

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ НАУЧНОЙ ШКОЛЫ «СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

И. П. Поварич, Е. А. Морозова

**THE MAIN RESEARCH AREAS OF THE SCIENTIFIC SCHOOL
“SOCIOECONOMIC PROBLEMS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT”**

I. P. Povarich, E. A. Morozova

В статье в историческом аспекте излагаются вопросы становления современного состояния и дальнейшего развития четырех направлений исследований по социально-экономическим проблемам управления человеческими ресурсами: мотивации и стимулирования труда; социальной защиты населения; рынка труда и занятости населения; социальным аспектам управления в организациях, отраслях и муниципальных образованиях.

The paper presents the historical perspective of development, current state and further evolution of four research areas dealing with socioeconomic problems of human resource management: motivation and stimulation of labour; social protection of population; labour market and employment of population; social management in companies, branches and municipal units.

Ключевые слова: управление, мотивация, стимулирование труда, социальная защита, механизм социальной защиты, рынок труда, занятость населения, социальная политика, качество жизни.

Keywords: management, motivation, stimulation of labour, social protection, social protection mechanism, labour market, employment of population, social policy, quality of life.

Официально указанная научная школа КемГУ была утверждена решением ученого совета университета 25 ноября 2009 г. Однако исходной датой начала формирования исследований по проблематике научной школы следует считать конец 70-х – начало 80-х годов прошлого века. В этот период времени начало формироваться одно из ведущих направлений будущей научной школы по проблемам мотивации и стимулирования труда. Инициаторами развития исследований по данной проблематике были заведующий кафедрой экономики труда КемГУ И. П. Поварич и старший преподаватель этой же кафедры Б. Г. Прошкин. В начале исследования по проблемам мотивации и стимулирования труда концентрировались в привязке к ведущей отрасли труда региона – угольной промышленности. Результатом явилась первая защита в 1985 г. кандидатской диссертации по проблематике стимулирования Б. Г. Прошкиным [21].

В дальнейшем в университете был сформирован творческий преподавательский коллектив, что позволило существенно расширить проблематику исследований в направлении развития теории и методологии мотивации и стимулирования труда. В результате к началу 90-х годов прошлого столетия под руководством И. П. Поварича и Б. Г. Прошкина в университете был обоснован теоретико-методологический подход к рассмотрению мотивации как важнейшего способа (метода) побуждения работников к активной трудовой деятельности. При этом были четко обоснованы три метода мотивации: прямая, властная и опосредованная.

Прямая мотивация – это непосредственное воздействие на личность работника, его систему ценностей и норм поведения путем убеждения, внушения и психологического заражения. Среди других способов реализации прямой мотивации следует отметить также агитацию, демонстрирование примера, информирование. Властная (принудительная) мотивация стро-

ится в основном на угрозе снижения степени удовлетворения каких-либо потребностей объекта управления при частичном или полном невыполнении требований субъекта управления. Способами реализации этого метода являются требование, приказ, распоряжение, предписание [14, с. 24]. В отличие от прямой и властной мотиваций стимулирование является опосредованным воздействием на объект управления. Оно предполагает создание такой внешней ситуации, которая побуждает личность или трудовой коллектив к действиям, соответствующим стоящим перед обществом целям. При этом личность или трудовой коллектив сами выбирают именно эти действия, поскольку для этого создаются все необходимые и достаточные условия. Субъект управления лишь изменяет внешние по отношению к объекту обстоятельства таким образом, чтобы повлиять на совокупность его приоритетов в нужном направлении [14, с. 25].

