).

5. Установлено, что среда региона как фактор трансформации социально-трудовой сферы включает в себя ряд компонентов (адаптационные, предметно-функциональные, формирующе-компенсаторные, нормативные и коммуникативно-информационные), через которые происходит интеграция акторов в систему социально-трудовых отношений. Выявлено, что основными барьерами для оптимизации социально-трудовых отношений на предприятиях являются отсталая материально-техническая база, плохие санитарно-гигиенические условия труда, низкая оплата труда вне связи с его количеством и качеством, отсутствие перспектив профессионального и должностного роста, слабая эффективность коллективно-договорного регулирования.

6. Выявлены сценарии развития социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях Южного Урала: 1) *оптимистический*, основанный на установлении отношений паритета и сотрудничества сторон; 2) *пессимистический*, отражающий возможность нарастания социальной напряженности в условиях экономической нестабильности и сокращения социальных гарантий и льгот работникам; 3) *реалистический*, при котором не наблюдается заметных изменений в сфере социально-трудовых отношений.

7. На основе анализа эмпирического материала предложены рекомендации по совершенствованию социально-трудовых отношений: 1) для *государства* – это совершенствование трудового законодательства, изменение налоговой и инвестиционной политики, развитие системы социальной защиты населения; 2) для *работодателей* – укрепление социального партнерства, развитие форм партисипативного управления на предприятиях, гуманизация условий труда; 3) для *наемных работников* – радикальная трансформация всей ценностно-нормативной базы работника с целью максимально эффективного использования имеющихся ресурсов.

Теоретическое значение работы состоит в возможности использования ряда положений, сформулированных в рамках диссертационного исследования, для дальнейшего изучения социально-трудовых отношений в России. Основные выводы и предложения, содержащиеся в работе, расширяют социологические представления о состоянии и тенденциях их развития на промышленных предприятиях в современных условиях.

Практическая значимость исследования. Результаты исследования трансформации социально-трудовых отношений позволяют управленцам и менеджерам повысить эффективность социальной политики на промышленных предприятиях с учетом полученной в ходе опроса и проанализированной социологической информации. Рекомендации по совершенствованию социально-трудовых отношений могут быть использованы в работе государственных, общественных и других организаций, заинтересованных в изучении и совершенствовании регулирования социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях постсоветской России. Материалы исследования могут быть

применены при чтении учебных курсов «Общая социология», «Социология труда и экономическая социология», «Социология организаций», а также спецкурсов для студентов вузов, слушателей системы переподготовки кадров, повышения квалификации работников кадровых служб предприятий.

Апробация работы. Основные идеи, концептуальные положения и выводы, полученные автором, были представлены в научных докладах и сообщениях на конференциях различного уровня, в том числе: на VIII Всероссийской научной конференции «Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований» (Пермь, 2006), на Всероссийской конференции «XVII Уральские социологические чтения» – «Социальные проблемы современного российского общества: региональный аспект» (Екатеринбург, 2008), на IX Всероссийской научной конференции «Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований» (Пермь, 2008), на XI международной конференции «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования» (Екатеринбург, 2009), на международной научно-практической конференции «XVIII Уральские социологические чтения» – «Управление социальным развитием регионов в условиях выхода из кризиса в современной России и странах СНГ» (Челябинск, 2010), на XIV международной конференции «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования» (Екатеринбург, 2011), на XV международной конференции «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования» (Екатеринбург, 2012).

Структура и объём диссертационной работы. Диссертация состоит из введения, двух глав (включающих 4 параграфа), заключения, библиографического списка, содержащего 222 наименования, приложений. Общий объём работы составляет 206 страниц, приложения на 33 страницах.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы исследования, раскрывается степень ее научной разработанности, формулируется проблема исследования, объект и предмет, цель и задачи, характеризуется теоретико-методологическая основа и эмпирическая база, раскрывается научная новизна диссертации, теоретическая и практическая значимость полученных результатов.

