

Уровень жизни населения регионов России

№ 2 (196) / 2015

Издается с 1992 года
Выходит 4 раза в год

DOI 10.12737/ISSN.1999-9836

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

УЧРЕДИТЕЛЬ

ОАО «ВСЕРОССИЙСКИЙ ЦЕНТР УРОВНЯ ЖИЗНИ»

Свидетельство о регистрации средства массовой информации
от 2 декабря 1996 г. № 015476
Перерегистрирован 26 августа 2013 года ПИ №ФС77-55146

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Бобков В.Н. — д-р экон. наук, проф., засл. деятель науки Российской Федерации, ген. директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

ЗАМЕСТИТЕЛИ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Волгин Н.А. — д-р экон. наук, проф., засл. деятель науки Российской Федерации, первый заместитель ген. директора Всероссийского центра уровня жизни

Калмыков С.Б. — канд. социол. наук, руководитель Центра подготовки кадров высшей квалификации и дополнительного профессионального образования ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

Артамонов Г.Н. — канд. филос. наук, доцент, заместитель главного редактора журнала «Уровень жизни населения регионов России»

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Бобков В.Н. — д-р экон. наук, проф., генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», засл. деятель науки РФ

Бурак П.И. — д-р экон. наук, проф., директор Института региональных экономических исследований

Герций Ю.В. — канд. социол. наук, зам. директора Учебного центра «Профессионал», Московское государственное образовательное учреждение

Гонтмахер Е.Ш. — д-р экон. наук, проф., зам. директора Института мировой экономики и международных отношений РАН

Григорьев С.И. — д-р социол. наук, проф., чл.-кор. РАН, зам. генерального директора по связям с регионами ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

Калашников С.В. — д-р экон. наук, канд. психол. наук, проф., засл. экономист РФ, гл. научный сотрудник Института социально-политических исследований РАН

Субетто А.И. — д-р филос. наук, д-р экон. наук, проф., засл. деятель науки Российской Федерации, президент Ноосферной общественной академии наук, вице-президент Петровской академии наук и искусств, вице-президент Санкт-Петербургского отделения Академии проблем качества

ЗАРУБЕЖНЫЕ ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОГО СОВЕТА

Бабосов Е.М. — д-р философских наук, проф., почетный директор Института социологии Национальной академии наук Беларуси, академик Национальной академии наук Беларуси

Городяненко В.Г. — д-р социол. наук, проф., зав. кафедрой социологии социально-гуманитарного факультета Днепрпетровского национального университета им. О. Гончара

Риччери М. — проф., генеральный секретарь Римского института политических, экономических и социальных исследований

СОДЕРЖАНИЕ

КОЛОНКА ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА 5

НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ

Волгин Н.А.
Рынок труда или рынок безработицы? 7

Кузнецова А.П.
Отчуждение труда и неустойчивая
занятость работников 12

Карташова Л.В.
Занятость населения: предупреждение
негативных последствий сокращения
персонала 19

Нетеребский О.В.
Проблемы трудовой миграции в России
и пути их решения 25

Рябов М.С.
К проблеме классификации методов
государственного регулирования занятости
городского населения 36

СОЦИАЛЬНОЕ НЕРАВЕНСТВО

Голубев В.С.
Неравенство, экономический рост, развитие 42

ЭКОНОМИКА РЕГИОНОВ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Волгин Н.А., Демидов И.Ф.
Оценка эффективности системы оплаты
труда в государственных (муниципальных)
учреждениях: от опыта экспертного
исследования к методике 52

Овсянников А.С.
Социально-исторический аспект доходности
человеческого капитала в России 58

Овсянников А.С.
Региональные аспекты доходности
человеческого капитала в России 65

Хепп Р.-Д. — д-р социол. наук, профессор Свободного Университета г. Берлин, ФРГ

Хусаинов Б.Д. — д-р экон. наук, зав. отделом исследований глобализации и региональной интеграции Института экономики Министерства образования и науки Республики Казахстан

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ

Панина Т.А. — ответственный секретарь редакции научных журналов и издательской деятельности

Гулюгина А.А. — канд. экон. наук, зам. руководителя Научно-образовательного центра проблем доходов и потребительских бюджетов населения ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

Евсеев В.О. — д-р экон. наук, гл. научный сотрудник-консультант Научно-образовательного центра проблем доходов и потребительских бюджетов населения ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

Колбанов В.Ф. — засл. экономист РФ, директор Департамента комплексного анализа и прогнозирования Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Литвинов В.А. — д-р экон. наук, профессор кафедры «Безопасность жизнедеятельности» Московского городского педагогического университета

Мацкуляк И.Д. — д-р экон. наук, проф., профессор кафедры «Экономическая теория» Государственного университета управления, засл. деятель науки РФ

Мачхелян Г.Г. — канд. экон. наук, доц., редактор по международной информации редакции научных журналов и издательской деятельности ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

Меньшикова О.И. — д-р экон. наук, проф., гл. научный сотрудник Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений и социального развития ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

Павлюченко В.Г. — д-р экон. наук, проф., зав. кафедрой экономики и финансового права филиала Российского государственного социального университета

Пашин Н.П. — д-р экон. наук, проф., первый зам. генерального директора ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

Прокудин В.А. — д-р экон. наук, гл. научный сотрудник Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений и социального развития ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

Смирнова Н.А. — д-р экон. наук, профессор кафедры государственных и муниципальных финансов финансового университета при Правительстве Российской Федерации

Фролова Е.Б. — канд. экон. наук, начальник Управления статистики уровня жизни и обследований домашних хозяйств Федеральной службы государственной статистики

Яковлев И.Г. — д-р социол. наук, президент научно-издательской компании «Контент-Пресс», гл. редактор журнала «Управление Мегалополисом»

Издатель:

ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М»
127282, Москва, ул. Полярная, д. 31В, стр. 1
Тел.: (495) 280-15-96,
Факс: (495) 280-36-29
E-mail: books@infra-m.ru
http://www.infra-m.ru

При перепечатке ссылка на журнал «Уровень жизни населения регионов России» обязательна.

Мнения авторов могут не совпадать с точкой зрения редакции

Все поступившие в редакцию материалы подлежат рецензированию

Выходит ежеквартально. Подписной индекс 71187

Подписано в печать 10.06.2015
Формат 60×84/8, тираж 700 экз. Заказ № 490.
Адрес редакции:
105043 Москва, 4-я Парковая улица, дом 29.
Телефон/факс: +7499 164 9761
Электронный адрес: info@vcug.ru
Веб-адрес: http://www.vcug.ru

СОДЕРЖАНИЕ

Троицкая А.А.
Гендерные различия в стимулировании рынком труда инновационных компонент человеческого капитала 72

Кириченко Д.В.
Оценка трудовых отношений Скандинавских стран и России 81

Ахунов Р.Р.
Объекты межрегиональной конкуренции в процессе формирования воспроизводственного потенциала регионов 86

Солдатенков А.И.
Регулирование социально-трудовых отношений бизнес-систем промышленности России 92

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

Бобков В.Н., Гулюгина А.А.
Мониторинг доходов и уровня жизни (1 кв. 2015 г.) 100

Прыкин Б.В., Прыкина Л.В.
Качество уровня жизни человека во всеобщей деятельности природы 107

Бабич А.М.
Дорожные карты» как инструмент социального бюджета 115

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Григорьев С.И., Колокольцев М.Г., Колокольцева Н.Ю.
Социальная экономия и моральная экономика — альтернатива развития российского общества, основанная на социально-исторической эволюции 123

Литвинов В.А.
О концепции человеческого развития 130

Гуртов В.К.
Образование и кадры — стратегическое направление эффективного подъема экономики 138

Яны Милев
Пропаганда + шок: Опасные последствия медиакратии в обществе 148

Даровских О.В.
Родовая принадлежность как атрибут этнического самосознания метисов 156

Правила по комплектности рукописей и их оформлению для журнала «Уровень жизни населения регионов России» 161

Living Standards of the Population in the Regions of Russia

№ 2 (196) / 2015

Issued since 1992
On a quarterly basis

DOI 10.12737/issn.1999-9836

SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

FOUNDER:

All-Russian Centre of Living Standard PLC

Registration mass-media license № 015476, December 2, 1996
Reregistered PI No. FS77-55146, August 26, 2013

EDITOR-IN-CHIEF

Bobkov V.N. — Director General of the All-Russian Centre of Living Standard PLC, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Doctor of Economics, Professor.

DEPUTY EDITORS-IN-CHIEF

Volgin N.A. — First Deputy Director General of the All-Russian Centre of Living Standard PLC, Doctor of Economics, Professor, Head of the Assembly of Experts on Labour and Social Policy.

Kalmykov S.B. — Head of the Centre of Postgraduate and Additional Professional Training, PhD in Sociology.

Artamonov G.N. — PhD in Philosophy, Associate Professor

EDITORIAL COUNCIL

Bobkov V.N. — Director General of the All-Russian Centre of Living Standard PLC, Doctor of Economics, Professor

Burak P.I. — Doctor of Economics, Professor, General Director of the All-Russian Centre of Living Standard PLC, Honored Science Worker of Russian Federation Doctor of Economics, Professor, Director of the Institute of Regional Economic Research

Gertsy Yu.V. — Candidate of Sociology, Professor, Head of the Federal Service for Labour and Employment

Gontmakher Ye.Sh. — Doctor of Economics, Professor, Deputy Director of the Institute of World Economy and International Relations of the RAS

Grigor'yev S.I. — Doctor of Sociology, Professor, Correspondent Member of the RAE, Deputy Director General of All-Russian Centre of Living Standard PLC

Kalashnikov S.V. — Doctor of Economics, PhD in Psychology, Professor, Honored Economist of Russian Federation, Chief Researcher of the Institute of Sociopolitical Studies of the RAS

Subetto A.I. — Doctor of Philosophy, Doctor of Economics, Professor, Honored Science Worker of Russian Federation, President of the Noosphere Public Academy of Sciences, Vice President of Petrovskaya Academy of Sciences and Arts, Vice President of the St. Petersburg Branch of the Academy of Quality Problems

FOREIGN MEMBERS OF EDITORIAL COUNCIL

Babosov Ye.M. — Doctor of Philosophy, Professor, Honorary Director of the Institute of Sociology at the National Academy of Sciences of Belarus', Member of the National Academy of Sciences of Belarus'

Gorodyanenko V.G. — Doctor of Sociology, Professor, Head of the Chair of Sociology of the Social-Humanitarian Faculty at the Dnepropetrovsk National University named after O. Gonchar

Ricceri M. — Professor, Secretary General of the Roman Institute for Political, Economic and Social Studies

Hepp R.-D. — Doctor of Sociology, Professor, Berlin Free University, Germany

CONTENTS

CHIEF EDITOR'S COLUMN 5

UNSTABILITY OF EMPLOYMENT

Volgin N.A.
The Labor Market or the Market
of Unemployment? 7

Kuznetsova A.P.
The Alienation of Labour and Precarious
Employment of Workers 12

Kartashova L.V.
Employment: Preventing the Negative
Consequences of Layoffs 19

Neterebsky O.V.
The Problems of Labor Migration in Russia
and Ways to Solve Them 25

Ryabov M.S.
The Problem of Classifying Methods of the State
Regulation of Urban Employment 36

SOCIAL INEQUALITY

Golubev V.S.
Inequality, Economic Growth, Development. 42

THE REGION'S ECONOMY AND SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Volgin N.A., Demidov I.F.
Evaluating the Effectiveness of the Wage System
in State (Municipal) Institutions: Experience
of the Expert Study and the Procedure 52

Ovsyannikov A.S.
Sociohistorical Aspect of Profitability
of Human Capital in Russia. 58

Ovsyannikov A.S.
Regional Aspects of Profitability of Human
Capital in Russia. 65

Troitskaya A.A.
Gender Differences in Stimulating Innovative
Components of Human Capital
by the Labour Market. 72

Khusainov B.D. — Doctor of Economics, Head of the Globalization and Integration Department at the Institute of Economics of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan

EDITORIAL BOARD MEMBERS

Panina T.A. — Executive Secretary of the Editorial Staff of Scientific Journals and Publishing, All-Russian Centre of Living Standard PLC

Gulyugina A.A. — Candidate of Economics, Deputy of the Scientific and Educational Centre of the Problems of Income and Consumer Budgets of Population, All-Russian Centre of Living Standard PLC

Yevseyev V.O. — Doctor of Economics, Chief Researcher of the of the Scientific and Educational Centre of the Problems of Regulating Social Labour Relations, All-Russian Centre of Living Standard PLC

Kolbanov V.F. — Honored Economist of Russian Federation, Director of the Department of Complex Analysis and Forecasting at the Ministry of Labour and Social Security of Russian Federation

Litvinov V.A. — Doctor of Economics, Professor of the Safety and Vital Activity Chair at the Moscow City Pedagogical University

Machkhelyan H.G. — Candidate of Economics, Associate Professor, International Information Editor of the Editorial Staff of Scientific Journals and Publishing, All-Russian Centre of Living Standard PLC

Matskulyak I.D. — Doctor of Economics, Professor at the Department «Economic Theory» State University of Management

Men'shikova O.I. — Doctor of Economics, Professor, Chief Researcher of the Scientific and Educational Centre of the Problems of Regulating Social Labour Relations and social development, All-Russian Centre of Living Standard PLC

Pavlyuchenko V.G. — Doctor of Economics, Professor, Head at the Department of Economics and Financial Law at the Russian State Social University Branch

Pashin N.P. — Doctor of Economics, Professor, First Deputy Director General of All-Russian Centre of Living Standard PLC

Prokudin V.A. — Doctor of Economics, Chief Researcher of the Scientific and Educational Centre of the Problems of Regulating Social Labour Relations and social development, All-Russian Centre of Living Standard PLC

Smirnova N.A. — Doctor of Economics, Professor of the Chair of Public and Municipal Finance at the Finance University under the Government of the Russian Federation

Frolova Ye.B. — Candidate of Economics, Head of the Department of Living Standards Statistics and Survey at the Federal Service of State Statistics

Yakovlev I.G. — Doctor of Sociology, President of the Content-Press Scientific Publishing Company, , Editor in Chief of *The Megapolopolis Management Journal*

Publishing office:

Scientific and Publishing Center "INFRA-M"
31B Building 1 Polyarnaya st., Moscow, 127282
Tel.: (495) 280-15-96;
Fax: (495) 280-36-29
e-mail: books@infra-m.ru
http://www.infra-m.ru

While quoting the reference to the journal «Level of Life of the Population of Regions of Russia» is required.

The opinion of the Editorial Board may not coincide with the opinion of the authors of publications.

All received by the editorial materials are subject to review

Issued quarterly. Subscription index 71187

Signed for publication 10.06.2015
Format 60x84/8, circulation 700 copies

Editor office:

29 4-ya Parkovaya St., Moscow 105043 Russia
Tel., fax: (499) 164 9761
e-mail: info@vcug.ru
http://www.vcug.ru

CONTENTS

Kirichenko D.V.

Evaluation of Labour Relations in the Scandinavian Countries and Russia 81

Ahunov R.R.

The Objects of Interregional Competition in the Formation of the Reproductive Potential of the Regions. 86

Soldatenkov A.I.

Regulation of Social and Labor Relations Business System Industry Russian 92

THE LEVEL AND QUALITY OF LIFE

Bobkov V.N., Gulyugina A.A.

Monitoring Income and Living Standards (1st quarter 2015) 100

Prykin B.V., Prykina L.V.

The Quality of Living Standards in the General Nature of the Activity. 107

Babich A.M.

«Travelling maps» as instrument of social budget 115

SOCIAL AND CULTURAL PROBLEMS OF THE RUSSIAN SOCIETY

Grigoriev S.I., Bells M.G., Kolokoltseva N.Y.

Social Economy and the Moral Economics As Alternative Development of the Russian Society Based on the Sociohistorical Evolution 123

Litvinov V.A.

On the Concept of Human Development. 130

Gurtov V.K.

Education and Personnel: the Strategic Direction of the Effective Economic Recovery. 138

Milev Yana

Propaganda + Shock: Dangerous Consequences of Mediocracy in Society 148

Darovskikh O.V.

Tribal Affiliation As an Attribute of Ethnic Identity of Métis. 156

Terms of Manuscripts and Completeness of Their Registration for the Journal «Living Standards in the Regions of Russia» 161

Уважаемые читатели!

Тема выпуска журнала 1/(195) 2015 г.: «Социальное качество и уровень жизни». В этом выпуске 7 рубрик представлены материалами 8-й Международной конференции «Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества» (Москва, 17–19 сентября, 2014).

Социальные и экономические вопросы занятости входят в число наиболее актуальных проблем современных обществ в большинстве стран.

Рубрику «Неустойчивость занятости» представляют следующие статьи.

Интервью д-ра экон. наук, профессора **Н.А. Волгина** на канале ОРТ «Рынок труда или рынок безработицы?».

Статья д-ра филос. наук, проф. **А.П. Кузнецовой** «Отчуждение труда и неустойчивая занятость работников».

Статья д-ра экон. наук, проф. **Л.В. Карташовой** «Занятость населения: предупреждение негативных последствий сокращения персонала».

Статья канд. полит. наук, доц. **О.В. Нетеребского** «Проблемы трудовой миграции в России и пути их решения».

Статья аспиранта **М.С. Рябова** «К проблеме классификации методов государственного регулирования занятости городского населения».

В рубрику «Социальное неравенство» входит статья д-ра геол.-минерал. наук, канд. хим. наук, главного научного сотрудника Института системного анализа РАН, директора Института глобальных проблем энергоэффективности и экологии **В.С. Голубева** «Неравенство, экономический рост, развитие».

В рубрике «Экономика регионов и социально-трудовые отношения» представлены следующие статьи:

Статья д-ра экон. наук, проф. **Н.А. Волгина** и канд. психологических наук **И.Ф. Демидова** «Оценка эффективности системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях: от опыта экспертного исследования к методике».

Статья аспиранта **А.С. Овсянникова** «Социально-исторический аспект доходности человеческого капитала в России».

Статья аспиранта **А.С. Овсянникова** «Региональные аспекты доходности человеческого капитала в России».

Статья преподавателя кафедры управления наукой и инновациями НИУ «Высшая школа экономики» **А.А. Троицкой** «Гендерные различия в стимулировании рынком труда инновационных компонент человеческого капитала».

Статья аспиранта **Д.В. Кириченко** «Оценка трудовых отношений Скандинавских стран и России».

Статья канд. экон. наук, доц. **Р.Р. Ахунова** «Объекты межрегиональной конкуренции в процессе формирования воспроизводственного потенциала регионов».

Статья директора по развитию бизнес-системы открытого акционерного общества «Северсталь» **А.И. Солдатенкова** «Регулирование социально-трудовых отношений бизнес-систем промышленности России».

Рубрику «Уровень и качество жизни» составляют следующие статьи:

Статья д-ра экон. наук, проф. **В.Н. Бобкова** и канд. экон. наук **А.А. Гулюгиной** «Мониторинг доходов и уровня жизни (1 кв. 2015 г.)».

Статья д-ра техн. наук, проф. **Б.В. Прыкина** и д-ра экон. наук, проф. **Л.В. Прыкиной** «Качество уровня жизни человека во всеобщей деятельности природы».



Статья д-ра экон. наук, проф. **А.М. Бабича** «“Дорожные карты” как инструмент социального бюджета».

Рубрику «Социокультурные проблемы российского общества» составляют следующие статьи:

Статья д-ра социол. наук, проф., чл.-кор. РАО **С.И. Григорьева**, канд. ист. наук, доц. **М.Г. Колокольцева**, канд. ист. наук, доц. **Н.Ю. Колокольцевой** «Социальная экономия и моральная экономика — альтернатива развития российского общества, основанная на социально-исторической эволюции».

Статья д-ра экон. наук, проф. **В.А. Литвинова** «О концепции человеческого развития».

Статья д-ра экон. наук, проф., академика РАЕН **В.К. Гуртова** «Образование и кадры — стратегическое направление эффективного подъема экономики».

Статья д-ра социол. наук **Яны Милев** (Швейцария) «Пропаганда + шок: Опасные последствия медиакратии в обществе».

Статья старшего преподавателя **О.В. Даровских** «Родовая принадлежность как атрибут этнического самосознания метисов».

**Главный редактор,
заслуженный деятель науки Российской Федерации,
доктор экономических наук,
профессор В.Н. Бобков**

Рынок труда или рынок безработицы?

(интервью доктора экономических наук, профессора Н.А. Волгина на канале ОРТ)

The Labor Market or the Market of Unemployment? (Interview Doctor of Economics, Professor N.A. Volgina Channel ORT)

Получено 03.03.2015 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 331.5

DOI: 10.12737/11480

ВОЛГИН Н.А.

д-р экон. наук, проф., заслуженный деятель науки РФ, первый заместитель генерального директора Всероссийского центра уровня жизни 105043, Москва, 4-я Парковая улица, дом 29
E-mail: n.volgin2013@yandex.ru

Аннотация

Объект. Рынок труда в России в условиях социально-экономической нестабильности и рисков.

Предмет. Рынок труда и проблема внутренней трудовой миграции. Специфичное для России явление: рост вакансий при росте безработицы. Задачи построения эффективной системы кадровой ротации. Трудовая миграция в условиях кризиса как циклического явления. Стратегия формирования «гибкой рабочей силы» как формы социально-трудовой и экономической защиты населения в условиях нестабильности и рисков. Совершенствование программ профпереподготовки персонала. Психологические и экономические мотиваторы занятости населения при гибкой смене престижной и непрестижной работы в условиях организации при общей нестабильности ситуации.

Цель. Определение эффективных путей, стратегической линии социальной политики в области экономики труда.

Ключевые слова: экономика труда, социальная политика, Государственная служба занятости, регистрируемая безработица, полная безработица, внутренняя миграция, система кадровой ротации, гибкая рабочая сила программы профпереподготовки.

VOLGIN N.A.

Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of Russia, First Deputy General Director National Center for life. 29, 4th Parkovaya Str., Moscow, 105043, Russian Federation.
E-mail: n.volgin2013@yandex.ru

Abstract

Object. The labor market in Russia under the terms of socioeconomic instability and risks.

Subject. The labor market and the problem of internal migration. A specific Russian phenomenon: the growth of jobs when unemployment rises. The task of building an effective system of personnel rotation. Labor migration in terms of crisis as a cyclical phenomenon. Strategy formation of «flexible labor» as a form of social and labor protection of the population under the terms of instability and risks. Developing programs of professional retraining staff. Psychological and economic motivators of employment with flexible change of prestigious and undervalued work in a company under the terms of total of instability.

Purpose. Determination of the effective ways and strategic lines of social policy in the field of labor economics.

Keywords: labor economics, social policy, the State Employment Service, registered unemployment, full unemployment, internal migration, the system of personnel rotation, flexible workforce programs of professional retraining.



3 марта 2015 года Николай Волгин, первый заместитель Генерального директора ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» (ВЦУЖ), Президент Национальной ассамблеи специалистов в области труда и социальной политики (НАСТиС), принял участие в информационно-аналитической программе «Де-факто» Общественного телевидения России (ОРТ).

Разговор Николая Волгина (Н.В.) в студии ОРТ с ведущим программы «Де-факто» Константином Точилиным (К.Т.), связанный с острыми социальными последствиями экономического кризиса в России, в частности с деформацией рынка труда, неустойчивой занятостью и безработицей, приводится в данном материале.

Константин Точилин: Сегодня наш гость — Николай Волгин, президент Национальной ассамблеи специалистов в области труда и социальной политики. Вот про рынок труда и про социальную

политику давайте поговорим. Сейчас как правильно сформулировать: «рынок труда» или это уже можно назвать «рынком безработицы»? Потому что Минтруда сообщает, например, о том, что безработица у нас растет на 2% еженедельно. Каждая пятая российская компания (это уже иностранное исследование) сократила штат из-за кризиса. Каждая пятая. Звучит, скажем прямо, страшновато. Давайте разбираться.

Николай Волгин: Да, давайте разберемся. Я бы, может быть, в эту официальную статистику добавил еще и дополнительные проблемы, связанные со следующим аспектом, который должны, наверное, знать не только специалисты, но и в целом россияне. Что такое «20 тысяч безработных появляются вновь за неделю»? Ведь речь идет лишь о части, причем не самой большой, общей безработицы. Эти 20 тысяч — это регистрируемая безработица.

К.Т.: Те, кто пришел и встал на биржу труда.

Н.В.: Конечно. Тот, кто потерял рабочее место, пришел в Государственную службу занятости, зарегистрировался и получил статус безработного. На самом деле у нас ведь не 1 млн или около миллиона (960 тыс. называют) безработных. У нас 4 млн безработных. Это фактическая безработица, рассчитанная по методике Международной организации труда (МОТ). Именно она важна, а не только, повторяю, ее небольшая часть, которая основана на приходе в Государственную службу занятости. Человек потерял работу — это не гарантия, что он мгновенно идет в службу занятости и начинает с ней работать. Нет, он может лежать на диване или сидеть за компьютером, искать сам через своих знакомых, через агентства специализированные. Это его право — где он ищет.

К.Т.: Кстати, Вы знаете, может быть, Вы согласитесь или нет, — у нас был специалист, руководитель сайта, который занимается подбором вакансий. И он говорил, что у нас в стране 70% устраивается именно по знакомству, а все остальные уже уходят на разные хедхантеровские и рекрутинговые сайты, биржи труда и все остальные. Вы согласитесь с порядком цифр?

Н.В.: В принципе, где-то здесь. Я назову, может быть, более официальную цифру. Если сегодня, по состоянию на февраль 2015 г., 4,2 млн безработных по методике МОТ, то регистрируемых — около 1 млн. Считайте, что всего лишь каждый четвертый идет в Государственную службу занятости. Но для государства, для менеджмента, для органов управления важно знать — для того, чтобы принимать потом верные решения — не только безработицу и количество безработных, которые

пришли и работают через Государственную службу занятости. Это такая своеобразная фальсификация. Я бы сказал, это неточно сформулированный показатель. Если использовать количество зарегистрированных безработных, то надо использовать две цифры. Первое — сказать, что в России сегодня 4,2 млн безработных, в том числе 960 тыс. зарегистрированных безработных.

Приведу пример, может быть, для лучшего восприятия. Кинотеатр, идет фильм. Звонок, спрашивают: «А сколько в зале зрителей сидит?» Надо очень быстро такую цифру назвать. Посмотрели, сколько блондинов и блондинок, их проще считать, и говорят: «50 человек». А на самом деле в зале сидит 500 человек — получается фальсификация. Я использовал такое слово не случайно. Потому что, если мы будем анализировать цифру 50, — это и соответствующий кассовый сбор, это и отношение к этому фильму, это и какой-то определенный культурный уровень, и т.д. Получается картина неточная.

К.Т.: Соответственно, государство не может правильно выстраивать свою политику, не зная масштаба.

Н.В.: Совершенно верно. Ведь дело в том, что используют показатель и общей, полной безработицы, но значительно реже. Почему? Да дело в том, что рассчитать регистрируемую безработицу нет никаких проблем. Посчитать через субъекты Российской Федерации (у нас более 80 субъектов Российской Федерации), соответствующую службу занятости спросить, сколько «на сегодня», «на вчера» зарегистрировано безработных, сложить — и статистика понятна. Но, повторяю, она не будет отражать настоящего, реального положения дел. А вот подсчитать общее количество, полную безработицу значительно сложнее: надо проводить соответствующие мониторинги, социологические опросы, достаточно глубокий анализ делать. Поэтому такой двойной счет. Он был и до кризисного положения. Он, в общем-то, всегда присутствует. К сожалению.

К.Т.: Эта двойная математика не полезна абсолютно.

Н.В.: Естественно. Понимаете, я не так давно был на одной международной конференции, где присутствовал заместитель мэра Берлина. Он выступает и говорит: «У нас сегодня уровень безработицы — 9%», — показатель высокий. Затем выступают наши представители Москвы и говорят: «Безработица в Москве сегодня — 0,65%». Ажиотаж в зале — завидуют Москве, сочувствуют Берлину. А на самом деле все дело в разном счете. Казалось бы, это пустяк. Какая разница, как посчитали? А на самом деле все потом выходит на

стадию анализа и, самое главное, принятия решения. Эта регистрируемая безработица прежде всего нужна для того, чтобы посчитать, какой объем финансовых средств необходим для пособий по безработице.

К.Т.: А сколько пособие сейчас, кстати?

Н.В.: Сейчас максимальное пособие — около 5 тыс. руб. Этот показатель — регистрируемая безработица — характеризует, я бы сказал, востребованность службы занятости. Вот куда-то идут, а куда-то — не очень. Я шучу (а может быть, здесь есть и доля серьезности): чем меньше регистрируемая безработица, тем менее эффективно, может быть, работают службы занятости. Туда идут реже, чем ищут самостоятельно работу.

К.Т.: Я тогда еще одну шутку напомним, советскую: «Мы делаем вид, что работаем, а Вы делаете вид, что платите». И как раз некоторые эксперты говорят, что это особенность российского рынка труда: в кризис у нас сокращается не занятость сотрудников, не количество сотрудников, а их зарплата. В этот кризис эта особенность сохраняется или нет? Людей не увольняют, но просто все меньше платят им денег.

Н.В.: Понимаете, Константин, вы выводите на очень важный новый срез разговора, связанный со скрытой безработицей, или (примерно то же самое) с неустойчивой занятостью. Я назвал цифру — 4,2 млн безработных, общую безработицу. А на самом деле я бы умножил на 2 и назвал, может быть, шокирующую цифру — у нас безработных в России сегодня около 10 млн.

К.Т.: Которые при этом где-то числятся и чуть-чуть получают.

Н.В.: Совершенно верно. Вы знаете, скрытая безработица характеризуется недоиспользованием потенциала. К примеру, человек окончил вуз, набрался опыта, профессионализма — а не востребованы эти опыт и профессионализм в настоящее время. Отпуска без содержания, отпуска с частичной оплатой или вообще так называемая работа без содержания — это все присутствует, особенно в кризисные явления эти процессы намного усиливаются. Сюда, кстати, относятся и те, кто, например, получил образование инженера или преподавателя, даже имеет, может быть, степень кандидата наук. А работает он, к примеру, таксистом, охранником и т.д. Это все — недоиспользование потенциала. Это как раз явление скрытой безработицы.

Но есть одно «но», оно связано с понятием «социальная ответственность». Социальная ответственность и бизнеса, и государства. Дело в том, что в некризисные периоды это скрытое явление, или неустойчивая занятость, — явление отрицательное, полностью отрицательное. Ниче-

го хорошего в этом нет, когда людей держат, а они работают далеко не на полную мощность и, соответственно, получают адекватные доходы. Это отрицательно влияет на производительность труда, на эффективность работы предприятий, учреждений и т.д. В условиях кризиса, я бы сказал, этот показатель приобретает определенное позитивное значение.

К.Т.: Все равно человеку даже психологически (не будем про материальное) проще, что он хоть где-то числится, что какая-то перспектива, может быть, будет. Вы про это, да?

Н.В.: Я говорю именно про это.

К.Т.: Слушайте, а если мы по географии пробежимся? Где сложнее всего? Это мегаполисы, это средние города, это малые города, это моногорода? Где тонко, что называется?

Н.В.: Я бы сказал, что эта тонкость — очень динамичная материя. Сегодня, к примеру, называют регионы: Бурятия, Сахалинская область, Калужская область — именно там более динамично растет количество безработных. Но я не исключаю того, что мы с Вами сейчас сидим и беседуем, а в это время в «лидеры» вышел какой-то другой регион или группа регионов. Это не принципиально абсолютно.

К.Т.: Не принципиально название города. Но, с Вашей точки зрения, сложнее в больших городах, сложнее в малых городах, сложнее на селе?

Н.В.: Конечно, особое место здесь занимают моногорода, это абсолютно понятное обоснование. Но я бы, может быть, примерно в такое положение поставил и города, поселения с небольшой численностью. Почему? Да дело в том, что в таких поселках, если теряют работу, то почти все. Даже чисто с житейской позиции: где-то в Москве, в Питере, в крупных городах человек может занять у кого-то, допустим, перехватить деньги для жизни. А здесь не у кого занять, поэтому как бы тупиковая ситуация. Ведь мы говорим «безработица», а подразумеваем сразу же и доходы, и бедность. Эти явления, собственно, в одном пакете находятся.

К.Т.: В этом пакете еще кое-что находится, мы об этом поговорим чуть позже. Вот что хотел еще у Вас спросить: есть какие-то профессиональные зоны риска? Кто сейчас рискует оказаться без работы в первую очередь, какие профессии или отрасли? Можно ли что-то выделить?

Н.В.: Самая последняя официальная статистика говорит о том, что наиболее подвержено этим явлениям усиленной безработицы машиностроение, например. Причем автомобильное машиностроение.

К.Т.: Спрос падает, понятно.

Н.В.: Вагоностроение тоже, как говорится, выходит в этом плане также на лидирующие позиции. И сфера услуг, конечно. Опять же, это все подвижно, это может все измениться. Сфера услуг — я приведу пример. Это личные наблюдения, но я думаю, что такие наблюдения очень распространены. Люди сейчас, в силу того, что теряют заработки, в силу минимизации доходов, реже стали обедать в своих столовых при учреждениях, при предприятиях и т.д. Они берут какую-то еду с собой, бутербродики. О чем это говорит?

К.Т.: О том, что закрываются столовые.

Н.В.: Конечно. Общественное питание также в этом плане несет очень серьезные потери и убытки.

К.Т.: Тем, кто потерял работу, насколько сейчас проблематично найти новую? Что для этого нужно делать, какие существуют пути вообще? Понятно, что это в каждом случае индивидуальная история, но, наверное, есть какие-то базовые рекомендации.

Н.В.: Вы знаете, наверное, это одна из самых серьезных проблем чисто практического плана: что делать, если ты потерял работу? Что сфера управления в этом плане должна прежде всего предпринимать? Понятно, что государство делает специальные программы: общественные работы, переобучение безработных на профессии, которые сейчас востребованы. Чтобы, как говорится, не забыть, еще один момент подчеркну, чисто специфический для российского рынка труда. Смотрите, у нас сегодня 1 млн зарегистрированных (подчеркиваю) безработных, но у нас одновременно 1,3–1,4 млн вакантных рабочих мест.