В последующем значительное внимание было уделено развитию теории, методологии и практики стимулирования труда. Используя системно-управленческий подход к стимулированию, была разработана новая классификация видов стимулирования в зависимости от предмета потребности, с помощью которого субъект управления воздействует на поведение объекта управления, а именно: моральное, материальноденежное, материальное неденежное, временем и трудом. Для того чтобы обеспечить поведение объекта управления в соответствии с целевыми установками субъекта управления на основе стимулирования оно должно быть соответствующим образом организовано. Речь идет о необходимости упорядочения, согласования взаимодействия различных видов стимулирующих воздействий на социальные объекты для того, чтобы получить нужные, общественнозначимые результаты их деятельности. С этой целью творческим коллективом была верифицирована необходимость выделения в зависимости от характера взаимо-

связи стимула и результатов деятельности ряда форм организации стимулирования, используя для этого различные основания (или критерии). Всего было использовано пять критериев и выделено двенадцать форм организации стимулирования, среди которых: опережающая и подкрепляющая; коллективная и индивидуальная; позитивная и негативная; непосредственная, текущая и перспективная; общая, эталонная и соревновательная [14, с. 57 – 58].

По итогам вышеобозначенных исследований в 1991 г. были защищены 3 диссертации: докторская – И. П. Поваричем [15], кандидатские – Е. А. Морозовой [8] и С. И. Бабиной [1]. В дальнейшем по данной проблематике были защищены еще 5 кандидатских (Д. А. Сафьянов – 2000 г., Г. В. Фищук – 2004 г., Дай Вэй Дун – 2004 г., М. В. Колмогоров – 2005 г. и С. А. Бабин – 2009 г.) и 1 докторская диссертация (О. К. Слинкова – 2006 г.). Определенный интерес среди ученых и обучающихся в КемГУ вызвала диссертационная работа гражданина Китая Дай Вэй Дуна, в которой были раскрыты опыт и направления развития стимулирования труда работников промышленных предприятий на примере провинции Ляонин Китая [6]. По итогам защиты кандидатской диссертации в нашем диссертационном Совете Дай Вэй Дун получил ученую степень доктора философии по экономике.

Очень интересной по содержанию и структуре была докторская диссертация О. К. Слинковой, в которой теоретико-методологические проблемы мотивации увязаны с организационной культурой предприятий с точки зрения использования их для управления персоналом. Целью ее научной работы являлась «... разработка теоретико-методологических и прикладных основ исследования трудовой мотивации и организационной культуры как важнейших элементов системы управления персоналом в условиях реформирования российской экономики, сопровождающегося изменениями в мотивационной сфере и системе ценностных ориентаций работников предприятий» [23, с. 5]. С результатами данного исследования, имеющего помимо теоретического и прикладное значение, можно детально ознакомиться в ее монографиях [24; 25], а также в значительном количестве публикаций в изданиях, рекомендованных ВАК.

Следует отметить, что по проблематике мотивации и стимулирования труда членами научной школы издано более 10 монографий (помимо вышеобозначенных смотрите [16; 17; 22]), а также несколько учебных пособий и более 50 публикаций в изданиях, рекомендованных ВАК. С точки зрения дальнейших направлений исследований по анализируемой проблематике важное значение имеют рекомендации по системному совершенствованию мотивации с управленческих позиций, разработанных Б. Г. Прошкиным [22, с. 317 – 330]. На его взгляд, для этих целей целесообразно выделить три уровня: институциональный (страна в целом, субъект Федерации, муниципальное образование); операциональный (предприятие, цех, участок); индивидуальный. При этом особое значение имеет последний, так как именно на индивидуальном уровне управления осуществляется взаимодействие

руководителей с их непосредственными подчиненными. Именно на этом уровне происходит бесчисленное множество непосредственных актов оперативной мотивации подчиненных их руководителями. Высокая степень конкретности задач, решаемых руководителями на индивидуальном уровне, и значительное разнообразие ситуаций требуют формулирования рекомендаций в привязке к различным методам мотивации, видам и формам организации стимулирования с максимально высокой мерой конкретности [22, с. 324 – 330].

Научное направление по проблемам социальной защиты населения стало развиваться с начала 90-х годов прошлого столетия. Кемеровская область в последние десятилетия считается одним из наиболее социально ориентированных регионов России. Поэтому неудивительно, что исследования проблем социальной защиты стали в этот период актуальными и востребованными среди кузбасских экономистов и социологов.