В **первой главе** «Теоретико-методологические основания изучения трансформации социально-трудовых отношений» дается анализ концептуальных подходов к изучению социально-трудовых отношений в научной литературе, рассматриваются проблемы понятийного аппарата и подходов к изучению трансформации социально-трудовых отношений в России, выявляется движущая сила трансформационных процессов в социально-трудовой сфере и механизмы разрешения противоречий:

социальных, экономических, правовых и политических, которые содержит процесс осуществления трудовой деятельности.

В первом параграфе первой главы «Социально-трудовые отношения как предмет социологического анализа» раскрыты основные подходы к изучению социально-трудовых отношений отечественными и зарубежными исследователями.

Будучи многоаспектным явлением, трудовые отношения являются предметом рассмотрения нескольких наук: экономики, права, психологии, социологии и др. Диссертантом доказано, что социологию интересуют именно социально-трудовые отношения. Социологический подход характеризует их как отношения, которые связаны с трудовой деятельностью людей и возникают в обществе во всех сферах его жизнедеятельности на всех уровнях: отношение общества к труду, отношения между участниками многообразных трудовых процессов и, наконец, отношение участников этих процессов к своему труду. В другом значении – это отношения, которые возникают на предприятиях и в организациях между наемными работниками и работодателями (администрация и ее представители), включая отношения по поводу найма, вознаграждения за труд, его условий, форм и методов разрешения трудовых конфликтов.

В отечественной социологии социально-трудовые отношения исследуются, как правило, на основе институционального и деятельностного подходов.

Институциональный подход делает акцент на роли и месте различных социальных объектов в совокупной системе общественных отношений, устанавливает соответствие выполняемых ими функций потребностям и целям общества в целом, определяет взаимосвязи, существующие между различными социальными институтами. Социальные институты формируют «внешнюю среду», воздействующую на социально-трудовые отношения и их участников. В качестве наиболее значимых можно выделить политические, экономические и культурные институты. В большей или меньшей степени они формализуются в правовых нормах. Таким образом, институциональная среда определяет условия и правила поведения акторов в сфере труда.

Согласно деятельностному подходу, активность акторов социально-трудовых отношений является детерминантой условий и уровня их жизни. Социальная активность, в свою очередь, связана с экономической, социальной, политической ситуацией в обществе, она обусловлена его прошлым, традициями, культурой. По отношению к этим последним социальная активность (либо, напротив, пассивность) выступает в качестве своего рода передаточного звена. В зависимости от деятельности или бездеятельности отдельных работников, групп, организаций реализуются или не реализуются возможности перемен в условиях труда и уровне жизни населения.

Анализ отдельных направлений изучения социально-трудовых отношений приведен в работах отечественных социологов (Л.А. Гордон, А.Г. Здравомыслов, А.И. Пригожин, Ж.Т. Тощенко, В.Н. Шубкин, В.А. Ядов). В

этих исследованиях затрагивались вопросы мотивации, организации, управления трудом на предприятиях разных отраслей промышленности, динамики разделения труда, профессиональной стратификации общества.

Автором рассмотрены подходы к анализу социально-трудовых отношений К. Маркса, М. Вебера, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, Г. Беккера, Дж. Коумана, П. Бурдьё, что позволило осмыслить сущность труда как фактора, определяющего стратификационные процессы в обществе, а социально-трудовых отношений – как основной формы проявления этих процессов.

Диссертант отмечает тот факт, что существующие подходы достаточно всесторонне и полно характеризуют социально-трудовые отношения с точки зрения их структуры, учитывают основные тенденции в сфере труда. Вместе с тем, многие из них имеют некоторую ограниченность, так как не позволяют выявить особенности становления, функционирования и развития социально-трудовых отношений в промышленном секторе при переходе от одной экономической системы к другой.

Методологической основой для изучения трансформации социально-трудовых отношений в таком случае служит ресурсный подход, который становится актуальным в научном мире и находится в центре внимания многих как отечественных, так и зарубежных ученых (П. Бурдьё, Г.Е. Зборовский, В.И. Ильин, Дж. Коулман, В.В. Радаев, Н.Е. Тихонова и др.). В рамках данного подхода социально-трудовая сфера предстает как социальное пространство взаимодействия акторов, обладающих различными статусами, ресурсами, степенью активности, ее направленности.

