

На правах рукописи



**Дятлова Наталья Александровна**

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ГРАДООБРАЗУЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ  
МОНОПРОФИЛЬНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Томск – 2015

Работа выполнена в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» на кафедре мировой экономики и налогообложения.

**Научный руководитель:** доктор экономических наук, профессор  
**Рощина Ирина Викторовна**

**Официальные оппоненты:**

**Адова Ирина Борисовна**, доктор экономических наук, профессор, негосударственное (частное) образовательное учреждение высшего профессионального образования «Сибирская академия финансов и банковского дела», кафедра экономики и управления, профессор

**Недоспасова Ольга Павловна**, кандидат экономических наук, доцент, Северский технологический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», кафедра экономики, финансов и менеджмента, доцент

**Ведущая организация:**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», г. Москва.

Защита диссертации состоится 21 мая 2015 г. в 11 ч. 00 мин. на заседании диссертационного совета Д 212.267.11, созданного на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», по адресу: 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36 (12-й корпус, 121 ауд.).

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке и на официальном сайте федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» [www.tsu.ru](http://www.tsu.ru).

Материалы по защите диссертации размещены на официальном сайте ТГУ: [http://www.tsu.ru/content/news/announcement\\_of\\_the\\_dissertations\\_in\\_the\\_tsu.php](http://www.tsu.ru/content/news/announcement_of_the_dissertations_in_the_tsu.php)

Автореферат разослан «\_\_\_» марта 2015 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета



Нехода Евгения Владимировна

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Социально-трудовые отношения являются основой всей системы отношений общества, определяя уровень и формы социальной ориентированности экономической системы.

Особую роль играют социально-трудовые отношения градообразующих предприятий в условиях монопрофильности, что обусловлено их спецификой и повышенной чувствительностью к кризисным явлениям в экономике. Формирование социально-экономической устойчивости монопрофильного муниципального образования и благополучия населения, проживающего в нем, неразрывно связано с обеспечением устойчивости социально-трудовых отношений градообразующего предприятия.

Широкое распространение монопрофильных муниципальных образований на территории Российской Федерации (342 населенных пункта, в которых проживает порядка 16 млн человек и производится более 20 % ВВП России) определяет необходимость постоянного мониторинга их социально-трудовой сферы с целью выявления возникающих угроз и наметившихся негативных тенденций. В связи с этим необходима разработка специального методического инструментария, с помощью которого удастся своевременно и корректно оценивать состояние социально-трудовой сферы монопрофильных муниципальных образований и градообразующих предприятий с точки зрения их устойчивости.

**Степень проработанности научной проблемы.** Проблема социально-трудовых отношений уже значительное время является объектом исследований зарубежной и отечественной науки, по ряду направлений получены важные результаты.

Методологическое и теоретическое исследование сферы социально-трудовых отношений осуществлялось в научных трудах А. Смита, Ж. Сэя, Д. Рикардо, М. Вебера, К. Маркса, А. Маршалла, Дж.М. Кейнса. Теоретические взгляды на конкуренцию и монополию в сфере занятости связаны с такими учеными, как П. Срафф, Дж. Робинсон, Э. Чемберлин, Т. Веблен, Дж. Гэлбрейт, Дж. Данлоп, У. Ульман, Г. Беккер, Л. Мизес, Ф. Хайек, В. Ойкен и др.

В современные научные исследования социально-трудовых отношений значительный вклад внесли такие ученые, как В.В. Адамчук, И.М. Алиев, Н.А. Белкина, В.Н. Бобков, Н.А. Волгин, В.А. Гага, Б.М. Генкин, Н.А. Горелов, Л.А. Костин, Н.Е. Колесников, В.В. Куликов, А.Е. Мрачковский, Е.В. Нехода, Ю.Г. Одегов, Б.В. Ракитский, Г.Я. Ракитская, В.Д. Рожков, О.В. Ромашов и др.

Теоретико-методологическим основам функционирования рынка труда посвящены исследования ученых А.В. Кашепова, С.А. Карташова, В.И. Колесникова, А.Э. Котляра, П.П. Лутовинова, Б.Ч. Муртозаева, А.И. Рофе, Г.Г. Руденко, Л.П. Шушарина и др.

Общие аспекты исследования роли мониторинга сферы социально-трудовых отношений отражены в научных работах Л.И. Абалкина, Е.Л. Андреевой, Г.Р. Баймурзиной, О.С. Виханского, И.Д. Колмаковой, Р.П. Колосовой, Л.В. Кушнारेвой, Л.Г. Миляевой, Т.В. Полковой, В.С. Раковской, О.С. Усмановой, Э.А. Уткина и др.

Проблемы социального партнерства и корпоративной социальной ответственности нашли отражение в трудах С.Ф. Гончарова, М.В. Кивариной, О.А. Кириченко, Т.А. Кравцовой, Н.А. Кричевского, И.Н. Мысляевой, И.В. Рощиной, Н.И. Сидорова, Г.А. Щадилова и др.

В исследования теоретических и практических аспектов деятельности монопрофильных муниципальных образований и градообразующих предприятий большой вклад внесли М.В. Алтухова, Е.Г. Анимца, Н. Горин, Е.Д. Еремина, Е.В. Желнина, И.Ю. Загоруйко, В.К. Заусаев, Г.Ю. Кузнецова, Г.М. Лаппо, А.А. Лемяскин, В.Я. Любовный, И.В. Макиева, М.М. Муртазин, А. Нешадин, А. Николаев, С.В. Орехова, А.Ф. Пасынков, И.Д. Тургель и др.

Вопросам анализа и создания методик эффективности социально-экономического развития и устойчивого развития муниципальных образований и регионов посвящены работы А.В. Александровой, Д.Е. Давыдянца, В.Н. Едроновой, Е.В. Заровой, Д.В. Колечкова, Д.Б. Курмана, Н.Ф. Меновой, Т.В. Нестеровой, Р.А. Проживина, В.И. Псарева, А.В. Самарухи, Д.И. Сачкова, А.А. Сидорова, Н.В. Соловьевой, Е.Л. Чеклауковой и др.

Анализ проблем устойчивого развития нашел свое отражение в работах В. Лося, А. Урсулы, И.А. Осокиной, Калашникова О.С., Пантелеевой О.И., Усковой Т.В. и других. Региональные аспекты теории устойчивого развития в своих работах исследовали А.Г. Гранберг, В.Н. Лексин, В.И. Суслов, С.А. Суспицын, А.Н. Швецов и другие.

Однако анализ исследований отечественных и зарубежных ученых показал, что в настоящее время в научной литературе недостаточно изучены вопросы комплексной оценки социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований в контексте устойчивого развития, а также особенностей их взаимовлияния, что подтверждает актуальность и целесообразность данного исследования, определяет выбор темы.

**Область исследования.** Диссертационная работа соответствует п. 5.11 паспорта специальности ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) «Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты, активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей».