Так, в 1991 году созданный годом ранее Кузбасский центр изучения общественного мнения (КузбассЦИОМ) получил от областных властей заказ на проведение социологического исследования, которое должно было определить степень социальной защищенности населения области и его отношение к различным сторонам и аспектам социальной защиты. При подготовке программы данного исследования стало ясно, что тема социальной защиты очень емкая и в то же время слабо изученная российскими учеными при всей ее актуальности для сложного переходного этапа развития страны. Это послужило основанием для серьезной научно-аналитической работы по социозащитной проблематике, которую возглавила в то время старший преподаватель кафедры менеджмента (экономики и социологии труда) Е. А. Морозова, защитившая в 1991 г. диссертацию на соискание ученой степени кандидата социологических наук, ставшая первым в Кузбассе социологом с ученой степенью и руководителем Кузбасского центра изучения общественного мнения.

Исследователями, с одной стороны, велись теоретико-методологические изыскания по данному научному направлению, с другой – была разработана социологическая методика измерения социальной защищенности населения, которая легла в основу мониторинга, проводимого в Кемеровской области с 1991 по 2005 гг. с двухгодичной периодичностью. Последний замер социальной защищенности осуществлен в 2009 г. Столь масштабное и по временному охвату, и по теоретико-методической проработанности исследование позволило получить богатый материал, который нашел отражение в большом числе научных публикаций, при реализации в 1993 – 1995 гг. госбюджетной темы «Разработка системы социальной защиты населения в регионе» (ПНИЛ КемГУ, з-н № 99), грантового проекта РГНФ «Разработка концептуальных основ социальной защиты населения региона» № 97-03-04129 (1997 – 1999 гг.), монографии [9] и докторской диссертации Е. А. Морозовой «Социальная защита населения: системный подход к анализу и управлению», защищенной в 2006 г. [10]. Ос-

новые научные результаты по теме «Социальная защита населения» сводятся к следующему.

Социальная защита – это комплекс мер, направленных на устранение или сглаживание социального неравенства, обеспечение всех членов общества определенным минимумом социальных благ. Под системой социальной защиты следует понимать совокупность разнообразных элементов (идеологических, материальных, экономических, организационно-управленческих и других), взаимосвязанных между собой и тем или иным образом участвующих в социозащитных процессах. Основные элементы системы социальной защиты населения: сама социальная защита как комплекс защитных мер, субъекты и объекты социальной защиты, механизмы и показатели, каждый из которых имеет собственную сложную структуру. В структуре социальной защиты выделяется семь видов – в зависимости от ее функций и сфер жизнедеятельности, в которых проявляется социальное неравенство: политическая защита, правовая, трудовая, потребительская, бытовая, морально-психологическая и личная безопасность. Для измерения социальной защищенности населения целесообразно использовать системную методику, которая позволяет определять удовлетворенность социальной защитой (субъективные показатели), личную защищенность (объективные показатели) и получать итоговую характеристику – степень социальной защищенности, как по отдельным видам социальной защиты, так и в целом. Под управлением системой социальной защиты предложено понимать организационное воздействие на весь комплекс защитной деятельности – от выработки концептуальных положений до конкретных практических мер.

Опираясь на теоретические положения и богатый эмпирический материал (результаты 15-летнего мониторинга социальной защищенности кузбассовцев на основе системной методики), был разработан комплекс рекомендаций по совершенствованию управления системой социальной защиты и повышению социальной защищенности населения. Направления оптимизации социально-защитной деятельности дифференцированы в соответствии с предложенным автором видением системы социальной защиты – в разрезе ее теоретико-методологического, методического и практического уровней; видов социальной защиты; правовой, экономической и организационной составляющих механизмов.