Под ресурсом понимается то, что можно использовать, тратить; запас или источник чего-либо. Ресурс становится ценностью в определенных условиях, когда у актора, который им обладает, появляется возможность его использовать в своей трудовой или иной деятельности с целью конвертации в те или иные формы социального капитала. Социальный капитал как ресурс продуктивен, способствует достижению целевых установок актора. В качестве последнего могут выступать как индивидуальные, так и корпоративные акторы, вступающие в обменные отношения, реализующие различные функциональные связи. Успешное взаимодействие между акторами предполагает не только соблюдение норм-правил (личностная целесообразность, социальное равновесие, единые критерии платы и вознаграждения), но и наличие доверия между акторами, их абсолютную надежность.

Отличие между понятиями «ресурс», «капитал», «ценность», «знания/ умения/ навыки» связано с их применением в разных науках. Так, в экономике используют понятие ресурсов или факторов производства, к которым традиционно относят природные, человеческие и капитальные ресурсы. В этом смысле «ресурс» выступает синонимом понятия «капитал». В философии одной из центральных категорий является «ценность». В психологии же для характеристики уровня развития личности, ее профессиональных способностей используют триаду «знания/ умения/

навыки» (ЗУНы). Мы считаем возможным при изучении трансформации социально-трудовых отношений с позиций социологической науки использовать расширительную трактовку понятия «ресурс».

В качестве видов ресурсов выделены *экономические* (доход, сбережения); *политические* (доступ к власти, возможность влиять на принятие политических решений); *административные* (доступ к чиновничьему аппарату и возможность влиять на административные решения); *социальные* (социальный статус, включенность в социальные сети, национальность, образование); *профессионально-трудовые* (профессиональный статус, включенность в профессиональные сообщества); *социокультурные* (религиозная принадлежность, состояние здоровья, морально-нравственные качества, культура взаимодействия); *демографические* (пол, возраст, брачно-семейное состояние).

Исходя из этого, было сформулировано авторское определение социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения есть тип социальной связи акторов, которые, взаимодействуя друг с другом в рамках трудового процесса и обладая при этом различным ресурсным потенциалом, преобразуют и видоизменяют его в процессе производства товаров и услуг, что определяет их место в структуре производственной организации и в конечном счете обуславливает в значительной степени их поведение, роль и статус в обществе.

Во **втором параграфе первой главы** «Трансформация социально-трудовых отношений в России» раскрываются сущность и содержание трансформационных процессов в социально-трудовой сфере в российском обществе.

Понятие трансформация подчеркивает зависимость общественных сдвигов от действий не только реформаторов, но и множества социальных акторов, функционирующих в дезорганизованной институциональной среде. Отсюда — слабая управляемость процесса, его зависимость не только и не столько от мер, принимаемых правящими элитами, сколько от восприятия этих мер массовыми слоями общества, их ответных социальных действий. Спонтанный характер трансформационного процесса, его зависимость от множества факторов разной природы обуславливают непредсказуемость его результатов.

Неординарность ресурсного подхода заключается в том, что он рассматривает «посткоммунистические» трансформации в России с точки зрения характера распределения ресурсов у акторов социально-трудовых отношений. Самая главная особенность — это трактовка характера перестроечно-реформенного периода (перехода), институциональных, структурных преобразований внутри периода и параллельных, связанных с институциональными изменениями, форм деятельности акторов, социально-профессиональных групп. В результате названный период предстает как диверсификационный, парадоксальный, содержащий повороты, изломы, противоречивые тенденции.

Автор анализирует процесс трансформации социально-трудовых отношений в России, используя также ретроспективный подход и принцип историзма, преемственности предшествующего, настоящего и будущего состояний общества. Для этого диссертант проводит реконструкцию социально-трудовых отношений в России, начиная с дореволюционных времен. При этом им выделены три этапа их становления и развития: дорыночный, внерыночный и начальный этап становления рынка.

В дорыночный период (до революции 1917 г.) Россия была по преимуществу аграрной страной с традиционным укладом жизни, поэтому и трудовую деятельность здесь следует рассматривать в терминах традиционной категории служения. Речь идет о том, что социально-трудовые отношения на данном этапе характеризовались личной и/или вещной зависимостью работника от «хозяина» (работодателя). При этом традиций свободного рынка, предполагающего право работника распоряжаться своей рабочей силой, в дореволюционной России фактически не сложилось.