К.Т.: Это значит, что такие вакансии...

Н.В.: Нет, дело даже не в этом. Ведь для какой-то другой страны это явление просто невозможное.

К.Т.: Уж нет мест — так нет мест.

Н.В.: Вот именно. А у нас есть при безработице вакансии, причем при растущей безработице. Все дело в том, что мы сейчас вышли на одну проблему, связанную с миграцией. Сейчас очень модно говорить о внешней миграции: сколько из стран СНГ, дальнего зарубежья приехало сюда и т.д.

К.Т.: А нам важнее, наверное, миграция внутренняя?

Н.В.: Конечно. Внутренняя миграция — с моей точки зрения, это слабое звено в современной России.

К.Т.: Она у нас вообще не в традиции, согласитесь.

Н.В.: Понимаете, в чем дело? Здесь есть разные точки зрения, в том числе среди ученых, но я выскажу свою. Например, Япония — известная страна, которая умеет бороться с кризисными явлениями и т.д. Там есть система кадровой ротации, великолепно себя зарекомендовавшая. И один из элементов этой системы состоит в том,

что человек работает на одном рабочем месте не более трех-четырёх лет, а затем он переходит либо по горизонтали на новую работу, либо по вертикали, то есть с повышением должности, зарплаты и т.д. Такая система и в Германии используется, и в других странах.

Но самое главное, что эта ротация, то есть перемещение человека по горизонтали и по вертикали, не имеет географических границ. Японец рождается, и, как только он начинает немножко соображать, он уже знает, что он живет сегодня в Токио. Но это не значит, что он будет до пенсии, до 65 лет, до предельного возраста жить и работать именно в Токио. Нет. Направят, куда требуется.

К.Т.: Он ментально готов поехать в Иокогаму, условно говоря.

Н.В.: Да, и за пределы Страны восходящего солнца, если это какие-то транснациональные компании, которые не только Японию охватывают.

К.Т.: Но у нас же не так? У нас же нет этой культуры, у нас нет этого менталитета.

Н.В.: Константин, я бы сказал, это не столько культура, сколько как раз менталитет. У нас в большей мере оседлый образ жизни. Вот ты родился, работаешь...

К.Т.: Где родился — там и пригнулся.

Н.В.: Точно. Я не скажу, что это плохо или это хорошо. Это так есть. Но в условиях кризиса, думаю, этот менталитет не сразу, но постепенно надо менять.

К.Т.: Менталитет быстро не меняется. Вы хотите, чтобы кризис у нас на пару сотен лет затянулся?

Н.В.: Нет, кризис — явление цикличное. Поэтому кризис начался — он обязательно пройдет. Но через какое-то время повторится. Я приведу один маленький пример. У нас сегодня, я бы сказал, экзотическое явление: человек переехал, к примеру, из Москвы куда-то, даже в Рязань, я уж не говорю про Дальний Восток — журналисты сразу начинают его отлавливать, интервью...

К.Т.: Мы тоже очень любим такие истории.

Н.В.: Это штучное явление. Но о чем мы с Вами сказали? Есть 1 млн безработных, а есть почти 1,5 млн вакантных рабочих мест в разных регионах России.

К.Т.: Раз нет менталитета, раз нет привычки, раз нет привычного образа действий, который включается на автопилоте в такой ситуации, — значит, наверное, должна какая-то государственная структура взять и как-то смешать это все.

Н.В.: Я думаю, что здесь недостаточно только чисто рыночных механизмов. Здесь должны быть управленческие решения, но не просто командные, а с хорошей мотивацией.

К.Т.: Главное — с механизмом.

Н.В.: Да. У нас, к сожалению, пока еще нет рынка жилья, к примеру. Я имею в виду — отработанного, настоящего рынка, когда человек меняет свою квартиру в одном городе на квартиру в другом городе.

К.Т.: Ведь тут же куча проблем возникает, если переехать.

Н.В.: Безусловно. Но при всей сложности, я думаю, внутреннюю миграцию нам надо развивать.

К.Т.: Да, и встряхнуть страну заодно.

Н.В.: Обязательно. Только так.

К.Т.: Скажите, общественные работы (так мимоходом мы про них поговорили) — это вообще какой-то выход или нет?

Н.В.: А почему нет? Это выход в сторону сокращения безработицы, ведь это не надуманные какие-то работы, они нужны: дороги чистят, красят, строят и т.д. Но дело в том, что эти общественные работы имеют определенные ограничения, ведь «белые воротнички» вряд ли пойдут на общественные работы.

К.Т.: Опять же, вопрос менталитета.

Н.В.: Я сегодня вынужден зарубежный опыт частенько вспоминать. Есть предприятия — мировые лидеры. Я сам был, например, на предприятии Iford. Это мировой лидер по производству черно-белой фотопленки и фотобумаги, в Англии находится. Там условие найма одно-единственное: не образование, не возраст, а один критерий — гибкая рабочая сила. Что такое «гибкая рабочая сила»?

К.Т.: Сегодня — одно, завтра — другое.

Н.В.: Они берут человека, который бы не только сидел за компьютером и управлял заводом-полуавтоматом (Iford именно в такой стадии находится), но и делал бы еще второе, третье, четвертое — то, что нужно предприятию. Вплоть до того — я сам видел, — что «белый воротничок» отработал смену, снимает белый халат, надевает синий халат, берет обычную метлу и начинает заниматься, с нашей точки зрения, абсолютно непрестижной работой. Мы не выдерживали и спрашивали: «Вы себя комфортно чувствуете?» Они удивлялись и говорили: «Мы делаем то, что надо нашему предприятию. И никакого ущерба своему имиджу, рейтингу в этом мы не видим». Опять же, мы с Вами на менталитет выходим.

К.Т.: Еще про менталитет. Не знаю, что делается на самом деле, но много говорят о том, что существуют, запускаются программы переобучения. Это же тоже нужно как-то себя заставить? Значительную часть жизни заниматься чем-то — и потом вдруг переучиваться. И не факт, что получится, и начинать переучиваться с нуля. Работает это?

Н.В.: Если бы меня спросили: «Как Вы считаете, какая наиболее мощная и сильная блокировка от личной безработицы, включая кризисные ситуации?» — я бы сказал: «Это образование человека». Я не имею в виду, что надо иметь два, три высших образования. Нет, человек, например, должен быть не только бухгалтером, но и владеть профессией другой (специалист по кадрам), третьей (инженер ОТиЗ). Есть программы, например, профпереподготовки, так называемые «тысячные» (по количеству часов), которые не дают высшего образования, но и позволяют официально заниматься другой конкретной работой, занимать какую-то другую востребованную должность и т.д.

К.Т.: В принципе, это история работы — и все.

Н.В.: Да. Я хотел бы в этом контексте затронуть еще одну проблему, которая меня, например, очень волнует — это инженеры. Сейчас одной из самых востребованных профессий в России является инженер, квалифицированный рабочий. Ну, менеджер по продажам — это уже из года в год повторяется. Прежде всего, это инженер. Действительно, если развивать экономику, то без инженера никакого развития не будет.

Известно, что у нас в 1990-е годы этот сектор просто провалился. Был период, когда инженеры не требовались, и они пошли в ранге скрытых безработных таксистами, охранниками и т.д. А сейчас это востребовано, предприятия просят: «Давай инженера!» Еще лучше — хорошего инженера. Где взять инженера? А вот здесь как раз переобучение и необходимо.

Несколько дней назад как раз подчеркивалось, в Интернете это фигурировало очень часто: куда деть тех же «белых воротничков», которыми сфера безработицы наполняется очень активно? Я бы сказал, прежде всего, надо идти туда, куда требует экономика. Инженеры нужны. Например, «белый воротничок» приходит на предприятие и проходит подготовку на рабочем месте — то, что в ряде стран сделано.

К.Т.: Грубо говоря, рецепт один: идти за экономикой, идти за спросом и создавать условия, чтобы людям было достаточно просто...

Н.В.: Совершенно верно. Конечно, не 100% «белых воротничков» будут хорошими инженерами, но это выход.

К.Т.: Но это хотя бы рецепт. Спасибо! Николай Волгин, президент Национальной Ассамблеи специалистов в области труда и социальной политики, был гостем в нашей студии сегодня. И нельзя не вспомнить, что безработные несчастны без работы, а те, кто работают, несчастны от ее избытка. Мир, как обычно, несовершенен. Это «Де-факто». Увидимся.

Отчуждение труда и неустойчивая занятость работников

The Alienation of Labor and Precarious Employment of Workers

Получено 10.12.2014 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 331.5

DOI: 10.12737/11481

КУЗНЕЦОВА А.П.

д-р филос. наук, научный сотрудник Всероссийского центра уровня жизни
105043, Москва, 4-я Парковая улица, д. 29
E-mail: zhsk_nauka@mail.ru

KUZNETSOVA A.P.

Doctor of Philosophy, Research Assistant of the All-Russian Center for Living Standards
29 4th Parkovaya Str., Moscow, 105043, Russia
E-mail: zhsk_nauka@mail.ru

Аннотация

Объект. Трудовые отношения и формы занятости.

Предмет исследования. Процесс отчуждения труда. Неустойчивая занятость.

Направленность статьи. Статья посвящена определению места и роли нестандартной занятости в качестве следующего шага в развитии капиталистической формы собственности за счет изменения структуры занятости, структуры и разделения труда, через отношение к общественной форме труда и прямым затратам труда, которые показывают растущее отчуждение труда за счет нестандартной занятости.

Ключевые слова: имущество, структура трудовых функций, социальная форма труда, двойственная природа труда, формы коллективной собственности в буржуазном производстве, отчуждение труда.

Abstract

Object. Labor relations and forms of employment.

The Subject of the Study. The process of alienation of labour. precarious employment.

Orientation of the Article. The article is devoted to identifying the place and role of precarious employment as the next step in the development of capitalist form of property through change in employment patterns, structure and division of labor, the relation of the social form of labor and direct labor, which further shows the growing alienation of labor through precarious employment.

Keywords: property, the structure of the labor functions, the social form of labor, the dual nature of labor, forms of collective property in bourgeois production, the alienation of labor.

В работах по неустойчивой занятости основное внимание уделяется изменению и перестройке отделов предприятий, структуре труда работников, использованию новых технологий управления, форм найма, видов договоров (на различные сроки, договор подряда, подневный наем, заемный труд, временная подработка и т.п.). Развитие форм неустойчивой занятости чаще всего рассматривается с точки зрения роста производительности труда без дополнительных затрат на новую технику и технологию производства и на другие усовершенствования управления трудом.

В современной экономике известны две основные, но противоположные формы *перестройки структуры труда и его управления*, когда без дополнительных вложений и без внедрения новой техники возникает положительный экономический эффект: 1) широко известная организация труда по Мондрагонской модели; и 2) развитие современных технологий неустойчивой занятости. Названные формы управления трудом отличаются противоположными схемами перестройки структуры труда, в центре которых в обоих вариантах

стоит работник, но с противоположными характеристиками его роли для каждого варианта.

При рассмотрении этих двух форм следует отметить важные замечания О.В. Вередюк: «Истинной причиной внедрения неустойчивой занятости работодателем часто является возникновение угрозы забастовки или других коллективных действий работников» [Бобков, Вередюк, Колосова, Разумова, 2014, 2, с. 16]. Вередюк апеллирует к выводам исследования А. Ляпина и др. [Бобков, Вередюк, Колосова, Разумова, 2012, 7]. Это означает, что неустойчивая занятость возникает как метод борьбы с вмешательством работников в управление трудом и производством, как метод, заглушающий социально-экономическую инициативу работников.

Другое замечание Вередюк со ссылкой на того же исследователя касается нетипичной ситуации, когда гарантированная оплата труда у временных (заемных) работников была выше, чем у постоянных. «Это говорит о том, что экономия на зарплате — не всегда единственный мотив введения неустойчивой занятости. Когда наемные работ-

ники привлекаются в качестве штрейкбрехеров в случае забастовки, их зарплата обычно выше зарплаты собственного персонала» [Бобков, Вередюк, Колосова, Разумова, 2014, 2. с. 16]. По причине заинтересованности работодателя во временных (заемных) работниках, профсоюзы пытаются включить в коллективные договоры пункт о равной оплате за равный труд как знак проявления солидарности с «нештатными» работниками [Бобков, Вередюк, Колосова, Разумова, 2014, 2. с. 17]. Работодатели стараются не повышать оплату труда работников и не компенсировать плохие условия труда, пока не увидят нарастание протеста, и т.п. Но чтобы недовольство не приняло опасный для работодателя характер, собственники предпочитают вместо 13-й зарплаты, сверхурочных, индексации зарплат, доплат за вредность и т.п. вводить неустойчивую занятость. Этим приемом работодатель вносит раскол в ряды работников своего предприятия, ослабляя протест не только временных работников, но и постоянно работающих.

Неустойчивая занятость становится важнейшим средством социальной борьбы в пользу работодателей и под их руководством. Следовательно, изменение организации и структуры труда работника по типу неустойчивой занятости превращается в социальное орудие работодателя для получения им прибавочной стоимости, т.е. для сохранения капитала как самовозрастающей стоимости.

Изменение организации и структуры труда по типу неустойчивой занятости дает, казалось бы, парадоксальный результат: работник получает меньше рабочих часов для труда (неполный рабочий день, частичная безработица, временная работа и т.п.), т.е. меньше имеет доступ к труду того или иного предприятия, а работодатель получает от предоставленной временному работнику только части труда большую прибыль, чем от постоянных работников за такое же количество труда (рабочих часов), которое работал временный работник. С каждого часа труда временного работника работодатель получает больше прибыли, чем от постоянного работника за такой же час работы. Это возможно только по одной причине: если в формуле капитала ($c+v+m$) при сохранении неизменным « c » и « m » уменьшается « v » (оплата временного работника). В таком случае вопрос сводится к главной «тайне» специфики организации и структуры труда при неустойчивой занятости, которая позволяет оставлять рабочих безответными и терпящими такую организацию и структуру труда.

Специфика структуры труда была вскрыта К. Марксом [1955, 13, с.196-209, 214-220], который

определил двойственную природу труда следующим образом.

- Непосредственный процесс труда — работник, орудие труда, предмет труда.
- Социальная форма труда: структура и распределение производственных функций между участниками трудового процесса с точки зрения их социальных ролей. При капитализме рабочий закреплен за монотонной бессодержательной операцией в простом процессе труда со времен мануфактурной организации труда. Все социальные, организационные, управленческие, содержательные функции закреплены за собственником, работодателем и его подчиненными отделами (отдел научной организации труда — НОТ, конструкторские, экономические и др. отделы). Данная структура трудовых функций соответствует частной капиталистической собственности, опредмечивает и закрепляет ее. Каждая форма собственности в истории опредмечивалась своей структурой и распределением производственных функций.

Административное управление и административная структура труда адекватна частной капиталистической собственности. Еще А. Смит убеждал современников, что административная форма управления является формой реализации социального буржуазного управления производством и обществом, а не чисто технологическим приемом.

Из двух сторон природы труда ведущей и определяющей является социальная форма труда, выступающая как субъект труда, обеспечивающий движение и развитие первой стороны — простого процесса труда и его элементов, т.е. средств труда и производства, техники и т.п., а также работника, его роли и места по отношению к орудиям труда и другим участникам производства, производству в целом. Развитие техники и технологий при капиталистической социальной форме труда возможно только в тех направлениях, которые диктуются капиталом и его механизмами, социальной формой труда, социальной структурой собственности. Но никакие новейшие технические изобретения, дающие рост производительности труда и общественного богатства, не могут пропорционально увеличить благосостояние работников. Поэтому защита неустойчивой занятости ссылкой на увеличение производительности труда и рост через это благосостояния работников не имеет оснований. Это понял еще Д. Рикардо, который сначала считал, что технический прогресс при капитализме, рост производительности труда обеспечат благополучие рабочих, которое будет расти пропорционально развитию техники и производительности труда. Впоследствии он понял

это заблуждение и написал свои извинения за ошибку, так как при капитализме работник никогда не получит блага пропорционально росту производительности труда, а только стоимость «товара рабочая сила» или меньше (как в условиях современной неустойчивой занятости). Неустойчивая занятость как специфическая социальная форма труда, как новая организация и социальная структура труда служит механизмом сокращения оплаты труда, что позволяет без дополнительных затрат увеличивать «*m*» в формуле капитала.

Система неустойчивой занятости обеспечивает увеличение прибыли работодателя за счет снижения социальной защищенности работников, утраты социальных гарантий по источникам дохода, за счет снижения доступа к труду, нестабильности условий труда по времени, кругу обязанностей, объему работ, оплате и т.п. Работник вынужден мириться с условиями неполной занятости, с незащищенностью от необоснованных увольнений. Все это порождает маргинализацию населения, неспособность обеспечить образование и медицинское обслуживание детям и т.д.

Авторы работ по неустойчивой занятости считают ее источником роста социального неравенства, распада связей и утраты жизненных перспектив человека труда, когда он уже не сопротивляется угрозе потерять человеческую личность и целостность [Бобков, Вередюк, Колозова, Разумова, 2014, 2. с.13]. Человек, находящийся постоянно в современных условиях нестабильной занятости, теряет способность и навыки быть уверенным в жизни и сохранять надежду на лучшее. В связи с важностью вопроса о личности работника в процессе реализации движения капитала и его перехода на стадию неустойчивой занятости исследователи рассматривают связь заинтересованности работника в труде и структуры его мотивации и личности [Маслоу, 1999, 14, с.105]. Утрата временным персоналом многих гражданских прав по труду, частая смена места работы и утрата связей с работниками предприятия не способствуют организации солидарности работников в восстановлении трудовых прав.

В противоположность нарастанию на одном полюсе разобщенности работников предприятий на другом полюсе крепнет объединение и зависимость работодателей между собой. Работник заключает договор с кадровым агентством, а фактически работает на предприятии, с собственником которого у него нет договора. Собственник предприятия — фактический наниматель работника, а кадровое агентство — его юридический наниматель. Для работника работодатель раздвоен: 1) кадровое агентство и 2) фактический поль-

зователь труда работника. Разобраться в том, кто из двоих за что отвечает, сложно для работника, тем более, что ему противостоят два работодателя с разными функциями. На самом деле оба работодателя действуют с общей целью (увеличение прибыли за счет работника). Общая цель работодателей через тесную взаимосвязь их «разных» функций — основа для объединения и сплоченности класса работодателей между собой в их отношении к работникам.

Однако следует возразить как работодателям, так и некоторым исследователям, которые относят неустойчивую занятость к безальтернативным средствам экономической эффективности, роста производительности труда. В этом смысле они считают неустойчивую занятость положительной формой развития организации и структуры труда. Но вместо положительной оценки организацию недоступности труда для работника через неустойчивую занятость (организацию для работника недоступности к средствам существования через недоступность труда) правильнее определить как достижение стадии абсурда капиталистической формы собственности через организацию нестабильной занятости, а не стадию экономической эффективности производства таким способом организации труда. Капитал искусственно уменьшает труд наемных работников (сокращает их рабочее время), хотя труд — единственный источник роста его богатства.

Неустойчивая занятость — почти неприкрытая форма «переучивания», перевоспитания работников в духе послушного подчинения хозяину при деформации законодательных актов в сторону нарушения и отказа от исполнения норм трудового права и др. Расширение неформальных договоров и бездоговорных отношений между работником и работодателем, разрешение различных произвольных отклонений работодателя от норм и установок законодательства, борьба с «излишней жесткостью» дисциплины трудового законодательства и т.п. свидетельствуют об усилении самоуправления работодателей, о формировании «высшей» прослойки, имеющей на все особые права, в том числе и на диктаторское управление работниками, распоряжение их жизнью через доступность или недоступность труда.

В СМИ все чаще высказываются прогнозы и предупреждения о развитии признаков фашизма, что проявляется не только в пренебрежительном, а иногда грубом и жестоком отношении к работникам, но и в постоянном обращении к теме об одаренности одних и неодаренности других детей, о необходимости лучшего обеспечения одаренных и т.п., о более высокой оплате труда инженерно-

технических работников (ИТР) на предприятиях, так как это представители элитарной прослойки персонала предприятия, о борьбе за социальную исключительность одних по сравнению с другими, об ослаблении роли профсоюзов и других общественных объединений работников, использовании электроники и робототехники для влияния на сознание и управление людьми не в их интересах и т.п. В эту тенденцию легко вписывается политика неустойчивой занятости как один из методов манипулирования работниками и формирования их как социально бессильных и разобщенных индивидов.

Основная масса исследований не сопоставляет с неустойчивой занятостью (часто даже не упоминает) другой вариант изменения организации и структуры труда. Неустойчивая занятость демонстрирует свою направленность на отстранение работника от какого-либо понимания условий получения или, наоборот, недоступности для него рабочего места, от понимания принципов трудоустройства и увольнения, от понимания устройства такого общества и работы предприятий. Ненужность и неустроенность потенциального работника создает состояние постоянной депрессии и обращения к искусственному подъему настроения через наркотики и другие способы.

Использование «рабочих рук» и продуктов труда — собственность работодателя, чужая для работника собственность. Работник утрачивает какие-либо права на выбор условий приложения рабочих рук (условий труда), чему способствует изменение законодательства по утрате прав работника и разрешение для работодателя манипулировать рабочим по своему усмотрению. Система труда предприятий и законодательство о труде усиливают отчуждение труда в форме отстранения работника от доступа к трудовой деятельности.

Между тем в науке имеется огромное число исследований организации и структуры труда, достигающих значительных успехов в экономической эффективности производства методами, прямо противоположными неустойчивой занятости. К таким исследованиям относятся работы по коллективной собственности, народным предприятиям, кооперативам, производственной демократии и т.п. (в том числе за рубежом). Их авторы А.И. Колганов, Я.Н. Керемецкий, Ф.С. Крейчман, А.Г. Маслоу, А.С. Сергеев, Дж. Симмонс, У. Мэрс, М.И. Туган-Барановский, С.Н. Федоров, М. Чартаев, Э. Боуман, Р. Стоун и др.

Даже зарубежные авторы обосновывают необходимость передачи все в большей степени элементов экономического управления в руки трудовых коллективов вместо административной формы

управления. Из анализа существующей сети находящихся в собственности работников самоуправляемых кооперативов, например в Испании, делают вывод о необходимости развивать демократию на рабочем месте, о получении трудовыми коллективами контроля на рабочих местах. Различные авторы на основе зарубежного опыта предлагают функции сети трудовых коллективов кооперативов и их взаимодействие между собой, которые при их дальнейшей доработке могут служить основой для замены ими рыночных регуляторов. Кооперативная сеть Мондрагона представляет «основу для демократического планирования, которое постепенно могло бы заменить рыночные «решения ...» [Боуман, Стоун, 1994, 3, с. 4].

Данное направление исследований (опирающееся на многовековой опыт организации труда кооперативных предприятий, общинной собственности, коллективного управления) основано на организации и структуре труда, которые максимально развивают как индивидуальную, так и коллективную социальную и экономическую инициативу работника, вместо отстранения его от управления, организации и совершенствования структуры трудовых функций, от механизмов и структуры собственности, что возможно на уровне предприятия только в форме коллективной собственности. Исследуя причины более успешного роста производительности труда и эффективности производства в странах Юго-Восточной Азии по сравнению со США и европейскими странами, Дж. Вульфенсон (будучи президентом Всемирного банка) отмечал роль эффективности работы самого государства и «степень удовлетворения нужд населения» [Вульфенсон, 1997, 4]. При этом особо подчеркивалось также сохранение в обществе элементов самоуправления и коллективности, что требует дальнейшего укрепления «потенциала государства путем активизации общественных институтов», развития участия населения в управлении [Вульфенсон, 1997, 4].

По мнению ученых либерального направления США, «успех страны в будущем зависит от того, будут реформы проводиться в пользу трудящихся или за счет них». Поэтому следовало бы расширить функции государства до непосредственного гаранта трудового договора и технической помощи, до «превращения правительства в субъекты трудовых договоров в качестве равноправного члена... с целью снижения безработицы...» с гарантией рабочих мест и запретом своевольных увольнений предпринимателями США [Ростишвили, 1995, 19, с. 222, 224-235]. Все эти меры противоположны методам неустойчивой занятости.

Определение направлений развития наемного труда, в том числе на стадии неустойчивой занятости, затруднено недоработками и противоречивостью понятий с точки зрения их социального содержания. Труд, собственность, общественный строй, показатели социальной структуры общества и т.п., некоторые авторы-социологи относят к прикладным вопросам социологии. Другие считают, что институт собственности есть «институт институтов», «ядро» социальных систем и источник саморазвития общества [Зборовский, Орлов, 1995, 5, с. 249, 239 и др.]. По вопросу о важности анализа функций участников общественных процессов некоторые авторы недооценивают, другие специально говорят о зависимости содержания и формы управления от функций [Омаров, 1980, 18, с. 132]. Но некоторые авторы иногда связывают различие функций и их изменение (например, сближение умственного и физического труда) в основном с технико-технологическим развитием [1990, 22, с. 27]. При этом игнорируется тот факт, что структура труда может быть или коллективной, или, напротив, административной при одной и той же технике. Особенно подробно в этом смысле в работах А.И. Колганова успешно сопоставляются функции работников в условиях частной капиталистической собственности, с одной стороны, и в условиях коллективной кооперативной собственности без частного собственника-хозяина — с другой, без преувеличения, роли техники [Колганов, 1993, 8, с. 315]. Новые явления в соотношении понятий «собственность» и «функции» относительно роли ИТР показаны в работе Г.Н. Арской [1989, 1]. В зарубежной литературе интеллигенция, ИТР относится к рычагам класса собственников, так как она выполняет все функции собственника (текущее управление, совершенствование техники и технологии производства и т.п.). Поэтому интеллигенция, ИТР в Японии включена в класс капиталистов (92% их численности), хотя они не собственники в распространенном понимании, но их относят к классу собственников, так как они выполняют функции собственника. При этом на предприятиях, фирмах сохраняется классическая форма организационной структуры — административная структура управления трудом и производством сверху вниз, деление на руководителей и исполнителей, учет и контроль над трудом и производством со стороны администрации.

Массовый переход в капиталистических странах к акционерным формам собственности, к участию работников в управлении и функционировании собственности через акции, а также через кооперативы, народные предприятия и т.п. свидетельствует о том, что внутренние механизмы

частной собственности начинают проявлять свое несовершенство и изменяться для повышения экономической эффективности к использованию элементов коллективных форм управления трудом и производством. В настоящее время можно наблюдать, как частная собственность обнаружила обострение внутренних противоречий своего «механизма». Поэтому ей приходится выбирать одну из двух возможностей:

1) переходить на более широкое развитие коллективных форм, превращение работников в субъекты управления трудом, производством, собственностью;

2) углублять противоречие между работником (трудом) и капиталом, усиливать положение работника как объекта манипулирования работодателем, периодически отстраняя его от средств существования и от способности быть личностью, от способности мыслить, от образования, превращая его в своеобразного манкурта.

Российские и европейские исследователи видели основу роста производительности труда на протяжении всей истории общества в распределении социально-производственных функций между участниками производственного процесса, в решающем значении коллективной формы управления производством. М.М. Ковалевский пишет, как ликвидация англичанами при колонизации Индии общинного (коллективного) управления земледелием через собрание общины привела к падению производства, уменьшению сбора налогов англичанами, обнищанию населения, когда недовольство английской администрацией со стороны населения можно было удерживать только огнем и мечом [Ковалевский, 1879, 7]. Об этом писали Г.Л. Маурер [1880, 15], Г.С. Мэн [1884, 17], Мэн Г.С. [1874, 16], Э.Л. Лавеле [1875, 10; 1895, 9], Э. Фриман [1880, 24]. Этой проблеме посвящены и современные исследования, например Л.О. Келсо и П.Х. Келсо [1993, 6]; А.С. Сергеева [2013, 20], Дж. Симонса, У. Мэрса [2002, 21] и др.

Если предоставить работникам возможность свободно выбирать свой путь, то они, как показал опыт, выбирают коллективную форму собственности. Массовое развитие в доперестроечный период в России коллективных форм организации и управления трудом и производством, а также его оплатой это доказали. При этом коллективная форма труда вызывала у работников острое желание учиться, совершенствоваться не только работу у станка, но и всего предприятия, стремление к новой организации труда между цехами и отделами, стремление к изобретениям в технической области, в экономических и социальных отношениях и т.п. На предприятиях рабочие организо-

вывали общественные отделы кадров, общественные отделы труда и заработной платы, отделы экономического анализа, общественные конструкторские бюро и т.п. [Левиков, 1982, 11]. При этом количество изобретений в общественных конструкторских бюро от рабочих часто превышало количество изобретений ИТР.

Те же процессы шли и в сельском хозяйстве. Знаменитый опыт М. Чартаева в Дагестане показал рост производительности труда в 64 раза при переходе к получению работниками функций коллективных собственников своего предприятия, т.е. при преобразовании внутривладельческих экономических отношений через оптимальное сочетание личных, коллективных и общенародных интересов [Чартаев, 1996, 23, с. 210]. Опыт М. Чартаева используется в различных областях России. В газете «Крестьянские ведомости» (№5, февраль 2004 г.) также освещается заимствование

опыта М. Чартаева для роста рентабельности хозяйства «Маяк» (Воронежская область).

Российский опыт перестройки управления и структуры трудовых функций в промышленности и сельском хозяйстве подтвердил, что выбор пути для повышения экономической эффективности работы предприятия должен быть направлен на превращение работника в субъекта управления социально-экономическими функциями, в субъекта организации соответствующей структуры труда. Это возможно при коллективной собственности, коллективной организации труда самими работниками, что позволит преодолеть отчуждение труда, отчуждение социальных механизмов труда от работника. Без изменения социальной формы труда, т.е. роли работника в организации и управлении социальной структурой труда, невозможно преодолеть негативные тенденции.

Список литературы

1. Арская Г.Н. Японский пролетариат. М., 1989.
2. Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.О. Занятость и социальная прекарнизация в России: введение в анализ. М., 2014.
3. Боуман Э., Стоун Р. Рабочая собственность (Мондрагонская модель): ловушка или путь в будущее? М., 1994.
4. Вульфенсон Дж. и др. О роли государства в мире после победы Запада над СССР. (Краткий вариант «Отчета о мировом развитии — 1997») // Экономическая газета. 1997. N 3. С. 1.
5. Зборовский Г.Е., Орлов Г.П. Социология. М., 1995.
6. Келсо Л.О., Келсо П.Х. Демократия и экономическая власть. М., 1993. С. 268.
7. Ковалевский М.М. Общинное землевладение, причины, ход и последствия его разложения. М., 1879.
8. Колганов А.И. Коллективная собственность и коллективное предпринимательство. М., 1993.
9. Лавеле Э.Л. Основания политической экономии. М., 1895. С. 55–57.
10. Лавеле Э.Л. Первобытная собственность. СПб., 1875.
11. Левиков А. Калужский вариант. М., 1982.
12. Ляпин А., Нойтхедфер Г., Шершукова Л., Бизюков П. Неустойчивая занятость и ее последствия для работников / Центр социально-трудовых прав. М., 2007.
13. Маркс К. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 196–209, 214–220 и др.
14. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999.
15. Маурер Г.Л. Введение в историю общинного, подворного, сельского и городского устройства и общественной власти. М., 1880.
16. Мэн Г.С. Деревенские общины на Востоке и Западе. СПб., 1874.

References

1. Arskaya G.N. *Yaponskiy proletariat* [Japanese proletariat]. Moscow, 1989.
2. Bobkov V.N., Veredyuk O.V., Kolosova R.P., Razumova T.O. *Zanyatost i sotsialnaya prekarizatsiya v Rossii: vvedenie v analiz* [Employment and social precarisation in Russia: an introduction to the analysis]. Moscow, 2014.
3. Bouman, E., Stoun. R. *Rabochaya sobstvennost (Mondragonskaya model): lovushka ili put v budushee?* [Working ownership (Mondragon model): a trap or a path to the future?]. Moscow, 1994.
4. Vulfenson Dzh. (prezident) i drugie sotrudniki Vsemirnogo banka. O roli gosudarstva v mire posle pobedy Zapada nad SSSR. (kratkiy variant «Otcheta o mirovom razvitiy — 1997») [(President) and other members of the World Bank. On the role of the state in the world after the victory of the West over the Soviet Union. (A short version of the „World Development Report - 1997“)]. *Ekonomicheskaya gazeta* [Economic newspaper]. 1997, I. 3, pp.1.
5. Zborovskiy G.E., Orlov G.P. *Sotsiologiya* [Sociology]. Moscow, 1999, p.249.
6. Kelso L.O., Kelso P.H. *Demokratiya i ekonomicheskaya vlast* [Democracy and economic power]. Moscow, 1993, p.268.
7. Kovalevskiy M.M. *Obschinnoe zemlevladenie, prichiny, hod i posledstviya ego razlozheniya* [Communal land ownership, the causes, course and consequences of its expansion]. Moscow, 1879 g., pp.70-210.
8. Kolganov A.I. *Kollektivnaya sobstvennost i kollektivnoe predprinimatelstvo* [Collective ownership and collective entrepreneurship]. Moscow, 1993, p. 315.
9. Lavele E.L. *Osnovaniya politicheskoy ekonomii* [Foundations of Political Economy]. Moscow, 1895, pp. 55-57.
10. Lavele E.L. *Pervobyitnaya sobstvennost* [Primitive property]. St. Petersburg, 1875, pp. 1, 238-239, 241-242.