Данные теоретические и методические положения получили развитие в работах других исследователей. Так, доцентом кафедры менеджмента Е. Я. Пастуховой изучались проблемы наличия различных подходов к определению нуждающихся, способов оценки материального благосостояния граждан и форм предоставления социальной помощи; были определены основные проблемы, связанные с реализацией мер социальной защиты бедных в Кемеровской области; разработана методика по изучению особенностей распространения в регионе различных характеристик бедности и на ее основе проанализированы уровень, масштабы, потребительские характеристики бедности; обоснованы и предложены подходы по совершенствованию абсолютного метода выявления нуж-

дающихся, оказания им социальной помощи в регионе. Разработки Е. Я. Пастуховой нашли отражение в диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук [13].

В настоящее время молодые ученые и студенты продолжают тему социальной защиты населения, в том числе отдельных категорий. Например, ассистент кафедры менеджмента О. П. Кочнева работает над проблемой «Теоретические и методические основы социальной защиты студентов и направления ее совершенствования». Под ее руководством и при непосредственном участии проводится мониторинг социальной защищенности студентов Кемеровского государственного университета.

Следующее направление научной школы, связанное с проблемами рынка труда и занятости населения, стало формироваться в начале 90-х годов прошлого столетия. То есть в этот период речь идет о реальном появлении значительной безработицы как совершенно новом социально-экономическом явлении для российской экономики, которая только что вступила на путь рыночных преобразований, в связи с чем и возник научный интерес к проблемам изучения закономерностей формирования рынка труда и изменений, происходящих в сфере занятости населения. Пионерными для научной школы работами в этом направлении явились публикации М. Д. Поварич по проблемам формирования трудовых ресурсов промышленно развитых городов Кузбасса и управления ими в условиях становления рынка труда, которые были защищены ею в виде кандидатской диссертации в 1992 г. [18].

Следует отметить, что активная многолетняя научно-исследовательская деятельность по данной проблематике позволила М. Д. Поварич осуществить разработку ряда теоретических и прикладных подходов к управлению региональным рынком труда на основе использования методологии системного подхода. Результаты этих исследований были подробно отражены в монографии [19] и докторской диссертации [20]. Важными результатами исследований М. Д. Поварич по указанной проблематике явилась постановка проблемы управления всеми процессами, протекающими на рынках труда различного иерархического уровня, а также разработка методики оценки ситуации на рынке труда конкретного региона и выработки соответствующего социально-экономического механизма управления региональным рынком труда на основе активного взаимодействия всех субъектов управления рынком труда региона.

Социально-экономические преобразования в России на начальном этапе становления рыночных отношений привели к существенным изменениям в сфере занятости населения среди которых: рост масштабов вынужденной неполной занятости, массовое участие населения в неформальном секторе экономики, увеличение масштабов вторичной занятости и др. Указанным проблемам значительное внимание уделено в исследованиях Е. Я. Варшавской, которая по данной проблематике в 1990 г. защитила кандидатскую диссертацию [3], в 2009 г. опубликовала монографию [4], а в 2010 г. защитила докторскую диссертацию [5].

В исследованиях последних лет Е. Я. Варшавская убедительно обосновывает тезис о том, что карди-

нальные изменения в технологии производства на базе широкого внедрения компьютерных технологий, усиление глобализации экономики ведут к трансформации рынков труда и сферы занятости в направлении усиления их гибкости. Особое значение эти процессы имеют для российской экономики, которая совсем недавно вступила на путь рыночных преобразований. При этом Е. Я. Варшавская гибкость рынков труда и гибкость занятости рассматривает в двух аспектах: с позиции работодателя и с позиции работника. Исходя из такого подхода, под гибкостью рынка труда понимается его способность реагировать на изменения во внешней среде путем корректировки объема и структуры спроса и предложения труда, которая обеспечивает эффективное функционирование фирмы и полное использование трудового потенциала работника. Гибкость же занятости рассматривается автором как способность различных форм занятости, методов организации производства и труда обеспечивать меняющийся спрос работодателя на труд с минимальными для него издержками, а также изменяющееся предложение труда со стороны работников. Таким образом, с точки зрения своего внутреннего содержания в современных условиях гибкость рынка труда и гибкость занятости должны способствовать нахождению баланса в обеспечении интересов работодателей и работников.