В советское время пространство структуры трудовых отношений было строго задано и поддавалось незначительной корректировке со стороны действующих социальных акторов. В условиях нормативно обозначаемых факторов не представляло особого труда очертить ограниченные рамки, в которых происходили все трудовые взаимоотношения на предприятии. Основными параметрами являлись нормативный коллективизм и патернализм, гарантированная и одномерная занятость.

Для социально-трудовых отношений постсоветской России на начальном этапе их становления и развития было характерно соединение генезиса примитивного рынка труда (атомизация работников, их бесправие по отношению к работодателю, высокая норма эксплуатации) и сохранения черт дорыночных отношений и деформированных пострыночных (посткапиталистических) феноменов (коллективные предприятия, патернализм, традиции коллективизма и взаимопомощи).

Вступление России в полосу затяжного социально-экономического и политического кризиса ознаменовало новый конфронтационный этап становления социально-трудовых отношений, который характеризуется появлением и укреплением коллективных форм договорных отношений. Этому этапу присуще объединение наемными работниками своих усилий по отстаиванию прав, созданию профсоюзов и рабочих партий. Организованное рабочее движение приобретает здесь такие масштабы, что не позволяет государству оставаться безразличным к ситуации на предприятиях. Оно начинает превращаться в третью сторону социально-трудовых (договорных) отношений.

После полного затишья 2000-х, начиная с 2006 года, наметилась тенденция к возрождению коллективных трудовых конфликтов, подобная той, что наблюдалась в конце 80-начале 90-х годов, но с другим смыслом и содержанием. Автором показано, что в кризисный период 2008-2010 гг. нарушается системный характер взаимодействия акторов социально-трудовых отношений, возникают барьеры в реализации их ресурсного

потенциала (замедление темпов производства, рост уровня безработицы, снижение материального положения наемных работников), что является предпосылкой роста социальной напряженности и конфликтов на предприятиях.

Во **второй главе** «Изменения в социально-трудовых отношениях на предприятиях южно-уральского региона в современных условиях» автор анализирует среду региона и внутрипроизводственную среду промышленного предприятия как факторы трансформации социально-трудовых отношений.

В **первом параграфе второй главы** «Среда региона как фактор трансформации социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях» определяется понятие «регион», рассматриваются компоненты социально-производственной среды региона и их влияние на трансформацию социально-трудовых отношений.

Следует подчеркнуть, что среда региона выступает как социально-пространственный контекст, в котором реализуются ресурсы индивидов и социальных групп. При этом социально-производственная среда региона состоит из ряда компонентов: адаптационных, предметно-функциональных, формирующе-компенсаторных, нормативных и коммуникативно-информационных.

Для исследования среды региона и производственной среды предприятий в качестве основных методов используются анализ данных статистики в их динамике, метод глубинного интервью с экспертами, специалистами в области социально-трудовых отношений, а также анализ данных эмпирических исследований, проведенных автором в 2008-2009 гг. на крупных и средних предприятиях базовых отраслей промышленности Челябинской области.

Рассматривая адаптационные компоненты, диссертант отмечает, что за последние годы в южно-уральском регионе выросли объективные показатели материального благополучия населения, что отразилось на уровне доходов и привело к увеличению ожидаемой продолжительности жизни, росту рождаемости, сокращению смертности. С другой стороны, неравномерное развитие экономики регионов приводит к возрастанию трудовой миграции, дестабилизируя ситуацию на промышленных предприятиях.

Характеризуя предметно-функциональные компоненты среды региона, можно сказать, что общие данные о состоянии основных производственных фондов коммерческих организаций говорят о существенном снижении технической вооруженности производства. Это определяет возможности реализации ресурсного потенциала работников, поскольку в таких условиях неизбежен рост спроса на неквалифицированных работников, что не дает возможности реализовать свой ресурсный потенциал более квалифицированной части рабочей силы.