**Цель и задачи работы.** Цель диссертации заключается в выработке концептуальных и методических подходов к выявлению необходимых и достаточных условий для обеспечения устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований и их оценке, основанной на антропогенно-гуманизированном граневом подходе.

Постановка цели определила необходимость решения следующих **задач**:

1. Обосновать необходимость подхода теоретико-прикладной направленности к исследованию социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования,

основанного на представлении о Человеке как цели и основе социально-экономического развития и его многогранности.

2. Выявить специфику социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования и социально-трудовых отношений градообразующего предприятия, обуславливающую особенности рынка труда в условиях монопрофильности.

3. Определить особенности взаимовлияния сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и сферы социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, ввести понятие «система «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования».

4. Изучить проявление особенностей сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и сферы социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования на примере конкретного муниципального образования Кемеровской области.

5. Определить понятия: «устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия», «устойчивое развитие социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования», «устойчивое развитие социально-трудовых отношений системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования».

6. Провести оценку существующего методического инструментария оценки социально-трудовых отношений градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования, в том числе их устойчивости.

7. Обосновать необходимость мониторинга уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования.

8. Разработать методику оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования.

9. Апробировать методику оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования на примере градообразующего предприятия монопрофильного муниципального образования Кемеровской области.

**Объектом исследования** является сфера социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования.

**Предметом исследования** являются факторы, условия и методы обеспечения устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования.

**Гипотеза исследования** заключается в предположении, что специфика и взаимовлияние социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования и социально-трудовых отношений градообразующего предприятия определяют необходимость обеспечения их устойчивого развития, для оценки

уровня которого необходима выработка специальной методики, основанной на применении антропогенно-гуманизированного граневого подхода.

**Теоретической и методологической основой работы** являются исследования зарубежных и отечественных ученых по оценке рынка труда и сферы социально-трудовых отношений. В процессе исследования использовались следующие методы: диалектический метод, общенаучные методы (методы анализа и синтеза, обобщения, индукции и дедукции, аналогии и моделирования), исторический подход, логический подход, системный подход, эмпирические методы (наблюдение, описание, измерение, сравнение), структурно-функциональный и граневый подход, методы статистического анализа, а также экономико-математические методы.

**Информационную базу исследования** составили концепции социально-экономического развития Российской Федерации, субъектов РФ и муниципальных образований; государственные, региональные и муниципальные программы в сфере развития социально-трудовых отношений; нормативно-правовые законодательные акты органов государственной власти; информационно-аналитические данные Министерства регионального развития РФ, Министерства здравоохранения РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ; базы данных Федеральной службы государственной статистики РФ, в том числе Территориального органа по Кемеровской области. Также использовались международные и отечественные стандарты в области устойчивого развития, международные и национальные стандарты в сфере социальной ответственности, цели развития тысячелетия, социальные отчеты предприятий, аналитические материалы администраций муниципальных образований и предприятий, источники сети Интернет, материалы периодических изданий и научно-практических конференций.

**Новизна результатов проведенных исследований.** Научная новизна исследования заключается в выявлении с позиций устойчивого развития специфических особенностей социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, а также в разработке методики оценки уровня их устойчивого развития.

Научная новизна подтверждается выносимыми на защиту теоретическими и прикладными выводами и результатами, полученными лично автором. Наиболее существенными элементами научной новизны являются следующие положения:

1. Обоснована необходимость при изучении социально-трудовых отношений применения антропогенно-гуманизированного граневого подхода, основанного на представлении о Человеке как цели и основе социально-экономического развития и его многогранности, позволяющего выявлять и оценивать факторы, обеспечивающие условия для развития человеческого потенциала в системе социально-трудовых отношений.

2. Выявлена и дополнительно аргументирована с позиций устойчивого развития специфика внутрифирменного рынка труда градообразующего предприятия и внешнего рынка труда монопрофильного муниципального образования (в т.ч. на примере Кемеровской области), обусловленная усилением структурных и региональных диспропорций и проявляющаяся в низком уровне диверсификации структуры рынка труда и занятости населения; в моносонической модели рынка труда; в асимметричности рынка труда (отраслевая и профессиональная структуры занятости); в низкой мобильности на рынке труда; в

особенностях социального партнерства и корпоративной социальной ответственности.

3. Обоснована необходимость введения в научный оборот понятия «система «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования» по результатам исследования особенностей социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, их взаимовлияния и взаимообусловленности. Введены в научный оборот понятия: «устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия», «устойчивое развитие социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования», «устойчивое развитие социально-трудовых отношений системы «градообразующее предприятие – монопрофильное муниципальное образование».

4. Анализ роли социально-трудовых отношений градообразующих предприятий в системе социально-трудовых отношений монопрофильной территории, а также анализ существующих методик позволили аргументировать необходимость, возможность и целесообразность разработки методики оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования. Разработанная методика позволяет с помощью экспресс-анализа и развернутого анализа выявлять проблемные зоны, а также проводить мониторинг и прогноз уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений как системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования», так и ее отдельных составляющих. Предусмотрена возможность адаптации методики с учетом особенностей конкретных монопрофильных территорий и градообразующих предприятий. Методика апробирована на примере градообразующего предприятия монопрофильного муниципального образования Кемеровской области.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в дальнейшем развитии теоретических положений, раскрывающих отдельные аспекты социально-трудовых отношений, и совершенствовании методического аппарата, используемого для оценки состояния социально-трудовых отношений градообразующих предприятий монопрофильных муниципальных образований с точки зрения устойчивого развития.

**Практическая значимость исследования:** разработана методика оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований; проведена апробация предлагаемой Методики на примере конкретного градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования Кемеровской области.

Отдельные положения и выводы, сделанные в ходе исследования, могут быть использованы в образовательных учреждениях высшего образования при чтении специальных дисциплин «Экономика труда», «Социология труда».

Полученные результаты исследования могут быть применены исполнительными органами власти на федеральном, региональном и местном уровнях, а также руководством градообразующего предприятия при оценке уровня

устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования любого типа, их регулировании в результате внесения своевременных корректив в конкретные стратегические направления социально-экономического развития.

**Апробация** результатов исследования осуществлялась в публикациях автора. Основные положения и выводы диссертационной работы докладывались на Международной научно-практической конференции «Интеграционные возможности современной экономики» (Иркутск, 2012), XXXII Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы экономических наук» (Новосибирск, 2013), Международном молодежном научном форуме «Ломоносов-2013» (Москва, 2013), Межрегиональной научно-практической конференции (Кемерово, 2013), X Всероссийской научно-практической конференции «Фундаментальные проблемы модернизации экономики России» (Томск, 2013), IV International scientific conference «European Applied Sciences: modern approaches in scientific researches» (Штутгарт, 2013).