Значительное внимание в работах Е. Я. Варшавской уделено проблеме формирования новой модели российского рынка труда. На ее взгляд, существует ряд факторов способствующих и препятствующих формированию новой модели гибкости рынка труда. К первым из них относятся:

- 1) более жесткие бюджетные ограничения, в которых действуют в настоящее время российские предприятия;
- 2) произошедшая институционализация и легитимизация собственности;
- 3) изменение структуры занятости, а именно: рост доли рабочих мест на малых предприятиях и в неформальном секторе;
- 4) усиление формального инфорсmenta.

К другой группе факторов относятся:

- 1) действия федеральных и региональных властей, для которых задержки заработной платы и неполная занятость являются меньшим злом по сравнению с увольнениями;
- 2) жесткое законодательство по защите занятости;
- 3) высокий удельный вес населения, проживающего в моногородах;
- 4) специфический характер трудовых отношений между работником и работодателем, при котором обе стороны готовы действовать с нарушением правовых формальных рамок.

Следует отметить, что в рамках научной школы продолжают развиваться подходы к исследованию проблем управления занятостью населения на региональном и муниципальном уровнях. Так, в 2010 г. Ю. В. Соколовой была защищена кандидатская диссертация [26], в которой разработана методика оценки ситуации в сфере занятости населения региона в целом, а также в отдельных его муниципальных образованиях. С целью повышения эффективности занято-

сти населения различных административно-территориальных образований, в работе предложен один из возможных вариантов социально-экономического механизма взаимодействия субъектов управления занятостью населения. Исследования в указанных направлениях продолжаются.

Научное направление по социальным аспектам управления в организациях, отраслях, муниципальных образованиях имеет социально-управленческий уклон. Оно нашло отражение в ряде теоретических и эмпирических исследований членов научной школы «Социально-экономические проблемы управления человеческими ресурсами». Теоретические основы социального управления в целом (в том числе относительно конкретных объектов, сфер общественной жизни – социальной защиты, здравоохранения, высшего профессионального образования, качества жизни и др.) и его информационного сопровождения, в частности, в своих работах рассматривали Е. А. Морозова, О. И. Лузгарева, Т. А. Бельчик и другие.

Одной из наиболее актуальных социально-управленческих тем исследователей стала социальная политика, реализуемая на региональном, муниципальном и организационном уровнях. Она является весьма комплексной проблематикой, поскольку вбирает в себя другие «социальные» темы.

В 2005 году вышла в свет монография Е. А. Морозовой «Социальная политика в Кузбассе: Теоретические основы. Региональная практика. Обратная связь» [11], в которой изложены концептуальные взгляды автора на социальную политику, анализ ее состояния, форм, методов и результатов реализации в Кемеровской области на основе статистических и социологических данных. При этом социальная политика трактуется как концептуальные подходы и деятельность государства и других социальных институтов по регулированию социальной сферы общества и ее развитию.

Информационно-управленческие аспекты социальной политики достаточно детально исследовались учеными в 2011 – 2012 гг. при реализации грантового проекта РГНФ «Социологическая оценка результативности социальной политики на региональном и муниципальном уровнях (на примере Кемеровской области)» (№ 11-13-42001). В итоге была обоснована необходимость ориентации на системный подход при изучении социальной политики и ее результативности; уточнены понятия региональной и муниципальной социальной политики; предложена теоретическая модель социальной политики. Для выделения и изучения направлений социальной политики использовался сферный подход (доходы и материальное благосостояние; социально-трудовые отношения; семейная и демографическая политика; здравоохранение; образование; социальная защита населения; жилищно-коммунальная сфера; экологическая политика; деятельность правоохранительных органов; культура, спорт, досуг).