17. Мэн Г.С. Древний закон и обычай (Исследование по истории древнего права). М., 1884.
18. Омаров А.М. Социальное управление. М., 1980.
19. Ростиашвили К.Д. Проблемы и перспективы государственного регулирования трудовых отношений в США // Социально-политический журнал. 1995. № 5.
20. Сергеев А.С. Совершенствование эффективности деятельности предприятий с коллективной формой собственности на территории Российской Федерации // Управление экономическими системами. Кисловодск: Д-Медиа, 2013. № 2 (50).
21. Симонс Дж., Мэрс У. Эффективное предприятие: американский опыт участия работников в собственности и управлении. М.: Букинист, 2002.
22. Социология. М., 1990.
23. Чартаев М. Союз собственников-совладельцев — выход из тупика. М.: Альтернативы. 1996. № 2.
24. Фриман Э. Общий очерк истории Европы. СПб., 1880.
11. Levikov A. *Kaluzhskiy variant* [Kaluga option]. Moscow, 1982.
12. Lyapin A., Noytheffer G., Shershukova L., Bizyukov P. *Neustoychivaya zanyatost i ee posledstviya dlya rabotnikov* [Precarious employment and its consequences for workers]. Moscow, 2007.
13. Marks K. *Soch.* [Works]. V. 23, pp.196-209, 214-220.
14. Maslou A.G. *Motivatsiya i lichnost* [Motivation and Personality]. St. Petersburg, Evraziya Publ., 1999.
15. Maurer G.L. *Vvedenie v istoriyu obschinnogo, podvornogo, selskogo i gorodskogo ustroystva i obschestvennoy vlasti* [Maurer Introduction to the history of the community, homestead, rural and urban equipment and public authorities]. Moscow, 1880, pp. 4-358.
16. Men G.S. *Derevenskie obschiny na Vostoke i Zapade* [Village communities in East and West]. S.Petersburg, 1874, pp. 13, 97.
17. Men G.S. *Drevniy zakon i obyichay (Issledovanie po istorii drevnego prava)* [The ancient law and custom (Studies in the History of Ancient Law)]. Moscow, 1884, pp.15, 132, 289.
18. Omarov A.M. *Sotsialnoe upravlenie* [Social management]. Moscow, 1980.
19. Rostiashvili K.D. Problemy i perspektivy gosudarstvennogo regulirovaniya trudovykh otnosheniy v SShA [Problems and prospects of state regulation of labor relations in the United States]. *Sotsialno-politicheskiy zhurnal* [Sociopolitical magazine]. 1995, I. 5.
20. Sergeev A.S. Sovershenstvovanie effektivnosti deyatel'nosti predpriyatiy s kollektivnoy formoy sobstvennosti na territorii Rossiyskoy Federatsii [Improving the efficiency of enterprises with collective ownership in the Russian Federation]. *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami* [Management of economic systems]. Kislovodsk, D-Media Publ., 2013, I. 2 (50).
21. Simons Dzh., Mers U. *Effektivnoe predpriyatie: amerikanskiy opyt uchastiya rabotnikov v sobstvennosti i upravlenii* [Efficient enterprises: the American experience of employee ownership and management]. Moscow, Bukinist Publ., 2002.
22. *Sotsiologiya* [Sociology]. Moscow, 1990.
23. Chartaev M. *Soyuz sobstvennikov-sovladeltsev — vyihod iz tupika* [owners, co-owners of the Union - to break the deadlock]. Moscow, Alternativyi Publ., 1996, I. 2.
24. Friman E. *Obschiy ocherk istorii Evropy* [Overall sketch of the history of Europe]. St. Petersburg, 1880.

Занятость населения: предупреждение негативных последствий сокращения персонала

Employment: Preventing the Negative Consequences of Layoffs

Получено 15.12.2014 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 331.5

DOI: 10.12737/11482

КАРТАШОВА Л.В.

д-р экон. наук, проф., декан Плехановской школы бизнеса
Integral Российского экономического университета
им. Г.В. Плеханова
105043, Москва, 4-я Парковая улица, д. 29
E-mail: kartashova@rea.ru, mbaint@rea.ru

KARTASHOVA L.V.

Doctor of Economics, Professor, Dean of the School of Business
Integral Plekhanov Russian University of Economics named after
G.V. Plekhanov
29 4th Parkovaya Str., Moscow, 105043, Russia
E-mail: kartashova@rea.ru, mbaint@rea.ru

Аннотация

Актуальность. Ни одна из стран, осуществляющих курс рыночных реформ и преобразований, не избежала роста числа вынужденно незанятых и потерявших работу. В условиях глобальной конкурентной среды и нарастания кризисных явлений в экономике эта проблема еще более обостряется. Россия не стала исключением из общего правила.

Объект. Процессы сокращения персонала и социальная политика государства и субъектов хозяйственно-экономической деятельности.

Предмет. Оптимизация процессов сокращения персонала как баланс между тактическими и стратегическими целями и задачами в контексте экономической целесообразности и социальной справедливости. Целевые установки повышения эффективности труда и хозяйственной деятельности. Государственная политика по развитию профессиональной среды предприятий, помощи предприятиям, малому и среднему бизнесу в развитии персонала, социально-экономическим гарантиям и сопряжении этих задач с целями повышения производительности труда.

Суть подхода. Продуктивные альтернативы сокращению персонала, программы развития персонала, объективация критериев отбора претендентов на высвобождение и критериев квалификационного отбора, закрепления и развития эффективно работающего персонала.

Направленность статьи. Сокращение персонала — одна из наиболее сложных и ответственных сфер принятия кадровых решений, затрагивает широкий спектр вопросов: экономических, организационных, правовых, социальных, психологических и этических. Мы рассматриваем систему мер по предупреждению неоправданных увольнений, возможные альтернативы сокращению персонала, меры поддержки высвобождаемых работников и создание условий для повышения эффективности труда для остающихся работать на предприятии.

Цель. Продуктивное управление встречными процессами: сокращением персонала и его развитием в процессе развития уровня эффективности труда и хозяйственно-экономической деятельности.

Ключевые слова: сокращение персонала, эффективность труда, производительность труда, социальная политика, трудовые отношения, критерии отбора персонала.

Abstract

Relevance. None of the countries engaged in the course of market reforms and transformations, has escaped the growing number of unemployed and forced to lose their jobs. In the context of global competition and the rise of economic crisis this problem is even more acute. Russia is no exception to the general rule.

Object. The process of reducing personnel and social policy of the state and subjects of economic activities.

Subject of the Study. Optimizing the processes of layoffs as a balance between tactical and strategic goals and objectives in the context of economic viability and social justice. Target increasing the efficiency of labor and economic activities. State policy on development of the professional environment of enterprises, and rendering assistance to them, and small and medium enterprises in the development of personnel, socioeconomic guarantees and linking these tasks with the goals of raising productivity.

The Essence of the Approach. Productive alternatives to reducing personnel, personnel development programs, objectifying of the criteria for selection of candidates for release and criteria for qualification, secure and development of existing efficient staff.

Orientation of the Article. Reduction of personnel as one of the most complicated and demanding areas of personnel decisions. It covers a wide range of issues: economic, organizational, legal, social, psychological and ethical. We consider a system of measures to prevent unjustified dismissals, possible alternatives to reducing personnel, measures to support redundant workers and to create conditions for increasing the labor efficiency of those who remains to work at the enterprise.

The Aim. Counter Productive managing counter processes: the reduction of personnel and its development in the process of developing the level of efficiency of labor and economic activities.

Keywords: staff reductions, labor efficiency, productivity, social policy, labor relations, personnel selection criteria.

1. Масштабы проблемы

В последнее время зарубежные новости пестрят сообщениями о массовых сокращениях со-

трудников [Бобков, Вередюк, 2014, 31, с. 7–16]. Российский рынок труда, по оценке большинства экспертов, также столкнется с проблемой массо-

вых увольнений работников [Григорьев, Мирнова, Мартынова, Толстых, 2014, 30]. РБК совместно с компанией ManpowerGroup провели опрос представителей 80 крупнейших предприятий разных отраслей экономики [13, <http://rbcdaily.ru/economy/562949990119637>]. По его результатам, в топливно-энергетическом комплексе, металлургии и химии доля компаний, которые намерены в 2014 г. сокращать персонал, составила 31,6%. Сбербанк заложил в своей новой стратегии на 2014–2018 гг. уменьшение численности персонала с 250 тыс. до 220 тыс. человек. Группа ВТБ в 2014 г. намерена на 15% сократить расходы на персонал в головном банке и инвесткомпании «ВТБ Капитал». Значительные сокращения могут коснуться управленцев. «РусГидро» предполагает сократить 15–20% менеджеров. В группе компаний «Интер РАО» под сокращение могут попасть 10–15% представителей менеджерского звена [14, <http://ria.ru/economy/20140127/991609939.html>].

2. Основные подходы к сокращению персонала

По мнению ученых и практиков, все большее признание получает тезис, что риски и отрицательные последствия экономических и технических перемен и обусловленное ими сокращение персонала должны равномерно распределяться между работодателями, работниками и обществом в целом [Бобков, Волгин, Курильченко, 2014, 29, с. 29–35]. Данный подход сводится к двум взаимосвязанным между собой направлениям.

Первое. Анализ возможностей избежать или минимизировать предполагаемое сокращение.

Второе. Осуществление широкого комплекса мероприятий по смягчению отрицательных последствий высвобождения работников, включая поддержание их доходов, финансовые и иные стимулы к повышению профессиональной и географической мобильности [Федченко, Маслова, 2014, 28].

Многие направления регулирования внутреннего рынка труда и поддержки высвобождаемых работников, осуществляемые за рубежом, получили признание и конкретное воплощение в нашей стране. В их числе государственная помощь предприятиям, испытывающим временные трудности, меры поддержки малого и среднего бизнеса. Осуществляются такие меры поддержки высвобождаемых работников, как предварительное уведомление о потере работы, предоставление системы компенсаций, содействие в переобучении и поиске подходящей работы, дополнительные льготы и гарантии наиболее социально уязвимым группам

населения (инвалидам, женщинам, имеющим малолетних детей, демобилизованным воинам) и др. [Бобков, Черных, 2014, 25, с. 23–38]

Исследования показывают, что типичные ошибки [Смирных, 2014, 27], которые допускают многие отечественные предприятия при принятии решения об оптимизации численности занятых работников, сводятся к следующему:

- отсутствуют обоснования оптимальных размеров сокращения персонала;
- не прорабатываются альтернативные решения [Marlene Piturro, 1999, 11, p. 39];
- имеют место нарушения трудового законодательства [2003, 9, p. 129];
- процесс высвобождения персонала протекает стихийно — отсутствуют комплексные программы реализации принятых решений;
- при оценке последствий сокращения персонала учитываются только текущие затраты и результаты;
- не принимаются в расчет отдаленные результаты и социально-экономические последствия [Jaikumar Vijayan, 2001, 10, p. 6];
- не в полной мере реализуются возможности социального партнерства государства, предприятий и заинтересованных общественных организаций.

Очень важно определить основные причины сокращения численности персонала. Необходимость сокращения числа занятых работников может быть обусловлена различными причинами. Например, избыток занятости на предприятиях может быть вызван кратковременными причинами, которые скоро исчезнут, либо быть связан с долговременными трудностями, преодоление которых требует кардинальных решений [Карташова, 2008, 3, с. 66]. В этой связи предполагается два различных подхода к решению проблемы. Первый подход исходит из стремления избежать увольнения, поддержать уровень занятости на предприятии, которое столкнулось с временными трудностями, в частности через системы различных соглашений и компромиссов, например «разделить работы на всех». Второй подход направлен на сокращение числа занятых работников через стимулирование добровольного ухода или через принудительное увольнение.

3. Направления предупреждения увольнения сотрудников: альтернативы сокращению персонала

Анализ, проведенный группой экспертов Международной организации труда (МОТ), охватывающий последние три десятилетия, показывает,

что во многих случаях существуют эффективные средства предотвратить увольнения. Широко распространено мнение, что сокращение персонала позволяет значительно повысить производительность труда, сократить издержки производства. Однако при более глубокой оценке результатов сокращения персонала и сопоставлении их с затратами, которыми оно сопровождается, получается достаточно противоречивая картина [Матвеева, 2014, 26].

Далеко не всегда сокращение персонала является формой решения экономических проблем организации, не говоря уже о социальных потерях и негативных последствиях сокращения персонала. Поэтому, прежде чем принять решение о сокращении персонала, надо проанализировать другие варианты регулирования занятости и оптимизации численности персонала, которые могут позволить отказаться от сокращения. Многие используемые в международной практике альтернативы сокращения персонала с успехом используются на российских предприятиях. В их числе:

- «разделение работы на всех»;
- сокращенный рабочий день (неделя);
- вынужденные отпуска;
- добровольные отпуска без оплаты (инициатива их предоставления должна исходить от самого работника);
- замораживание найма новых сотрудников;
- переводы внутри предприятия.

Разделение работы на всех сотрудников путем сокращения рабочего времени является одной из мер, довольно часто используемых на предприятиях, чтобы избежать сокращения числа занятых в связи с проблемами, порожденными кратковременными трудностями [Иванкина, 2009, 1, с. 28]. Например, в РЖД, где работает около 1 млн человек, после объявления о замораживании тарифов первоначально планировали сократить более 60 тыс. сотрудников, однако в ходе долгих переговоров пришли к решению перейти на неполную рабочую неделю. По словам президента РЖД В. Якунина, в 2013 г. 13,5% сотрудников РЖД работали на условиях неполной трудовой занятости. Подобная практика наблюдалась и на предприятиях металлургической отрасли. Так, группа «Челябинский трубопрокатный завод» (ЧТПЗ) за 2013 г. сократила только 0,9% своих сотрудников — около 150 человек, однако в октябре-декабре перевела на 32-часовую рабочую неделю управленческий персонал. Помимо перехода на неполный рабочий день, сотрудники этих компаний вынуждены были уходить в неоплачиваемые отпуска. В частности, РЖД на три дня в мае 2013 г. отправили в такой отпуск сотрудников, не занятых в

перевозочном процессе. Эта практика была продолжена в четвертом квартале [13, <http://rbcdaily.ru/economy/562949990119637>].

Подобные методы балансирования человеческих ресурсов внутри предприятия предлагают альтернативы высвобождению во многих ситуациях. В ряде случаев предоставление работникам вынужденных отпусков, сокращение рабочего времени позволяют преодолеть экономические трудности и сохранить кадровый потенциал.

Однако такая практика будет эффективна, когда предприятие имеет «терпеливую рабочую силу» и реальные перспективы выхода из кризисного положения. В то же время нельзя принимать решение сохранять численность занятых работников, хотя и на условиях неполного рабочего времени, вопреки экономической целесообразности. Это приводит к нерациональному использованию ресурсов, утрате профессиональных навыков работников, способности ритмично и высокопроизводительно трудиться.

Обеспечение условий для ритмичной интенсивной работы без потерь и раньше было серьезной проблемой для многих предприятий. Поэтому неоправданное распространение неполной занятости может еще более усложнить эту проблему, привести к дальнейшему снижению эффективности труда. К этому ведет и резкое уменьшение цены рабочей силы, следствием которого является утрата стимулирующей роли заработной платы, мотивации высокой производительности труда. Велика также угроза потерять в этот период наиболее ценных работников, особенно если они востребованы на рынке труда и не отличаются чувством высокой лояльности к данному предприятию. Вместе с тем на некоторых отечественных предприятиях не спешат принимать решение расстаться с «лишними» работниками, даже когда хорошо известно, что на протяжении многих месяцев для них не будет работы. По всей видимости, повышение эффективности труда и хозяйственной деятельности в целом не будет иметь большого значения в условиях, когда можно постоянно повышать цену на продукцию и таким образом компенсировать снижение эффективности.

4. Стимулирование добровольного ухода

Многие высвобождаемые работники добровольно соглашаются на увольнение по собственному желанию. Это объясняется рядом причин. Так, в силу сохраняющихся у нас представлений и стереотипов принято считать, что по сокращению штатов увольняют, как правило, наименее

ценных работников. К тому же в России относительно низким продолжает оставаться размер пособия для безработных. Особенно это касается минимального пособия по безработице.

В последние годы работодатели широко применяют дополнительные компенсационные выплаты и выходные пособия для стимулирования добровольного ухода «лишних» работников с предприятия. При этом (в случае добровольного ухода с предприятия) работник получает сумму, которая значительно больше официальной компенсации, положенной при сокращении штатов. Вот как предполагается решить данную проблему на «АвтоВАЗе», где планируют сократить нормативную численность руководителей, специалистов и служащих на 2,5 тыс. штатных единиц, а затем еще на 5 тыс. — рабочих. Компания обещала сотрудникам, которые уволятся по соглашению сторон в феврале 2014 г., выплатить пять среднемесячных зарплат, в марте — четыре, в апреле — три [19, 20, <http://www.lada-largus.com/forum/thread2783.html>, <http://www.rg.ru/2014/01/24/reg-pfo/avtovaz.html>].

Данный подход может оказаться взаимовыгодным для обеих сторон. Вместе с тем профсоюзы предупреждают работников о возможной потере таких прав, как страховые платежи по безработице и т.п. При длительной безработице потеря

доходов может не компенсироваться повышенным выходным пособием.

5. Направления поддержки высвобождаемых работников

Если сокращения персонала все же избежать не удалось, а все возможности стимулирования добровольного ухода работников с предприятия уже исчерпаны, возникает необходимость принять ряд мер, связанных непосредственно с принудительным сокращением персонала [Карташова, 2014, 2, с. 85]. В этом случае должна быть осуществлена система взаимосвязанных программ и решений, состоящих из трех компонентов:

- программа поддержки высвобождаемых работников;
- программа поддержки остающихся работать на предприятии;
- программа поддержки работников кадровых служб предприятия в период его реорганизации и сокращения персонала (рис. 1).

При угрозе сокращения персонала первоочередной задачей становится определение критериев отбора претендентов на высвобождение. Потребуется также продумать порядок оповещения высвобождаемых работников, формы компенсации им потери работы и содействия в новом трудоустройстве. Содержание данного процесса показано на рис. 2.



Рис. 1. Программы поддержки персонала в период реорганизации и сокращения производства

Рис. 2. Высвобождение персонала

6. Определение критериев отбора претендентов на высвобождение

Вопрос о критериях отбора претендентов на высвобождение требует тщательного обоснования с позиций экономической целесообразности и социальной справедливости. При этом могут быть использованы два подхода к определению критериев отбора претендентов на высвобождение. Первый — оставлять тех, кому труднее будет найти новую работу. Второй, направленный больше на обеспечение интересов предприятия, — оставлять наиболее квалифицированный персонал. В первом случае наиболее важными критериями принятия решения о высвобождении будут стаж работы, возраст, семейное положение, состояние здоровья.

Среди критериев принятия решений, направленных на обеспечение интересов предприятия, преобладают способности работников, квалификация, эффективность работы.

Учитывая, что принятие решения о сокращении работников связано с серьезными последствиями для них, большое значение имеют сроки и формы уведомления высвобождаемых работников об их увольнении с предприятия. Согласно российскому трудовому законодательству, работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Одновременно с предупреждением работнику должна быть предложена другая работа на этом предприятии, если такая имеется.

Список литературы

1. Иванкина Т. Возможно ли предотвращение массовых увольнений // Трудовое право для кадровика. 2009. № 1. С. 27–31.
2. Карташова Л.В. Основные направления предупреждения негативных последствий сокращения персонала // Вестник РЭУ. 2014. № 5. С. 75–94.
3. Карташова Л.В. Если сокращения персонала не избежать // Логинфо. 2008. № 11. С. 66–73.
4. Карташова Л.В. Как сохранить доверие персонала в период сокращения // Логинфо. 2008. № 12. С. 44–49.
5. Карташова Л.В., Херкус Т. Проблемы массового высвобождения рабочей силы и пути их решения // Экономист. 1994. № 10. С. 83–88.
6. Кибанов А. Разработка кадровой политики организации // Кадровое делопроизводство. 2009. № 1. С. 27–35.
7. Born, J., Faria, H., Trahan, E. (1993). Golden Parachutes: Incentive Aligners, Management Entrenchers, or Takeover Bid Signals. *Journal of Financial Research*, Vol. 16, pp. 299–308.
8. Lambert R., Larcker D. (1985) Golden Parachutes, Executive Decision-Making and Shareholder Wealth. *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 7, pp. 179–203.
9. Communication Can Reduce Problems, Litigation After Layoffs, Attorneys Say” BNA Bulletin in Management, April, 24, 2003, p. 129
10. Jaikumar Vijayan. Downsizing Leave Firms Vulnerable to Digital Attacks.
11. Computerworld 25 (2001), pp. 6–7.
12. Marlene Piturro. “Alternatives to Downsizing. Management Review, October, 1999, pp. 37–42.
13. Milkovich Boudreau. Human Resource Management. Pearson Education, Eighth Edition, pp. 329–337.
14. <http://rbcdaily.ru/economy/562949990119637>.
15. <http://ria.ru/economy/20140127/991609939.html>.
16. Alan Downs. Downsizing With Dignity. <http://humanresources.about.com/od/layoffsd downsizing/a/>

References

1. Ivankina T. “Vozmozhno li predotvrashchenie massovyih uvolneniy” [Is it possible to prevent mass layoffs]. *Trudovoe pravo dlya kadrovika* [Employment Law for the personnel]. 2009, I. 1, pp. 27-31
2. Kartashova L.V. Osnovnyie napravleniya preduprezhdeniya negativnyih posledstviy sokrascheniya personala [The main directions of preventing the negative effects of downsizing]. *Vestnik REU* [Herald REU]. 2014, I. 5, pp. 75-94
3. Kartashova L.V. ESLI SOKRASChENIYa PERSONALA NE IZBEZHATb... [If staff reductions NOT AVOID ...]. *Loginfo* [Loginfo]. 2008, I. 11, pp. 66-73
4. . Kartashova L.V Kak sohranit doverie personala v period sokrascheniya [How to keep the trust of the staff reduction during the]. *Loginfo* [Loginfo], 2008, I. 12, pp. 44-49
5. Kartashova, LV. Herkus T. Problemyi massovogo vyisvobozhdeniya rabochey silyi i puti ih resheniya [The problems of mass release of labor and ways to solve them]. *Ekonimist* [Economist]. 1994, I. 10, pp. 83-88.
6. Kibanov A. Razrabotka kadrovoy politiki organizatsii [Development of human resources policies of the organization]. *Kadrovoe deloproizvodstvo* [Staff paperwork]. 2009, I. 1, pp. 27-35
7. Born, J., Faria, H., Trahan, E. (1993) Golden Parachutes: Incentive Aligners, Management Entrenchers, or Takeover Bid Signals *Journal of Financial Research*, Vol. 16, pp. 299-308.
8. Lambert, R., Larcker, D. (1985) Golden Parachutes, Executive Decision-Making and Shareholder Wealth. *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 7, pp. 179-203.
9. Communication Can Reduce Problems, Litigation After Layoffs, Attorneys Say” BNA Bulletin in Management, April, 24, 2003, p. 129
10. Jaikumar Vijayan “Downsizing Leave Firms Vulnerable to Digital Attacks”,
11. Computerworld 25 (2001), p.p. 6-7
12. Marlene Piturro, “Alternatives to Downsizing, Management Review, October, 1999, p.p. 37-42
13. Milkovich / Boudreau, Human Resource Management, Pearson Education, Eighth Edition, p.p. 329-337

- downsizing.htm.
17. Susan M. Downsizing Survivors: Motivating the Employees Who Remain After Layoffs.
 18. <http://humanresources.about.com/od/layoffsd downsizing/a/downsizing2.htm>.
 19. Susan M. Before You Do a Workforce Reduction. http://psychology.wikia.com/wiki/Personnel_termination.
 20. Supporting the redundant to get the MBA degree (Aston University to offer MBA scholarship to people who have been made redundant). <http://www.birminghampost.co.uk/news/local-news/aston-university-offer-mba-scholarship-7657879>.
 21. <http://www.lada-largus.com/forum/thread2783.html>.
 22. <http://www.rg.ru/2014/01/24/reg-pfo/avtovaz.html>.
 23. <http://ekomik.ru/byloe/6296-zolotoj-parashyut-20-mlrd-dlya-menedzherov-obankrotivshixsya-kompanij.html>.
 24. <http://www.interfax.by/article/27990>.
 25. Бобков В.Н., Черных Е.А. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014, № 3. С. 23–38.
 26. Матвеева Т.А. Влияние неустойчивости занятости на трудовые доходы российских работников и на их удовлетворенность трудом // Уровень жизни населения регионов России. 2014, № 3. С. 56–68.
 27. Смирных Л.И. Срочные трудовые договоры: влияние на движение рабочей силы и рабочих мест // Уровень жизни населения регионов России. 2014, № 4.
 28. Федченко А.А., Маслова Е.В. Роль неустойчивой занятости в кластеризации общества // Уровень жизни населения регионов России. 2014, № 4.
 29. Бобков В.Н., Волгин Н.А., Курильченко Е.И. Повышение минимальных гарантий по оплате труда — задача реальная // Уровень жизни населения регионов России. 2014, № 2. С. 29–35.
 30. Григорьев С.И., Миронова С.В., Мартынова М.Ю., Толстых Г.В. Социальное оправдание неравенства и проблема справедливости // Уровень жизни населения регионов России. 2014, № 4.
 31. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Социальная уязвимость российского общества вследствие высокого неравенства уровня жизни // Уровень жизни населения регионов России. 2014, № 1. С. 7–16.
 14. Available at: <http://rbcdaily.ru/economy/562949990119637>
 15. Available at: <http://ria.ru/economy/20140127/991609939.html>
 16. Alan Downs “Downsizing With Dignity”. Available at: <http://humanresources.about.com/od/layoffsd downsizing/a/downsizing.htm>
 17. M. Susan “Downsizing Survivors: Motivating the Employees Who Remain After Layoffs”
 18. Available at: <http://humanresources.about.com/od/layoffsd downsizing/a/downsizing2.htm>
 19. M. Susan “Before You Do a Workforce Reduction” Available at: http://psychology.wikia.com/wiki/Personnel_termination
 20. Supporting the redundant to get the MBA degree (Aston University to offer MBA scholarship to people who have been made redundant). Available at: <http://www.birminghampost.co.uk/news/local-news/aston-university-offer-mba-scholarship-7657879>
 21. Available at: <http://www.lada-largus.com/forum/thread2783.html>
 22. Available at: <http://www.rg.ru/2014/01/24/reg-pfo/avtovaz.html>
 23. Available at: <http://ekomik.ru/byloe/6296-zolotoj-parashyut-20-mlrd-dlya-menedzherov-obankrotivshixsya-kompanij.html>
 24. Available at: <http://www.interfax.by/article/27990>.
 25. Bobkov V.N., Chernyih E.A. Vliyanie neustoychivoy zanyatosti na perehody molodezhi na rynke truda [The impact of precarious work on the transition of young people in the labor market]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 23–38.
 26. Matveeva T.A. Vliyanie neustoychivosti zanyatosti na trudovyye dohodyi rossiyskikh rabotnikov i na ih udovletvorennost' trudom [The impact of precarious work on labor income of Russian workers and their job satisfaction]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 56–68.
 27. Smirnyih L.I. Srochnyye trudovyye dogovory: vliyanie na dvizhenie rabochey silyi i rabochih mest [Fixed-term contracts: the impact on the movement of labor and jobs]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4.
 28. Fedchenko A.A., Maslova E.V. Rol neustoychivoy zanyatosti v klasterizatsii obschestva [The role of precarious work in the clustering of society]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4.
 29. Bobkov V.N., Volgin N.A., Kurilchenko E.I. Povyishenie minimalnykh garantiy po oplate truda – zadacha realnaya [Raising the minimum guarantees on wages – a real challenge]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 29–35.
 30. Grigorev S.I., Mironova S.V., Martynova M.Yu., Tolstyih G.V. Sotsialnoe opravdanie neravenstva i problema spravedlivosti [Social justification of inequality and the problem of justice]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4.
 31. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Sotsialnaya uyazvimost' rossiyskogo obschestva vsledstvie vyisokogo neravenstva urovnya zhizni [Social vulnerability of Russian society due to the high level of inequality of life]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 7–16.

Проблемы трудовой миграции в России и пути их решения

Problems of Labor Migration in Russia and Their Solutions

Получено 16.01.2015 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 331.5

DOI: 10.12737/11484

НЕТЕРЕБСКИЙ О.В.

канд. полит. наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова
113054 Москва, Стремянный пер., д. 36, 3 корпус, 631 каб.
E-mail: neterebs@list.ru

Аннотация

Объект исследования. Трудовая миграция в Российской Федерации и в г. Москве в частности.

Предмет исследования. Изменение нормативно-правовой базы и порядка регулирования привлечения иностранной рабочей силы (ИРС) за последние 25 лет.

Цель исследования. Выявление тенденций и основных причин изменения правил регулирования привлечения ИРС. Дать примеры положительной практики работы, на основе которых предложить корректировку существующего порядка привлечения ИРС.

Результат исследования. Выявлены основные причины и интересы в изменении нормативно-правовых основ регулирования миграции в Российской Федерации. Сформулированы последствия для рынка труда России и Москвы, в частности изменения порядка привлечения ИРС как на федеральном, так и на региональном уровне в конкретные временные периоды, в том числе в периоды наибольшей напряженности на рынке труда («кризисные» периоды).

В исследовании проанализирована положительная практика регионального опыта регулирования миграционных процессов в период предоставленных регионов прав и исследованы дальнейшие тенденции и причины уменьшения прав регионов в регулировании миграции. Дан анализ недостатков последних новаций миграционного законодательства и определены меры по применению положительных практик, отработанных в прошлые периоды с целью приоритетного трудоустройства отечественных трудовых ресурсов и обеспечения, как минимум, равных фискальных платежей с фонда оплаты труда работодателями за отечественную и иностранную рабочую силу.

Ключевые слова: рынок труда, трудовая миграция, занятость населения, иностранная рабочая сила, нормативно-правовое регулирование трудовой миграции, государственная политика занятости.

NETEREBSKY O.V.

Ph.D. of Political Sciences, Associate Professor of the Department of Economy of Labour and Management Personnel Plekhanov Russian University of Economics
631 cab, building 36, pereulok Stremyannyiy, 113054, Moscow
E-mail: neterebs@list.ru

Abstract

Object of the Study. The labor migration in the Russian Federation, in Moscow in particular.

Subject of the Study. Changing the legal framework and procedures regulating foreign labor (IRS) in the past 25 years.

Purpose of the Study. Identifying trends and root causes changes of regulations to attract foreign labour, giving examples of good practice work and proposing on the basis of them adjustments to the existing order to attract foreign labor.

Result of the Study. The basic causes and interests in changing the legal and regulatory framework regulating migration in the Russian Federation have been revealed. Implications for the labor market of Russia and Moscow have been formulated, in particular, reordering attracting the foreign labor at both the federal and regional level in the specified time period, including during the periods of the greatest tension in the labor market («crisis» periods).

A good practice of regional experience in the regulation of migration processes in the period granted to the regions rights and explored future trends and causes of reducing the rights of regions in the regulation of migration have been analyzed. The analysis of the shortcomings of the recent innovations migration legislation have been given and measures identified for the application of good practices used in past periods for the purpose of priority employment of domestic labor resources and, at a minimum, equal fiscal payments payroll for employers of domestic and foreign labor.

Keywords: labor market, labor migration, employment, foreign labor, legal regulation of labor migration, the state employment policy.

1. Введение

Многочисленные исследования, проводимые в Российской Федерации различными социологическими службами и организациями в последние годы, показывают озабоченность населения РФ положением в сфере миграции. Эта проблема устойчиво занимает первое-второе места в умах россиян, в зависимости от конкретного исторического периода и региона проведения социоло-

гических исследований. Острота этой проблемы практически не уменьшилась, невзирая на ряд принятых законодательных и нормативных решений. Она включает этнокультурную, поведенческую, трудовую и ряд других составляющих. Проблему регулирования миграции рассматривают А.В. Топилин [2012, 1, с. 5–13], О.И. Косенко [2010, 2, С. 3–12], В.А. Волох [2011, 3, с. 84–91], О.Д. Воробьев [2011, 4] и др.

Некоторые эксперты, занимающиеся проблематикой демографии, заявляют об острой необходимости привлечения большего количества мигрантов в связи с низким (а порой и отрицательным) естественным демографическим приростом населения в ряде регионов РФ, пессимистическим демографическим прогнозом, а также в связи с потребностью экономики в кадрах. В той или иной мере это нашло отражение в работах Т.И. Трофимовой [2010, 5, с. 75–85], В.Г. Глушкова [Глушкова, Хорева, 2013, 6], демографических докладах [Осипова, Рязанцева, 2008, 7, с. 545–766; Население России, 2010, 8]. Подобные рассуждения отвечают интересам недалёковидного бизнес-сообщества, ориентированного на получение максимальной прибыли здесь и сейчас, и противоречат взвешенной и дальновидной государственной экономической и социальной политике. Если отбросить популистскую «трескотню», то проводимая миграционная политика направлена на реализацию именно этих интересов, невзирая на провозглашённую идеологию Концепции государственной миграционной политики РФ на период до 2025 г., принятой в 2012 г. [2012, 9].

Модернизация экономики требует технического перевооружения, внедрения прогрессивных технологических процессов, приоритетного развития «прорывных» производств. Следствием должен стать рост производительности труда, конкурентоспособности российской экономики, импортозамещения. Этот путь предполагает использование высококвалифицированных специалистов, переобучение персонала, а также сокращение числа занятых ввиду применения новых технологий и оборудования. Это вполне компенсирует демографическую яму, более того высвободит кадры для создания новых производств [Концепция демографической политики, 2007, 10; Концепция долгосрочного социально-экономического развития, 11]. Но этот путь затратен. С точки зрения недалёковидного бизнес-сообщества, ориентируясь на ближнесрочную перспективу, выгоднее использовать экстенсивные методы организации производства, например дешёвую рабочую силу (образно говоря, 50 землекопов вместо одного экскаватора). Кстати, учебных заведений, готовящих машинистов экскаватора, за последние 10–15 лет, стало существенно меньше.

Глобальная экономика подразумевает возможность миграции трудовых ресурсов. Вливание «свежей крови» полезно с точки зрения внедрения нового опыта, знаний, не позволяет «почивать на лаврах» коренному населению, способствует конкуренции на рынке труда. Эта конкуренция должна быть здоровой, давать возможности националь-

ным трудовым ресурсам получать весь комплекс мер по обучению, повышению квалификации в рамках государственной политики занятости, тем самым защищая национальный рынок труда.