Методика оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования апробирована на градообразующем предприятии ОАО «СУЭК-Кузбасс» и монопрофильном муниципальном образовании «Ленинск-Кузнецкий городской округ».

**Публикации.** По теме диссертационного исследования опубликовано 17 работ, в том числе 9 статей в журналах, которые включены в Перечень российских рецензируемых научных журналов, где должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации, 8 публикаций в сборниках материалов международных и всероссийских научных и научно-практических конференций (из них 2 – зарубежные конференции). Общий объем публикаций – 7,26 п. л., из них авторский вклад – 5,04 п. л.

**Структура диссертации** состоит из введения, трех глав, которые включают семь параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложений.

Во введении аргументирована актуальность темы исследования, рассмотрена степень изученности проблемы учеными, определена цель и задачи исследования, сформулирована рабочая гипотеза исследования, показана научная новизна, а также теоретическая и практическая значимость диссертационной работы.

В первой главе «Теоретические основы исследования социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований в контексте устойчивого развития» рассмотрена сущность, факторы развития и концептуальные подходы к исследованию социально-трудовых отношений; обоснована необходимость применения антропогенно-гуманизированного граневого подхода при анализе социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности; изучена специфика градообразующих предприятий и монопрофильных муниципальных образований в сравнении с типичными муниципальными образованиями; проанализированы особенности элементов социально-трудовых отношений в условиях

монопрофильности; рассмотрена взаимосвязь и взаимовлияние социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования и социально-трудовых отношений градообразующего предприятия; введено понятие «система «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования»; определены особенности внутрифирменного рынка труда градообразующего предприятия и рынка труда монопрофильного муниципального образования как монополистического, их взаимовлияние; введены категории «устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия/монопрофильного муниципального образования»; схематически представлено обеспечение устойчивого развития системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования»; выделены критерии оценки устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия.

Во второй главе «Методика оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования» обосновано применение междисциплинарного подхода, основанного на сочетании методов, традиционно характерных для исследования микро- и макроуровня, при анализе сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования; проанализированы существующие методики по оценке состояния сферы социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований/градообразующих предприятий; выявлены основные параметры методической базы для оценки устойчивого развития социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности; разработана методика определения уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, включающая в себя методический блок, аналитический блок (общая характеристика, экспресс-анализ и развернутый анализ), прогнозный блок и целевой анализ.

В третьей главе «Апробация методики оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования» проведены анализ специфики социально-трудовых отношений и апробация разработанной методики на примере монопрофильной территории «Ленинск-Кузнецкий городской округ» и ОАО «СУЭК-Кузбасс»; по результатам апробации даны рекомендации.

В заключении сформулированы основные результаты, полученные в процессе проведенного исследования.

## **II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Обоснована необходимость при изучении социально-трудовых отношений применения антропогенно-гуманизированного граневого подхода, основанного на представлении о Человеке как цели и основе социально-экономического развития и его многогранности, позволяющего выявлять и**

## **оценивать факторы, обеспечивающие условия для развития человеческого потенциала в системе социально-трудовых отношений.**

Экономика как многоуровневая система может устойчиво функционировать только при учете взаимосвязи и взаимовлияния основных факторов и процессов, протекающих на всех ее уровнях. Развитие мировой экономики в течение последних десятилетий стало возможным, прежде всего, благодаря усилению роли человеческого фактора. Данная работа исходит из того, что Человек – цель и основа развития экономики. Именно поэтому изучение социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования должно быть обусловлено не узкими рамками технологической и/или экономической целесообразности, а иметь четко выраженный вектор гуманизации, проявляющийся на всех уровнях экономики (макро-, мезо- и микро-).

Более того, анализ социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования на современном этапе развития экономики невозможен при использовании «одномерного» подхода к человеку (только как работнику), поскольку это существенно ограничивает возможности решения социально-экономических проблем обеспечения устойчивого развития социально-трудовых отношений. Поэтому важно социально-трудовые отношения анализировать, применяя антропогенно-гуманизированный граневый подход.

Человека следует рассматривать как многогранную личность с учетом развития и форм проявления каждой его грани («человек – работник», «человек – потребитель», «человек – социализированная индивидуальность»). В монопрофильном муниципальном образовании наблюдается зависимость всех граней человека от социально-трудовых отношений градообразующего предприятия, а не только грани «человек – работник». Однако доступность к новым возможностям для реализации граней «человек – потребитель» и «человек – социализированная индивидуальность» обеспечивается, прежде всего, через грань «человек – работник», через сферу его социально-трудовых отношений. При этом «включенность» граней человека в систему градообразующего предприятия проявляется как внутри этой системы, так и за ее пределами. Так, например, включенность грани «человек – потребитель» в моногороде Ленинске-Кузнецком связана с тем, что градообразующей сферой является угольная отрасль. В связи с этим все котельные, обслуживающие муниципальный и частный жилой фонды, а также хозяйствующие субъекты и домашние хозяйства, потребляют уголь, добываемый на градообразующем предприятии ОАО «СУЭК-Кузбасс». Таким образом, в условиях монопрофильности реальный уровень «включенности» человека в систему градообразующего предприятия оказывается значительным.

Для получения корректных результатов исследования социально-трудовых отношений градообразующего предприятия важно оценивать в совокупности и прямое, и косвенное воздействие градообразующего предприятия на все грани человека. Комплексное исследование специфики социально-трудовых отношений градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования возможно на основе антропогенно-гуманизированного граневого подхода,

учитывающего многогранность человека и позволяющего выявить и проанализировать условия развития и взаимовлияние каждой грани человека в системе социально-трудовых отношений.

Все это и предопределяет состав социально-трудовых отношений градообразующего предприятия как системы: техническая подсистема (грань «человек – работник», социально-производственный аспект), социальная подсистема (грань «человек – потребитель», социально-трудовой аспект), институциональная подсистема (грань «человек – социализированная индивидуальность», организационно-экономический аспект). Такой состав системы социально-трудовых отношений обусловлен их спецификой в условиях монопрофильности, для муниципального образования с полифункциональной экономикой могут быть выделены другие элементы (подсистемы) системы.

**2. Выявлена и дополнительно аргументирована с позиций устойчивого развития специфика внутрифирменного рынка труда градообразующего предприятия и внешнего рынка труда монопрофильного муниципального образования (в т.ч. на примере Кемеровской области), обусловленная усилением структурных и региональных диспропорций и проявляющаяся в низком уровне диверсификации структуры рынка труда и занятости населения; в монопсонической модели рынка труда; в асимметричности рынка труда (отраслевая и профессиональная структуры занятости); в низкой мобильности на рынке труда; в особенностях социального партнерства и корпоративной социальной ответственности.**

Специфика внешнего рынка труда монопрофильного муниципального образования и внутрифирменного рынка труда градообразующего предприятия заключается в том, что внутренний рынок труда градообразующего предприятия определяет всю направленность социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования: мобильность населения (привлечение рабочей силы, отбор и найм, адаптация, ротация, высвобождение); условия труда; оплату труда, стимулирование и мотивацию; профессиональное развитие (обучение, оценка и аттестация). Рынок труда монопрофильного муниципального образования близок к монопсоническому.