Формирующе-компенсаторные компоненты формируют и регулируют спрос на рабочую силу, а также предложение рабочей силы. Диссертантом выявлены социальные условия, ограничивающие этот спрос, среди которых:

отсутствие государственного регулирования социально-трудовых отношений, снижение качества подготовки специалистов и инженеров, падение социального престижа «синих воротничков». Как следствие, растет невостребованность ресурсного потенциала выпускников технических специальностей, что в свою очередь приводит к увеличению безработицы.

При этом замедленный характер формирования рынка труда в реалиях российского типа рыночных отношений, объясняемый достаточно большим числом причин и факторов, породил такую ситуацию, при которой безработица не приобрела массового характера, а перешла в латентные (скрытые) формы. И только нарастание кризисных тенденций может способствовать ее росту. В современных условиях такая ситуация приводит к консервации реального процесса оздоровления экономики в целом и тормозит процесс формирования адекватных рыночным отношениям социально-трудовых отношений как в регионе, так и на отдельных промышленных предприятиях.

Что касается нормативных компонентов среды региона, то здесь автором исследовались трудовые мотивы работающего населения, отражающие основные типы мотивации труда.

В целом по выборке доминирует тип ценностного отношения к труду, для которого работа – в основном источник получения средств к существованию. Такая ориентация превалирует у 57,1% респондентов. Работе как ценности второго порядка отдали предпочтение 29,5% респондентов. К работе как самостоятельной ценности относятся 11,1% опрошенных. Наконец, отношение к работе как ценности отчуждения не получило серьезного распространения. Так высказались всего 2,3% респондентов.

Кроме того, ценность работы как источника средств к существованию безоговорочно лидирует во всех социально-профессиональных группах, однако среди специалистов и руководителей терминальные ценности выражены в большей степени, что связано с творческим характером их труда. Напротив, труд рабочих зачастую характеризуется как малоквалифицированный и сопряжен тяжелыми физическими нагрузками, поэтому считается менее престижным. В таких условиях неизбежно возрастание узкоинструментальной ориентации рабочих.

По данным опроса, большая часть работников относит себя к «среднему» классу (63,0%), 28,8% респондентов относят себя к нижнему слою, и лишь 8,2% – к высшему, что говорит об определенном смещении социального статуса работников в сторону низших страт. При этом 14,4% руководителей поместили себя в высшую часть условной пирамиды общества. Среди специалистов и рабочих таких 8,5% и 6,7% соответственно.

Таким образом, социальный статус и престиж профессиональных групп руководителей и экспертов в современном российском обществе более высок, что в значительной мере соответствует общепринятым в мировой практике критериям среднего класса. В то же время его представители, как правило, располагают значительным объемом социального и

профессионально-трудового ресурса, который, однако, не всегда преобразуется в активный экономический капитал.

Во многом такое положение дел связано с тем, что население продолжает придерживаться традиционных для СССР трудовых ценностей: гарантированная занятость, стремление к патернализму в отношениях с работодателем и т.д., что составляет серьезное препятствие трансформации социально-трудовых отношений.

Наконец, характеризуя коммуникативно-информационные компоненты среды региона, диссертант отмечает, что договорные социально-трудовые отношения имеют преимущественно индивидуальный характер, поэтому труд во многом утратил свои консолидирующие начала. Происходит атомизация работников, а также разделение на работников и собственников, в результате чего социальные связи как между самими работниками, так и между работниками и работодателями становятся менее прочными.

Таким образом, переход на рыночные рельсы привел к возникновению качественно новой ситуации, когда возникла несбалансированность в развитии как на отдельных предприятиях, так и особенно между предприятиями и отраслями, что препятствует гармонизации социально-трудовых отношений и эффективной работе российских предприятий.

Во **втором параграфе второй главы** «Современное состояние и направления изменений социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях Южного Урала» рассматривается непосредственная производственная среда промышленного предприятия, ее влияние на социально-трудовые отношения, обосновываются сценарии их развития в рамках промышленного региона.

Верификация ресурсного подхода применительно к изучению современного состояния социально-трудовых отношений осуществлялась на основе нескольких переменных и индикаторов, что позволило не только выявить ресурсы основных акторов, но и оценить роль этих ресурсов в трансформации социально-трудовых отношений.