На основе концептуального обоснования социального измерения и социологической оценки в целом, а также оценки результативности социальной политики, изучения опыта измерения различных показателей, отражающих состояние, эффективность

социальной политики и ее отдельных составляющих, разработана система статистических (объективных) показателей для изучения социальной политики на региональном и муниципальном уровнях, которые были сгруппированы в соответствии с обозначенными направлениями социальной политики. Собраны, обобщены и проанализированы статистические данные по России, Кемеровской области и отдельным муниципальным образованиям за 2009 и 2010 гг. Предложена и апробирована схема определения результативности социальной политики на базе статистических показателей путем фиксирования изменений показателей в динамике за определенный период (темпы роста всех исследуемых показателей).

Однако статистические показатели, особенно на муниципальном уровне, в силу, прежде всего, своей ограниченности и запоздалости не могут полноценно отражать состояние и результативность социальной политики. Поэтому разработана система социологических показателей и соответствующий инструментарий для опросов населения на уровне региона и муниципального образования. Система показателей включает в себя общие, результирующие и деятельностные оценки; ретроспективные, ситуативные и перспективные; оценки объектов и субъектов социальной политики и некоторые другие. Методика предусматривает расчет ряда агрегатных и итогового показателей результативности социальной политики. Данная методика была апробирована в городе Белово, а в 2013 году в Кузбассе планируется проведение областного исследования.

Такие сферы социальной политики, как образование и здравоохранение, а также соответствующие управленческие аспекты рассматривались в работах доцентов кафедры менеджмента Т. А. Бельчик и О. И. Лузгаревой. Бельчик в 2003 году защитила диссертацию на соискание ученой степени кандидата экономических наук по теме «Системная оценка функционирования вуза в подготовке специалистов (на примере вузов Кемеровской области)» (см.: [2]); Лузгарева в 2011 году стала кандидатом социологических наук, защитив диссертацию на тему «Социологическая оценка качества медицинской помощи в системе управления здравоохранением региона» (см.: [7]).

Смежной с проблематикой социальной политики является тема уровня и качества жизни и управления ими, которая также являлась и является предметом пристального внимания членов научной школы «Социально-экономические проблемы управления человеческими ресурсами». Импульсом к развитию данного направления послужило приглашение ученых участвовать в разработке региональных программ «Качество жизни» в 1995 и 1996 годах. В 2003 году в Кемеровской области была начата работа по формированию новой многолетней программы, направленной на улучшение условий жизни кузбассовцев, и к ней вновь были привлечены представители научной школы. В итоге была принята «Концепция качества жизни населения Кемеровской области на 2005 – 2008 год», которая, кроме прочего, предполагала социологическое сопровождение реализуемых меро-

приятий, что и осуществлялось на протяжении ряда лет.

Отдельные аспекты качества жизни исследовались и исследуются доцентом Б. Г. Прошкиным, ассистентом А. В. Мухачевой и руководителем направления профессором Е. А. Морозовой, которая, в частности, предложила под качеством жизни понимать комплексную характеристику уровня и условий жизнедеятельности людей, отражающую степень удовлетворения ими различных потребностей и субъективное восприятие жизни и ее отдельных аспектов. Такая трактовка позволяет четко разграничить и наполнить содержанием понятия «качество жизни», «уровень жизни» (степень материальной обеспеченности людей, позволяющая им удовлетворять разнообразные потребности) и «условия жизни» (те обстоятельства, которые сопутствуют человеку (обществу) в процессе его жизнедеятельности и способствуют удовлетворению различных потребностей), а также адекватно операционализировать данные категории.

Для эмпирической же оценки качества жизни как агрегатной характеристики уровня и условий жизни предложено использовать такой вариант: оценка уровня жизни с помощью системы статистических показателей плюс получение на их основе интегрального коэффициента; оценка условий жизни с помощью статистических показателей (отдельно по группам условий и по всем условиям вместе); оценка качества жизни на основе оценок уровня и условий жизни по статистическим показателям; оценка качества жизни на основе социологических исследований, в том числе с выделением частных показателей уровня и условий жизни (по отдельным направлениям и в целом). В результате такого варианта реализуется комплексный, системный подход для анализа качества жизни, использующий разные способы оценки и учитывающий и объективные, и субъективные стороны изучаемых процессов.