Изучение взаимовлияния внешнего рынка труда и внутрифирменного рынка труда градообразующего предприятия позволило дополнить теорию сегментирования применительно к рынку труда монопрофильного муниципального образования, а именно выделить следующие его сегменты: «ядро» (занятость населения на градообразующем предприятии, являющуюся относительно постоянной и устойчивой) и «периферия» (занятость населения на «прочих» предприятиях монопрофильного муниципального образования и малый бизнес, характерна занятость по временным соглашениям, сезонная занятость, неполная рабочая неделя; безработные). Анализ соотношения «ядра» и «периферии» на рынке труда монопрофильного муниципального образования позволяет определить уровень диверсификации экономики и занятости, возможности обеспечения устойчивости социально-трудовых отношений.

По результатам анализа элементов рынка труда монопрофильного

муниципального образования был составлен «типичный портрет» рынка труда и системы социального партнерства монопрофильного муниципального образования (таблица 1).

Таблица 1 – Основные характеристики рынка труда и системы социального партнерства градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования

Признак	Краткая характеристика
Модель рынка труда	Моносонический рынок труда, т. е. рынок труда с характерными чертами монополии одного покупателя (градообразующего предприятия)
Взаимодействие внешнего и внутреннего рынка труда	Зависимость внешнего рынка труда монопрофильного муниципального образования от внутреннего рынка труда градообразующего предприятия
Эластичность рынка труда	Рынок труда монопрофильного муниципального образования является негибким
Наличие диспропорций	Асимметричный рынок труда, т. к. наблюдаются существенные перекосы в отраслевой и профессиональной структуре занятости
Особенности сегментов рынка труда	Специфические сегменты рынка труда: «ядро» – занятость на градообразующем предприятии; «периферия» – занятость на иных предприятиях монопрофильного муниципального образования; безработные. Влияние «ядра» на социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования в целом
Мобильность на рынке труда	Низкая мобильность на рынке труда, обусловленная низкой способностью работников быстро адаптироваться к изменяющимся условиям рынка
Инфраструктура рынка труда	Повышенное внимание служб занятости к вопросам динамики занятости в основном производстве градообразующего предприятия
Система социального партнерства	Отсутствие налаженной системы широкого социального партнерства, эффективных внутренних и внешних социальных инвестиций
Развитие институтов работодателей	Не формируются институты работодателей (союзы и объединения работодателей), представлены градообразующим предприятием
Профсоюзная деятельность	Слабое влияние профсоюзов на социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования, а также зависимость профсоюзных организаций от градообразующего предприятия
Корпоративная социальная ответственность	Повышенная зависимость устойчивости сферы социально-трудовых отношений всего монопрофильного муниципального образования от уровня развития корпоративной социальной ответственности градообразующего предприятия

Особенности социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования и его рынка труда обуславливают необходимость их учета:

1) при проведении расширенного (развернутого) анализа условий устойчивого развития социально-трудовых отношений для минимизации повышенных рисков потери устойчивости социально-трудовых отношений градообразующих предприятий / монопрофильных муниципальных образований;

2) формировании эффективного инструментария и методической базы оценки социально-трудовых отношений градообразующих предприятий / монопрофильных

муниципальных образований, позволяющих полнее учитывать присущие особенности и возникающие проблемы;

3) проведении мониторинга состояния социально-трудовых отношений градообразующих предприятий / монопрофильных муниципальных образований на постоянной основе;

4) формировании эффективной системы социального партнерства и корпоративной социальной ответственности градообразующих предприятий.

**3. Обоснована необходимость введения в научный оборот понятия «система «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования» по результатам исследования особенностей социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, их взаимовлияния и взаимообусловленности. Введены в научный оборот понятия: «устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия», «устойчивое развитие социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования», «устойчивое развитие социально-трудовых отношений системы «градообразующее предприятие – монопрофильное муниципальное образование».**

Анализ особенностей социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности показал, что сфера социально-трудовых отношений градообразующего предприятия составляет значительную долю социально-трудовой сферы монопрофильной территории. Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия не просто влияют на социально-трудовые отношения всей инфраструктуры монопрофильной территории и социально-трудовые отношения других предприятий, они «врастают» в социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования, формируя своеобразный симбиоз социально-трудовых отношений. Это делает социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования совершенно непохожими на социально-трудовые отношения муниципального образования с полифункциональной структурой экономики (таблица 2), в том числе с учетом основных подсистем (таблица 3).

Более того, в монопрофильном муниципальном образовании границы микроуровня и мезоуровня (в т. ч. методов, их изучающих) практически «стираются». В связи с этим, для комплексного анализа социально-трудовых отношений необходимо рассматривать именно интегрированную систему «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования». Данное свойство присуще только монопрофильной территории, в отличие от муниципального образования с диверсифицированной структурой рынка труда и экономики. При этом система «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования» предполагает взаимодействие субъектов этих отношений, характерной особенностью которого является существенное определяющее влияние социально-трудовых отношений градообразующего предприятия на социально-трудовые

отношения монопрофильной территории в целом, на качество жизни ее населения и благополучие.

Таблица 2 – Сравнительная характеристика социально-трудовой сферы и основных характеристик «типичного» и монопрофильного муниципального образования

Характеристика	«Типичное» муниципальное образование	Монопрофильное муниципальное образование
1. Степень диверсификации экономической базы и занятости	> 0	Практически равна нулю
2. Системное единство муниципального образования и градообразующего предприятия	–	+
3. Необходимость разработки специальных программ развития	–	+
4. Узкий сегмент отраслевого рынка	–	+
5. Наличие градообразующего предприятия и неразрывной связи муниципального образования с ним	–	+
5.1. Доля градообразующего предприятия в общем объеме промышленного производства муниципального образования	–	> 50 %
5.2. Доля занятого населения на градообразующем предприятии	–	> 25 %
5.3. Прямая зависимость местного бюджета от градообразующего предприятия	–	> 20 %
5.4. Значительная доля объектов социальной инфраструктуры города, находящихся на балансе градообразующего предприятия	–	> 30 %
6. Моноцентризм в формировании структуры экономики территории	–	+
7. Уровень диверсификации структуры занятости (уровень однородности профессиональной структуры населения)	Средний, высокий	Низкий
8. Трудовая мобильность населения	Средняя, высокая	Крайне низкая
9. Успешность функционирования градообразующего предприятия определяет качество жизни населения	–	+
10. Рынок труда	Склонность к конкурентному типу	Склонность к монополистическому типу
11. Уровень безработицы	Средний, ниже среднего	Повышенный
12. Казуальная связь между социально-трудовыми отношениями градообразующего предприятия и социально-трудовыми отношениями монопрофильного муниципального образования	Однозначная	Неоднозначная
13. Предпринимательская активность населения, самозанятость	Средняя, выше среднего	Низкая