Во всем мире стремятся привлечь высококвалифицированных специалистов. Затраты на их обучение осуществлялись в стране исхода — это прямая экономия. Тем не менее цивилизованные страны применяют жесткие меры защиты национального рынка труда, понимая возможные социальные последствия. Так, в Германии работодатель не имеет права привлекать иностранного специалиста, если имеется хотя бы один безработный по данной профессии из числа граждан ФРГ. Выдачей разрешений на привлечение иностранной рабочей силы занимаются органы труда. Проверка квалификационных требований и знаний основ законодательства и языка осуществляется в стране исхода [Карачурина, 2008, 12].

Такая практика сложилась и в Южной Корее. Специализированная некоммерческая организация «Койлаф», совместно учреждённая объединением работодателей, объединением профсоюзов и исполнительной властью, ими же финансируемая (более 50% финансируется из госбюджета), через посольства и консульства Южной Кореи в странах желательного привлечения иностранцев (отдается предпочтение странам, где есть этнические корейцы) публикует объявления о потребности в привлечении иностранной рабочей силы. Здесь же происходит первичный отбор (квалификация, знание корейского языка), оформляются въездные документы. По прибытии в Южную Корею «Койлаф» проводит обязательное 36- или 72-часовое обучение всех вновь прибывших основам трудового законодательства, языковой практике. Вся привлеченная рабочая сила все время пребывания в Южной Корее патронируется «Койлаф», которая обеспечивает их юридическое сопровождение.

Как видно из приведенных примеров, у нас сложилась иная практика в силу как объективных причин («прозрачность» границ в рамках СНГ, безвизовый въезд), так и в связи с проводимой в постсоветский период миграционной политикой в угоду бизнесу, не всегда в интересах общества и государства. Для понимания путей построения грамотной миграционной политики, решения накопившихся проблем требуются системные решения, а не принятие отдельных экстренных шагов, которые только усугубляют проблемы. Так, принятое решение о продаже патентов для работы иностранных работников у физических лиц вне квот исходило из принципа «с паршивой овцы хоть шерсти клок»: люди работают без разрешений

на работу, то с них надо взять какие-то деньги в бюджет и легализовать их. А нужно ли такое количество рабочей силы, работают ли они у физических, а не у юридических лиц, стало второстепенным, что в корне неверно. В результате продажа патентов стала носить массовый характер, вместо физических лиц иностранная рабочая сила стала трудиться у юридических лиц, это стало деформировать рынок труда. Парадокс заключается и в том, что призванная контролировать ФМС стала закрывать на это глаза, в том числе и потому, что продажу патентов осуществляет ФМС и показатели поступлений средств в бюджет, а не наведение порядка в миграционной сфере, стали преобладающими в ее деятельности. Так, в 2011 г. в Подмосковье было продано патентов больше, чем выделенная Правительством РФ квота на привлечение иностранной рабочей силы. Институт патентов исключает участие органов власти по труду и занятости субъектов РФ, объединений профсоюзов и работодателей в регулировании потоков трудовых мигрантов из безвизовых стран, в соблюдении работодателями гарантий материального, медицинского и жилищного обеспечения, условий охраны и труда привлекаемых иностранных работников [Залеская, 2013, № 13, с. 115–120].

Население регионов обращает свои претензии к ситуации с миграцией к субъектам РФ, губернаторам, не понимая, что у них есть право только согласовать квоты на привлечение иностранной рабочей силы (отменить которые настойчиво добивается ФМС). Выдают разрешения на работу, продают патенты и обладают правом контроля только федеральные органы власти: ФМС и МВД. Существуют многочисленные исключения из правил, когда разрешение на работу может быть выдано ФМС вне квот. Список профессий высококвалифицированных специалистов (ВКС), кто может получать разрешение на работу вне квот, расширился с 6 профессий до 40. В итоге появляются массовые заявки на «специалистов» из ряда стран, которые работают в основном в торговле, сфере услуг, где вполне могли работать бы российские работники. Запрет иностранцам работать в торговле у прилавка, в реализации медицинской продукции работает лишь частично: на время проверки за прилавком ставят россиянина. Все больше полномочий получает ФМС, руководитель уже возведен в ранг министра. А миграционной ситуацией население недоволено. Введение с 2015 г. продажи патентов мигрантам из безвизовых стран на право работы у юридических лиц лишь еще больше коммерциализировало эту сферу: когда главным критерием выступают получаемые с мигрантов средства, говорить о грамотном регули-

ровании рынка труда не приходится, что подтверждается мнением регионов [Локтюхина, 2014, 14, с. 18–27].

Прежде чем дать конкретные предложения по выходу из миграционного тупика, в историческом развитии проанализируем миграционную практику, проводившуюся в последние 20 лет.

2. Становление миграционной политики

Во второй половине 1990-х годов место вынужденных переселенцев в миграционном потоке постепенно стали занимать экономические мигранты, и Россия на постсоветском пространстве стала ключевым центром притяжения трудовых ресурсов. В новых условиях действующее законодательство оказалось сильно устаревшим и не отражавшим новой сложившейся реальности. В частности, устарели закон СССР от 24.06.1981 №5152-Х «О правовом положении иностранных граждан в СССР» (с изменениями 1996 г.) [15] и указ Президента РФ от 16.12.1993 №2146 «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы» [16].

Разработка законодательства в области привлечения и использования трудовых ресурсов из стран СНГ началась в 1996–1997 гг. Правительством РФ был внесен в Государственную Думу проект федерального закона о привлечении к трудовой деятельности иностранных граждан. В этом законопроекте впервые появился инструмент квот как «барьер на пути чрезмерного использования иностранной рабочей силы». Но законопроект Госдумой был отклонен.

Вопросы трудовой миграции вошли составной частью в другой законопроект, который был призван кардинальным образом изменить всю правовую основу пребывания иностранцев в России. Но и этот законопроект постигла неудача. В том же 1997 г. из-за возражений правительства и профсоюзов законопроект был отклонен и направлен на доработку. Закон о правовом положении иностранных граждан дорабатывался вплоть до 2002 г.

Ранее, в 1970–1980-х годах, в Москве, испытывающей недостаток рабочей силы, действовала система привлечения работников по лимиту — квоте, устанавливаемой специальным решением Моссовета по заявкам предприятий. Мигранты, привлекаемые по лимиту, получали право работать в Москве на основе трудового договора и временную прописку, чаще всего в общежитии. В течение пяти лет они не имели права перейти на другую работу и лишь по прошествии этого срока получали право претендовать на жилплощадь и по-

стоянную прописку в Москве. Потребность в «лимитчиках» в этот период достигала 50 тыс. человек в год.

В 1997–2002 гг., в ходе реформ и в связи с отменой лимитированного завоза в город иногородней рабочей силы, в Москве возникла объективная необходимость целенаправленного привлечения и использования иностранной рабочей силы. Начиная с 1994 г. привлечение и использование иностранной рабочей силы в Москве регламентировалось временным Положением, утвержденным распоряжением мэра Москвы от 24.05.94 N243-PM «О привлечении и использовании в городе Москве иностранной рабочей силы» [17]. Совместная деятельность нескольких структур (миграционной службы города Москвы, паспортного управления ГУВД города Москвы, государственной налоговой инспекции по городу Москве и др.) позволила в значительной степени упорядочить процесс привлечения иностранной рабочей силы, поддерживать оптимальную конкуренцию на рынке труда в Москве. Доля иностранной рабочей силы в общей численности занятых в Москве была относительно невелика (0,65%) и не выступала дестабилизирующим фактором для рынка труда. Преобладающая часть иностранных граждан направлялась в отрасли, где имелись вакансии, и по специальностям, которые считались москвичами непривлекательными и непрестижными (несмотря на высокую оплату труда).

В то же время процесс привлечения и использования иностранной рабочей силы был еще не до конца отлаженным. Поэтому в целях совершенствования миграционной политики, усиления контроля за привлечением и использованием иностранной рабочей силы в городе в условиях нарастающего притока и возможного осложнения ситуации на рынке труда Правительством Москвы было утверждено постановление от 16.07.1996 №587 «О практике привлечения и использования в Москве иностранной рабочей силы» [18]. В соответствии с п. 2 указанного постановления была создана Межведомственная административная комиссия при Правительстве Москвы по вопросам привлечения и использования иностранной рабочей силы.

В середине 1990-х годов наблюдалось стремление выстроить логичную схему деятельности по-настоящему внебюджетных социальных фондов. Существовал Фонд занятости, вопросы занятости были прерогативой субъектов РФ. Полномочия по привлечению ИРС были у регионов — через механизм выделения квот региональной межведомственной комиссией по вопросам привлечения и использования ИРС, в состав которой входили

представители всех заинтересованных ведомств, общественных организаций работодателей, профсоюзов, молодежи, инвалидов, женщин и т.д., правоохранительных структур. Уполномоченным органом власти по вопросам миграции в Москве был Департамент труда и занятости Правительства Москвы. Права по контролю за выполнением порядка привлечения и использования иностранных работников были как у федеральных правоохранительных органов, так и у субъекта РФ. Главной проблемной зоной были рынки, поскольку этот был период массового роста торговой деятельности.

Основные положения миграционного законодательства в данный период.

Соблюдение принципа приоритетного права российских граждан на занятие вакантных рабочих мест и учет наличия в регионе равноценной рабочей силы и отсутствия возможности перераспределять трудовые ресурсы из других регионов страны.

Иностранному гражданину, въехавшему в РФ с целью осуществления профессиональной деятельности, мог работать по найму на территории РФ только при наличии подтверждения на право трудовой деятельности, выданного на его имя на основании полученного работодателем разрешения.

Разрешение не подлежало передаче другим работодателям, а привлекаемые на основе разрешения иностранные работники не могли быть переведены на работу к другому работодателю.

Привлечение иностранных граждан из числа высококвалифицированных специалистов осуществлялось без оформления разрешения в случаях найма работодателями для работы на предприятиях с иностранными инвестициями, действующих на территории РФ, иностранных граждан на должности руководителей предприятий, их заместителей, руководителей подразделений этих предприятий.

Заключения с обоснованием целесообразности привлечения и использования работодателем иностранной рабочей силы выдавались только при выполнении следующих условий:

- обеспечение равных условий и оплаты труда иностранных работников по отношению к гражданам Российской Федерации (зарплата иностранного работника должна быть не ниже среднеотраслевой по данной профессии в данном субъекте РФ);
- жилищное обеспечение иностранного гражданина на период его пребывания в Российской Федерации в соответствии с социальной нор-

мой площади жилья, установленной в соответствующем субъекте;

- обеспечение иностранного гражданина на период его пребывания в РФ страховым медицинским полисом, оформленным в установленном порядке;
- равные условия налогообложения иностранных и российских работников.

Вследствие такой миграционной политики привлечение иностранных работников было экономически невыгодно и применялось только при отсутствии соответствующих национальных кадров. Объем квоты на привлечение иностранных работников в Москве составлял 60–80 тыс. человек в год. И этого было достаточно.

Прием работодателем иностранных граждан или лиц без гражданства на работу без специального разрешения, использование труда иностранных граждан с нарушением условий, указанных в разрешении на привлечение иностранной рабочей силы, влекло за собой ответственность юридического (физического) лица в виде налагаемого в судебном порядке штрафа в размере двадцатикратной величины установленной минимальной месячной заработной платы в городе Москве за каждого привлеченного рабочего или специалиста. При этом ответственность наряду с иностранным подрядчиком (работодателем) нес и российский заказчик.

Для исключения незаконной, вне квот, трудовой деятельности ИРС миграционная служба города Москвы, подведомственная городу, осуществляла постоянный контроль за порядком привлечения работодателями иностранных работников. Итоги их проверок выносились для принятия решений на рассмотрение межведомственной комиссии, которая проводила свои заседания не реже одного раза в месяц. На каждое заседание представлялись документы о наказании от 80 до 100 организаций за незаконное привлечение к трудовой деятельности от трех до нескольких десятков мигрантов. Максимальная численность сотрудников, занимающихся контролем в Москве, была не более 60 человек. Но они сумели создать в городе условия для понимания работодателем невозможности безнаказанно привлекать ИРС без соответствующего решения межведомственной комиссии.

В этот период главное недовольство работодателей вызывал длительный цикл рассмотрения заявки на привлечение ИРС (до трех месяцев). Было принято решение о предварительном рассмотрении заявок работодателей на отраслевых и территориальных рабочих группах (по сути, отраслевые и территориальные межведомственные

комиссии по своему составу), что позволило городской комиссии сосредоточить свое внимание на спорных и прецедентных случаях, сократить до одного месяца срок рассмотрения от подачи заявки до принятия решения.

Система работала, более того, она позволяла регулировать рынок труда отдельных направлений деятельности. В конце 1990-х годов снизился объем финансирования Метростроя, возникла реальная угроза сокращения численности. На этом фоне возросли объемы работ и появилась заявка на привлечение ИРС в строительный комплекс города в связи со строительством Третьего транспортного кольца. По рекомендации межведомственной комиссии значительный объем работ по строительству Третьего транспортного кольца был передан Метрострою, что позволило избежать значительных сокращений и существенно сократить заявку на ИРС для строителей. Этот пример не единичен. Впоследствии, когда финансирование метро возросло и увеличились объемы работ, Метрострой вышел в межведомственную комиссию с заявкой о привлечении более 4000 ИРС из стран СНГ, где имелись специалисты данного профиля. Заявка была существенно урезана, рекомендовано привлечь к данной работе мостостроителей города, профиль деятельности которых был близок к метростроевской. В итоге была более ритмичная загрузка заказами в интересах обеспечения занятости москвичей, в обеспечении социальной стабильности в городе.

3. Централизация полномочий

В начале 2000-х годов возникли иные процессы. С целью «оптимизации» платежи во внебюджетные социальные фонды были заменены единым социальным налогом, Фонд занятости ликвидирован. Региональные структуры, например Департамент труда и занятости Правительства Москвы, были ликвидированы. Вместо этого создана региональная служба занятости населения федерального подчинения. Активные программы занятости, направленные на профилактику роста безработицы, были свернуты, федеральные средства выделялись на пособия по безработице, организацию общественных работ, переобучение и ряд других программ, направленных на работу с безработными. Но это отдельная тема.

Была создана Федеральная миграционная служба (ФМС), к которой перешли полномочия по контролю за миграцией, ведением работы по выдаче разрешений на работу и т.д. У субъекта РФ осталось право предлагать квоту на привлечение ИРС, которая утверждалась федеральным центром.

Миграционными вопросами в городе занималась не служба занятости, а Комитет межрегиональных связей Правительства Москвы. Законодательство в сфере миграции вошло в период постоянных изменений и дополнений.

В этот период произошли кардинальные изменения характера миграции в Россию. Трудовой поток занял значительную часть в общем миграционном потоке, поэтому назрела необходимость в его регулировании и контроле. Были приняты два основополагающих Федеральных закона — от 31.05.2002 №62-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации» [19] и от 25.07.2002 №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [20].

Законом о правовом положении иностранных граждан были введены правовые статусы иностранных работников, а количество иностранцев на рынке труда предложено регулировать квотами. Квота (количество работников из визовых стран) теперь определялась заранее на предшествующий год, а не фиксировалась «по факту» (исходя из количества заявок, поданных работодателями), как ранее. Идея квотировать привлечение рабочей силы из стран СНГ обсуждалась при принятии нового закона, но не была принята.

Гарантией уровня зарплаты иностранных работников стал МРОТ, а не среднеотраслевой уровень по данной профессии в регионе, взносы с Фонда оплаты труда в социальные фонды (единственный социальный налог) за иностранных работников не взимается. Возникла парадоксальная ситуация: по законодательству работодателю существенно выгоднее принимать на работу иностранного работника, а не россиянина. Это стало главной причиной роста привлечения мигрантов в экономику. Мигранты готовы были трудиться за меньшую зарплату ввиду отсутствия достаточного числа рабочих мест и существенно более низкий уровень оплаты труда у себя на родине.

Этот период также характеризуется сильным увеличением объемов легального привлечения иностранных работников (в 2–3 раза). Тем не менее, согласно экспертным оценкам, число легально занятых в экономике составляло не более 10–15% всей трудовой миграции. Остальные пополняли сектор незаконной занятости и неурегулированного пребывания. Именно в эти годы произошло становление сектора незаконной занятости и расцвет бизнеса на мигрантах, в первую очередь посреднических услуг по оформлению регистрации и разрешений на работу.

В этот период были установлены более высокие размеры штрафов за нарушение миграционного законодательства. Нарушение работодателем пра-

вил привлечения и использования иностранной рабочей силы наказывалось: для граждан — от 10 до 25 МРОТ; для должностного лица — от 25 до 100 МРОТ; для юридического лица — от 50 до 2000 МРОТ. За незаконное осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в РФ полагался штраф от 10 до 25 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) и административное выдворение за пределы России.

За предшествующие годы значительно выросли масштабы использования труда иностранных граждан, но еще больше выросли масштабы нелегальной трудовой иммиграции. Причинами столь широкого применения труда иностранных граждан стали не только демографические тенденции в стране, но и системные проблемы рынка труда. Последнее десятилетие на российском рынке труда наблюдался профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. Ощущалась острая нехватка квалифицированных кадров по многим профессиям и специальностям [Одегов, 2015, № 21, с. 267]. Низкий уровень оплаты труда в реальном секторе привел к оттоку квалифицированных кадров в другие сектора экономики и снижению спроса на профессиональное образование по низкооплачиваемым специальностям, т.е. невозможности восполнить кадровый дефицит в перспективе.

Этот дисбаланс и определял сохранение «очаговой» безработицы при высоких показателях трудовой иммиграции. Кадровый дефицит частично замещался за счет привлечения иностранных работников. При этом оставался высоким спрос на низкоквалифицированный труд иностранных граждан, не претендовавших на высокую заработную плату, постоянное жилье, безопасные условия труда, социальное и медицинское страхование, что было выгодно для российских работодателей.

Новый Федеральный закон от 18.07.2006 №109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ» (вступивший в силу с 15.01.2007) [22] существенно изменил правовое положение трудовых мигрантов, приехавших в Россию в порядке, не требующем получения визы, т.е. именно той категории мигрантов, из которой и формировалась большая часть нелегального сектора. В соответствии с этим законом введены:

- квотирование разрешений на труд для лиц с безвизовым въездом;
- квотирование разрешений на временное проживание для въезжающих в безвизовом режиме;
- требование о получении разрешений на работу временно проживающим иностранцам;

- норма, разрешающая аннулировать разрешение на временное проживание при изменении квоты на следующий год (данное положение было отменено в июне 2009 г.).

Закон ужесточил политику по отношению к временно проживающим иностранцам.

Еще одной новацией Закона стало изменение порядка учета пребывания иностранца, который мог теперь проводиться как по жилому помещению, где он поселился, так и по месту его работы, а также по адресу любой организации, согласившейся выступить в качестве принимающей стороны. Изменился и порядок получения разрешений на работу трудовыми мигрантами из безвизовых стран. Разрешение на работу в виде трудовой карты теперь получал сам работник, при этом он получил право свободного поиска работы и право сменить работодателя (в пределах субъекта Федерации, где выдана трудовая карта). Работодатели теперь были вправе принять на работу иностранного гражданина при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников у организации и разрешения на работу у работника. При этом работодатель был освобожден от необходимости оформлять разрешение на наем мигранта (если иностранец — гражданин страны, с которой у России установлен безвизовый режим, например Таджикистан, Киргизия, Молдова и др.), но сохранилась обязанность уведомлять органы ФМС России и органы службы занятости населения о принятии иностранного работника. Кроме того, работодатели, привлекающие иностранную рабочую силу, теперь должны были представлять

заявки по всем иностранным работникам, в том числе прибывшим из СНГ в безвизовом порядке.

Квоты стали устанавливаться в зависимости от профессии, специальности, квалификации иностранных граждан, страны их происхождения, а также иных экономических и социальных критериев с учетом региональных особенностей рынка труда. Также предусматривалась возможность установить перечень наиболее востребованных профессий (специальностей, должностей), на которые квоты не распространялись.

Правительство РФ вправе ежегодно с учетом региональных особенностей рынка труда и необходимости в приоритетном порядке трудоустройства граждан России устанавливать допустимую долю иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики. В связи с изменениями в законодательстве изменился и порядок взаимодействия федеральных и региональных органов исполнительной власти при определении потребности в иностранных работниках для осуществления трудовой деятельности. Механизм квотирования стал длительным и громоздким. Вместо месячного рассмотрения заявки, как это было в 1990-е годы, процедура затянулась на многие месяцы. Нижеприведенные данные о порядке проведения квотной и корректировочной кампаний это подтверждают.

4. Кризис

В конце 2006 г. пришло осознание, что невозможно решать все проблемы рынка труда, особенно его региональной составляющей, из феде-

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КВОТ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ

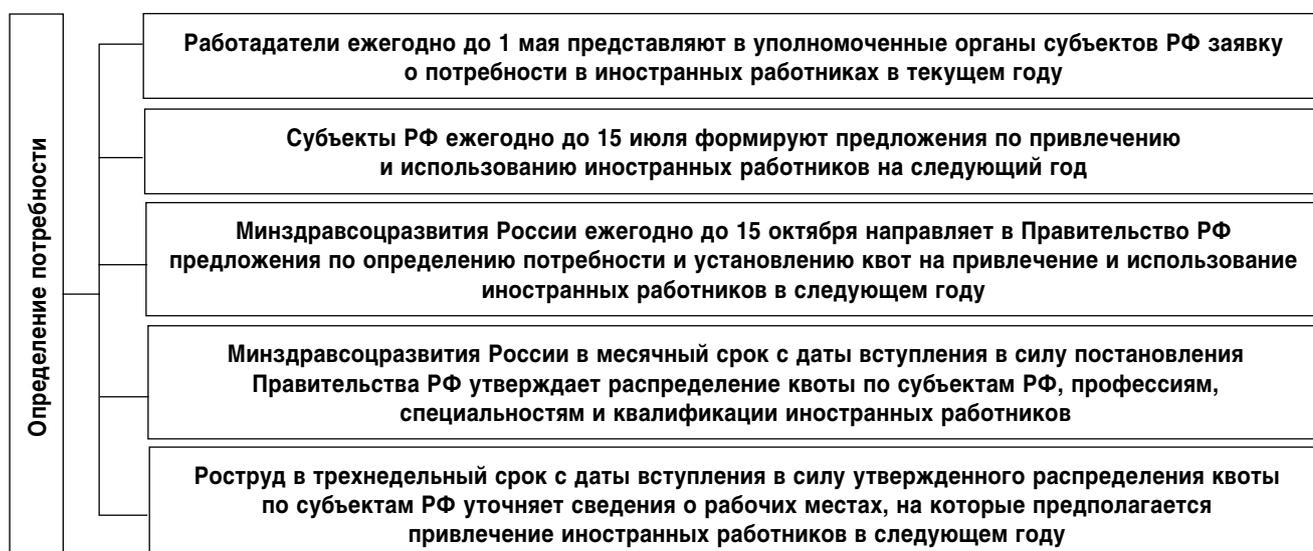


Рис. 1. Схема регуляции квотирования

ПОРЯДОК КОРРЕКТИРОВКИ КВОТ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ

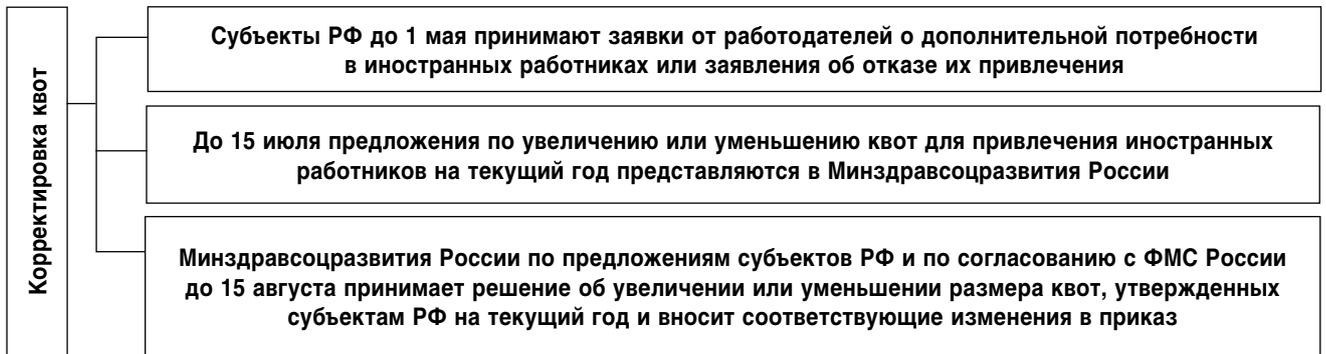


Рис. 2. Схема корректировки квот

рального центра. Службы занятости были переданы в совместное ведение федерального центра и регионов. К чести Москвы следует сказать, что в эти годы не вся активная политика занятости была свернута. Так, московский закон «О квотировании рабочих мест» [23] для инвалидов и молодежи, принятый в 1998 г., продолжал действовать, вел эту работу Комитет общественных связей Правительства Москвы.

В 2008 г. начался экономический кризис, который неизбежно должен был сказаться на рынке труда. Ко времени создания в Москве Департамента труда и занятости населения г. Москвы (апрель 2009 г.) ситуация с порядком привлечения иностранной рабочей силы стала неуправляемой, что подтверждают статистические данные. На 2008 г. в городе Москве квота на привлечение иностранной рабочей силы достигла уровня 561,8 тыс. человек. Существенную долю квот получали организации-посредники, не ведущие реальной экономической деятельности, с целью перепродажи, что существенно деформировало рынок труда. На 2009 г. квота была сокращена до 327,4 тыс., на 2010 г. — до 250 тыс., с 2011 г. квота в городе находится на уровне 200 тыс. человек в год.

Но произошедшая в предшествующие годы политика либерализации привлечения мигрантов к трудовой деятельности на фоне сокращения квот привела к перетоку мигрантов в сектор нелегального использования ИРС. На рубеже 2009–2010 гг. начался новый этап миграционной политики в сфере трудовой миграции. Его предпосылками стали нарастающее противоречие между реализацией антикризисного комплекса мер по защите рынка труда «от избыточной иностранной рабочей силы», в рамках которого происходили сокращение квот на занятие трудовой деятельностью и ужесточение процедуры получения разрешения на работу, и модернизацией экономики России, ко-

торая диктовала потребность в иностранном труде, преимущественно высококвалифицированном.

До сих пор регулирование трудовой миграции осуществлялось не путем отбора лиц нужной рынку квалификации, а путем прямого запрета на труд для иностранцев в некоторых секторах экономики (например, в розничной торговле) и определением списка категорий иностранных лиц, которым не нужно оформлять разрешение на работу (например, дипломаты, участники Госпрограммы переселения и т.д.). Кроме того, в целях дифференцированного подхода к разным категориям трудовых мигрантов ежегодно утверждался список профессий (специальностей) иностранных граждан, на которые квоты не распространялись. В списке на 2008 г. было 15 позиций для директоров различных категорий и 4 позиции для инженеров. В аналогичных списках на 2009 и 2010 гг. директоров стало больше, а инженеров осталось всего два вида специалистов: по защите информации и по автоматизации производственных процессов.

Федеральным законом № 86-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (принят 19 мая 2010 г.) и отдельными законодательными актами Российской Федерации [24] были внесены изменения в порядок регулирования трудовой деятельности некоторых категорий иностранных граждан. Закон, вступивший в силу с 1 июля 2010 г., ввел новую категорию трудовых мигрантов (высококвалифицированные специалисты) и установил новые правила найма иностранцев, планирующих работать по найму у физических лиц. Мигранты категории высококвалифицированных специалистов, приехав в Россию по приглашению работодателя, теперь могут оформить разрешение на работу вне квоты сразу на три года. Затем разрешение продлевает-

ся неограниченное число раз. Если осуществлять трудовую деятельность предполагается на территории нескольких субъектов РФ, то разрешение выдается с правом работать в этих субъектах.

Работающие по найму у физических лиц граждане, прибывшие из безвизовых стран, могут осуществлять трудовую деятельность у физических лиц на основании патента (без получения разрешения на работу). Круг работ, на которых можно трудиться на основании патента, ограничен только семейными, домашними и личными нуждами физических лиц, не связанными с предпринимательской деятельностью. На практике число проданных ФМС патентов для работы у физических лиц стало превышать число выданных разрешений на работу у юридических лиц.

Как успех в работе ФМС обозначался рост поступлений в бюджет от продажи патентов. ФМС как одну из главных задач своей деятельности обозначила легализацию мигрантов через систему патентования.

К основным недостаткам практики правоприменения такого порядка привлечения иностранных граждан можно отнести следующие.

Работодатели не уведомляют о приеме мигранта на работу и об увольнении, оперативных баз данных по аннулированным разрешениям на работу и снятию с регистрационного учета по юридическому адресу работодателя нет, поэтому невозможно проверить, где находится мигрант и чем он занимается.

Работодатели экономически заинтересованы в привлечении более дешевого труда иностранных граждан, так как они не обязаны уплачивать за них взносы в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования и Фонд обязательного медицинского страхования.

Мигрант, получив первоначальное разрешение в рамках квоты и покинув страну, не выработав квоту (например, не пройдя испытательный срок), лишает работодателя возможности нанять другого, поскольку квота уже оказывается выбранной.

В отдельных секторах экономики произошло полное замещение российских работников.

Работодатели в заявках на привлечение иностранных работников указывают низкий размер заработной платы, создавая условия непривлекательности таких вакансий для российских граждан. При этом фактический размер заработной платы значительно превышает заявляемый.

Оставаясь наиболее развитым в социально-экономическом плане российским регионом, Москва стабильно притягивает к себе значительные потоки внешних трудовых мигрантов, в первую очередь иностранных работников из стран СНГ.

Но, несмотря на активно принимаемые Правительством Москвы меры, в городе, по самым осторожным оценкам, количество нелегально или неофициально работающих иностранных граждан вдвое превышает установленные квоты. Это обусловлено двумя причинами:

- низкой результативностью контроля за соблюдением порядка привлечения трудовых мигрантов;
- недостаточными полномочиями региональных органов занятости населения по регулированию трудовых потоков.

5. Краткие выводы

Вышеизложенные проблемы трудовой миграции в своей основе имеют законодательное происхождение, но впоследствии нашли отражение в Концепции государственной миграционной политики. Ряд положений Концепции противоречит заявленным принципам государственной миграционной политики. Такие принципы, как защита национального рынка труда, дифференцированный подход к регулированию миграционных потоков, имеют чисто декларативный либо односторонний характер. Концепцией не рассматриваются механизмы их практической реализации на региональном уровне, предлагаются меры только федерального значения. Использование иностранной рабочей силы свидетельствует о признании миграции в качестве панацеи решения демографических проблем России, однако в условиях города Москвы это утверждение не работает. Кроме того, периодически предлагается полностью отменить механизм квотирования привлечения иностранных работников — единственный действенный инструмент по защите регионального рынка труда от избыточного притока внешних трудовых ресурсов.

Вместо регулирования притока иностранных работников введен механизм продажи патентов, пока для мигрантов из безвизовых стран, тем самым введено свободное трудоустройство иностранных работников на любое рабочее место. Единственным критерием выступает стоимость патента.

На примере покажем пагубность такого подхода для отечественного рынка труда. В 2010 г. на заседании Межведомственной комиссии Правительства Москвы по вопросам привлечения и использования ИРС вышли три организации с просьбой о выделении квот на право работы иностранным работникам из среднеазиатских республик СНГ высотными альпинистами с заработной платой 10900 руб. Такой уровень зарплаты обусловлен тем, что это городской минимальный

уровень зарплаты на тот период, установленный трехсторонним соглашением между Правительством города, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей [25]. Фактическая зарплата, сложившаяся в этом секторе, составляла не менее 45 000 рублей, так как это опасная работа, связанная с особыми условиями труда, требующая необходимой ежегодной аттестации. Ни одного москвича в данных организациях не трудилось и не предполагалось использовать работодателем, так как, по их словам, за такие деньги москвичи не будут работать, а иностранцы готовы. С точки зрения «тупой» экономики: работа будет выполняться за меньшие деньги, вроде бы благо. Но такая замена москвичей на ИРС приведет к тому, что высвобожденные с рынка труда альпинисты, а это, как правило, увлеченные горами люди, умеющие зарабатывать только этим трудом, останутся без работы, могут прийти в службу занятости, которая обязана им предоставить весь необходимый комплекс услуг. Затраты на пособия, переобучение и другие формы поддержки, по нашим оценкам, на одного высвобождаемого, в среднем, составляли 28 000 руб. в месяц бюджетных средств. Комиссия отказала этим организациям в выдаче квоты на ИРС.

А сейчас: заплатил за каждого иностранца 4000 руб. в месяц и бери на работу. Оппоненты

могут возразить, что у субъекта РФ имеется право по отдельным профессиям запретить продажу квот. Теоретически да, но на практике этого не делается, поскольку заниматься этим должны профессионалы рынка труда, лучше в составе комиссии, как было раньше, чтобы не было злоупотреблений.

За время существования ФМС ситуация только ухудшалась, законодательство изменялось в угоду социально безответственному бизнесу и в ущерб отечественным трудовым ресурсам. Поэтому предлагаем ФМС распустить, поскольку она не справилась с возложенными на нее задачами, передать миграционную политику органам, ведающим социально-трудовой сферой (как это практикуется во всем мире), паспортно-визовую работу вернуть в МВД. Можно вернуться к положительной практике, наработанной в предшествующие годы, адаптировав ее к существующей нормативно-правовой базе, скорректировав ее с точки зрения, как минимум, равных условий на труд и его вознаграждение для отечественных трудовых ресурсов и ИРС. Сохранить механизм ограничений на привлечение ИРС (квоты), существенно упростив механизм, предоставив субъектам РФ право определять перечень рабочих мест, организаций, а федеральному центру — утверждать только общий объем.