При этом основными параметрами анализа социально-трудовых отношений выступают: а) условия труда; б) удовлетворенность трудом; в) факторы, влияющие на размер оплаты труда; г) идентификация работника с организацией; д) социальная защищенность; е) взаимоотношения между работодателями и наемными работниками.

Таблица 1

Эмпирическая интерпретация ресурсного подхода к исследованию социально-трудовых отношений

Переменная	Индикаторы
Экономические ресурсы	- Самооценка материального положения работника - Динамика среднемесячной заработной платы на одного работника в крупных и средних организациях - Динамика доли населения с доходами ниже прожиточного минимума
Политические	- Отношения между работодателем, администрацией и

ресурсы	работником - Отношения между наемными работниками и руководителями всех уровней - Отношение к предприятию в целом
Административные ресурсы	-Самооценка социальной защищенности на предприятии - Выполняемость условий коллективного договора
Социальные ресурсы	- Самооценка социального статуса - Отношения с коллегами по работе - Оценка социально-психологического климата на предприятии
Профессионально-трудовые ресурсы	- Профессиональный статус, должность, стаж работы, уровень образования, квалификация - Самооценка перспектив работы на данном предприятии
Социокультурные ресурсы	- Состояние здоровья, трудовые ценности, трудовая мотивация - Удовлетворенность условиями труда и выполняемой работой в целом
Демографические ресурсы	- Пол, возраст, брачно-семейное состояние

Поскольку ресурсы в процессе трудовой деятельности имеют свойство истощаться, расходоваться, эта трата должна быть чем-то компенсирована. Поэтому в качестве одного из главных факторов социально-трудовых отношений можно выделить компенсации за труд. При этом немаловажную роль играет измерение удовлетворенности трудом, в том числе отдельными условиями труда и выполняемой работой в целом. Это позволило автору выявить оценку респондентами изменений в состоянии ресурсов (экономических, политических, административных, социальных, профессионально-трудовых, социокультурных, демографических) – см.табл.1

Установлено, что наемный работник участвует в социально-трудовых отношениях и реализует свой ресурсный потенциал прежде всего в пределах конкретного рабочего места.

При этом условия труда работников промышленных предприятий далеки от оптимальных. Такие базовые параметры, как оплата труда, санитарно-гигиенические условия и возможность профессионально-должностного роста, меньше всего удовлетворяют опрошенных. С другой стороны, более всего работники удовлетворены взаимоотношениями в коллективах (по горизонтали и вертикали), продолжительностью и напряженностью труда, т.е. гигиеническими, «фоновыми» факторами. Факторы-мотиваторы (содержание труда, признание результатов работы, ответственная работа и т.д.) попали в группу со средним уровнем удовлетворенности.

Однако мера реализации ресурсного потенциала работника зависит не только от условий рабочего места, которые создает для этого работодатель, но и от самого работника, так как последний является активным компонентом производственной среды предприятия. Здесь можно отметить, что ресурсный потенциал не всегда реализуется работником в полной мере. При этом самореализация, причины неполной реализации способностей на работе связываются работниками не с технологиями, квалификацией, а прежде всего с размером оплаты труда. Можно сделать вывод, что происходит переход к однофакторной (определяемой только заработком) модели мотивации труда, что вряд ли может способствовать гармонизации социально-трудовых отношений.

По нашим подсчетам, в целом по выборке производительность, трудовые усилия работника заняли лишь 4-ое место в общей структуре факторов, влияющих на размер оплаты труда работников. Решающее воздействие, по оценкам самих опрошенных, оказывают финансовое положение предприятия, стаж работы, и только потом – квалификация, образование работника, что свидетельствует как о недостаточной востребованности профессионально-образовательного ресурса наемных работников, так и о том, что данный ресурс нужно накопить, чтобы он мог быть реализован. Однако в современных условиях затраты на такой вид деятельности зачастую не дают ожидаемого экономического эффекта.

Большинство опрошенных нами экспертов склоняются к тому, что сложившаяся ситуация в сфере труда способствует больше расслоению, дифференциации интересов работников и работодателей, чем их консолидации, объединению. Дело в том, что у работодателей тоже существуют барьеры в реализации своего ресурсного потенциала, и создает их, как правило, государство и подведомственные ему структуры, что обуславливает ориентацию не на консолидацию акторов социально-трудовых отношений для повышения эффективности работы предприятия, а на «выживание». Соответственно работник в такой системе отношений рассматривается не как равноправный участник, партнер, а как рабочая сила, которой всегда можно найти замену.