На основе предложенного подхода к пониманию и измерению качества жизни в 2003, 2005 и 2009 годах по заявке администрации Кемеровской области в регионе были проведены репрезентативные социологические исследования, которые позволили в динамике всесторонне изучить уровень и качество жизни кузбассовцев. Итогом этой большой работы стала коллективная монография «Качество жизни населения: теория и практика социологического изучения» [12], в которой рассмотрены не только научные подходы к толкованию и измерению качества жизни населения, но и результаты социологического мониторинга, позволившие в конкретных значениях (оценках по пятибалльной шкале) отразить показатели качества жизни населения Кемеровской области.

Тематика социальной политики и ее отдельных направлений, уровня и качества жизни, социальных проблем населения многократно находила отражение и в других (прикладных) социологических исследованиях, проводимых Кузбасским центром изучения общественного мнения с привлечением представителей научной школы «Социально-экономические проблемы управления человеческими ресурсами». Кроме названных, это такие исследования, как «Охрана здоровья населения», «Работа правоохранительных орга-

нов», «Семья и ее проблемы», «Реализация национальных проектов», «Актуальные социальные проблемы населения», «Социально-экономическая ситуация в муниципальных образованиях», «Политика», «Гражданское общество» и многие другие.

В настоящее время проблематику управления социальной политикой и качеством жизни, социальных аспектов управления в организациях развивают молодые участники школы. Так, О. В. Головина работает над темой «Социальная политика в теории и практике

управления муниципальным образованием», А. В. Мухачева – над темой «Сравнительный анализ влияния кризисных условий на качество жизни населения региона (на примере Сибирского Федерального округа)», А. В. Сухачева – над темой «Корпоративная культура вуза: особенности анализа и управления». Следует также подчеркнуть, что социально-управленческая тематика зачастую становится предметом исследований в рамках выпускных квалификационных работ бакалавров, специалистов и магистров.