Список литературы

1. *Топилин А.В.* Общий рынок труда и социальное пространство стран СНГ // Социальная политика и социальное партнерство. 2012. №12. С. 5–13.
2. *Косенко О.И.* Трудовая иммиграция: основные тенденции // Труд и социальные отношения 2010. № 12. С. 3–12.
3. *Волох В.А.* Актуальные проблемы модернизации управления трудовой миграцией в Российской Федерации // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 7. С. 84–91.
4. *Воробьева О.Д.* Рынок труда и миграция. М.: МАКС Пресс, 2011.
5. *Трофимова Т.И.* Россия и международные миграционные процессы // Эволюция глобальных миграционных процессов. Иркутск: БГУ-ЭП, 2010. С. 75–85.
6. *Глушкова В.Г., Хорева О.Б.* Региональная экономика. Демографическая и миграционная политика. М.: КноРус, 2013.
7. *Осипова Г.В., Рязанцева С.В.* Миграция населения и миграционная политика России // Демографические перспективы России. М.: Экон-Информ, 2008. С. 545–766.
8. *Население России 2008. Шестнадцатый ежегодный доклад.* М.: Высшая Школа Экономики, 2010.
9. *Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г.* М., 2012.
10. *Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2015 года.* Указ Президента России от 9 октября 2007 года № 1351.
11. *Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года / Интернет-портал правитель-*

References

1. *Topilin A.V.* Obschiy ryinok truda i sotsialnoe prostranstvo stran SNG [General labor market and social space of the CIS]. *Sotsialnaya politika i sotsialnoe partnYorstvo* [Social policy and social partnership]. 2012, I. 12, pp. 5-13.
2. *Kosenko O.I.* Trudovaya immigratsiya: osnovnyie tendentsii [Labor immigration: main trends]. *Trud i sotsialnyie otnosheniya* [Labour and Social Affairs]. 2010, I. 12, pp. 3-12.
3. *Voloh V.A.* Aktualnyie problemy modernizatsii upravleniya trudovoy migratsiey v Rossiyskoy Federatsii [Actual problems of modernization of the management of labor migration in the Russian Federation]. *Kadrovik. Kadrovyy menedzhment* [Personnel. Human Resource Management]. 2011, I. 7, pp. 84-91.
4. *VorobYova O.D.* *Ryinok truda i migratsiya* [The labor market and migration]. Moscow, MAKS Press Publ., 2011. 76 p.
5. *Trofimova T.I.* Rossiya i mezhdunarodnyie migratsionnyie protsessy [Russian and international migration]. *Evolyutsiya globalnyih migratsionnyih protsessov* [Evolution of global migration]. Irkutsk, BGUEP Publ., 2010, pp. 75-85.
6. *Glushkova V.G., Horeva O.B.* *Regionalnaya ekonomika. Demograficheskaya i migratsionnaya politika* [Regional economy. Demographic and migration policy]. Moscow, KnoRus Publ., 2013. 176 p.
7. *Osipova G.V., Ryazantseva S.V.* Migratsiya naseleniya i migratsionnaya politika Rossii [Migration and migration policy of Russia]. *Demograficheskie perspektivy Rossii* [Russia's demographic prospects]. Moscow, Ekon-Inform Publ., 2008, pp. 545-766.
8. *Naselenie Rossii 2008. Shestnadsatyy ezhegodnyy doklad* [The sixteenth annual report]. Moscow, Vyishshaya Shkola Ekonomiki Publ., 2010. 352 p.
9. *Kontseptsiya gosudarstvennoy migratsionnoy politiki Rossiyskoy Federatsii na period do 2025* [The concept of the state migration policy of the Russian

- ства РФ. <http://government.ru/>
12. Карачурина Л. Иммиграционная политика Германии: успешный — неуспешный опыт // Мировая экономика и международные отношения. 2008. № 7. С. 50—60.
 13. Залеская О.В. Китайские мигранты на российском Дальнем Востоке во второй половине XIX — начале XXI вв.: основные вехи присутствия и деятельности // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 1. С. 115—120.
 14. Локтюхина Н.В., Рожков В.Д. Регулирование иностранной трудовой миграции как механизм снижения неустойчивости занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4. С. 18—27.
 15. Закон СССР от 24.06.1981 №5152-Х «О правовом положении иностранных граждан в СССР» (с изменениями 1996 года). Консультант-Плюс.
 16. О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы. Указ Президента РФ от 16.12.1993 №2146. Консультант-Плюс.
 17. О привлечении и использовании в городе Москве иностранной рабочей силы. Распоряжение Мэра Москвы от 24.05.94 N243-РМ. Консультант-Плюс.
 18. О практике привлечения и использования в Москве иностранной рабочей силы. Постановление Правительства Москвы от 16.07.1996 №587. Консультант-Плюс.
 19. Федеральный закона от 31.05.2002 №62-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации». Консультант-Плюс.
 20. Федеральный закон от 25.07.2002 №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Консультант-Плюс.
 21. Одегов Ю.Г., Карташев С.А., Логинова Е.В. Реалии современного менеджмента. М.: МГИИТ, 2015.
 22. Федеральный закон от 18.07.2006 №109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ». Консультант-Плюс.
 23. Закон г. Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест». Консультант-Плюс.
 24. Федеральный закон от 19.05.2010 №86-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации». Консультант-Плюс.
 25. Постановление Правительства Москвы от 30.11.2010 №1042-ПП «О проектах Московского трехстороннего соглашения на 2011 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей и Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве на 2011 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей». Консультант-Плюс.
 10. Kontsepsiya demograficheskoy politiki Rossiyskoy Federatsii na period do 2015 goda. Ukaz Prezidenta Rossii ot 9 oktyabrya 2007 goda № 1351. [The concept of demographic policy of the Russian Federation for the period up to 2015. Decree of the President of Russia on October 9, 2007 № 1351.].
 11. Kontsepsiya dolgosrochnogo sotsialno-ekonomicheskogo razvitiya Rossiyskoy Federatsii do 2020 goda / Internet portal pravitelstva RF [the concept of long-term socio-economic development of the Russian Federation to 2020 / Internet portal of the government of the Russian Federation]. Available at: <http://government.ru/>
 12. Karachurina L. Immigratsionnaya politika Germanii: uspeshniy – neuspeshniy opyt [Immigration policy in Germany: Successful – unsuccessful experience]. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya* [World Economy and International Relations]. 2008, I. 7, pp. 50–60.
 13. Zaleskaya O.V. Kitayskie migranti na rossiyskom Dalnem Vostoke vo vtoroy polovine XIX – nachale XXI vv.: osnovnyie veki prisutstviya i deyatelnosti [Chinese migrants in the Russian Far East in the second half of the nineteenth - early XXI century. : the major milestones presence and activities]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 1, pp. 115–120.
 14. Loktyuhina N.V., Rozhkov V.D. Regulirovanie inostrannoy trudovoy migratsii kak mehanizm snizheniya neustoychivosti zanyatosti [Regulation of foreign labor migration as a mechanism for reducing the instability of employment]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4, pp. 18–27.
 15. Zakon SSSR ot 24.06.1981 №5152-H «O pravovom polozenii inostrannykh grazhdan v SSSR» (s izmeneniyami 1996 goda). Konsultant-Plus. [Law of the USSR from 24.06.1981 №5152-V “On the Legal Status of Foreign Citizens in the USSR” (amended 1996). Consultant Plus.].
 16. privlechenii i ispolzovani v Rossiyskoy Federatsii inostrannoy rabochey silyi. Ukaz Prezidenta RF ot 16.12.1993 №2146. Konsultant-Plus. [On recruitment and use in the Russian Federation of foreign labor. Presidential Decree of 16.12.1993 №2146. Consultant Plus.].
 17. privlechenii i ispolzovani v gorode Moskve inostrannoy rabochey silyi. Rasporyazhenie Mera Moskvy ot 24.05.94 N243-RM. Konsultant-Plus. [On recruitment and use in Moscow on foreign labor. The Mayor of Moscow from 24.05.94 N243-RM. Consultant Plus.].
 18. praktike privlecheniya i ispolzovaniya v Moskve inostrannoy rabochey silyi. Postanovlenie Pravitelstva Moskvy ot 16.07.1996 №587. Konsultant-Plus. [On the practice of recruitment and use of foreign labor Moscow. Resolution of the Government of Moscow dated 16.07.1996 №587. Consultant Plus.].
 19. Federalnyy zakona ot 31.05.2002 №62-FZ «O grazhdanstve Rossiyskoy Federatsii». Konsultant-Plus. [Federal law from 31.05.2002 №62-FZ “On Citizenship of the Russian Federation.” Consultant Plus.].
 20. Federalnyy zakon ot 25.07.2002 №115-FZ «O pravovom polozenii inostrannykh grazhdan v Rossiyskoy Federatsii». Konsultant-Plus. [The Federal Law of 25.07.2002 №115-FZ “On the Legal Status of Foreign Citizens in the Russian Federation.” Consultant Plus.].
 21. Odegov Yu.G., Kartashov S.A., Loginova E.V. Realii sovremennogo menedzhmenta [The realities of modern management]. Moscow, MGIT Publ., 2015. 282 p.
 22. Federalnyy zakon ot 18.07.2006 №109-FZ «O migratsionnom uchete inostrannykh grazhdan i lits bez grazhdanstva v RF». Konsultant-Plus. [The Federal Law of 18.07.2006 №109-FZ “On migration registration of foreign citizens and stateless persons in the Russian Federation.” Consultant Plus.].
 23. Zakon g. Moskvy ot 22.12.2004 № 90 «O kvotirovani rabochih mest». Konsultant-Plus. [Law of Moscow of 22.12.2004 № 90 “On employment quotas.” Consultant Plus.].
 24. Federalnyy zakon ot 19.05.2010 №86-FZ «O vnesenii izmeneniy v Federalnyy zakon «O pravovom polozenii inostrannykh grazhdan v Rossiyskoy Federatsii» i otdelnyie zakonodatelnyie aktyi Rossiyskoy Federatsii». Konsultant-Plus. [The federal law from 19.05.2010 №86-FZ “On Amendments to the Federal Law” On the Legal Status of Foreign Citizens in the Russian Federation “and some legislative acts of the Russian Federation.” Consultant Plus.].
 25. Postanovlenie Pravitelstva Moskvy ot 30.11.2010 №1042-PP «O proektakh Moskovskogo troystoronnego soglasheniya na 2011 god mezhdu Pravitelstvom Moskvyi, moskovskimi ob'edineniyami profsoyuzov i moskovskimi ob'edineniyami rabotodateley i Soglashenie o minimalnoy zarabotnoy plate v gorode Moskve na 2011 god mezhdu Pravitelstvom Moskvyi, moskovskimi ob'edineniyami profsoyuzov i moskovskimi ob'edineniyami rabotodateley». Konsultant-Plus. [Resolution of the Government of Moscow dated 30.11.2010 №1042-PP “On the project of the Moscow tripartite agreement in 2011 between the Government of Moscow, the Moscow trade unions and employers’ associations and the Moscow agreement on the minimum wage in Moscow in 2011 between the Government of Moscow, Moscow trade unions and employers’ associations Moscow. “ Consultant Plus.].

К проблеме классификации методов государственного регулирования занятости городского населения

The Problem of Classifying Methods of the State Regulation of Urban Employment

Получено 20.02.2015 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 331.526

DOI: 10.12737/11485

РЯБОВ М.С.

аспирант Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Зеленоградского административного округа г. Москвы», начальник Отдела организации самозанятости
124683, г. Зеленоград, ул. Каменка, корп. 1818
E-mail: Zelenograd.rms@inbox.ru

Аннотация

Объект. Объектом исследования является занятое городское население Российской Федерации, а предметом — методы регулирования занятости городского населения.

Предмет. Предмет исследуется с теоретической стороны путем анализа отечественных и зарубежных источников с целью выполнить анализ совокупности методов регулирования занятости городского населения.

Цель. Основная цель исследования — выполнить систематизацию методов регулирования занятости городского населения.

Теоретическое описание статьи. В статье анализируются проблемные аспекты регулирования рынка труда городского населения. Обосновывается, что выбор тех или иных средств регулирования рынка трудовых ресурсов должен быть основан не только на формах вмешательства государства в деятельность субъектов рынка, но и на анализе и прогнозе ситуации на рынке труда, определении степени преимущества каждого из средств, оценке последствий их использования.

Результаты. Предлагается классификация методов государственного регулирования занятости городского населения.

Ключевые слова: методы государственного регулирования, городское население, занятость, рынок труда, безработица.

RYABOV M.S.

Graduate Student, State Fiscal Institution «Employment Center of Zelenograd Administrative District of Moscow»,
Head of Department of Self-employment
Building 1818, Kamenka Str., Zelenograd, 124683, Russia
E-mail: Zelenograd.rms@inbox.ru

Abstract

Object. The object of the study is the urban population of the Russian Federation.

Subject of the Study. The subject of study is methods of regulating the employment of urban population. The subject is explored from a theoretical point through the analysis of domestic and foreign sources with the purpose of executing the analysis of the aggregate of methods of regulating the employment of urban population.

Purpose. The primary purpose of research is to execute systematization of methods of regulating the employment of urban population.

Theoretical Description of the Article. The problem aspects of regulating the labor-market of urban population are analysed. It is grounded that in the basis of choosing one or another facilities of regulating the market of labor resources not only forms of intervention from the state in activity of market subjects must be fixed but also the analysis, and the prognosis of situation at the market of labor, determining the degree of advantage of each of facilities, estimating the consequences of their use.

Results. Classification of methods of government control of the employment of urban population is offered.

Keywords: methods of government control, urban population, employment, labor market, unemployment.

1. Введение

Становление и развитие рыночной экономики требует гармоничного формирования всех ее звеньев — товарного, финансового, рынка недвижимости и рынка труда. Несмотря на то, что перестройка последнего на рыночных принципах в России длится уже более 20 лет, проблемы его эффективного функционирования до сих пор не находят соответствующих конструктивных решений. В ряде случаев эти проблемы возникают из-за недостаточного учета методов регулирования рынка труда. Для решения существующих противоречий в функционировании рынка труда необ-

ходимо четко понимать содержание данных методов.

В словарях термин «метод» определяется как систематизированная совокупность шагов, которые нужно осуществить для выполнения определенной задачи, достижения цели, как путь, способ, прием теоретического исследования или практического осуществления чего-либо. Следовательно, говоря о методах регулирования рынка труда, необходимо иметь в виду определенную совокупность мероприятий, которые необходимо осуществить уполномоченным органам для функционирования и развития рынка труда. Многие

ученые занимались исследованием методов регулирования рынка труда, но до сих не существует единой системы данных методов [Djankov, 2009, 37, с. 5].

Целью статьи является анализ методов государственного регулирования занятости городского населения с целью выработки их обоснованной классификации. Определение конкретных подходов к государственной политике на рынке труда предусматривает изучение существующих тенденций, анализ причин их формирования, а также выявление наиболее острых разрушительных форм безработицы.

Анализ современного состояния рынка трудовых ресурсов в городах позволяет выделить особенности и тенденции его развития. С одной стороны, в России сформированы предпосылки рыночной системы регулирования. С другой, формирование рынка трудовых ресурсов в России не позволяет в полной мере применять только рыночные механизмы саморегулирования. В частности, ситуация на отечественном рынке труда характеризуется ростом неполной занятости. В основе этой тенденции находится взаимодействие экономических, демографических и социальных факторов. Она также определяет и другие неблагоприятные сдвиги в структуре безработных в сторону социально незащищенных групп. В процессе последующего высвобождения работников безработица все больше приобретает структурно-циклическую форму, причем происходит накопление застойной безработицы среди работников предпенсионного возраста, женщин и молодежи. Поскольку рост вынужденной незанятости указанных категорий, как правило, сопровождается сокращением их возможностей к новому включению в трудовую деятельность, то можно предусмотреть последующее увеличение средней длительности поиска работы. Это приводит к разрушительным последствиям не только для качества рабочей силы, но и для личности в целом. Указанные обстоятельства обуславливают необходимость вмешательства государства в сферу управления занятостью населения в городах.

2. Теоретические подходы к исследованию методов регулирования рынка труда городского населения

Исследователь проблем рынка труда Н.И. Базылев объясняет, что регулирование рынка трудовых ресурсов на государственном уровне предусматривает использование всего спектра совокупности как традиционных, так и специфич-

ческих методов, приемов и средств. В общем виде, учитывая особенности и специфику методов для разработки, принятия и реализации регуляторных действий государства в сфере рынка труда, они объединены в следующие группы: правовые, экономические, финансово-кредитные, статистические, организационные, информационные [Базылев, 2011, с. 14]. Эти группы методов имеют прямое или опосредствованное влияние. Каждый вид предложенных методов находит свое непосредственное применение. Так, К. Лайкам предлагает использовать статистический метод в расчетах ориентировочной вместимости рынка труда для экономического обоснования регулирования рынка трудовых ресурсов на уровне региона [Лайкам, 2010, 8, с.15].

Н.А. Биксина предлагает определение методов воздействия на рынок трудовых ресурсов как систему разного рода рычагов, с помощью которых осуществляются координация и коррекция социально-трудовых процессов: занятости, безработицы и т.п. Биксина предлагает разделять их по характеру влияния на правовые, экономические, социологические, эвристические, организационно-административные, информационные, договорные, организационно-упорядочивающие, согласительные, арбитражные посреднические, примирительные, партисипативные, пропагандистские [Биксина, 2013, 5, с. 45].

Биксина раскрывает классификацию средств пассивного регулирования занятости:

- с учетом направления влияния — меры, направленные на увеличение предложения на рынке трудовых ресурсов; меры по увеличению спроса на данном рынке; меры, оказывающие влияние на изменение структуры спроса и предложения на рынке рабочей силы;
- с учетом объектов влияния — все лица, проживающие в государстве или на определенной территории и его отдельные группы, работники и предприниматели;
- с учетом характера влияния — меры ограничительного, поощрительного, запретительного и защитного характера;
- с учетом содержания — меры административного и экономического характера;
- с учетом уровня влияния — меры отраслевого, государственного, внутриорганизационного характера.

И.Ю. Бочарова уделяет внимание двум методам влияния на рынок трудовых ресурсов — экономическим и административным, но отмечает, что их реализация должна быть направлена на формирование количественных и качественных признаков предложения рабочей силы при неуклонном росте количества новых рабочих мест.

Количественные будут предусматривать регулирование количества специалистов всех отраслей, необходимых на конкретном этапе развития государства, а качественные будут выдвигать требования, которым должны отвечать трудовые ресурсы соответствующей квалификации для качественного и эффективного выполнения возложенных на них работодателем задач с учетом возможностей и потребностей участников рынка трудовых ресурсов [Бочарова, 2010, № 25, с. 3].

Некоторые исследователи разделяют существующие методы на активные и пассивные [Кистанов, 2011, с. 18]. В первую группу они включают мероприятия, направленные на установление и поддержание социального партнерства между субъектами рынка труда; по содействию предотвращения безработицы и обеспечению условий для развития предпринимательства; по созданию определенных гарантий занятости.

Е. Горбунов к методам воздействия на рынок трудовых ресурсов относит следующие [Горбунов, 2010, 7, с. 26]:

- юридические, которые базируются на законодательно-правовых и нормативно-правовых инструментах;
- административные, которые основываются на применении административных актов и процедур, имеющих обязательную силу;
- организационно-экономические, предусматривающие организацию деятельности субъектов регулирования путем создания государством условий, выполнение которых делает такую деятельность экономически выгодной;
- экономические, под которыми понимаются способы влияния государства на деятельность субъектов регулирования через применение экономических средств;
- социально-психологические, которые базируются на открытости информации о состоянии конкретного сектора государственного управления и широком участии общества в деятельности субъекта регулирования.

В.М. Жеребин выделяет четыре основные группы методов, воздействующих на рынок трудовых ресурсов [Жеребин, 2014, 6, с. 25]:

- группу методов социально-экономического воздействия, включая политику заработной платы, механизм стимулирования трудовой активности;
- группу финансово-стоимостных методов, которые охватывают широкий спектр рычагов, включая доход и прибыль, процентные ставки и др., опосредствованно влияющие на рынок труда;

- группу нормативно-правовых методов, цель которых — определить правовые рамки функционирования организованного рынка рабочей силы;
- группу методов организационно-экономического характера, которые заключаются в принятии необходимых мер службами занятости и улучшении качества услуг, которые они предоставляют гражданам.

Разные авторы подчеркивают необходимость разграничить методы воздействия на рынок трудовых ресурсов. В то же время следует отметить, что при определении основных направлений государственного регулирования занятости населения, в частности городского, большое значение приобретает вопрос о классификации не только методов, но и механизмов государственного воздействия, которые включают комплекс средств, инструментов и методов. Исходя из этого определения, механизм государственного регулирования занятости городского населения является более широким понятием. С помощью механизма происходит регуляторное влияние государства на сферу занятости населения в городской местности с целью усовершенствования ее структуры, достижения эффективного использования результатов городского труда и повышения уровня жизни городского населения. При этом в качестве метода государственного регулирования занятости городского населения могут быть рассмотрены способы влияния государства на данную сферу и в целом на инфраструктуру рынка труда в городе с целью создания благоприятных условий его эффективного функционирования и содействия производительной занятости.

В основу выбора тех или иных средств регулирования рынка трудовых ресурсов должны быть положены не только формы вмешательства государства в деятельность субъектов рынка, но и анализ, прогноз ситуации на рынке труда, определение степени преимущества каждого средства, оценка последствий их использования [Karlan, 2009, 37, с. 92]. Рассмотрим более детально выделенные методы и определим эффективность их применения в регулировании рынка трудовых ресурсов в городах.

Экономические методы (социально-экономические) действуют опосредствованно на рынок труда и должны иметь целью обеспечение благоприятных условий для функционирования и развития отечественного рынка труда. К основным инструментам экономического влияния на рынок труда относятся: финансирование, денежно-кредитная политика, фискальная политика, политика оплаты труда. К экономическим методам от-

носят, например, поддержку экономически целесообразных рабочих мест, организацию общественных работ, специализированное инвестирование для создания новых рабочих мест, поддержку малого бизнеса и т.п. [Amin, 2009, 37, с. 4]. Благодаря экономическим методам вмешательства государства в функционирование рынка труда: государственные расходы, налоги, льготы, субсидии, учетная ставка ссудного процента, инвестиции, минимальная заработная плата, социальные выплаты и т.п. — избираются приоритетные направления оптимистического или пессимистического развития событий на рынке труда и, соответственно, системы мотивации городского населения к формированию определенного трудового поведения в сфере занятости. Но, как было указано выше, экономические методы осуществляют не прямое, а опосредованное влияние на рынок труда, потому достаточно проблематично определить эффективность их применения, т.е. невозможно прямо рассчитать эффект от материальных стимулов, экономических планов и т.п.

Административные методы (организационно-административные) — это инструменты прямого влияния государства на регулирование рынка труда. Эти методы представлены в форме приказов, распоряжений, постановлений, которые позволяют, запрещают и нормируют отдельные направления деятельности в сфере занятости. К административным методам относят уменьшение пенсионного возраста и длительности рабочего периода, ограничение количества рабочих мест и возможностей совместительства для одного человека. Административные методы отличаются от других их характерное соответствие нормам, которые действуют на определенном уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления. Эти методы используются на рынке труда в России и других стран [Besley, 2004, 3, с. 92].

Правовые методы (нормативно-правовые) базируются на нормативно-правовых актах, формируют правовое пространство, благоприятное для обеспечения соответствия между предложением и спросом на рабочую силу. Правовые методы являются основой для применения экономических и административных методов. В общей теории права под правовыми методами понимается совокупность многообразных форм и средств юридического влияния государства на поведение участников общественных отношений, которое осуществляется с целью подчинить это поведение установленному в обществе правопорядку [Ленькина, 2012, 3, с. 47]. С его помощью достигаются установления и организация процесса реализации

прав и юридических обязанностей разными субъектами общественных отношений.

Научный анализ сути, характера и природы понятия «правовые методы» позволяет сделать вывод, что их использование представляет собой многоаспектный процесс субъектов нормотворческой деятельности, который направлен на создание нормативно-правового поля относительно урегулирования общественных отношений, возникающих по поводу профессиональной ориентации, отбора, назначения на должность, расстановки кадров, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, учебы и воспитания персонала, его социально-правовой защиты и высвобождения работников. Правовые методы включают:

- создание нормативно-правового поля регламентации комплекса правоотношений в системе предприятие–работник;
- создание необходимых условий для совершенствования управления кадрами;
- четкое определение их правового статуса.

Правовым инструментом или формами правового государственного воздействия являются акты законодательства и нормативно-правовые акты органов власти [Воловская, 2011, 3, с. 14]. К экономическим инструментам можно отнести инструменты бюджетной, налоговой, инвестиционной политики, которая проводится в соответствующем секторе экономики с целью активизации городского населения к производительной занятости.

3. Выводы и рекомендации по использованию методов регулирования рынка труда

В последнее время все чаще ученые отмечают целесообразность применения социологических методов при регулировании рынка труда. Эти методы целесообразно применять на микроуровне — отдельных предприятий — для определения места работника в коллективе, для более эффективного применения мотивационного механизма, разрешения трудовых конфликтов на разных уровнях иерархии управления и т.п. Если к социологическим методам добавить психологические (эвристические), то в результате такого симбиоза можно достичь таких направлений регулирования отношений на рынке труда, как формирование эффективной мотивации к труду подростков и молодежи, развитие духовных ценностей и психологических установок к активной трудовой деятельности. Психологические методы направлены на внутренний мир работника, связаны с

его творческим мышлением и внутренней мотивацией. Эти методы требуют индивидуального подхода к конкретному отдельному работнику. Такими методами можно назвать различные психологические тренинги, психологическую терапию и реабилитацию и т.п. Их эффективность доказана на практике, но нуждается в индивидуальном подходе к работнику или искателю работы.

Статистические методы применяются для анализа рынка труда как на региональном, так и национальном уровнях. Их использование позволяет достаточно быстро обнаруживать проблемные моменты, которые возникают на рынке труда, и, применяя другие методы, ликвидировать или сводить к минимуму негативные последствия. Статистические методы применяются как вспомогательные для анализа ситуации на рынке труда — это метод статистического наблюдения, корреляционный анализ, регрессионный, факторный анализ и др. [Bhattacharjea, 2006, 49, с. 212].

Договорные методы, которые используются в социально-трудовой сфере, призваны способствовать проведению консультаций, переговоров между социальными партнерами и заключению системы соглашений и договоров на разных уровнях социально-трудовых отношений [Гелета, 2011, 1, с. 69]. Использование этих методов — основа функционирования социального партнерства.

Применение методов «согласования интересов» (согласительно-арбитражных) основано на принципах социального партнерства, механизм действия

которых может быть представлен с позиций интересов работника, предприятия, государства. Использование посреднических, примирительных методов имеет целью предотвращать трудовые конфликты и улаживать их без социальных потрясений и разрушительных процессов.

Партисипативные методы предусматривают внедрение современных форм и методов участия наемных работников в управлении производством, в принятии и реализации организационно-управленческих нововведений.

4. Заключение

Основные выводы исследования говорят о том, что в качестве метода государственного регулирования занятости городского населения могут быть рассмотрены способы влияния государства на данную сферу и в целом на инфраструктуру рынка труда в городе с целью создания благоприятных условий его эффективного функционирования и содействия производительной занятости. Методы основаны на использовании ряда средств и инструментов (рычагов или регуляторов) государственного воздействия. Различие между ними заключается в том, что средство — это совокупность способов действий, которые выступают неизменным условием реализации цели относительно содействия производительной занятости городского населения, а инструмент — орудие достижения поставленной цели.

Список литературы

1. Djankov S., Ramalho R. Employment laws in developing countries // Journal of Comparative Economics. 2009. № 37, pp. 3–13.
2. Базылев Н.И. Экономическая теория. М.:ИНФРА-М, 2011.
3. Лайкам К. Структурный анализ занятости и безработицы // Человек и труд. 2010. № 8. С. 14–17.
4. Биксина Н.А. Реализация основных направлений государственного регулирования рынка труда на макро-, микро- и региональном уровнях // Экономика и управление: проблемы, решения. 2013. № 5 (17). С. 44–49.
5. Бочарова И.Ю. Снижение длительной безработицы и программы профилирования // Региональная экономика: теория и практика. 2010. № 25. С. 2–7.
6. Кистанов В.В., Копылов Н.В. Региональная экономика России. М.: Финансы и статистика, 2011.
7. Горбунов Е., Кривошеев В. Региональные службы занятости в условиях кризиса // Человек и труд. 2010. № 7. С.25–28.

References

1. Djankov S., Ramalho R. Employment laws in developing countries. Journal of Comparative Economics. 2009. I. 37. pp. 3–13.
2. Bazyilev N.I. *Ekonomicheskaya teoriya* [Economic theory]. Moscow, INFRA-M Publ., 2011. 672 p.
3. Laykam K. Strukturnyy analiz zanyatosti i bezrobotitsyi [Structural analysis of employment and unemployment]. *Chelovek i trud* [Man and labor]. 2010, I. 8, pp. 14–17.
4. Biksina N.A. Realizatsiya osnovnykh napravleniy gosudarstvennogo regulirovaniya ryinka truda na makro-, mikro- i regionalnom urovnyah [The implementation of the main directions of state regulation of the labor market at the macro, micro and regional]. *Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya* [Economy and Management: Problems and Solutions]. 2013, I. 5 (17), pp. 44–49.
5. Bocharova I.Yu. Snizhenie dlitelnoy bezrobotitsyi i programmy profilirovaniya [Reducing long-term unemployment and the program profiling]. *Regionalnaya ekonomika: teoriya i praktika* [Regional economy: theory and practice]. 2010, I. 25, pp. 2–7.
6. Kistanov V.V., Kopyilov N.V. *Regionalnaya ekonomika*

8. Жеребин В.М., Алексеева О.А., Ермакова Н.А. Проблемы занятости в условиях развития информационного общества и возможности статистики в их изучении // Вопросы статистики. 2014. № 6. С. 24–33.
9. Kaplan D.S. Job creation and labor reform in Latin America // Journal of Comparative Economics. 2009. № 37 (1), pp. 91–105.
10. Amin M. Labor regulation and employment in India's retail stores // Journal of Comparative Economics. 2009. № 37 (1), pp. 47–61.
11. Besley T., Burgess R. Can labor regulation hinder economic performance? Evidence from India // Quarterly Journal of Economics. 2004. № 119 (1), pp. 91–134.
12. Ленкина О.Б. Эволюция подходов к регулированию занятости населения в развитых странах // Менеджмент в России и за рубежом. 2012. № 3. С. 46–51.
13. Воловская Н.М. Экономика и социология труда. 3-е изд., доп. М.: НОРМА; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2011.
14. Bhattacharjea A. Labor market regulation and industrial performance in India: A critical review of the empirical evidence // Indian Journal of Labor Economics. 2006. № 49 (2), pp. 211–232.
15. Гелета И.В. Современное состояние и перспективы рынка труда // Гуманитарные и социально-экономические науки. 2011. №1. С. 68–71.
7. Gorbunov E. Regionalnyie sluzhbyi zanyatosti v usloviyah krizisa [regional employment services in the crisis]. *Chelovek i trud* [Man and labor]. 2010, I. 7, pp. 25–28.
8. Zherebin V. M. Problemyi zanyatosti v usloviyah razvitiya informatsionnogo obschestva i vozmozhnosti statistiki v ih izuchenii [Problems of employment in the information society development and the possibility of statistics in their study]. *Voprosyi statistiki* [Questions of Statistics]. 2014, I. 6, pp. 24–33.
9. Kaplan D. S. Job creation and labor reform in Latin America. *Journal of Comparative Economics*. 2009, I. 37 (1), pp. 91–105.
10. Amin M. Labor regulation and employment in India's retail stores. *Journal of Comparative Economics*. 2009, I. 37 (1), pp. 47–61.
11. Besley T., Burgess R. Can labor regulation hinder economic performance? Evidence from India. *Quarterly Journal of Economics*. 2004, I. 119 (1), pp. 91–134.
12. Lenkina O.B. Evolyutsiya podhodov k regulirovaniyu zanyatosti naseleniya v razvityih stranah [Evolution of approaches to regulation of employment in developed countries]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom* [Management in Russia and abroad]. 2012, I. 3, pp. 46–51.
13. Volovskaya N.M. *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economics and sociology of work]. Moscow, NORMA Publ., Novosibirsk, Sibirskoe soglasenie Publ., 2011. 256 p.
14. Bhattacharjea A. Labour market regulation and industrial performance in India: A critical review of the empirical evidence. *Indian Journal of Labour Economics*. 2006, I. 49 (2), pp. 211–232.
15. Geleta I.V. *Sovremennoe sostoyanie i perspektivy ryinka truda* [Labour market regulation and industrial performance in India: A critical review of the empirical evidence]. *Gumanitarnyye i sotsialno-ekonomicheskie nauki* [Indian Journal of Labour Economics]. 2011, I. 1, pp. 68–71.

Неравенство, экономический рост, развитие (отклик на книгу «Неравенство доходов и экономический рост: стратегия выхода из кризиса»)

Inequality, Economic Growth, Development The Response to the Book, «Income Inequality and Economic Growth: an Exit Strategy out of the Crisis»

Получено 10.03.2015 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 331.5

DOI: 10.12737/11486

ГОЛУБЕВ В.С.

д-р геолого-минералогических наук, канд. хим. наук,
главный научный сотрудник Института системного анализа
РАН, директор Института глобальных проблем
энергоэффективности и экологии
105043, Москва, 4-я Парковая улица, д. 29
E-mail: v.s.golubev@bk.ru

Аннотация

Объект. Социально-экономические отношения.

Предмет исследования. Основные принципы обеспечения экономического роста и «стратегии выхода из кризиса» (Бузгалин, Трауб-Мерц, Воейков) в условиях неравенства доходов.

Проблема. Неравенство и экономический рост. Проблема рассматривается преимущественно в рамках социал-демократических парадигм перераспределения доходов.

Принципы анализа. Общество человеческого развития — это социогуманизм, как гармонический синтез капитализма и социализма. Согласно учению социального гуманизма, бедность, неравенство и аномальное богатство — явления антиэволюционные. В социогуманитарном государстве разрешаются противоположности капитализма.