Одними из индикаторов административного ресурса наемных работников является социальная защищенность работника и степень выполнения коллективного договора. Полностью социально защищенным чувствуют себя 26% респондентов, около 60% оценивают ее как частичную, а 13% опрошенных считают, что они вообще не защищены. Коэффициент социальной защищенности 2,14, т.е. чуть выше уровня частичной защищенности.

В существенной мере такое положение связано с тем, что не достаточно эффективно работает такой правовой документ, регулирующий трудовые отношения на предприятии, как коллективный договор, в котором оговариваются условия социального контракта, заключенного работодателем (собственником) и наемным работником. Так, несмотря на то, что почти 80% опрошенных знакомы с коллективным договором (не знает о нем лишь

каждый пятый), только 35% респондентов считают, что условия его соблюдаются полностью, тогда как около 60% говорят лишь о частичности его выполнения, а 5% считают, что его условия вообще не выполняются.

Таким образом, весь предшествующий этап развития социально-трудовых отношений в постсоветской России сопровождался растратой ресурсного потенциала как промышленных предприятий, так и наемных работников. Можно сказать, что выбранный вариант развития является тупиковым, поскольку ведет к взаимному отчуждению работодателей и наемных работников. Все эти факторы обуславливают необходимость разработки новых моделей и методов хозяйствования. При этом важно понять, как, используя мировой и отечественный опыт регулирования труда, возможно решить данные проблемы и тем самым гармонизировать социально-трудовые отношения.

На основе полученных данных диссертантом были сформулированы три сценария развития социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях постсоветской России: оптимистический, пессимистический и реалистический.

Автором предложены рекомендации по трем группам акторов социально-трудовых отношений по обеспечению условий развития высокоресурсного сценария, к числу которых относятся: укрепление социального партнерства, совершенствование трудового законодательства, развитие системы социальной защиты населения, внедрение форм партисипативного управления на предприятиях региона.

В **Заключении** подведены итоги, сделаны основные выводы и определены основные направления дальнейшего изучения проблемы:

1. Анализ происхождения и развития понятия «социально-трудовые отношения» и схожих с ним терминов приводит к выводу, что социально-трудовая сфера представляет собой социальное пространство взаимодействия акторов, обладающих различными статусами, ресурсами, степенью активности, ее направленности; главное внимание (исследователя) обращается именно на деятельность, взаимодействие акторов; трансформация предстает как результат такого взаимодействия, равнодействующая от сложения (борьбы) различных сил.

2. В настоящее время повысить эффективность использования собственных ресурсов, реализовать в полной мере свой ресурсный потенциал наемный работник может только в том случае, если для этого на предприятии и в отрасли созданы соответствующие условия. Однако, к сожалению, сегодня ситуация складывается не в пользу наемного работника, так как те социальные резервы, которые существовали в советскую эпоху были разрушены, а новые еще не сформированы. Поэтому работники вынуждены рассчитывать на собственные силы, в том числе и в отстаивании своих интересов перед работодателем.

3. Диссертантом установлено, что население южно-уральского региона располагает значительным человеческим потенциалом, который, однако, лишь в небольшой части преобразуется в активный социальный и

культурный капитал. Основным препятствием для его реализации является тот факт, что население продолжает придерживаться традиционных для СССР трудовых ценностей: гарантированная занятость, стремление к патернализму в отношениях с работодателем и т.д.

4. В диссертационной работе показано, что наиболее гармонично стороны трудовых отношений могут развиваться лишь при взаимном учете интересов друг друга и выработке новых подходов и методов управления, в основе которых лежит принцип создания условий для максимально полной реализации ресурсного потенциала всех основных групп акторов: государства, работодателей и наемных работников.

5. Дальнейший социологический анализ рассматриваемой проблемы может проводиться по следующим направлениям: развитие на предприятиях форм партисипативного управления; изучение структуры трудовых конфликтов на предприятиях разных форм собственности (их классификация, участники, причины, функции); разработка форм и методов стимулирования труда, повышения эффективности трудовой деятельности.