Литература

1. Бабина, С. И. Материально-денежное стимулирование: состояние и перспективы развития: автореф. дис. ... канд. экон. наук / С. И. Бабина. – Томск, 1991. – 23 с.
2. Бельчик, Т. А. Системная оценка функционирования вуза в подготовке специалистов (на примере вузов Кемеровской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук / Т. А. Бельчик. – Кемерово, 2003. – 23 с.
3. Варшавская, Е. Я. Вторичная занятость населения: вопросы теории и практики: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е. Я. Варшавская. – Томск, 2000. – 23 с.
4. Варшавская, Е. Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика: монография / Е. Я. Варшавская. – Кемерово, 2009. – 255 с.
5. Варшавская, Е. Я. Гибкость занятости в российской экономике (теория и практика): автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Е. Я. Варшавская. – Кемерово, 2010. – 43 с.
6. Дай, Вэй Дун. Стимулирование труда работников промышленных предприятий: опыт и направления развития (на примере провинции Ляонин Китая): автореф. дис. ... канд. экон. наук / Вэй Дун Дай. – Кемерово, 2004. – 25 с.
7. Лузгарева, О. И. Социологическая оценка качества медицинской помощи в системе управления здравоохранением региона: автореф. дис. ... канд. соц. наук / О. И. Лузгарева. – Кемерово, 2011. – 24 с.
8. Морозова, Е. А. Время как стимул труда. Вопросы теории и практики: автореф. дис. ... канд. соц. наук / Е. А. Морозова. – Новосибирск, 1991. – 22 с.
9. Морозова, Е. А. Социальная защита населения: системное изучение / Е. А. Морозова. – Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2006. – 287 с.
10. Морозова, Е. А. Социальная защита населения: системный подход к анализу и управлению: автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Е. А. Морозова. – Кемерово, 2006. – 39 с.
11. Морозова, Е. А. Социальная политика в Кузбассе: теоретические основы. Региональная практика. Общественная связь / Е. А. Морозова. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2005. – 564 с.
12. Морозова, Е. А. Качество жизни населения: теория и практика социологического изучения / Е. А. Морозова (отв. ред.), Е. Я. Пастухова, Б. Г. Прошкин, А. В. Мухачёва; Кемеровский государственный университет. – Кемерово, 2011. – 261 с.
13. Пастухова, Е. Я. Характеристики бедности и социальная защита бедных в регионе (на примере Кемеровской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е. Я. Пастухова. – Кемерово, 2001. – 22 с.
14. Поварич, И. П. Стимулирование труда: системный подход: монография / И. П. Поварич, Б. Г. Прошкин. – Новосибирск: Наука, 1990. – 196 с.
15. Поварич, И. П. Проблема системности в стимулировании труда: вопросы теории, методологии и практики: дис. ... д-ра экон. наук / И. П. Поварич. – Томск, 1991. – 432 с.
16. Поварич, И. П. Теоретические и прикладные аспекты стимулирования труда: монография / И. П. Поварич, М. В. Колмогоров. – Кемерово: ЮНИТИ ЛТД, 2002. – 221 с.
17. Поварич, И. П. Разработка и реализация компенсационной политики организации: монография / И. П. Поварич, С. А. Бабин, С. И. Бабина. – М.: Академия Естествознания, 2011. – 280 с.
18. Поварич, М. Д. Формирование и использование трудовых ресурсов промышленно развитого города в условиях становления рынка: вопросы теории и практика: автореф. дис. ... канд. экон. наук / М. Д. Поварич. – Томск, 1992. – 28 с.
19. Поварич, М. Д. Система управления рынком труда региона: монография / М. Д. Поварич. – Новосибирск, Изд-во СО РАН, 2003. – 244 с.
20. Поварич, М. Д. Управление рынком труда региона: теоретико-методологические и прикладные аспекты (на примере Кемеровской области): автореф. дис. ... д-ра экон. наук / М. Д. Поварич. – Кемерово, 2003. – 46 с.
21. Прошкин, Б. Г. Совершенствование морального стимулирования труда (на примере угольных шахт и разрезов Кузбасса): автореф. дис. ... канд. экон. наук / Б. Г. Прошкин. – Новосибирск, 1985. – 23 с.
22. Прошкин, Б. Г. Мотивация труда. Управленческий подход: монография / Б. Г. Прошкин. – Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2008. – 420 с.
23. Слинкова, О. К. Трудовая мотивация и организационная культура: теоретико-методологические и прикладные основы исследования: автореф. дис. ... д-ра экон. наук / О. К. Слинкова. – Кемерово, 2006. – 41 с.

24. Слинкова, О. К. Системный подход к исследованию трудовой мотивации и организационной культуры: постановка проблемы: монография / О. К. Слинкова. – Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2005. – 217 с.
25. Слинкова, О. К. Мотивационное управление персоналом: методические и прикладные аспекты: монография / О. К. Слинкова. – Братск, БрГУ, 2005. – 245 с.
26. Соколова, Ю. В. Управление занятостью населения в регионе (на примере Кемеровской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук / Ю. В. Соколова. – Томск, 2010. – 22 с.

Информация об авторах:

Поварич Илья Прохорович – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента КемГУ, 8(3842) 58-44-26, menedgment_303@mail.ru.

Піуа Р. Povarich – Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Management, Kemerovo State University.

Морозова Елена Алексеевна – доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента, декан экономического факультета КемГУ, 8(3842) 36-50-18, morea@inbox.ru.

Elena A. Morozova – Doctor of Economics, Professor at the Department of Management, Dean of the Faculty of Economics, Kemerovo State University.