Результат. Дан анализ с позиций учения социального гуманизма, триалектики и системной теории капитала. Аргументируется необходимость перехода к социально-ориентированному развитию, где свобода и справедливость дополняют друг друга. В статье дан обзор подходов и пути решения проблемы. В ряде работ уменьшение неравенства связывается с ростом человеческого капитала.

Ключевые слова: развитие, неравенство, экономический рост, свобода, справедливость, социогуманизм.

GOLUBEV V.S.

Doctor of Geological and Mineralogical Sciences,
Ph.D. of Chemical Sciences, Senior Researcher, Institute of
System Analysis RAS, Director of the Institute of Global Climate
and Ecology
29 4th Parkovaya Str., Moscow, 105043, Russia
E-mail: v.s.golubev@bk.ru

Abstract

Object. Socioeconomic relations.

Subject of the Study. The basic principles of economic growth and «strategy of recovering from the crisis» (Buzgalin, Traub-Merz, Voyeykov) in terms of income inequality.

Problem. Inequality and economic growth. The problem is considered primarily within the social democratic paradigm of income redistribution.

Principles of the Analysis. Society for Human Development is sociohumanism as harmonic synthesis of capitalism and socialism. According to the teaching of social humanism poverty, inequality and abnormal wealth are anti-evolutionary the phenomena. Contradictions of capitalism are settled in a sociohumanitarian state.

Result. The analysis is given from the position of the social doctrine of humanism, trialektics and the system theory of capital. The necessity of transition to a socially-oriented development, where freedom and justice are complementary is well-reasoned. The article provides a survey of approaches to ways of solving problems. Reducing inequality associated with an increase in human capital is given in a number of works.

Keywords: development, inequality, economic growth, freedom, justice, sociohumanism.

1. Введение

Неравенство доходов — острейшая проблема современности. В последние десятилетия оно непрерывно возрастало, выступая как бы необходимым элементом экономического роста. Однако глобальный финансовый кризис 2008–2009 гг. это опроверг. В связи с этим возникла новая научная дискуссия в аспекте разработки новой экономической модели, которая рассматривала бы перераспределение доходов как стимул экономического роста.

Детальное обсуждение данной проблемы прошло на международной научно-практической конференции «Неравенство и экономическое развитие (Россия в глобальном контексте)», состоявшейся 22–23 мая 2014 г. в Москве. В книгу А. Бузгалина, Р. Трауб-Мерца, М. Воейкова «Неравенство доходов и экономический рост: стратегия выхода из кризиса» вошли тексты, подготовленные на базе докладов на этой конференции.

Рассмотрим основные положения этих текстов и дадим их анализ с позиций учения социального

гуманизма (В.В. Бушуев, В.С. Голубев, А.М. Тарко), триалектики и системной теории капитала.

2. Неравенство и экономический рост

Проблема «неравенство и экономический рост» обсуждается в книге позитивно, с позиций социал-демократии: как уменьшить социальное неравенство. Книга содержит шесть разделов. Обсудим содержание первого раздела «Социальная справедливость, свобода и экономический рост».

Р. Трауб-Мерц охарактеризовал основные эмпирические тенденции, касающиеся проблемы неравенство–экономический рост. Отмечен важный факт, что в ЕС неравенство между странами в последние годы снизилось. Это произошло потому, что экономический рост в южных странах ЕС был выше среднего. Автор выделяет три возможных способа оценки неравенства: по ВВП, показателям неравенства внутри страны и национальным показателям. Показано, что неравенство — одна из главных причин мирового финансового кризиса. Его преодоление возможно путем сокращения неравенства.

Комментарии. В данном аспекте заметим следующее. Нами (совместно с д-ром физ.-мат. наук А.М. Тарко) введен коэффициент странового неравенства, равный отношению суммы удельного физического капитала (долл./чел.) десяти или двадцати богатых стран к сумме физического капитала такого же числа бедных стран. Расчеты на основе данных Всемирного банка дают количественное описание динамики неравенства в странах (см. ниже).

А. Бузгалин отмечает кризис старых «больших парадигм» и необходимость новых проектов. Замечает, что рынок (*было бы точнее, частная собственность — курсивом здесь и ниже отмечается видение вопроса автором данной статьи*) неизбежно порождает социальную дифференциацию. Выход в том, чтобы перераспределение ВВП исходило из социальных, а не рыночных критериев и «правил игры». Социальные расходы государства — это инвестиции в человеческий капитал. Предлагается дифференцированный прогрессивный налог, обеспечивающий социально-ориентированное развитие. Делается вывод о необходимости эконосоциально-гуманитарного консенсуса (*что фактически и есть эконосоциогуманизм* — В.В. Бушуев, В.С. Голубев, А.М. Тарко) как альтернативы «Вашингтонскому консенсусу», путем превращения справедливости в принцип и источник развития.

Комментарии. Бузгалин ставит проблему общества человеческого развития. Эта проблема решается учением социального гуманизма [Бушу-

ев, Голубев, 2012, 2; Бушуев, Голубев, Коробейников, 2013, 4; Голубев, 2015, 5]. Как справедливо замечает автор, социально-ориентированное развитие предполагает жесткие экологические приоритеты. Их суть — не защита окружающей среды, а альтернативные экологически ориентированные технологии. Данный подход научно обоснован в концепции гуманизации окружающей среды [Голубев, 2015, 5; Бушуев, Голубев, 2014, 6]. Также автор пишет об историческом времени, которое может идти назад. Теория эволюционного времени (историческое — его частный случай) развивается в терминах структурной энергии [Бушуев, Голубев, 2012, 2; 2014, 6].

Р. Гринберг обсуждает соотношение справедливости (*социальной*) и свободы (*экономической*). Отмечается парадокс современного мира, когда реальные доходы большинства перестают расти и даже снижаются, а «избранные» продолжают обогащаться. Это уже другой мир, не тот, что создан социальным капитализмом. Выход, по мнению автора, в движении к подлинной социальной рыночной экономике, где свобода и справедливость не исключают, а дополняют друг друга. Далее автор пишет: «И все же еще остается надежда исправить ситуацию правовым способом. Необходимо поощрять международное сотрудничество между организациями гражданского общества, правозащитными группами и другими неправительственными организациями, поддерживающими перемены. При этом надо найти силы справиться с финансовой олигархией без социальной дезинтеграции, не говоря уже о насилии» (*слабая надежда на такие способы достижения перемен*).

Комментарии. Триалектика [Голубев, 2015, 5; Голубев, 2013, 7] дает естественный способ гармонического разрешения противоположностей, в том числе противоположности справедливость–свобода. Составляющие противоположности сопряжены: если имеет место социальная справедливость, то появляется экономическая свобода (прямая связь). В свою очередь благодаря свободе растет справедливость (обратная связь). Противоположность разрешается гармоническим синтезом ее составляющих: *свобода ради справедливости*. Согласно триалектике, рост социальной справедливости есть прогресс, но только до определенного ее уровня [Голубев, 2015, 5; Голубев, 2013, 7]. Дальше имеет место регресс. Также рост свободы: сначала прогресс, затем регресс. Максимальный прогресс («гармоническое равновесие») наблюдается при оптимальном соотношении (по «золотой пропорции», в условных единицах) свободы и справедливости. «Много» свободы также

плохо, как и «много» справедливости. Главный принцип гармонии — «все в меру».

По Р. Гринбергу, отсутствуют заметные успехи в формулировании внятных альтернативных моделей более гуманного общественного устройства. В связи с этим заметим, что российскими авторами на основе естественно-гуманитарного синтеза развито учение социального гуманизма — строя, являющегося гармоническим разрешением противоположности капитализм–социализм [Бушуев, Голубев, 2012, 2; 2014, 6]. Теория социогуманизма, в отличие от большинства социальных теорий, строится дедуктивным методом — от теории социоприродного развития к социуму и человеку. В социогуманитарном государстве экономика перестает быть целью, а становится средством гармоничного развития человека. Движение от капитализма к социогуманизму, согласно триалектике, прогресс, как и движение от социализма к социогуманизму. «Много» капитализма также плохо, как и «много» социализма (см. также ниже). Но, как всегда, «новое» с трудом пробивает себе дорогу.

М. Сишон отмечает, что социальный прогресс неравномерен, неприемлемо мал и медлителен. Без государственной системы социального обеспечения миру не решить проблемы неравенства и бедности. Автор подчеркивает, что достаточно менее 1% мирового ВВП, чтобы снизить до минимума бедность и дать доступ к базовым медицинским услугам. Особенно большое значение придается рекомендации МОТ № 202 «О минимальных уровнях социальной защиты», которую обязаны учитывать все 184 государства — члены МОТ. Охарактеризованы цели рекомендации и минимальные уровни социальной защиты. За содержанием этой рекомендации стоит моральный авторитет мирового сообщества, пришедшего к консенсусу. На ее основе должна быть преодолена наметившаяся в результате экономического и финансового кризиса негативная тенденция к сокращению социального обеспечения и социальной защиты.

Комментарии. Возникла неточность при переводе текста на русский язык. Написано: мифом является «компромисс между равенством ... и эффективностью». Не следует ли слово «компромисс» заменить на противоположное — «диссонанс»? Тем более, что далее написано: «Экономический рост и перераспределение доходов не являются взаимоисключающими явлениями».

Т.И. Палли обсуждает три альтернативных варианта происхождения кризиса: гипотеза неолиберализма о провале государства, гипотеза рыночного фиаско «Третьего Пути» и гипотеза разрушения коллективного благосостояния. В за-

висимости от того, какая модель кризиса признается действительной, разными будут способы преодоления кризиса. Обсуждаются эти способы. Автор считает, что требуется замена неолиберальной экономической парадигмы. Эта модель превалировала в США, а затем распространилась по всему миру. Подчеркнута роль в этом Международного валютного фонда и Всемирного банка. По мнению автора, прогрессивной является «структурная кейнсианская» модель. Она предполагает полную занятость и прямую связь между ростом заработной платы и увеличением производительности. Придется уйти от стратегии развития, ориентированного исключительно на экспорт, и переключиться на удовлетворение собственного спроса.

Комментарии. По нашему мнению, Третий Путь — это социогуманизм, который еще не наступил. Далее, сотрудники Международных организаций (МВФ, Всемирный банк, Программа развития ООН и др.) не всегда обладают необходимым знанием объективных законов социоприродного развития. Поэтому их разработки и рекомендации часто недостаточно научно обоснованы.

Проблема доходов и заработной платы

М.Ф. Ферстер и Дж.П. Мартин анализируют неравенство в странах ОЭСР. За последние четверть века оно в большинстве стран выросло. Обсуждаются причины такого роста. Политическая стратегия по сокращению неравенства имеет следующие основания: поощрение расширения занятости; более интенсивное инвестирование в человеческий капитал; перераспределение налогов.

Х. Герр рассматривает проблему дисперсии заработной платы. Показано, что не существует прямой зависимости между уровнем дисперсии заработной платы, ростом ВВП и занятостью. Высокое неравенство доходов и высокая дисперсия заработной платы являются препятствием для экономического развития.

С. Ли анализирует существующий разрыв между заработной платой и экономическим ростом. Современный экономический кризис («Великая рецессия») связан с политикой сдерживания заработной платы, когда ее рост отстает от роста производительности труда. Посткризисное развитие экономики требует «восстановления равновесия».

Проблема неравенства и перераспределения доходов в Бразилии, Китае и Индии

М.Х. Лавинас де Мораис обсуждает ситуацию в Бразилии: экономический рост, снижение уровня бедности и сокращение неравенства. Констан-

тируется резкое неравенство доходов: страна занимает 15-е место в мире среди стран с наиболее выраженным неравенством. Вместе с тем имеет определенная положительная динамика. Обсуждаются меры по дальнейшему снижению неравенства.

А.М. Бьянкарелли и К.У. Крепси анализируют динамику экономического роста и социального развития Бразилии начиная с 1960 г. Опыт Бразилии показывает, что социально-ориентированная стратегия, учитывающая достижения европейской социал-демократии, обладает значительным экономическим потенциалом. Повышение качества государственных услуг и реформа налогообложения рассматриваются как оптимальный путь ускорения экономического роста.

И. Гуо, З. Ду и Л. Жанг анализируют неравенство доходов в Китае на основе концепции и индекса *гуаньси* (переводится как «связи»). Реальное содержание этого индекса весьма туманно: статические связи, авторитет и власть, средства развития связей. Слоган «китайская грамота» как нельзя лучше отражает наше отношение к этому индексу. При расчетах используются трудно формализуемые индикаторы: характеристика семьи, фиктивный населенный пункт и др. В свое время мы предлагали использовать для характеристики развития аппарат национального богатства и индекс качества жизни [Бушуев, Голубев, Орлов, 2013, 8; Бушуев, Голубев, Тарко, 2013, 9]. Но Китай, как всегда, идет своим путем.

Х. Куан и Х. Луо отмечают, что переход Китая от плановой к рыночной экономике в конце 1980-х годов дал небывалый экономический рост и снижение бедности. Но одновременно росла разница в доходах между регионами, отраслями промышленности и среди людей. Обсуждается влияние разрыва в доходах на потребление и рост заработной платы на экономику. Сделан вывод о необходимости, с одной стороны, изменить структуру экономики с целью уравновесить инвестиции и потребление, а с другой — увеличить расходы на образование, чтобы сократить нехватку человеческого капитала.

П. Джа обсуждает государственные программы заработной платы и занятости в сельских районах Индии. Причина бедности сельского населения — крайне неравномерное распределение земельных владений. Стратегия снижения уровня бедности включает три аспекта: ускорение экономического роста, развитие человеческого потенциала и целевые программы.

Ряд работ посвящен экономической ситуации в России. Г. Анисимова анализирует динамику роста зарплат в СССР (1940–1985 гг.) и в постсо-

ветский период. В советское время коэффициент фондов слабо менялся (в интервале 2,8–3,4). Начиная с 1991 г. этот коэффициент стал резко расти (до 16,8 в 2007 г.). В дальнейшем практически не менялся (по мнению Анисимовой, официальные данные сильно занижены). Произошла беспрецедентная концентрация богатства в слое избранных, чреватая социальной нестабильностью. Это наиболее негативный результат трансформации России от социализма к капитализму; опасный еще и потому, что в «страну» богатых входит политическая элита. Требуется корректировка (*только-то?*) распределительных механизмов, в том числе переход к прогрессивной шкале налогообложения.

Комментарии. 1. Беспрецедентный рост неравенства при переходе страны от социализма к капитализму ярко высвечивает цель и сущность капитализма — выращивание «миллионщиков». Российские «миллионщики» в целом явление антиэволюционное (см. ниже). 2. Прогрессивный подоходный налог — необходимый признак социального государства. Его в России нет. Так почему же Конституция РФ провозглашает Россию социальным государством? 3. Политическая элита, живущая в «стране» богатых (сращивание власти и капитала), делает призрачной возможность прогрессивных преобразований в стране «сверху».

В. Бобков и Р. Колосова дают наиболее полную и последовательную характеристику социальной дифференциации в России за период 1990–2012 гг. Либеральные реформы привели к росту низкооплачиваемой занятости, неравенства в распределении заработной платы и социальной незащищенности наемных работников. Существенно увеличилась потребительская нагрузка на заработную плату (рост цен, платное образование и здравоохранение и др.). В 2000-х годах уровень экономического неравенства (коэффициент Джини по денежным доходам) был примерно в 1,4 раза выше, чем в Германии, и сопоставим с США. При этом душевой ВВП был в России в 1,4 раза ниже, чем в Германии, и в 3 раза ниже, чем в США. Для более полной характеристики социального неравенства предложен коэффициент отношения средних доходов (*BVN*), используемых на потребление. В 1990 г. этот коэффициент был равен 14,4, а в 2010 г. — 20,8. Дана обоснованная структура российского общества, составленная по критериям доходов и жилищной обеспеченности. Либеральные реформы 1992–2012 гг. имели негативные последствия для широких слоев населения. Их преодоление требует иных, более масштабных мер по повышению реальных доходов населения и улучшению его жилищных условий, особенно

в слоях с низкой и ниже средней материальной обеспеченностью.

Э. Соболев анализирует основные тренды оплаты труда в постсоветской России. Реальная заработная плата устойчиво снижалась на протяжении 1990-х годов, опережая снижение ВВП. С 1999 г. начался постепенный рост заработной платы, причем ее рост опережал рост ВВП. В последнее десятилетие наблюдается рост доли заработной платы в ВВП (с 40% в 2000 г. до 50% в 2012 г.). Продолжается определенное уменьшение дифференциации заработной платы. Однако уровень ее дифференциации остается высоким, не отвечающим требованиям современной экономики. Требуется усилить перераспределительные процессы, в том числе через налоговые механизмы.

М. Воейков обсуждает проблему среднего класса в России. Анализируются различные подходы (их, по автору, семь) к определению среднего класса. Предложен оригинальный статистический метод выделения среднего класса, учитывающий уровни доходов и образования. По этой методике получается, что в конце 1980-х годов средний класс в СССР охватывал 60–70% населения. Структура среднего класса в постсоветской России отлична от СССР: вместо старой интеллигенции в нем новая коммерческая часть («...университетский профессор сегодня статистически выпал из среднего класса...»). Доля среднего класса меньше, чем в СССР: от 27% в 1992 г. до 40% в 2010 г. Автор делает парадоксальный вывод: средний класс не гарант социальной стабильности, а наоборот, расшатывает стабильность, если почувствует ущемление своих материальных интересов. Средний класс может сыграть решающую роль в политическом будущем России, но не в аспекте общества справедливости, а в поддержке новой диктатуры.

Комментарии. 1. Представляется предпочтительным выделять средний класс по величине совокупного капитала индивида, включая все его составляющие. Нами предложен также индикатор гуманитарной зрелости [Бушуев, Голубев, 2014, 6]. 2. Полученные данные свидетельствуют о том, что СССР был вариантом социального государства с государственной формой собственности. 3. Триалектика доказывает, что средний класс наиболее прогрессивен (по сравнению со слоями «бедных» и «богатых», см. ниже).

М. Даудерштедт рассматривает проблемы кризиса и неравенства в Европейском Союзе. Он указывает, что до 2010 г. в Европе имело место догоняющее развитие: доходы, зарплаты и цены периферийных стран росли быстрее, чем в центре. Уровень неравенства снижался. В кризис стал осуществляться режим жесткой экономии, возросла

безработица. Меры жесткой экономии в 2012 г. особенно ударили по странам-должникам: в Испании, Греции и Португалии произошло резкое снижение темпов экономического роста. Для улучшения ситуации важна модернизация через инвестиции в инфраструктуру и человеческий капитал.

Т. Нихой, У. Штайн, С. Штефен и Т. Мюллер анализируют разнонаправленную динамику трудовых издержек. Рассматриваются тенденции в оплате труда в экономике и производительности труда (2000–2010 гг.). Обсуждается связь этих характеристик с уровнем инфляции. Особое значение в экономической стабилизации придается Германии. Ей необходимо обеспечить рост трудовых издержек более чем на 2% в год в течение нескольких лет. Соответственно, зарплата в ней должна расти более высокими темпами, чем в предыдущее десятилетие.

Т. Шультен и Т. Мюллер обсуждают новую Европейскую систему экономической политики, цели которой — жесткая экономия и структурные реформы. В рамках этой политики европейские институты непосредственно участвуют в процедурах коллективных переговоров. Тем самым имеет место политическое вмешательство во внутренние национальные переговоры и процедуры. Интервенционистский подход к сокращению заработных плат ведет к ослаблению профсоюзов и не способствует устойчивому экономическому развитию.

М. Даудерштедт обсуждает немецкую модель «социальной рыночной экономики». Основы ее были заложены в Западной Германии после Второй мировой войны. Анализируются изменения в экономике, вызванные реформами 2002–2004 гг. на рынке труда и повышением пенсионного возраста (с 65 до 67 лет). При этом отрицательные эффекты (инвестиции, производительность труда, занятость и экспорт) перевесили, по мнению автора, положительные эффекты. В 2009 г. ВВП упал на 5%. Но в 2010–2011 гг. экономика стремительно восстановилась, в частности за счет управления рабочим временем (с участием государственных органов, профсоюзов, производственных советов и работодателей). Для дальнейшего роста экономики надо принять модель «социального роста» — не за счет сдерживания роста зарплат и роли государства, а на основе усиления внутреннего спроса. Особое значение имеют возобновляемые источники энергии, образование, социальная помощь и здравоохранение. Фондом Фридриха Эберта представлены три сценария, моделирующие социальный рост.

П. Дитш и Т. Риксен обсуждают роль налогообложения в перераспределении доходов, а также «оффшорные утечки» финансового капитала.

Ш. Шулмейстер рассматривает деятельность финансовых рынков в их динамике. Обсуждается целесообразность введения налога на финансовые операции в «свободнейших рынках».

А. Колганов представляет стратегический проект опережающего развития для России. Стратегические цели проекта: приоритетность развития человеческих качеств; культурное лидерство; ноосферный тип развития (в экологическом аспекте); рост свободного времени; новые технологии и структуры экономики, ориентированные не на рост вещного капитала, а на развитие человеческих качеств. Особое внимание уделено финансовой системе и налоговой политике.

Комментарии. Изложенный проект идеологически близок социогуманитарному проекту «Будущее России» [Бушуев, Голубев, Коробейников, 2011, 3]. В аспекте финансовой и налоговой политики он его развивает.

3. Неравенство и развитие

В книге «Неравенство доходов и экономический рост: стратегия выхода из кризиса» мы не находим прорывных идей в разработке стратегии выхода мирового сообщества и России из кризиса. Все обсуждение ведется в рамках социал-демократических парадигм: механизмов перераспределения. Конечно, социально-ориентированное развитие актуально для многих стран. И в этом большое значение данной публикации. Но в некоторых развитых странах такое развитие уже практически реализовано. Хотелось бы видеть более отдаленную перспективу. Собственно, ряд авторов и пишут о необходимости перехода к более гуманному общественному устройству, к обществу человеческого развития. Между тем существует новая парадигма перехода от материальной к социогуманитарной цивилизации [Бушуев, Голубев, 2012, 2; Бушуев, Голубев, Тарко, 2013, 9].

Обсудим некоторые аспекты проблемы «неравенство и развитие» с позиций учения социального гуманизма. Развитие не сводится к экономическому росту, а имеет более широкое значение: не только рост ВВП (физического капитала), но и рост всех составляющих странового капитала (национального богатства) — человеческого, со-

циального, природного, культурного, демографического, финансового. Влияние неравенства доходов на динамику этих капиталов происходит по другим законам, чем на экономический рост. Суммарный эффект такого влияния может привести к другим выводам, чем сделанные в книге «Неравенство доходов и экономический рост: стратегия выхода из кризиса». Нужен более широкий взгляд при обсуждении проблемы неравенства доходов.

Мы живем в мире материализма. В нем гуманитарные ценности задавлены материальными, богатство соседствует с бедностью. Бедность и богатство сопряжены друг с другом (рис. 1): благодаря «бедности» многих рождается «богатство» избранных — прямая связь. В устойчивом социуме «богатство» способствует уменьшению «бедности» — обратная связь (полезно вспомнить принцип известного русского филантропа XX в. В.П. Рябушинского — «богатство обязывает»).

Согласно триалектике [5–7], рост благосостояния бедных есть прогресс, но лишь по достижении определенного его уровня. Затем наступает регресс (нижняя линия на рис. 1). Аналогично уменьшение «богатства» богатых сначала есть прогресс, а затем регресс (верхняя линия). Развитие имеет место, когда противоположность разрешается рождением «нового». Это «новое» — средний класс, умеренный в богатстве.

Чрезмерное богатство означает регресс, как и чрезмерная бедность. С ростом числа миллионов усугубляется социальное расслоение. И чем оно больше, тем менее совершенна социальная структура. Рост социального расслоения ведет к уменьшению производства социального капитала — социальному регрессу (подробнее см. ниже).

Концентрация богатства (как и любая концентрация) — процесс несопроизвольный, на него надо затратить энергию, произвести работу [Бушуев, Голубев, 2014, 6]. Тем самым общество расходует ресурсы на выращивание «миллионщиков». Как правило, это делается за счет ввоза капитала (развитые страны) или снижения жизненного уровня населения в целом (остальные страны, в их числе Россия).

Любой миллионер и миллиардер дисгармоничен: для него противоположности материальное–

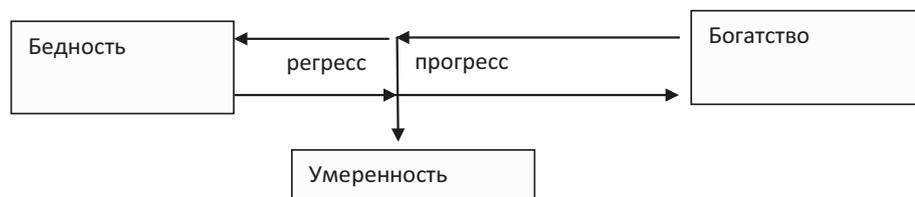


Рис. 1. Разрешения противоположности «бедность–богатство»

духовное, богатство–бедность в принципе неразрешимы. Недаром выдающийся российский хирург Федор Иванович Углов в своей книге «Человеку мало века» (2001 г.) назвал миллиардеров маньяками.

Россия по количеству миллиардеров занимает второе место в мире (после США), а по темпам их роста она первая. Кто-то из «миллионщиков» продолжает обогащаться на российской почве, но готов в любой момент утечь на Запад: там их особняки, там рожают их жены, там учатся их дети, там они отдыхают и лечатся... Но кто-то уже утек. Вывоз капитала из России составил в 2014 г. 120 млрд долл. против 61 млрд в 2013 г. Продолжается рост доходов руководства и топ-менеджеров госкомпаний, несмотря на уменьшение их прибыли. Так, «Газпром» в 2014 г. сократил поставки газа в Европу, и его прибыль сократилась. Однако доходы членов правления концерна выросли на 43%, составив 2,5 млрд руб. Годом ранее доходы топ-менеджеров компании увеличились на 67% (Аргументы и факты, 2015, № 8).

Не надо даже науки, а достаточно просто здравого смысла, чтобы понять, какие меры необходимы для ликвидации «зла» «миллионщиков»: прогрессивное налогообложение, налог на вывоз капитала, доходы управленцев в соответствии с прибылью госкомпаний и т.п. Однако эти и другие прогрессивные реформы в России не осуществимы, так как в ней функционирует «государство богатых» и для «богатых».

Дадим количественный анализ некоторых аспектов проблемы: неравенство и развитие. Рассмотрим выражение для децильного коэффициента D — отношения средней величины доходов (R) 10% населения с наибольшими значениями R к доходу 10% беднейшей части (в дальнейшем для краткости — «богатых» и «бедных»). Положим, что доход i -индивида (долл./год) пропорционален сумме величин его физического (M_i , долл.) и человеческого (H_i , долл.) капитала:

$$R_i = a (M_i + H_i), \quad a = const. \quad (1)$$

Величины $R_i(t)$, $M_i(t)$, $H_i(t)$ являются некоторыми неизвестными нам функциями времени t . Тогда выражение для D запишем в виде:

$$D = \frac{[(M_{1max} + M_{2max} + \dots + M_{nmax}) + (H_{1max} + H_{2max} + \dots + H_{nmax})]}{[(M_{1min} + M_{2min} + \dots + M_{nmin}) + (H_{1min} + H_{2min} + \dots + H_{nmin})]}, \quad (2)$$

где: max и min относятся к индивидам с наибольшими и наименьшими доходами; n — число индивидов (10% от численности населения страны).

Рассмотрим два частных случая.

1. Пусть второе слагаемое в числителе пренебрежимо мало по сравнению с первым, а в знаменателе имеет место обратное их соотношение. Данный вариант относится к случаю, когда физический капитал верхнего класса превалирует над человеческим, а нижний класс составляют наемные работники — у них физический капитал отсутствует. Такая ситуация, на наш взгляд, отвечает либерализму.

Дифференцируя $D=D(t)$ по времени, легко показать, что социальное расслоение растет ($dD/dt > 0$), когда приведенный рост физического капитала «богатых» (отнесенный к единице физического капитала) опережает приведенный рост человеческого капитала «бедных». Причем человеческий капитал «бедных» может даже уменьшаться, что означает их регресс в отношении человеческого капитала. Этот случай не отвечает требованиям устойчивого развития с опережающим ростом человеческого капитала [Бушуев, Голубев, 2012, 2].

2. Пусть первые слагаемые в числителе и знаменателе формулы (2) малы. Это отвечает случаю, когда верхи и низы — все наемные работники (отдающие в наем свой человеческий капитал). Такой строй можно определить как государственный социализм (СССР). Социальное расслоение реализуется за счет разницы заработных плат верхов и низов. Оно, как следует при дифференцировании (2) по t , растет, когда приведенный рост человеческого капитала верхов (отнесенный к единице человеческого капитала) опережает его рост для низов. В частном случае последний может даже уменьшаться. Это чревато деградацией социума.

Данный анализ показывает, что рост социального расслоения неблагоприятен для развития, особенно в аспекте человеческого капитала. При этом его рост отстает от роста физического капитала — возникает техно-гуманитарный разрыв, чреватый снижением управляемости развитием [Голубев, 2013, 7]. В РФ начиная с 1991 г. децильный коэффициент непрерывно увеличивался. Это препятствует переходу страны на инновационное развитие. Основываясь на предложенном теоретическом аппарате, нетрудно показать, что прогрессивным является развитие, когда растет численность среднего класса при уменьшении численности как «бедных», так и «богатых» слоев.

Неблагоприятен рост социального расслоения и в аспекте социальных кризисов и катастроф (революций). Их причины мы связываем с падением удельного социального капитала S социумов (в расчете на одного человека, долл./чел.). Ранее социальный капитал рассматривался как сумма

трех составляющих, характеризующих организованность труда (через долю безработных N), социальную справедливость (через децильный коэффициент D) и законопослушность граждан (через величину преступности P в расчете на душу населения за год) [Бушуев, Голубев, Орлов, 2013, 8; Бушуев, Голубев, Тарко, 2013, 9]. В свете последних событий («цветные революции» в разных странах) становится ясно: еще одним важным фактором, влияющим на S , становится информация.

С учетом данного фактора выражение для S изменяется и записывается в виде:

$$S = a_1 (N_{max} - N) + a_2 (D_{max} - D) + a_3 (P_{max} - P) + a_4 (I_{max} - I). \quad (3)$$

Здесь a_i ($i = 1, 2, 3, 4$) — постоянные коэффициенты, I — количество негативной (разрушающей структуру социума) информации (в расчете на одного человека за год); max — максимально возможное значение соответствующей величины (задается независимо или определяется непосредственно среди исследуемых субъектов [2, 8, 9]).

В периоды кризисов социальный капитал уменьшается (при увеличении всех величин N , D , P и любой их комбинации). Однако, как показывает исторический опыт, это уменьшение происходит лишь до определенного предела ($S = S_{min}$), после которого существующая социальная структура рушится (революция). Запишем условия социального кризиса, переходящего в момент времени T в революцию:

$$\begin{aligned} dS/dt < 0, S > S_{min} \text{ при } t < T, \\ S = 0 \text{ при } t > T. \end{aligned} \quad (4)$$

Вообще говоря, можно ввести величину «социальная напряженность» T , определив ее через величину S :

$$T = \kappa (S_{max} - S), (S_{min} < S < S_{max}), \quad (5)$$

где κ — постоянный коэффициент.

Максимальное значение T [$T_{max} = \kappa (S_{max} - S_{min})$] отвечает революции. В результате ее социальное напряжение резко уменьшается. По аналогии с безразмерным индексом социального капитала [2, 8, 9] можно ввести безразмерный индекс социальной напряженности:

$$I_T = (T - T_{min}) / (T_{max} - T_{min}). \quad (6)$$

В (6) коэффициент κ отсутствует, что упрощает расчет I_T . Индекс изменяется от 0 до 1 (при T , равном T_{min} и T_{max} соответственно). Развитый подход трактуется в терминах социального капитала исторические кризисы и революции.

Наряду с социальным неравенством в отдельных странах представляет интерес рассмотреть неравенство по физическому и другим капиталам для мира в целом. Применительно к физическому

капиталу введем коэффициент странового неравенства IP , равный отношению суммы удельного физического капитала (долл./чел.) определенного числа богатых стран (M_{max}) к сумме физического капитала такого же числа бедных стран (M_{min}). Поскольку $M = (ВВП)T$ ($ВВП$ — валовой внутренний продукт в расчете на одного человека за год; T — характерное время производства физического капитала, причем принимается $T = 25$ лет) [2, 8, 9], имеем выражения для коэффициентов:

$$IP_{10} = [(ВВП)_{1max} + (ВВП)_{2max} + \dots + (ВВП)_{10max}] / [(ВВП)_{1min} + (ВВП)_{2min} + \dots + (ВВП)_{10min}], \quad (7)$$

$$IP_{20} = [(ВВП)_{1max} + (ВВП)_{2max} + \dots + (ВВП)_{20max}] / [(ВВП)_{1min} + (ВВП)_{2min} + \dots + (ВВП)_{20min}], \quad (8)$$

где в IP_{10} учтено 10 богатых и 10 бедных стран (по аналогии с децильным коэффициентом), а в IP_{20} — 20 стран.

Рассмотрим временной ход данных коэффициентов (рис. 2) начиная с 1990 г. (по данным Всемирного банка). До 2004 г. происходил их постепенный рост (с определенными перерывами, природа которых здесь не обсуждается). Неравенство в развитии богатых и бедных стран росло. Однако начиная с 2004 г. имеет место постепенное уменьшение коэффициентов странового неравенства — разрыв по физическому капиталу уменьшается при одновременном росте ВВП как богатых, так и бедных стран (рис. 1).

Это происходит потому, что скорость роста ВВП «бедных» стран стала опережать начиная с 2004 г. скорость роста ВВП «богатых» стран. С 2000 г. темпы роста ВВП «богатых» стран стали ежегодно снижаться в среднем на 0,25% в год. Фактически начинался экономический кризис. До бедных стран кризис дошел лишь в 2005–2007 гг., когда в них также начался спад темпов роста ВВП. Аналогичная картина смены тренда неравенства в 2004 г. наблюдается и для субъектов РФ (рис. 3).