В **Приложении** приведены программа, инструментарий исследования и таблицы.

Основные положения диссертации отражены в 12 публикациях общим объемом 2,8 п.л., в том числе:

Статьи, опубликованные в рецензируемых научных журналах и изданиях, определенных ВАК:

1. Одяков С.В. Методологические проблемы ресурсного подхода в исследовании социально-трудовых отношений // Научные проблемы гуманитарных исследований. № 9. 2011. – С. 266-273. (0,5 п.л.)

2. Одяков С.В. Факторы отношения к труду работников промышленных предприятий Южного Урала // Вестник ЮУрГУ. № 30 (247). 2011. Серия «Социально-гуманитарные науки». Выпуск 17. – С. 117-121. (0,5 п.л.)

Другие публикации:

3. Одяков С.В. Проблемы и противоречия социально-трудовых отношений в постсоветской России / С.В. Одяков // «Homo holistic»: человек целостный: сборник научных статей / Отв. редакторы Е.В. Гредновская, С.П. Рещикова. – Челябинск, 2011. – С. 195-202. (0,4 п.л.)

4. Одяков С.В. Реорганизация предприятия как фактор динамики социально-трудовых отношений / С.В. Одяков // Материалы XIV международной конференции «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования». Ч.2. – Екатеринбург: УрГУ, 2011. – С. 182-187. (0,2 п.л.)

5. Одяков С.В. Социально-трудовые отношения в условиях мирового финансово-экономического кризиса / С.В. Одяков // Управление социальным развитием регионов в условиях выхода из кризиса в современной России и странах СНГ. Материалы международной научно-практической конференции

(Челябинск, 28-29 октября 2010 года). В 2 Ч./Отв. ред. С.Г. Зырянов – Челябинск: Челябинский институт (филиал) Уральской академии государственной службы, 2010. Ч. II. – С. 167–170. (0,2 п.л.)

6. Одяков С.В. Этапы развития социально-трудовых отношений в постсоветской России / С.В. Одяков // Стратегия инновационного развития России как особой цивилизации в XXI веке: VI Всероссийская научная конференция «Сорокинские чтения – 2010»: Сборник тезисов. – М.: МАКС Пресс, 2010. – 1884 с.: ил. – С. 1142 – 1145. (0,2 п.л.)

7. Одяков С.В. Факторы, влияющие на динамику социально-трудовых отношений / С.В. Одяков // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований. Материалы X Всероссийской научной конференции, посвященной памяти профессора З.И. Файнбурга. – Пермь: Изд-во Пермского государственного технического университета, 2010. – С. 125-127. (0,1 п.л.)

8. Одяков С.В. Методологические подходы к анализу социально-трудовых отношений в социологии / С.В. Одяков // Материалы XI международной конференции «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования». Ч. 2-3. – Екатеринбург, 2009. – С. 112-114. (0,2 п.л.)

9. Одяков С.В. Проблемы взаимодействия системы среднего профессионального образования и предприятий г. Челябинска / С.В. Одяков // Социальные проблемы современного российского общества: региональный аспект. Материалы Всероссийской конференции «XVII Уральские социологические чтения». Т. II. – Екатеринбург, 2008. – С. 229-231. (0,2 п.л.)

10. Одяков С.В. Кадровая политика в структуре производственной деятельности предприятия (на примере Челябинского тракторного завода «УРАЛТРАК») / С.В. Одяков // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований. Материалы IX Всероссийской научной конференции. Т. I. – Пермь: Изд-во Пермского государственного технического университета, 2008. – С. 165-167. (0,1 п.л.)

11. Одяков С.В. Динамика универсальных ценностей в российском обществе 1990—х годов / С.В. Одяков // Актуальные проблемы современной социологии/Под ред. Е.В. Миронова. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2006. – С. 37-39. (0,1 п.л.)

12. Одяков С.В. Трансформация российского общества и проблема социальной адаптации предприятий к новым условиям / С.В. Одяков // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований. Материалы VIII Всероссийской научной конференции. – Пермь: Изд-во Пермского государственного технического университета, 2006. – С. 80-82. (0,1 п.л.)