Характеристика	«Типичное» муниципальное образование	Монопрофильное муниципальное образование
14. Реагирование предприятий на изменение спроса и предложения на рынке труда в целом	Адаптивность, хорошее реагирование на изменения внешнего рынка труда	Создание градообразующим предприятием внутреннего рынка труда, не реагирующим или почти не реагирующим на изменения внешнего рынка труда
15. Уровень развития социальной ответственности и социального партнерства	Развитое социальное партнерство (присутствуют объединения работодателей)	Неразвитость социального партнерства

Таблица 3 – Характеристика социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования как системы

Наименование подсистемы	Специфика социально-трудовых отношений
Социальная (социально-трудовой аспект)	<p>1) Градообразующее предприятие оказывает существенное влияние на уровень заработной платы населения на рынке труда монопрофильного муниципального образования;</p> <p>2) низкая степень диверсификации на рынке труда (т.к. значительная доля населения монопрофильного муниципального образования занята на градообразующем предприятии);</p> <p>3) низкий уровень трудовой мобильности населения;</p> <p>4) зависимость социальной и жилищно-коммунальной инфраструктуры монопрофильного муниципального образования от деятельности градообразующего предприятия;</p> <p>5) низкая предпринимательская активность населения (невысокий уровень развития малого и среднего бизнеса)</p>
Техническая (социально-производственный аспект)	<p>1) Влияние инвестиционной политики градообразующего предприятия на уровень модернизации производственной базы в монопрофильном муниципальном образовании;</p> <p>2) зависимость монопрофильного муниципального образования от градообразующего предприятия в части экологической нагрузки;</p> <p>3) взаимозависимость состояния здоровья значительной доли населения монопрофильного муниципального образования от условий организации безопасности труда на градообразующем предприятии;</p> <p>4) градообразующее предприятие определяет уровень квалификации и профессиональной подготовки значительной части населения, обеспечивая социально-культурную функцию социализации личности</p>
Институциональная (организационно-экономический аспект)	<p>1) Зависимость доходной части бюджета монопрофильного муниципального образования от эффективной деятельности и управления на градообразующем предприятии;</p> <p>2) социальная ответственность градообразующего предприятия является системообразующей составляющей эффективного и развитого рынка труда монопрофильного муниципального образования;</p> <p>3) недостаточно развитое социальное партнерство</p>

В работе выявлена и дополнительно аргументирована специфика взаимовлияния социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильной территории по следующим направлениям:

1) Влияние среды монопрофильной территории на деятельность градообразующего предприятия через проводимые мероприятия органами муниципальной власти в области поддержания устойчивости социально-трудовых отношений и повышения инвестиционной привлекательности территории, систему установленных требований и стандартов, влияющих на тип и характер социально-ответственной деятельности градообразующего предприятия, поддерживаемый уровень социальной и инфраструктурной обеспеченности.

2) Влияние градообразующего предприятия на социальное и экономическое состояние монопрофильной территории, сферу социально-трудовых отношений и благополучие жителей через участие в социальных проектах территории, проводимую политику градообразующего предприятия в области безопасности труда, обучения персонала, охраны окружающей среды, налоговые отчисления в бюджет.

Выявленная взаимозависимость и взаимообусловленность социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования и социально-трудовых отношений градообразующего предприятия, низкая диверсификация занятости и рынка труда, высокие риски появления социальной напряженности при наступлении кризисных явлений позволяют сделать вывод о необходимости обеспечения устойчивого развития социально-трудовых отношений.

Сфера социально-трудовых отношений градообразующего предприятия является, с одной стороны, неотъемлемым условием устойчивого развития монопрофильного муниципального образования, которое обеспечивает стабильность в обществе, развитие человеческого и трудового потенциала, постоянный экономический рост, с другой – объектом устойчивого развития. В связи с этим регулирование социально-трудовых отношений градообразующего предприятия имеет важное значение.

Определены следующие важные категории:

1. Устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия – это развитие социально-трудовых отношений, ориентированное на сохранение и развитие человека как многогранного существа, обеспечивающее в длительной перспективе сбалансированность интересов субъектов социально-трудовых отношений градообразующего предприятия, которое является системообразующим элементом рынка труда монопрофильного муниципального образования.

2. Устойчивое развитие социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования – это состояние, тенденции и условия развития социально-трудовых отношений, ориентированные на сохранение и развитие человека как многогранного существа, при которых обеспечивается развитие человеческого потенциала и высокое качество жизни населения в длительной перспективе.

3. Устойчивое развитие социально-трудовых отношений системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые

отношения монопрофильного муниципального образования» – совокупность условий и тенденций развития социально-трудовых отношений, способствующих развитию человека как многогранного существа через обеспечение эффективной системы социального партнерства и социальной ответственности в длительной перспективе, предполагающих возможность их качественного изменения в заданном направлении при сохранении их как системы.

Схематично предлагаемая структура обеспечения устойчивого развития системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования» представлена на рисунке 1.