Историческая практика позволяет сформулировать следующие закономерности социоприродного развития.

1. Прогресс социоприродных систем реализуется на основе триадной парадигмы разрешения противоположностей путем их гармонического синтеза (естественный закон развития).

2. Прогресс в ряде подсистем мегасистемы реализуется за счет регресса в других ее подсистемах («антропогенный» закон развития).

«Антропогенный» закон развития, сформулированный несовершенным человечеством и основанный на диадной парадигме «борьбы» противоположностей [5–7], был задействован в его

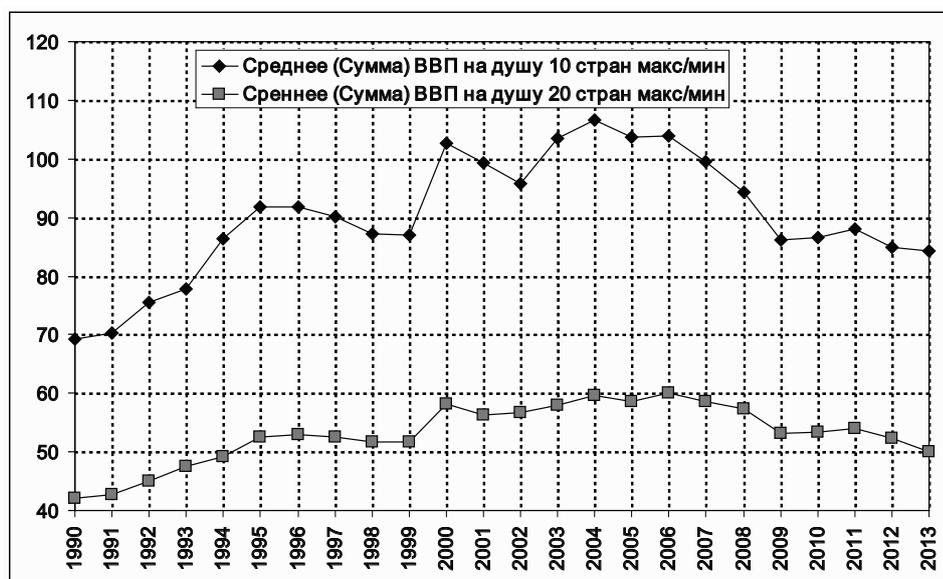


Рис. 2. Коэффициенты IP_{10} (верхняя кривая) и IP_{20} (нижняя кривая) для мира в 1990–2013 гг.



Рис. 3. Коэффициенты IP_{10} (верхняя кривая) и IP_{20} (нижняя кривая) для субъектов РФ в 1996–2012 гг.

предыстории. Социальные революции происходили, когда при росте социального расслоения и регрессе нижнего (и среднего) класса социальная напряженность достигала критического значения — условие (4). Борьба колоний за свою независимость была неизбежной при росте богатства метрополий (прогресс), сопряженном с обнищанием (регрессом) колоний. При этом «антропогенный» закон развития снимался естественным.

Итак, действие «антропогенного» закона развития переходящее. Он неизбежно снимается (через

кризисы и революции) естественным законом. Асимптотически мир стремится к функционированию и развитию на основе естественного закона гармонии, переходя тем самым к подлинной своей истории.

Указанные закономерности действуют и в настоящем. Коэффициенты мирового неравенства на 2013 г. $IP_{10} = 110$, $IP_{20} = 60$ (рис. 2) чрезмерно велики. И хотя наблюдается начиная с 2004 г. определенная тенденция по их уменьшению, но она явно недостаточна. Не исключено, что дви-

жение к более равномерному распределению физического капитала среди стран (в согласии с естественным законом развития) будет сопряжено с кризисами и социальными катастрофами.

Сформулированные закономерности имеют отношение и к глобальной системе природа–человек–общество. Рост физического капитала в странах с сырьевой экономикой сопряжен с уменьшением их природного капитала (загрязнение окружающей среды, истощение запасов полезных ископаемых и др.). Природный капитал в постсоветской России расходовался не столько на рост общего благосостояния, сколько на выращивание и обогащение миллионеров. Такое развитие противоречит естественному закону и чревато кризисами и социальными взрывами.

Не менее опасен для мира техно-гуманитарный разрыв, обусловленный опережающим ростом физического капитала по сравнению с человеческим. Это связано с тем, что современная культура направлена не на развитие духовного и твор-

ческого потенциала личности, а на потребителя сферы услуг. Истинная культура замещается массовой культурой, формируемой рекламой.

Прогрессом является гармоничное развитие, при котором наблюдается одновременный сопряженный рост всех составляющих национального богатства (физического, человеческого, социального, природного и других капиталов) во всех подсистемах глобальной системы природа–человек–общество. Это реализуется при социогуманизме.

Неравенство, бедность, аномальное богатство — явления антиэволюционные. Если в странах эти явления усиливаются, значит, страны функционируют не по естественным, а выдуманым (не совершенным человеком, которому свойственно ошибаться) «антропогенным» законам развития. На смену таким «антропогенным» законам неизбежно придут естественные. Но издержки развития при этом неизбежны. И как показывает история, они велики.

Список литературы

1. Бузгалин А., Трауб-Мерц Р., Воейков М. Неравенство доходов и экономический рост: стратегия выхода из кризиса / Под ред. А. Бузгалина, Р. Трауб-Мерца, М. Воейкова. М.: Культурная революция, 2014.
2. Бушуев В.В., Голубев В.С. Основы эргодинамики. М.: Энергия, 2002; издание второе, исправленное и дополненное. М.: ЛЕНАНД, 2012.
3. Бушуев В.В., Голубев В.С., Коробейников А.А. Будущее России. Социогуманитарный проект. М.: ЛЕНАНД, 2011.
4. Бушуев В.В., Голубев В.С., Коробейников А.А. Ноосферизм, устойчивое развитие, нравственное государство: Общее и особенное // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 3.
5. Голубев В.С. От общества потребления к обществу социального гуманизма: Мысли разных лет. М.: ЛЕНАНД, 2015.
6. Бушуев В.В., Голубев В.С. Человек и время в эволюционирующем мире. М.: ЛЕНАНД, 2014.
7. Голубев В.С. О природе человека с позиции естественно-гуманитарного синтеза // Уровень жизни регионов России. 2013. № 3.
8. Бушуев В.В., Голубев В.С., Орлов И.Б. Введение в системную теорию капитала. М.: ЛЕНАНД, 2013.
9. Бушуев В.В., Голубев В.С., Тарко А.М. Структурная энергия как потенциал развития. Мир и Россия. М.: ЛЕНАНД, 2013.

References

1. Buzgalin A., Traub-Merts R., Voeykov M. *Neravenstvo dohodov i ekonomicheskiy rost: strategiya vyihoda iz krizisa* [Income Inequality and Economic Growth: an exit strategy from the crisis]. Moscow, Kulturnaya revolyutsiya Publ., 2014.
2. Bushuev V.V., Golubev V.S. *Osnovy ergodinamiki* [Basics ergodinamiki]. Moscow, Energiya, 2002
3. Bushuev V.V., Golubev V.S., Korobeynikov A.A. *Budushee Rossii. Sotsiogumanitarniy projekt* [The future of Russia. Socio-humanitarian project]. Moscow, LENAND Publ., 2011.
4. Bushuev V.V., Golubev V.S., Korobeynikov A.A. *Noosferizm, ustoychivoe razvitie, npravstvennoe gosudarstvo: Obshee i osobennoe* [Noosferizm, sustainable development, the moral state: General and especial]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 3.
5. Golubev V.S. *Ot obschestva potrebleniya k obschestvu sotsialnogo gumanizma: Myisli raznyih let* [From a consumer society to a society of social humanism: Thoughts from different years]. Moscow, LENAND Publ., 2015.
6. Bushuev V.V., Golubev V.S. *Chelovek i vremya v evolyutsioniruyuschem mire* [Man and time in the evolving world]. Moscow, LENAND Publ., 2014.
7. Golubev V.S. *O prirode cheloveka s pozitsii estestvenno-gumanitarnogo sinteza* [Human Nature from the standpoint of natural and humanitarian synthesis]. *Uroven zhizni regionov Rossii* [The level of life in the regions of Russia], 2013, I. 3.
8. Bushuev V.V., Golubev V.S., Orlov I.B. *Vvedenie v sistemnyu teoriyu kapitala* [Introduction to systems theory of capital]. Moscow, LENAND Publ., 2013.
9. Bushuev V.V., Golubev V.S., Tarko A.M. *Strukturnaya energiya kak potentsial razvitiya. Mir i Rossiya* [Structural energy as a potential for development. The world and Russia]. Moscow, LENAND Publ., 2013.

Оценка эффективности системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях: от опыта экспертного исследования к методике

Evaluating the Effectiveness of the Wage System in State (Municipal) Institutions: Experience of the Expert Study and the Procedure

Получено 12.05.2015 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 331.161

DOI: 10.12737/11487

ВОЛГИН Н.А.

д-р экон. наук, проф., заслуженный деятель науки Российской Федерации, первый заместитель генерального директора Всероссийского центра уровня жизни 105043, Москва, 4-я Парковая ул., д. 29
E-mail: n.volgin@yandex.ru

ДЕМИДОВ И.Ф.

канд. психол. наук, руководитель центра профессионального и дополнительного образования Всероссийского центра уровня жизни 105043, Москва, 4-я Парковая ул., д. 29
E-mail: ifdemidov@gmail.com

VOLGIN N.A.

Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, First Deputy General Director. All-Russian Center for Living Standards 29 4th Parkovaya, Moscow, 105043, Russia
Email: n.volgin@yandex.ru

DEMIDOV I.F.

Ph.D. in Psychology, Director of the Center Vocational and Further education, All-Russian Center for Living Standards 29 4th Parkovaya, Moscow, 105043, Russia
E-mail: ifdemidov@gmail.com

Аннотация

Объект. Система оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях. Объект исследования включал 32 организации из сферы здравоохранения, культуры и образования.

Предмет. Статья отражает результаты научно-исследовательского проекта по заказу Научно-исследовательского финансового института (НИФИ) по теме: «Оценка эффективности системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях», с решением задачи построения эффективной методики.

Цель. Формирование методики эффективной системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях.

Ключевые слова: системы оплаты труда, формула эффективности оплаты труда, показатель расчетной части эффективности оплаты труда, параметры федеральных норм, параметры отраслевых норм, бюджетные учреждения, государственные учреждения, муниципальные учреждения.

Abstract

Object. Wage system in state and municipal institutions. The object of study included 32 health care, culture and education organizations.

Subject. The article presents the results of a research project commissioned by the Research Financial Institute (NIFI) on the topic: «Evaluation of the Effectiveness of the Wage System in the State (Municipal) Institutions», with the task of building an effective procedure.

Purpose. Forming methods of an effective wage system in state and municipal institutions.

Keywords: wage systems, an efficiency wages formula, calculation rate of the efficiency wage, parameters of federal standards, parameters of industry standards, budgetary institutions, government institutions, municipal institutions.

1. Расчет эффективности оплаты труда

Эффективность системы оплаты труда (Эот) в данном исследовании тесно связана с зарплатоотдачей:

$$\text{Эот} = P / \text{От}.$$

Эта формула показывает, сколько выплачено заработной платы (От — оплата труда) на выпуск единицы продукции или услуг (P — результат). Рост этого показателя означает, что увеличение заработ-

ной платы допустимо только при положительной динамике (количества и качества) услуг, произведенных в организациях бюджетной сферы. Причем рост числителя зарплатоотдачи (в %) должен превышать рост ее знаменателя (в %).

С методикой и результатами ее апробации можно ознакомиться в публикациях авторов [Волгин, Демидов, 2015, 1; Волгин, Демидов, 2015, 2]. В настоящей статье рассматриваются некоторые вопросы, связанные с процессом проведенного исследования, его проблемными зонами и вопросами, а также даны выводы и рекомендации по

результатам исследовательской работы. Остановимся кратко на основных этапах и смысле проведенной работы, поскольку это дает ключ к пониманию проблематики статьи.

Во-первых, результативность и оплата труда могут быть исследованы как в целом по организации, так и отдельно по бюджетной и внебюджетной ее деятельности, что существенно повышает ценность методики и дает возможность заказчику (например, органу власти в отношении своих подведомственных организаций) основание для дифференциации анализа по требуемым параметрам.

Во-вторых, разброс отношения **Р/От** по организациям получился значительным. Было исследовано 32 организации из сферы здравоохранения, культуры и образования (при необходимости, исследование можно проводить для неограниченного количества государственных организаций и даже рейтинговать их по различным параметрам с точки зрения эффективности систем оплаты труда) [Волгин, Демидов, 2015, 2]. Чтобы определить критерии отнесения организаций к той или иной группе эффективности, был проведен экспертный опрос крупных специалистов в области экономики и оплаты труда. Эксперты установили цифровые пороги-значения для отнесения организаций к «эффективным», «очень эффективным», «неэффективным» и «очень неэффективным».

В-третьих, эксперты определили **КзП** (коэффициент значимости оплаты труда), который может носить организационный, отраслевой, региональный, временной (например, антикризисный) или иной характер [Волгин, Демидов, 2015, 1]. В конечном виде расчетная формула для определения эффективности системы оплаты труда организации стала выглядеть следующим образом:

$$Эот = (Р / От) / КзП,$$

где КзП принимает значения от 0 до 1.

Таким образом, чем выше КзП, тем более оправданы некие дополнительные затраты на оплату труда в организации относительно единицы произведенного результата (продукта).

В-четвертых, было проведено исследование эффективности системы оплаты труда первых руководителей анализируемых организаций.

За период анализа для всех организаций по всем указанным параметрам был взят один календарный (финансовый) год. В большинстве случаев использованы данные 2013 г., размещенные в официальных источниках в 2014 г. В отдельных случаях при отсутствии на официальных сайтах части информации за 2013 г. для какой-либо организации для анализа выбирался 2012 г., данные за который были на момент исследования представлены более полно.

2. Анализ практики оплаты труда в различных организациях

Несмотря на наличие очень актуальной и полной нормативной базы, для ряда организаций некоторые данные анализа на момент исследования отсутствовали или публиковались с серьезной задержкой по срокам. Так, представление данных о ежегодной оплате труда руководителей учреждений, подведомственных органам власти, — относительно новая практика, связанная с реализацией в Российской Федерации масштабной комплексной антикоррупционной программы. На основании 273-ФЗ от 25 декабря 2008 г. «О противодействии коррупции» и в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13 марта 2013 г. «Об утверждении Правил представления лицом, поступающим на работу на должность руководителя федерального государственного учреждения, а также руководителем федерального государственного учреждения сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей» руководитель каждого федерального государственного учреждения обязан отчитаться о своих доходах в установленной форме. Такие данные в агрегированном виде в год, следующий за отчетным, федеральные органы исполнительной власти публикуют в открытом доступе на своем официальном сайте относительно руководителей всех организаций, подведомственных данному федеральному органу исполнительной власти.

Учитывая, что для анализа использовались и организации образования и культуры, одним из основных источников данных стали официальные сайты Минкультуры РФ и Минобрнауки РФ, где с некоторой задержкой в 2014 г. были опубликованы данные о доходах руководителей подведомственных учреждений за 2013 г. В таблицах, приведенных в исследовании по конкретным организациям, указаны прямые ссылки на данные сайты, где можно найти наименование конкретной организации образования или культуры с указанием фамилии, имени и отчества ее руководителя и сведений о доходах и имуществе его, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей. Так, для Министерства образования и науки РФ этот раздел имеет интернет-адрес [Бобков, Волгин, Курильченко, 2014, 10] (файл с данными по адресу Минобрнауки.рф/министерство/305/файл/3173/Подвед.pdf) и содержит информацию о доходах ректоров подведомственных Минобрнауки РФ образовательных организаций высшего образо-

вания. В Минкультуры РФ данные о доходах руководителей подведомственных организаций за 2013 г. размещены по адресу в сети Интернет и также служили основным источником данных для анализа [Волгин, 2013, 11].

Соответствующая нормативная база в целях реализации закона «О противодействии коррупции» и Постановлений Правительства РФ была принята и на уровне субъектов РФ. Таким образом, по ряду регионов Российской Федерации для анализа были использованы данные официальных сайтов органов власти субъектов Российской Федерации в части сведений о доходах лиц, замещающих должности руководителей организаций образования, здравоохранения и культуры, находящихся в ведении органов власти субъектов РФ. В частности, это [5] (Кировская область), [6] (Брянская область), [7] (Самарская область). В отдельных случаях для регионов, представляющих интерес для анализа, было затруднительно найти информацию о доходах руководителей учреждений на официальном ресурсе (например, Республика Саха (Якутия) и др. В таком случае для анализа использовались данные официальных сайтов организаций либо данные, представленные в официальных средствах массовой информации. Следует в этой связи задуматься о некоей существующей непрозрачности, связанной в оплатой труда руководителей региональных бюджетных учреждений, поскольку в открытом виде, несмотря на принятую нормативную базу, они так и не появились и не были доступны для анализа.

Остальные данные по организации имеют, как правило, два источника: официальные статистические порталы и сайты и порталы самих организаций. Необходимо также отметить, что по значительному числу организаций на официальном портале статистики [8] «Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях» на момент анализа еще отсутствовала информация за 2013 г., что, конечно, не отвечает требованиям законодательства о размещении информации о результатах финансово-хозяйственной деятельности. Это, в частности, относится к ряду учреждений здравоохранения и культуры в ведении органов власти субъектов Российской Федерации. Однако учитывая приоритетность официальной статистики перед данными, размещаемыми на сайтах организаций, для анализа в первую очередь использовались данные портала [8], а потом (при наличии и непротиворечии данных) — официальных сайтов организаций. Так, на портале [8] на страничке каждой государственной организации в разделе отчета о результатах ее финансово-хозяй-

ственной деятельности (при наличии отчета) за календарный (финансовый) год представлены следующие данные:

- сведения о доходах и расходах организации (финансирование в целом);
- сведения о доходах организации с разделением на средства бюджета (выполнение государственного задания, целевые субсидии, иные бюджетные средства) и средства от приносящей доход деятельности;
- сведения о фонде оплаты труда (бюджет и внебюджет без разделения).

3. Экспертные оценки подходов к формированию методики

Полученные данные вместе с данными о доходах руководителя, указанными выше, позволяют сделать два расчета: вычислить $Эот$ — эффективность системы оплаты труда в целом как отношение общего объема произведенных за анализируемый год услуг к общему фонду оплаты труда, а также $Эотпр$ — эффективность системы оплаты труда руководителя как отношение общего объема услуг к доходу руководителя, что и было сделано в исследовании. Однако ресурс [8] не позволил по структуре данных выделить бюджетные и внебюджетные затраты в фонде оплаты труда, поэтому анализ $Эотбд$ и $Эотвбд$ (эффективность системы оплаты труда по показателю бюджетного финансирования и по показателю приносящей доход, а точнее — внебюджетной деятельности, поскольку это понятие шире и может включать, например, пожертвования, средства эндаумент-фондов и др.) был проведен только по данным организаций, которые представили на своих сайтах отчеты о результатах финансово-хозяйственной деятельности в иной форме, позволяющей выделить бюджетные и внебюджетные средства в фонде оплаты труда, например Университет МГУКИ [9] и др. По итогам анализа по организациям были составлены таблицы по каждому показателю отдельно ($Эот$, $Эотпр$, $Эотбд$ и $Эотвбд$), а также по отраслевому критерию (здравоохранение, образование, культура) [Волгин, Демидов, 2015, 2].

По результатам анализа зафиксирован высокий разброс значений эффективности систем оплаты труда в различных организациях. Однако видно, что поставленные в методике значения эффективности, полученные путем экспертного опроса, в целом по исследованию подтверждаются.

В целом методика может работать в комплексе с другим инструментарием, обеспечивая системный и многосторонний анализ оплаты труда в

организации, отрасли, регионе. Например, в комплексе с методикой расчета фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента РФ от 07 мая 2012 г., включенной в Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.

Необходимо сделать несколько существенных замечаний, не снижающих точность и ценность разработанной методики, но описывающих характер представленных данных скорее как модельных и требующих уточнения при переходе от апробации методики к ее широкому использованию.

3.1. Первый комплекс факторов

Нужно указать, что представленные на сайтах органов власти сведения о доходах руководителей могут иметь агрегированный характер и не вполне точно отражать интересующее исследователей положение дел. В частности, это возможно в случаях:

- если руководитель сменил в отчетном году место работы, и часть либо все его доходы за отчетный год получены в иных организациях, поскольку в сводных данных на сайтах органов власти это не отображается;
- если в структуре дохода руководителя за отчетный период имеются не только доходы, полученные в данной организации (выручка от бизнес-активов или иных активов, например от их продажи при поступлении на государственную службу или замещении должности в бюджетном учреждении; материнский капитал; гранты и др.), а также полученные в данной организации, но не в должности руководителя (например, совмещение с преподавательской деятельностью, компенсационные выплаты и др.).

Перечень таких ситуаций может быть дополнен иными примерами. В таких случаях при конкретизации данных перед вводом их в расчетную часть можно получить более точную информацию, например, по налоговым отчислениям (данные пенсионного фонда и фонда социального страхования) данного лица в данной организации, что позволит исчислить его доход, полученный в данной организации, в данной должности и за искомый период.

Описанные ситуации более точно характеризуют необходимые для анализа данные, но в целом это частности, что может быть отнесено к погрешности выборки, поскольку, например, должность ректора образовательной организации не может замещаться по совместительству, что в целом подтверждает валидность и надежность проведенного исследования.

3.2. Второй комплекс факторов

Следует отметить, что выделяемые в исследовании отношения общего объема оказанных услуг (а также показателя бюджетной и внебюджетной деятельности), например, к фонду оплаты труда или к ФОТ руководителя есть зависимость, на которую в выборке может повлиять множество факторов, что в итоге существенно сместит рубежные показатели (критерии эффективности системы оплаты труда в организации).

Например, выделение для организации бюджетной целевой субсидии (ремонт, строительство и т.д.), которая не может быть потрачена на оплату труда, существенно повышает числитель дроби $Эот = P/OT$, не повышая знаменатель, что говорит о более высокой эффективности системы оплаты труда, однако следует понимать, что в действительности это не всегда так.

Сокращение персонала как следствие изменения организационно-штатной структуры, вызванной низкой эффективностью деятельности организации в целом, может привести как к резкому увеличению ФОТ (выплаты по сокращению, в частности), так и к его снижению относительно объема услуг за счет сокращения финансируемых ставок.

Суть произведенной услуги различается для разных отраслей и, по-видимому, не может оцениваться одинаково для сферы здравоохранения (количество пациентов), сферы образования (количество обученных, аренда площадей, выполненные НИР) и сферы культуры, где натуральное исчисление услуг зачастую трудно вычлнить в структуре государственного задания. И утверждение о том, что региональная организация культуры, состоящая из пяти человек, и федеральный университет с тысячами работников, грантами и целевыми субсидиями с масштабной приносящей доход деятельностью имеют одинаковую эффективность системы оплаты труда, исчисляемую как $Эот = P/OT$, по-видимому, не абсолютно верное. Необходимо делать поправку на отраслевые показатели, в том числе по возможности, на объем ФОТ в структуре себестоимости продукта/услуги и/или находить иные регулирующие коэффициенты.

Вместе с тем необходимо отметить, что указанные ограничения и замечания относятся скорее к выборке и анализируемым данным, нежели к самой методике, смысл которой остается очевидным — организация эффективна в части оплаты труда тогда и только тогда, когда она инвестирует и реинвестирует не только в оплату труда от общего объема вырученных средств, а в структуре ее расходов ФОТ занимает не наибольшую часть. Низкий показатель расчетной части эффективности системы оплаты труда в организации,

таким образом, является скорее не индикатором признания организации в целом неэффективной, а сигналом к более глубокому анализу ее деятельности, ведь в иных случаях повышенные затраты на персонал могут обосновываться отраслевыми моментами, программой и стратегией развития, изменением статуса юридического лица и др.

Научное и практическое значение методики состоит, на наш взгляд, в следующем:

- из относительно просто получаемых данных за короткое время можно увидеть динамику эффективности оплаты труда по годам (месяцам и т.д.);
- можно сравнить данную организацию с аналогичными по отраслевому, региональному признаку по затратам на персонал и построить рейтинг таких организаций;
- можно условно оценить эффективность расходования бюджетных средств по сравнению с аналогичными организациями.

Остановимся на отдельных моментах, представляющих достаточно принципиальными в контексте рассматриваемой проблемы — зарплатоотдачи в государственных (муниципальных) учреждениях [также см. Волгин, 2013, 4; Волгин, Кокин, 2008, 5].

Во-первых, о льготах работников. С точки зрения представленной НИР методики оценки эффективности системы оплаты труда льготы работников имеют двоякую разнонаправленную роль и влияние в данном процессе [Бобков, Волгин, Курильченко, 2014, 3]. С одной стороны, льготы, переведенные в денежную форму, «утяжеляют» знаменатель формулы определения эффективности и тем самым снижают ее уровень. С другой стороны, учитывая и используя логику влияния внутренних и внешних факторов на эффективность системы оплаты труда, разноплановые льготы позитивно влияют на настрой, работоспособность персонала, социальную обстановку и ситуацию, а следовательно, производительность труда и эффективность его оплаты. Поэтому к льготам, их расширению или минимизации следует относиться взвешенно и осторожно. Резкие, недостаточно продуманные в этом плане решения могут иметь отрицательные социальные и финансово-экономические последствия.

Во-вторых, с учетом проведенного анализа можно рекомендовать доработать элементы новой системы оплаты труда в бюджетной сфере, пришедшей на смену ЕТС и их отраслевым системам, в следующих направлениях.

- Сделать систему организации оплаты труда нагляднее и понятнее для работников разной

квалификации (компенсационные, стимулирующие части, оклады, ставки и т.д.).

- Изменить параметры федеральных и отраслевых норм, устанавливающих соотношение не более 1:8 — допустимый разрыв максимальной оплаты труда (первого руководителя учреждения) по сравнению со средней заработной платой основных работников организации. Здесь, как минимум, три серьезные проблемы.

Первая. Почему в сравнении со средней зарплатой, а не минимальной и еще лучше — не медианной? Ведь тем самым формируется благоприятная мотивационная среда для установления очень низких размеров оплаты труда, дальнейшего углубления бедности в бюджетной сфере.

Вторая. Почему дифференциация 1:8 учитывает только так называемый основной персонал организации? Как следствие такой нормы — установление в штатных расписаниях окладов и ставок сотрудников (кроме которых у многих из них в общей структуре оплаты труда больше ничего и нет) ниже не только уровня прожиточного минимума, но и МРОТ.

Третья. Отдельные недостатки ЕТС перешли в новые отраслевые системы оплаты труда. Например, связанные, с одной стороны, с новыми аспектами уравниловки (часто работников бывших первых, вторых и третьих разрядов ЕТС включают в один первый профессионально-квалификационный уровень, естественно, с выплатой одинаковых вознаграждений — ставок и окладов). Кроме того, разница в оплате труда между «соседними должностями» (квалификационными уровнями, группами) по должностным окладам не достигает порога чувствительности, что может серьезно тормозить рост квалификации и профессионализма персонала, стремление получить более высокие ученые степени и научные звания. С другой стороны, усилились возможности для необоснованной завышенной дифференциации оплаты труда в учреждениях, которая теперь может достигать 50, 60 раз, а то и трехзначных цифр по должностным окладам. Руководители университетов и медицинских учреждений нередко получают общие заработки в месяц объемом 1–2 млн руб. и больше. Хотя они часто не соответствуют результатам возглавляемых ими организаций.

Многочисленные корректировки новой системы оплаты труда в бюджетных учреждениях могут спровоцировать (в хорошем смысле) и обосновать целесообразность разработки и внедрения качественно иной современной модели оплаты труда [см., например, Жуков, 2014, 13] для государственных и муниципальных учреждений. Она учтет в том числе отмеченные выше нюансы и аспекты.

Список литературы

1. Волгин Н.А., Демидов И.Ф. Эффективность системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях: новые сюжеты, исследования, методика оценки, практическая направленность // Труд и социальные отношения. 2015. №1.
2. Волгин Н.А., Демидов И.Ф. Зарплатоотдача: феномен, новая методика расчета и оценки» (на примере государственных и муниципальных учреждений) // Социальная политика и социальное партнерство. 2015. № 4.
3. <http://минобрнауки.рф/министерство/противодействие-коррупции/доходы>.
4. <http://mkrf.ru/deyatelnost/corruptciya/detail.php?ID=504243>.
5. <http://www.medkirov.ru/site/income-2013>.
6. <http://www2.brkmed.ru/article/dohody-rukovoditelej-medicinskih-organizacij/>.
7. http://minzdrav.samregion.ru/ministry/control/income_information2/2012/2012-income_information2.html.
8. <http://bus.gov.ru/public/home.html>.
9. http://files.msuc.org/FHD/Plan_fact_2013.pdf.
10. Бобков В.Н., Волгин Н.А., Курильченко Е.И. Повышение минимальных гарантий по оплате труда — задача реальная // Уровень жизни населения регионов России. 2014. №2 (192). С. 29–35.
11. Волгин Н.А. Производительность труда: главное — заинтересовать всех и создать мотивационную среду / Социальная политика и социальное партнерство. 2013. № 7. С. 5–9.
12. Волгин Н.А., Кокин Ю.П. Доходы населения и оплата труда в современной России. М.: Изд.-во РАГС, 2008.
13. Жуков А.Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования. М.: АТиСО, 2014.

References

1. Volgin N.A., Demidov I.F. Effektivnost sistemoy oplaty truda v gosudarstvennykh (munitsipalnykh) uchrezhdeniyah: novyye syuzhetyi, issledovaniya, metodika otsenki, prakticheskaya napravlennost [Effektivnost pay system in the state (municipal) institutions, new stories, research, assessment methodology, practical orientation]. *Trud i sotsialnyye otnosheniya* [Labour and Social Affairs]. 2015, I. 1..
2. Volgin N.A., Demidov I.F. «Zarplatootdacha: fenomen, novaya metodika rascheta i otsenki» (na primere gosudarstvennykh i munitsipalnykh uchrezhdeniy) [Zarplatootdacha: a phenomenon, a new method of calculation and evaluation (for example, state and municipal authorities)]. *Sotsialnaya politika i sotsialnoye partnerstvo* [Social Policy and Social Partnership]. 2015, I. 4
3. Available at: <http://minobrnauki.rf/министерство/противодействие-коррупции/доходы>
4. Available at: <http://mkrf.ru/deyatelnost/corruptciya/detail.php?ID=504243>
5. Available at: <http://www.medkirov.ru/site/income-2013>
6. Available at: <http://www2.brkmed.ru/article/dohody-rukovoditelej-medicinskih-organizacij/>
7. Available at: http://minzdrav.samregion.ru/ministry/control/income_information2/2012/2012-income_information2.html
8. Available at: <http://bus.gov.ru/public/home.html>
9. Available at: http://files.msuc.org/FHD/Plan_fact_2013.pdf
10. Bobkov V.N., Volgin N.A., Kurilchenko E.I. Povyishenie minimalnykh garantiy po oplate truda – zadacha realnaya [Raising the minimum guarantees on wages - a real problem]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 2 (192), pp. 29-35.
11. Volgin N.A. Proizvoditelnost truda: glavnoe – zainteresovat vseh i sozdat motivatsionnyuyu sredu [Productivity: the main thing - to interest everyone and create a motivational environment]. *Sotsialnaya politika i sotsialnoye partnerstvo* [Social Policy and Social Partnership]. 2013, I. 7, pp. 5-9.
12. Volgin N.A. Kokin Yu.P. *Dohodyi naseleniya i oplata truda v sovremennoy Rossii* [Incomes and wages in modern Russia]. Moscow, RAGS Publ., 2008.
13. Zhukov A.L. *Regulirovanie zarabotnoy platyi: sovremennyye tendentsii i puti reformirovaniya* [Regulation of Wages: current trends and ways to reform]. Moscow, ID «ATiSO» Publ., 2014.

Социально-исторический аспект доходности человеческого капитала в России

Sociohistorical Aspect of Profitability of Human Capital in Russia

Получено 17.02.2015 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 331.161

DOI: 10.12737/11488

ОВСЯННИКОВ А.С.

аспирант Тульского государственного педагогического университета им. Л.Н. Толстого
300000, Тульская область, г. Тула, просп. Ленина, д. 125
E-mail: ol_1961@mail.ru

OVSYANNIKOV A.S.

Postgraduate Student, Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University
125, pr. Lenina, Tula, Tula region, 300000, Russia
E-mail: ol_1961@mail.ru

Аннотация

Предмет исследования. Человеческий капитал.

Эмпирическая сторона предмета. Основана на обработке данных Росстата об уровне образования и заработной платы во всех субъектах Российской Федерации.

Теоретические положения. Основные теоретические положения статьи связаны с выявлением институциональных факторов, ведущих к низкой доходности человеческого капитала в современной России.

Цель работы. Изучение влияния институциональных условий на доходность человеческого капитала.

Результат. В статье представлены результаты исследования доходности человеческого капитала в зависимости от уровня образования в различных регионах России.

Ключевые слова: человеческий капитал, образование, аскетизм, уравнительность в оплате труда, теневая экономика, бюрократия.

Abstract

Subject of the Study. Human capital.

The Empirical side of the Subject is based on the Rosstat data processing on the level of education and wages in all the regions of the Russian Federation.

Theoretical Positions. The main theoretical aspects of the article are related to the identification of institutional factors leading to low profitability of human capital in Russia today.

Purpose of the work. Studying the influence of institutional conditions on profitability of human capital.

Result. The article presents the results of a studying profitability of human capital depending on the level of education in various regions of Russia.

Keywords: human capital, education, asceticism, equal pay, shadow economy, bureaucracy.