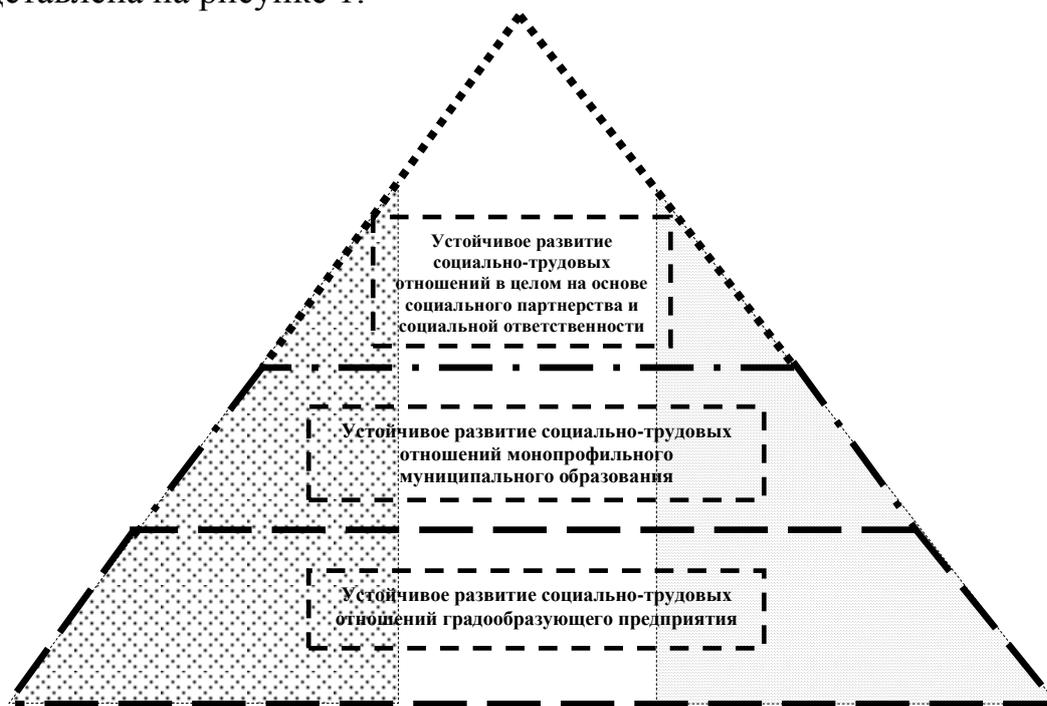


Рисунок 1 – Схематичное представление структуры обеспечения устойчивого развития социально-трудовых отношений системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования»

Обозначения:

▤ – Техническая подсистема

□ – Социальная подсистема

▨ – Институциональная подсистема

— — — — — – Устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия

· · · · · – Устойчивое развитие социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования

..... – Устойчивое развитие социально-трудовых отношений в целом

Основой и базовым уровнем обеспечения устойчивого развития социально-трудовой сферы этой системы является устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия, что обусловлено спецификой монопрофильных территорий и, прежде всего, большой зависимостью всех сфер социально-экономического развития всего монопрофильного муниципального образования от градообразующего предприятия.

При этом все уровни структуры обеспечения устойчивого развития содержат не только социальную подсистему, но и институциональную и техническую подсистемы социально-трудовых отношений.

Анализ существующих моделей устойчивого развития и подходов к изучению социально-трудовых отношений, а также рассмотрение возможных угроз устойчивому развитию социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности позволили разработать критерии устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований: 1) сохранение и преумножение трудового и человеческого потенциала; 2) повышение качества жизни населения, обеспечение достойных условий труда; 3) развитие социального партнерства и социальной ответственности градообразующего предприятия; 4) финансово-экономическая устойчивость градообразующего предприятия, диверсификация специализации и структуры занятости населения; 5) благоприятная экологическая ситуация. Данные критерии согласуются с Целями развития тысячелетия, установленными ООН, а также с целевыми ориентирами Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года.

**4. Анализ роли социально-трудовых отношений градообразующих предприятий в системе социально-трудовых отношений монопрофильной территории, а также существующих методик позволил аргументировать необходимость, возможность и целесообразность разработки методики оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования. Разработанная методика позволяет с помощью экспресс-анализа и развернутого анализа выявлять проблемные зоны, а также проводить мониторинг и прогноз уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений как системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования», так и ее отдельных составляющих. Предусмотрена возможность адаптации методики с учетом особенностей конкретных монопрофильных территорий и градообразующих предприятий. Методика апробирована на примере градообразующего предприятия монопрофильного муниципального образования Кемеровской области.**

По результатам анализа существующих методик, оценивающих социально-экономическое развитие муниципальных образований (регионов) и их социально-трудовую сферу, можно сделать вывод, что в настоящее время отсутствуют методики оценки состояния социально-трудовых отношений градообразующих предприятий / монопрофильных муниципальных образований с позиций устойчивости. Имеющиеся методики не позволяют провести всесторонний анализ устойчивости социально-трудовых отношений градообразующих предприятий / монопрофильных муниципальных образований, т. к. не учитывают в полной мере присущую им специфику.

Для управления устойчивым развитием социально-трудовых отношений как процессом необходимо его измерение. Поэтому важнейшей задачей является определение системы показателей, которые позволяют оценить уровень устойчивого развития социально-трудовых отношений. Определены параметры, которые необходимо учитывать при формировании методики оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований:

- 1) ориентированность на Человека как цель и основу экономики труда, многогранную личность;
- 2) учет специфических особенностей и взаимовлияния социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований и социально-трудовых отношений градообразующих предприятий;
- 3) оценка специфики внутрифирменного рынка труда градообразующего предприятия и рынка труда монопрофильного муниципального образования;
- 4) оценка состояния социально-трудовых отношений с точки зрения устойчивого развития;
- 5) возможность прогнозирования и верификации на основе сравнительной оценки со стратегическими документами монопрофильного муниципального образования;
- 6) возможность проведения «наглядной» экспресс-диагностики;
- 7) проверка на «сопряженность» системы показателей с учетом многоуровневости экономики.

Разработана и обоснована Методика оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, состоящая из таких блоков (рисунок 2), как:

- 1) методический блок;
- 2) аналитический блок, включающий в себя: а) общую характеристику социально-трудовых отношений; б) экспресс-диагностику, содержащую ключевые показатели, по которым определяется общий уровень устойчивого развития; в) развернутый анализ, позволяющий провести детализированную оценку по каждому подразделу показателей и определить уровень устойчивого развития социально-трудовых отношений по каждому направлению. При этом для каждого градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования в целом, исходя из присущей им специфики, может и должен быть определен свой уровень (высокий, средний или низкий) устойчивого развития социально-трудовых отношений, который отражает степень диверсифицированности экономики и рынка труда, риски социально-экономической нестабильности, уровень развития социального партнерства и социальной ответственности;
- 3) прогнозный блок, предусматривающий возможность прогнозирования с учетом специфики конкретного монопрофильного муниципального образования;
- 4) целевой анализ, предполагающий проведение верификации стратегических документов монопрофильных муниципальных образований и градообразующих предприятий на предмет их соответствия критериям устойчивого развития социально-трудовых отношений.

Новизной Методики является: 1) использование «стыковочных» методов (сочетание методов микроуровня и мезоуровня); 2) аналитическая интерпретация таких понятий, как «устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия», «устойчивое развитие социально-трудовых отношений монопрофильной территории» и «устойчивое развитие социально-

трудо­вых отно­ше­ний систе­мы «градо­об­ра­зую­щее пред­при­ятие – моно­про­филь­ное му­ни­ци­паль­ное обра­зо­ва­ние» (в мето­ди­ке для крат­ко­сти обо­зна­че­но как «устой­чи­вое раз­ви­тие со­ци­аль­но-тру­до­вых отно­ше­ний в це­лом»); 3) воз­мож­ность ана­ли­за устой­чи­вого раз­ви­тия со­ци­аль­но-тру­до­вых отно­ше­ний градо­об­ра­зую­щего пред­при­ятия и моно­про­филь­ного му­ни­ци­паль­ного обра­зо­ва­ния с по­мо­щью как экс­п­ресс-диаг­но­сти­ки, так и раз­вер­ну­того ана­ли­за, а так­же осу­ществ­ле­ния прог­но­зи­ро­ва­ния на сред­несроч­ную пер­спек­ти­ву; 4) гиб­кость мето­ди­ки (воз­мож­но­сти уче­та осо­бен­но­стей кон­крет­ных градо­об­ра­зую­щих пред­при­ятий и моно­про­филь­ных му­ни­ци­паль­ных обра­зо­ва­ний).

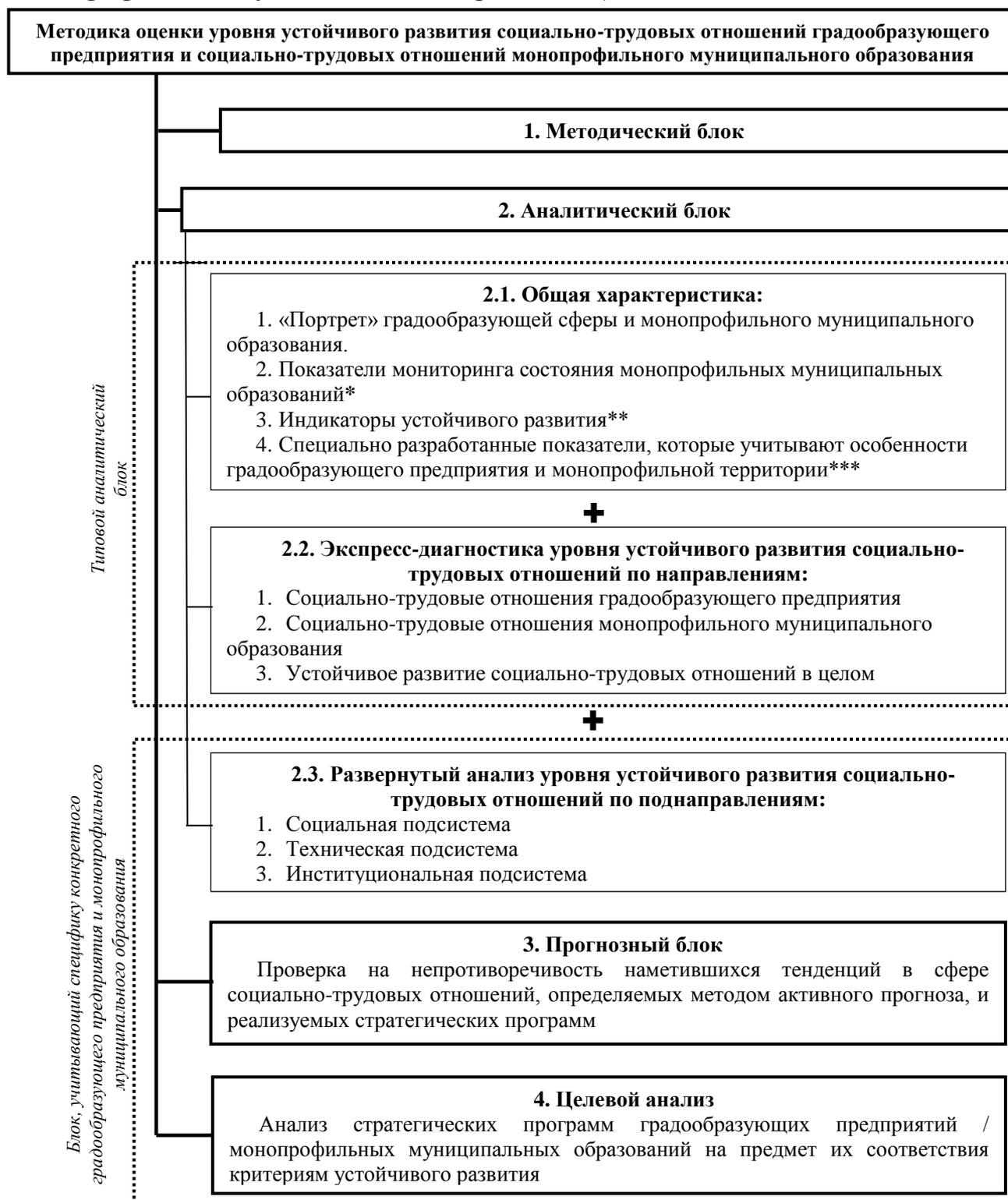


Рисунок 2 – Схематичное представление Методики

Методика представляет собой эффективный инструмент для органов власти и иных заинтересованных лиц для проведения мониторинга, оценки и регулирования устойчивого развития социально-трудовой сферы как на корпоративном уровне (градообразующего предприятия), так и на муниципальном уровне (монопрофильного муниципального образования).

Апробация предлагаемой Методики проведена при определении уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования «Ленинск-Кузнецкий городской округ» и социально-трудовых отношений градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс». Она показала, что существуют проблемы в технической и институциональной подсистемах сферы социально-трудовых отношений. В связи с этим уровень устойчивого развития по состоянию на 2012 год (комплексный показатель составил 0,47) и в прогнозный период определен как средний с проблемными зонами, заключающимися в низком уровне развития социального партнерства, высоком уровне производственного травматизма (количество несчастных случаев, приходящихся на 1000 работающих на градообразующем предприятии за год – 1,7) и профессиональных заболеваний (количество профессиональных заболеваний на 10 000 занятых – 12,61), низком уровне развития малого бизнеса (доля малого бизнеса в общегородском объеме собственного производства – 14,1 %, доля работающих на малых предприятиях от численности занятых в экономике – 12,3 %), высокой зависимости от деятельности градообразующего предприятия (доля населения монопрофильной территории, занятого на градообразующем предприятии – 24,4 %, доля фонда заработной платы градообразующего предприятия – 28 %, доля градообразующего предприятия в общем объеме промышленного производства муниципального образования – 79 % и т. д.).

Проведенная апробация подтверждает корректность выявленных в работе особенностей, сильных и слабых сторон социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и рынка труда в условиях монопрофильности, а также взаимовлияние и «тождественность» социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования.

Полученные результаты апробации Методики позволили определить следующие направления, рекомендуемые для регулирования социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и монопрофильных муниципальных образований:

1) проведение на ежеквартальной основе мониторинга уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений на основе разработанной Методики;

2) повышение уровня развития социального партнерства и социальной ответственности на основе введения обязательной процедуры предоставления социальных отчетов градообразующими предприятиями; создания доступной базы данных, содержащей информацию о социальных проектах, заключенных соглашениях в области социального партнерства, корпоративных социальных отчетах; мероприятий, разрабатываемых органами местного самоуправления и направленных на создание экономических стимулов для повышения социальной ответственности бизнеса;

3) внесение изменений на муниципальном и региональном уровнях в систему сбора и обязательного предоставления информации всеми хозяйствующими субъектами на регулярной основе статистических данных, касающихся системы социального партнерства и социальной ответственности (в соответствии с показателями Методики);

4) введение специальных критериев массового высвобождения сотрудников (не занятых в основном производстве) градообразующих предприятий с целью уменьшения скрытого обострения на рынке труда в условиях монопрофильности;

5) повышение уровня безопасности и охраны труда на основе формирования комплекса мер, обязательных к проведению как непосредственно градообразующим предприятием, так и органами власти;

6) диверсификация экономики и рынка труда за счет поддержки и развития малого и среднего предпринимательства.

Актуальность обозначенных предложений усилена тем, что в условиях кризисных явлений в экономике каждая территория должна разрабатывать меры в рамках антикризисного плана Правительства Российской Федерации. Данные рекомендации позволят обеспечить большую степень управляемости устойчивым развитием социально-трудовых отношений градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования.

### **III. ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

Статьи в журналах, включенных в перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук:

1. Дятлова, Н.А. Монофункциональное муниципальное образование как особый тип социально-экономической системы / Н.А. Дятлова // Вестник Кузбасского государственного технического университета. – 2012. – № 6 (94). – С.175–179. – 0,58 п. л.

2. Дятлова, Н.А. Устойчивое развитие и устойчивая безопасность монопрофильных муниципальных образований / И.В. Рощина, Н.А. Дятлова, Г.С. Рощина // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2012. – № 4(20). – С. 54–63. – 0,81 п. л. / 0,27 п. л.

3. Дятлова, Н.А. Муниципальное образование и сфера социально-трудовых отношений: взаимообусловленность влияния / И.В. Рощина, Н.А. Дятлова // Вестник Томского государственного университета. – 2013. – № 373. – С. 158–162. – 0,37 п. л. / 0,19 п. л.

4. Дятлова, Н.А. Влияние градообразующего предприятия на социально-трудовую сферу монопрофильного муниципального образования / И.В. Рощина, Н.А. Дятлова // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2013. – № 3 (89). – С. 25–29. – 0,58 п. л. / 0,29 п. л.

5. Дятлова, Н.А. Механизмы регулирования социально-трудовой сферы в монопрофильном муниципальном образовании / Н.А. Дятлова // Вестник Томского

государственного университета. Экономика. – 2013. – № 3 (23). – С. 71–79. – 0,69 п. л.

6. Дятлова, Н.А. Особенности социально-трудовых отношений в монопрофильных муниципальных образованиях / И.В. Рощина, Н.А. Дятлова // Известия Алтайского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. Право. Филология и искусствоведение. Философия, социология и культурология. Экономика. – 2013. – № 2/2 (78). – С. 278–283. – 0,58 п. л. / 0,30 п. л.

7. Дятлова, Н.А. Прогнозирование ключевых показателей социально-трудовых отношений градообразующего предприятия моногорода как неотъемлемый элемент обеспечения устойчивой безопасности / И.В. Рощина, Н.А. Дятлова // Вестник Кузбасского государственного технического университета. – 2013. – № 6 (100). – С. 143–149. – 0,64 п. л. / 0,45 п. л.

8. Дятлова, Н.А. Экспресс-диагностика ключевых показателей устойчивой безопасности социально-трудовых отношений градообразующего предприятия моногорода как эффективный инструмент выявления «болевых точек» / И.В. Рощина, Н.А. Дятлова // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2013. – № 4 (24). – С. 73–80. – 0,65 п. л. / 0,33 п. л.

9. Дятлова, Н.А. Методика определения устойчивой безопасности трудовых отношений градообразующего предприятия монопрофильного муниципального образования / И.В. Рощина, Н.А. Дятлова // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2014. – № 1(57). – С. 226–230. – 0,58 п. л. / 0,4 п. л.

Публикации в других научных изданиях:

10. Дятлова, Н.А. Выявление специфики социально-экономического развития моногородов как необходимое условие формирования комплексных инвестиционных планов / Н.А. Дятлова, Е.А. Калашникова // Сборник трудов 3-й Международной науч.-практ. конф. «Перспектива развития Прокопьевско-Киселевского угольного района как составная часть комплексного инновационного плана моногородов». – Кемерово, 2011. – С. 318–320. – 0,27 п. л. / 0,12 п. л.

11. Дятлова, Н.А. Оценка эффективности социально-экономического развития монопрофильных муниципальных образований / И.В. Рощина, Н.А. Дятлова // Интеграционные возможности современной экономики: материалы междунар. науч.-практ. конф. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2012. – С. 260–264. – 0,3 п. л. / 0,21 п. л.

12. Дятлова, Н.А. Методическая база для оценки устойчивой безопасности социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований / Н.А. Дятлова // Сборник материалов XXXII Международной науч.-практ. конф. «Актуальные вопросы экономических наук». – Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2013. – С. 131–136. – 0,26 п. л.

13. Дятлова, Н.А. Сфера социально-трудовых отношений как фактор устойчивого развития монопрофильных муниципальных образований / Н.А. Дятлова // Материалы Международного молодежного научного форума «Ломоносов-2013». – М.: МАКС Пресс, 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov\\_2013/2372/58591\\_f8c3.doc](http://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2013/2372/58591_f8c3.doc). – 0,21 п. л.

14. Дятлова, Н.А. Социальное партнерство и социальная ответственность градообразующего предприятия в монопрофильном муниципальном образовании / Н.А. Дятлова // Социально-экономическое партнерство: опыт и перспективы

развития: труды Межрегиональной науч.-практ. конф. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2013. – С. 55–58. – 0,23 п. л.

15. Дятлова, Н.А. Целевой анализ как неотъемлемая часть оценки устойчивой безопасности градообразующего предприятия и моногорода // Экономика России в XXI веке: сборник научных трудов X Всероссийской науч.-практ. конф. «Фундаментальные проблемы модернизации экономики России». – Томск: Томский политехнический университет, 2013. – С. 42–44. – 0,17 п. л.

16. Dyatlova, N.A. Influence of city-forming enterprise on social and labor relations of monoprofile municipality / N.A. Dyatlova // Papers of the 4th International scientific conference European Applied Sciences: modern approaches in scientific researches. July 8–9. Stuttgart. – 2013. – P. 162–165. – 0,17 п. л.

17. Dyatlova, N.A. Sustainable security of social and labor relations of a town-forming enterprise of a monoprofile municipality / I.V. Roshchina, N.A. Dyatlova // European science review. – 2014. – № 11–12. – P. 105–109. – 0,17 п. л. / 0,08 п. л.

Подписано в печать 17.03.2015. Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага офсетная № 1.  
Печать офсетная. Усл. печ. л. 1,4. Тираж 150 экз. Заказ № 56

---

Адрес издательства и типографии «АИ «Кузбассвузиздат»:  
650099, г. Кемерово, пр. Советский, 60Б. Тел. 8 (3842) 58-29-34, т/факс 36-83-77.  
E-mail: 58293469@mail.ru, vuzizdat@gmail.com