1. Введение. Проблема доходности человеческого капитала в России

В последние годы в исследованиях российских экономистов (Добрынина А.И., Капелюшникова Р.И., Корицкого А.В., Корчагина Ю.А. и др.) большое внимание уделено изучению человеческого капитала. Это направление в экономической науке возникло в середине XX в. в работах С. Кузнецца, Г. Беккера, Т. Шульца, Дж. Мида и др. До начала рыночных реформ в советской экономике исследования в области человеческого капитала не проводились. Это было связано с тем, что в основе концепции человеческого капитала лежал принцип рыночной экономики и свободного человека, самостоятельно выбирающего сферу приложения своего труда и способ получения необходимых ему знаний и умений.

Правда, необходимо отметить, что в 1970-х годах вызов американскому обществу бросила книга Р. Фогеля и С. Энгермана «Время на кресте» [Fogel,

1974, 18]. Одним из главных ее открытий стало доказательство высокой сравнительной эффективности рабовладельческих хозяйств Юга, превосходящей эффективность свободных от рабского труда форм хозяйствования. С точки зрения анализа доходности человеческого капитала авторы отметили, что инвестиции в рабов имели высокую норму окупаемости, а потому рабовладельцы держали рабов в первую очередь именно для извлечения прибыли. Тем не менее они считали неприемлемым рабство по этическим причинам.

Особенностью России был длительный период крепостничества, который, как отмечал В.О. Ключевский, наложил глубокий негативный отпечаток на последующее развитие государства [Ключевский, 2005, 4, с. 443]. Только поражение в Крымской войне и смерть Николая I в 1855 г. привели к его отмене в 1861 г.

В XX в. в период коллективизации крестьяне превратились в работников колхозов и совхозов

на государственной земле, оказавшись если не крепостными, то людьми явно несвободными. Другой формой принудительного труда в СССР стала бесплатная работа заключенных в лагерях. Эти обстоятельства говорят о причинах отсутствия в нашей стране на протяжении длительного периода времени интереса к проблемам «человеческого капитала».

Выполненное по данным Росстата за 2001–2012 гг. исследование зависимости доходности человеческого капитала от уровня образования показало, что внутри региона существует прямая зависимость между уровнем образования и уровнем заработной платы: чем выше образование, тем выше заработная плата. Однако при оценке общероссийских данных эта зависимость не подтвердилась. Было выявлено расхождение между теоретическим уровнем средней заработной платы, рассчитанной исходя из уровня образования в регионе, и фактическим уровнем средней заработной платы в нем. В табл. 1 показано распределение регионов в соответствии с величиной отклонения средней заработной платы, рассчитанной в зависимости от уровня образования, от фактической ее величины по данным за 2009 г. Этот год был выбран как показательный в связи с выходом страны из кризиса и снижением уровня инфляции на 4,5% по сравнению с 2008 г.

Анализ показал, что только в 14 регионах уровень средней заработной платы в регионе соответствовал уровню образования, в 45 регионах фактическая средняя заработная плата была ниже теоретической, а в 21 регионе, наоборот, выше. В 16 регионах отклонение фактической средней заработной платы в большую сторону обусловлено географическим фактором: относятся к Северу, Сибири и Дальнему Востоку.

Таким образом, можно наблюдать тенденцию к снижению доходности человеческого капитала по сравнению с существующим уровнем образования. Причины этого явления могут быть различными. Однако массовый характер явления свидетельствует о его глубине и устойчивости. В связи с этим нам представляется целесообраз-

ным изучить социально-исторические аспекты низкой доходности человеческого капитала в нашей стране.

2. Принципы аскетизма и уравнительности в оплате труда

В 1917 г. под лозунгом освобождения рабочего класса в России произошел возврат к разновидности феодального строя, в котором вся полнота власти принадлежала государству. Маркс такой способ называл азиатским. Выступая идеологом освобождения трудового народа и защитником пролетариата, Ленин, тем не менее, в августе 1917 г., накануне Октябрьской революции, считал, что рабочие глубоко развращены капитализмом [Ленин, 1976, 6, с. 103]. В первых своих работах после Октября он выдвигает идеи уравнительности и сосредоточения всех ресурсов экономики в руках государства. Одновременно Ленин был готов «прибегнуть к старому, буржуазному средству и согласиться на очень высокую оплату «услуг» крупнейших из буржуазных специалистов» [Ленин, 1976, 7, с. 12]. Эту меру он считал компромиссной, принципиально полагая, что заработная плата служащих должна быть сведена «к уровню платы среднего рабочего». В постановлении СНК от 18 ноября (1 декабря) 1917 г. «О размерах вознаграждения народных комиссаров и высших служащих и чиновников» установлены оклады высших служащих примерно на уровне среднего заработка рабочего. Люди с хорошим образованием и высокой профессиональной подготовкой, имеющие по этой причине высокие доходы, воспринимались большевиками как противники социалистического строя.

При этом Ленин считал, что «русский человек — плохой работник по сравнению с передовыми нациями. И это не могло быть иначе при режиме царизма и живости остатков крепостного права», — писал он [Ленин, 1976, 7, с. 22]. Но вместо развития свободного общества, которое

Таблица 1

Группировка регионов России по соответствию фактической заработной платы и расчетной (соответствующей уровню образования)

Группа регионов	Число регионов	Показатель отклонения, %	Диапазон заработной платы, руб.	
			min	max
Высокое занижение заработной платы	10	Менее -30	9125,3	14 417,6
Умеренное занижение заработной платы	16	От -15 до -30	10 477,0	34 773,0
Малое занижение заработной платы	19	От -5 до -15	10 831,5	33 358,0
Соответствие образованию	14	От -5 до +5	10 777,4	19 340,0
Малое завышение заработной платы	11	От +5 до +15	13 075,4	23 341,8
Умеренное завышение заработной платы	5	От +15 до +30	18 997,4	26 591,7
Высокое завышение заработной платы	5	Свыше +30	16 154,6	42 533,9

в России могло быть только буржуазным, он провозгласил диктатуру пролетариата и повернул страну в новый феодализм, в азиатский способ производства. Путь к социализму он видел в создании «государственного капитализма» [Ленин, 1976, 7, с. 56].

Его призыв к построению государственного капитализма осуществился. Это отметил еще в 1930-е годы Н. Лосский: «Под видом коммунизма в советской России осуществлен на самом деле деспотический государственный капитализм, система капитализма наиболее страшная потому, что при ней множество конкурирующих капиталистов заменяются одним капиталистом, от эксплуататорской тирании которого уйти никуда нельзя, потому что он обладает всеми средствами государственного принуждения» [Лосский, 1932, 8, с. 57].

Принцип монополии (занижение цены) в оплате труда в СССР стал основой социалистического хозяйства. Социалистическая индустриализация строилась на резком ограничении потребления населения и принудительном накоплении для инвестирования в промышленность. По этому поводу следует упомянуть работу лорда Лодерделя «Исследование о природе и происхождения общественного богатства» (1804 г.), в которой он писал, что прямое изъятие денег, «которые в ином случае были бы израсходованы на «товары и услуги», разорили бы страну» [Цит. по: Хансен, 1997, 15, с. 26]. Опыт социалистической экономики, безусловно, подтвердил прозорливость лорда Лодерделя.

3. Человеческий капитал и его доходность в СССР

В условиях социализма идеи уравнительности и социальной однородности общества обосновывались теоретически и идеологически. Однако уже в 1922 г. российский экономист Борис Бруцкус показал античеловеческий характер доктрины коммунизма, при котором люди бесплатно должны работать на все общество. За вывеской социалистического государства Бруцкус видел сложившиеся в нем подавление личности и фальшивое воспевание альтруистического характера труда [Бруцкус, 1990, 2, с. 97].

Философ, экономист и священник С.Н. Булгаков писал об аскетизме средневековой феодальной культуры Европы, отмечая при этом, что «фундамент европейской культуры заложен трудом аскетов» и что современный «экономический человек», стремящийся своим трудом получить наибольшую выгоду и достичь наибольшего богатства, в средние века был немислимим [Булга-

ков, 2007, 3, с. 146]. Это подтверждает связь идеологии большевизма и средневековой Европы, выразившейся в возврате России после Октябрьской революции к новому феодализму.

Важно отметить, что непосредственно после революции рабочий класс России выступил против диктатуры пролетариата большевиков, за которой скрывалось их стремление получить властную монополию. Один из самых мощных рабочих профсоюзов — профсоюз железнодорожников — выступил за создание коалиции левых социалистических партий. Его поддержали и другие профсоюзы. Это был не только протест рабочего класса против узурпации власти большевиками, но и понимание рабочими, что этот путь ведет к гражданской войне [16]. Протест организованных рабочих был подавлен. С 1917 по 1920 г. рабочее движение было уничтожено, многие его лидеры арестованы и даже расстреляны. Бывший соратник Ленина Ю.О. Мартов писал 26 марта 1920 г. об обвинении профсоюзов в Киеве в содействии Деникину. Поводом для обвинения стал меморандум профсоюзам Европы, в котором содержалась критика большевистского режима [Мартов, 2014, 9, с. 82]. Вся дальнейшая история взаимоотношений коммунистической власти и рабочих свелась к подачкам и урезанию реальных прав рабочих. Рабочий класс как политическая сила в России практически исчез.

Следует подчеркнуть, что впоследствии большевики отказались от уравнительности и никогда руководство страны не получало жалование на уровне среднего рабочего, хотя идеологи коммунизма воспевали бескорыстный труд на благо родины. Необходимо признать, что низкая дифференциация доходов населения в СССР — явление вполне закономерное, в условиях всеобщего огосударствления иначе не могло быть. Для «зрелого и развитого» социализма был характерен общий низкий размер дифференциации доходов и одновременно невысокий уровень благосостояния населения. Это положение уравнительной бедности, когда большинство населения удовлетворяло значительную часть своих нужд не за счет купли-продажи, а через бесплатное (относительно бесплатное) получение услуг из фондов общественного потребления, было экономической основой социалистической системы. Бесплатными были квартиры, среднее, специальное и высшее образование и здравоохранение, дешевыми — коммунальные услуги, детские сады и пионерские лагеря. Во многом более высокий уровень потребления руководства достигался путевками в элитные санатории и дома отдыха, прикреплением к специальным лечебным учреждениям и распре-

делителям, где дефицитные продукты питания, одежда и обувь продавались по низким ценам. Однако эти «кормушки», которые люди теряли в случае снижения своего социального статуса, ни в какое сравнение не идут с доходами, которые имеют представители власти и крупного бизнеса сегодня.

Созданная в СССР система с абсолютным огосударствлением всех производственных, экономических, социальных и общественных отношений исключала вопрос о правах личности, свободе творчества и, тем более, свободе предпринимательства. Многие успехи Советской власти были достигнуты за счет привлечения к работе специалистов царской России, человеческого капитала, которых давали российские университеты и научные школы, имевшие тесные связи с мировой наукой. В условиях сталинской диктатуры судьба многих из них была трагической: их объявляли «врагами народа» и репрессировали. Многие выдающиеся советские ученые в течение нескольких лет работали, будучи заключенными. Таким образом, до смерти Сталина ни высокий уровень образования, ни научные, ни инженерно-технологические достижения личности в условиях социалистической системы не давали обладателям человеческого капитала гарантий не только для творческой и успешной работы, но и для сохранения жизни.

Зарботная плата в СССР была невысокой, она дифференцировалась по отраслям и территориям, работникам Севера и приравненных к нему районов государство устанавливало надбавки. Очень плохо оплачивался труд на селе, и не случайно, когда сельским жителям разрешили свободно перемещаться по стране, начался массовый отток молодежи из села.

Средняя зарплата в СССР в 1965 г. составляла 94 рубля, при этом среднедушевые доходы значи-

тельной части семей были невысокими. Об этом можно судить по архивной информации Госплана СССР, представленной в табл. 2. Информация эта в 1965 г. имела гриф «Секретно». Авторы материала отметили, что по уровню доходов на члена семьи в 1963 г. почти у 40% рабочих и служащих (с членами семей) доходы были ниже прожиточного минимума, более трети были малообеспеченными, т.е. имели доходы от 41 до 65 руб. в расчете на душу [16].

Сравнение уровня заработной платы в СССР в 1985 г. с уровнем заработной платы в России в 1913 г. показало, что труд до революции имел значительно более высокую цену. Так, в ценах 1985 г. профессиональный рабочий в дореволюционной России получал в месяц 2000 руб., чернорабочий — 600–700 руб., инженер — 20 000 руб. В СССР средняя зарплата неквалифицированных рабочих равнялась 100 руб., а лучшие специалисты могли получать 280–320 руб. [Сванидзе, 2014, 12, с. 18].

Система директивного планирования и управления не могла реализовать требования основного закона советской политэкономии, сформулированного И.В. Сталиным: «Обеспечение максимального удовлетворения постоянно растущих материальных и культурных потребностей всего общества путем непрерывного роста и совершенствования социалистического производства на базе высшей техники» [Сталин, 1952, 13, с. 40].

Попытка реформирования системы, связанная с именем А.Н. Косыгина, тогда Председателя Совета Министров СССР, была основана на допущении некоторых рыночных элементов в советскую экономику. Она дала очень хорошие результаты: увеличились темпы роста экономики, повысились доходы населения. Но эта модель экономики не вписывалась в рамки директивного планирования, вызвала инфляционные процессы, поскольку де-

Таблица 2

Распределение семей в РСФСР по уровню доходов в 1965 г.

Уровень дохода в расчете на члена семьи (в рублях)	В % к общей численности	% в сумме по группе
До 30 рублей	17,07	39,22
31–40 рублей	22,15	
41–50 рублей	19,32	
51–60 рублей	14,97	34,29
Итого бедные и малообеспеченные		73,51
61–70	9,13	18,19
71–80	5,37	
81–90	3,69	
91–100	2,41	
101–110	1,59	5,14
111–120	1,14	
Свыше 120	3,16	
		3,16

нежные доходы населения росли быстрее товарной массы товаров народного потребления и услуг. Запуск рыночных механизмов требовал пересмотра не только принципов управления народным хозяйством, но и идеологии, поскольку необходимо было создавать институт частной собственности, вводить свободу торговли и свободное ценообразование, как следствие — проводить политическую реформу. Чехословакия, вслед за СССР начавшая проводить экономическую реформу, попыталась пойти именно по этому пути, но в августе 1968 г. это закончилось вводом войск стран Варшавского договора. Фактически реформа в 1968 г. была остановлена, хотя официально об этом ничего не говорилось.

Плановая экономика неспособна ориентировать предприятия на обеспечение высокого качества товаров и производство их в необходимом количестве. Потребности людей постоянно росли, но сталкивались с постоянными трудностями и дефицитом. Это наложило неизгладимый отпечаток на советское общество и менталитет населения. «В советском обществе сформировалась своеобразная перевернутая социальная иерархия. В этой социальной пирамиде на вершине оказывались те, кто был ближе в распределении материальных благ, будь то дефицитный товар, талон на зубопротезирование или путевка в санаторий» [Пашин, 2012, 17, с.151]. Процветание зависело не от личных профессиональных качеств, а от места в социальной иерархии или в системе товародвижения. В условиях уравнительности доходов роль образования и профессионализма играла далеко не первостепенную роль, значительно важнее были личные связи, вхождение в номенклатуру, возможность получать дополнительные доходы от занимаемой должности.

Но были люди, осознанно стремившиеся к высокому достатку, которые создали в стране теневую, преследуемую законом экономику. В условиях запрета предпринимательства возникла и заработала система, руководимая так называемыми цеховиками. Под этим безликим определением мог подразумеваться как крупный махинатор, выдававший товарные объемы, сравнимые с планом легального предприятия, так и мелкий владелец пошивочного цеха вместимостью три швейные машинки, сегодня называемый предпринимателем.

Причиной появления экономической преступности в СССР стала полная неспособность плановой экономики удовлетворять потребности людей в товарах и услугах. Но государство, будучи не способным решать вопросы обеспечения населения товарами даже повседневного спроса, не хотело допускать деятельность предпринима-

телей. Вместо разрешения назревших проблем оно стало использовать политику «закручивания гаек»: в 1960–1961 гг. в СССР было принято 9 нормативных актов, направленных на максимальное ограничение или запрет любой негосударственной активности в экономической сфере. Указом Президиума Верховного Совета СССР 5 мая 1961 г. введена смертная казнь за хищение социалистического имущества в особо крупных размерах, а с 1 июля того же года и за спекуляцию валютными ценностями. Скандально известное дело «валютчиков» положило начало потоку судебных дел в сфере экономических преступлений, по которым вынесены смертные приговоры. Уничтожение наиболее активных людей, обладавших природной предпринимательской жилкой и не боявшихся рисковать, безусловно исключало саму мысль о понятии человеческого капитала и рассуждениях о его доходности.

Однако даже самые жестокие репрессии не могли остановить рост теневого сектора экономики, поскольку он был необходимым элементом обеспечения населения дефицитными продуктами и услугами. Более того, он создал огромные возможности личного обогащения для представителей органов государственной и хозяйственной власти. Правда, никогда в советской прессе по отношению к этому явлению не применялся термин «коррупция». Таким образом, советская экономика породила отрицательный человеческий капитал, не признающий законов, циничный и жестокий, который хотел стать легальным и действовать открыто, не опасаясь уголовного преследования.

4. О современной низкой доходности человеческого капитала в России

Когда советская система исчерпала поддержку групп интересов, она развалилась. Но при этом на новом этапе развития страны старые традиции и институты исчезнувшего государства стали вновь воспроизводиться. Анализируя проблемы низкой доходности человеческого капитала в современной России, можно говорить о существовании традиции занижения оплаты труда, которая восходит к традициям монопольного работодателя. Сегодня 33,6 млн человек, по данным Росстата, получают зарплату от государства. При этом численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в стране в сравнительно благополучном 2013 г. увеличилась до 15,9 млн человек (с 15,6 млн в 2012 г.) [Росстат, 2014, 11]. В условиях экономического

кризиса можно ожидать увеличения численности бедных.

Доля государства в экономике России, по данным журнала «Forbes», составляет 71% [10]. Но и мелкие бизнесмены находятся под постоянным контролем, который осуществляет 161 тыс. контролеров.

Исследования РБК показали, что в отличие от СССР, где средняя зарплата чиновников была на 12% ниже средней по стране (там еще помнили идеи Ленина о равенстве оплаты труда) и от нынешних США (зарплата чиновников на 3% ниже средней), в России самую высокую зарплату получает бюрократия. В западных странах заработок чиновника уровня заместителя министра составляет в среднем 3–4 зарплаты работника с высшим образованием, а в России имеется 14–15-кратное превышение [Исследование РБК, 2014, 4]. По мне-

нию директора Института экономики РАН Р. Гринберга, государство в России избыточно там, где не надо, и слабо там, где надо быть сильным, например в здравоохранении и образовании. Это отражается в параметрах бюджета: в России на развитие граждан тратится 36% бюджета, а в Германии или Норвегии — более 50% [Арсюхин, 1].

Привязка в России средней заработной платы врачей и учителей к среднему уровню заработной платы по региону вызвало перетекание этих специалистов из сел и небольших городов и поселков в крупные города и мегаполисы, из более бедных регионов в более богатые. На практике это привело к деградации человеческого капитала в регионах: чем беднее регион, тем ниже в нем зарплата специалиста. Выполненное нами исследование объективно подтверждает обоснованность этого вывода.

Список литературы

1. Арсюхин Е. Зачем России 33 миллиона бюджетников и чиновников? // <http://www.kp.ru/daily/26032.4/2948855/>.
2. Бруцкус Б.Д. Социалистическое хозяйство (теоретические мысли по поводу русского опыта) // Вопросы экономики. 1990. № 8. С. 131–151; № 9. С. 153–158; № 10. С. 90–103.
3. Булгаков С.Н. История экономических и социальных учений. М.: Астрель, 2007.
4. Исследование РБК: сколько в России чиновников и много ли они зарабатывают // <http://top.rbc.ru/economics/15/10/2014/>.
5. Ключевский В.О. Русская история. М.: Эксмо, 2005.
6. Ленин В.И. Государство и революция. Учение марксизма о государстве и задачи пролетариата в революции. М.: Политиздат, 1976.
7. Ленин В.И. Очередные задачи Советской власти М.: Политиздат, 1976.
8. Лосский Н.О. Свобода и хозяйственная демократия // «Новый град» Прага. 1932. № 3. С. 54–59.
9. Мартюв Ю.О. Письма и документы. 1917–1922 / Сост. Ю.Г. Фельштинский. М.: Центрополиграф, 2014.
10. Нефтяной ВВП: как государство наращивает долю в российской экономике // <http://www.forbes.ru.06.03.2015>.
11. Росстат: Доля бедных в России превысила 11% // <http://www.vedomosti.ru/management/news/2014/04/09/>.
12. Сванидзе М., Сванидзе Н. Исторические хроники с Николаем Сванидзе 1913–1914–1915. СПб.: Амфора, 2014.
13. Сталин И.В. Экономические проблемы социализма в СССР. М.: Госполитиздат. 1952.

References

1. Arsyukhin E. *Zachem Rossii 33 milliona bjudzhetnikov i chinovnikov?* [Why did Russia Arsyukhin E. 33 million state employees and officials?]. Available at: <http://www.kp.ru/daily/26032.4/2948855/>
2. Bruckus B.D. *Socialisticheskoe hozjajstvo (Teoreticheskie mysli po povodu russkogo opyta)* [socialist economy (Theoretical thoughts on the Russian experience)]. *Voprosy jekonomiki* [Questions of economy]. 1990, I. 8, pp. 131–151, I. 9, pp. 153–158, I. 10, pp. 90–103.
3. Bulgakov S.N. *Istorija jekonomicheskij i social'nyh uchenij* [The history of economic and social teachings]. Moscow, Astrel' Publ., 2007. 988 p.
4. *Issledovanie RBK: skol'ko v Rossii chinovnikov i mnogo li oni zarabatyvajut* [Study of RBC: how many Russian officials and whether they earn a lot]. Available at: <http://top.rbc.ru/economics/15/10/2014/>
5. Ključevskij V.O. *Russkaja istorija* [Russian history]. Moscow, Izd-vo Jeksmo» Publ., 2005. 912 p.
6. Lenin V.I. *Gosudarstvo i revoljucija. Učenie marksizma o gosudarstve i zadachi proletariata v revoljucii* [The State and Revolution. The teaching of Marxism about the state and tasks of the proletariat in the revolution]. Moscow, Politizdat Publ., 1976. 160 p.
7. Lenin V.I. *Očerednye zadachi Sovetskoj vlasti* [Immediate Tasks of Soviet power]. Moscow, Politizdat Publ., 1976. 144 p.
8. Losskij N.O. *Svoboda i hozjajstvennaja demokratija* [Freedom, democracy and economic]. *Novyj grad Praga*. 1932, I. 3, pp. 54–59.
9. Martov Ju.O. *Pis'ma i dokumenty. 1917–1922. Sbornik* [Letters and documents. 1917–1922. Collection]. Moscow, ZAO Izdatel'stvo Centropoligraf Publ., 2014. 543 p.
10. *Neftjanoj VVP: kak gosudarstvo narashhivaet dolju v rossijskoj jekonomike* [Oil GDP increases as the state share in the Russian economy]. Available at: <http://www.forbes.ru.06.03.2015>.

14. <http://www.alexanderyakovlev.org/almanah/inside/almanah-doc/1015313>.
15. Хансен Э. Экономические циклы и национальный доход: Пер. с англ. // Классики кейнсианства / Р. Харрод, Э. Хансен В 2-х томах. Т. 2. М.: Экономика, 1997.
16. Чураков Д.О. Бунтующие пролетарии: Рабочий протест в Советской России (1917–1930 гг.). М.: Вече, 2007.
17. Экономическая преступность в СССР: от Хрущева до Горбачева: проблемы детерминации, масштабы, формы и особенности государственного противодействия. Курск, 2012.
18. Fogel R.W., Engerman S.L. Time on the Cross: the Economics of American Negro Slavery. Boston, 1974.
11. Rosstat: Dolja bednyh v Rossii prevysila 11% [Rosstat: The share of the poor in Russia exceeded 11%]. <http://www.vedomosti.ru/management/news/2014/04/09/>
12. Svanidze M., Svanidze N. *Istoricheskie hroniki s Nikolaem Svanidze 1913-1914-1915* [historical chronicles with Nikolai Svanidze 1913-1914-1915]. St. Peterburgs, ZAO «Torgovo-izdatel'skij dom «Amfora» Publ., 2014. 63 p.
13. Stalin I.V. *Ekonomicheskie problemy sotsializma v SSSR* [Economic problems of socialism in the USSR]. Moscow, Gospolitizdat Publ. 1952. 96 p.
14. Available at: <http://www.alexanderyakovlev.org/almanah/inside/almanah-doc/1015313>
15. Khansen E. *Ekonomicheskie tsikly i natsional'nyy dokhod* [Cycles and National Income]. V. 2. Moscow, Ekonomika Publ., 1997. 437 p.
16. Churakov D.O. *Buntuyushchie proletarii: Rabochiy protest v Sovetskoy Rossii (1917-1930 gg.)* [Rebellious proletarians: workers protest in Soviet Russia (1917-1930 gg.)]. Moscow, Veche Publ., 2007. 368 p.
17. *Ekonomicheskaya prestupnost' v SSSR: ot Khrushcheva do Gorbacheva: problemy determinatsii, masshtaby, formy i osobennosti gosudarstvennogo protivodeystviya* [Economic crime in the Soviet Union, from Khrushchev to Gorbachev: the problem determination, scale, shape and characteristics of the state counter]. Kursk, 2012. 371 p.
18. Fogel R.W., Engerman S.L, Time on the Cross: the Economics of American Negro Slavery. Boston, 1974.

Региональные аспекты доходности человеческого капитала в России

Regional Aspects of Profitability of Human Capital in Russia

Получено 17.02.2015 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 331.161

DOI: 10.12737/11489

ОВСЯННИКОВ А.С.

аспирант Тульского государственного педагогического университета им. Л.Н. Толстого
300000, Тульская область, г. Тула, просп. Ленина, д. 125
E-mail: ol_1961@mail.ru

OVSYANNIKOV A.S.

Postgraduate Student, Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University
125, pr. Lenina, Tula, Tula region, 300000, Russia
E-mail: ol_1961@mail.ru

Аннотация

Объект исследования. Доходность человеческого капитала.
Эмпирическая сторона предмета. Основана на обработке данных Росстата об уровне образования и заработной платы во всех субъектах Российской Федерации.

Цель работы. Изучение региональных факторов, влияющих на доходность человеческого капитала. Рассмотрены проблемы бедности населения в современной России.

Результат. В статье представлены результаты исследования доходности человеческого капитала в зависимости от уровня образования в различных регионах России.

Ключевые слова: доходность человеческого капитала, образование, зарплата, регионы России, проблема бедности.

Abstract

The Object of the Study. Profitability of human capital.

The Empirical Side of the Subject is based on the Rosstat data processing on the level of education and wages in all regions of the Russian Federation.

Purpose of the work. Studying regional factors affecting the profitability of human capital. The problems of poverty in contemporary Russia have been considered.

Result. The article presents the results of studying profitability of human capital depending on the level of education in various regions of Russia.

Keywords: human capital profitability, education, equal pay, regions of Russia, poverty problems.

1. Исследования доходности человеческого капитала на основе статистики

Сегодня человеческий фактор становится основой роста экономики и улучшения качества жизни. Как отметил Ю. Корчагин, человеческий капитал является важнейшим фактором развития страны, образующим его национальное богатство [Корчагин, 2011, 5]. В основе оценки доходности лежит качество жизни людей и их интеллектуального развития.

Проведенные нами исследования базируются на социально-экономических показателях по регионам России с 2001 по 2012 г., взятых с сайта

Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации (Росстата) [Регионы России. Социально-экономические показатели 2002–2013, 2013, 11]. В ходе исследования ставилась задача выяснить, насколько уровень доходов населения в регионах России зависит от уровня его образования. Для обобщения статистических данных за разные годы в основу анализа введен показатель срока обучения для различных видов образования, отраженный в табл. 1.

Неполное высшее образование имеют лица, окончившие 2 или 3 курса вуза и прекратившие обучение. В соответствии с Общероссийским классификатором информации о населении (ОКИН),

Таблица 1

Показатели срока обучения

	Высшее профессиональное V4	Неполное высшее V5	Среднее профессиональное V6	Начальное профессиональное V7	Среднее полное (общее) V8	Основное общее V9	Не имеют основного общего V10
До 2006 г.	15	12.5	12	11	10	8	4
С 2007 г.	16	13.5	13	12	11	9	4

в трудовой книжке может быть сделана запись о неполном высшем образовании, если человек представит соответствующий документ» [Кадровый портал, 2015, 4]. Из этого следует, что среднее время обучения в вузе у человека с незаконченным высшим образованием можно принять равным 2,5 года.

Проведенное нами исследование имеет ряд ограничений, связанных с характером используемой статистической информации. Единицей исследования выступает регион — субъект Российской Федерации. Все субъекты исследования различаются по размерам территории, численности населения и характеру размещения населения внутри субъекта. Для более глубокого изучения зависимости человеческого капитала от уровня образования нужно проводить специальные внутрирегиональные исследования. Тем не менее даже при названных ограничениях проводимое исследование позволяет получить интересные результаты. Следует также иметь в виду, что в исследовании не учитывается качественный уровень образования.

Для обработки статистических данных была использована специализированная среда программирования γ с интерфейсом командной строки. Она намного превосходит возможности таких оконно-кнопочных неспециализированных программ, как MS Excel, Gnumeric, OpenOffice.org Calc, и специализированных программ STATISTICA, STADIA, PAST, SPSS, MiniTab, StatGraphics, а также программ с интерфейсом командной строки SAS, Stata, SYSTAT, S-Plus. Эта программа имеет два главных преимущества: высокая гибкость и свободный код. «Гибкость позволяет создавать приложения (пакеты) практически на любой случай жизни. Нет, кажется, ни одного метода современного статистического анализа, который бы не был сейчас представлен в γ . Свободный код дает возможность разобраться, как именно происходит анализ» [Шипунов, Балдин, 2014, 12].

В ходе исследования были созданы таблицы, в которых статистические данные Росстата были распределены по 12 папкам так, что в каждой папке содержатся данные за один какой-то определенный год, с 2001 по 2012 г. Эти данные, в свою очередь, распределены между 80 регионами. Таким образом, получаются 12 таблиц, состоящих из 80 строк по количеству регионов и 10 столбцов, которые отвечают случайным величинам V_1, \dots, V_{10} . В них:

- V_1 — стоимость основных фондов отраслей экономики (по полной учетной стоимости; миллионов рублей);

- V_2 — среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работающих в экономике (рублей);
- V_3 — среднегодовая численность занятых в экономике (тысяч человек);
- V_4 – V_{10} — распределение занятых по уровню образования.

В результате построения таблиц получено два принципиально разных ряда:

- первый тип — временной — с 2001 по 2012 г.;
- второй тип — территориальный, отражающий переход от одного региона в другой в рамках одного года.

На основании полученных рядов в дальнейшем проведено исследование доходности человеческого капитала с помощью функции Кобба — Дугласа.

Как отметила В. Богатырева, рост капиталовложений в НИОКР и инвестиции в человеческий капитал являются основными факторами экономического роста [Богатырева, 2013, 2, с. 62]. В долгосрочной перспективе лучшие возможности для роста имеют государства, которые обладают наилучшими ресурсами человеческого капитала.

2. Результаты исследования доходности человеческого капитала по регионам

Выполненные нами исследования показали, что при изучении временных рядов по России в целом не обнаружено тесной связи между уровнем образования и размером платы за труд. И наоборот, за исключением 2006 и 2007 гг., видна связь заработной платы с фондовооруженностью региона. Коэффициенты корреляции по этим параметрам представлены в табл. 2.

Зависимость зарплаты от фондовооруженности и аномалии 2006 и 2007 гг. мы не рассматривали, так как это не было целью нашего исследования. В качестве гипотезы для желающих исследовать падение зависимости в эти годы можно предположить, что в этом периоде имел место рост доходов населения в регионах с низкой фондовооруженностью.

При изучении зависимости уровня заработной платы от уровня образования выявлено два важных, на наш взгляд, тренда. Во-первых, при анализе уровня заработной платы в рамках каждого отдельного региона зависимость зарплаты от уровня образования прослеживается во всех регионах (чем выше уровень образования, тем выше заработная плата). Во-вторых, от этой идеальной картины не остается и следа, когда мы переходим из одного региона в другой. Очевидно, есть более мощный фактор или факторы, чем уровень обра-

Таблица 2

Коэффициенты корреляции

Год	Значения коэффициента корреляции уровня зарплаты и	
	образования	фондовооруженности
2001	0,387	0,742
2002	0,328	0,718
2003	0,339	0,712
2004	0,224	0,731
2005	0,265	0,748
2006	0,417	0,481
2007	0,342	0,260
2008	0,268	0,710
2009	0,248	0,718
2010	0,311	0,758
2011	0,310	0,761
2012	0,215	0,763

зования, оказывающие более сильное воздействие на заработную плату.

Для более полного объяснения существа проблемы взаимосвязи заработной платы с уровнем образования нами были рассчитаны теоретические уровни заработной платы исходя из уровня образования, которые затем были сопоставлены с фактическими уровнями зарплаты за исследуемый год. В качестве года исследования был выбран 2009-й, поскольку в этот период экономика страны вышла из кризиса и существенно понизился уровень инфляции, хотя принципиального выбора года на результат исследования влияния не имел. Данные исследования представлены в табл. 3. С целью экономии места приведена только часть данных. Все регионы по величине относительного отклонения разделены на семь групп. Группировка их представлена в табл. 4. В составе каждой группы выделены три подгруппы в зависимости от величины отклонения расчетной заработной платы, рассчитанной от фактического уровня образования в регионе, от фактической средней зарплаты по модулю: свыше 30% — высокий, от 15 до 30% — умеренный и от 5 до 15% — малый уровень отклонения.

Группа 1. Регионы с соответствием заработной платы расчетному уровню, определенному с учетом уровня образования. В группе представлены регионы, в которых величина отклонений по модулю не превышала 5%. С экономической точки зрения это означало, что фактическая средняя зарплата в регионе соответствует расчетной по уровню образования. Таких регионов оказалось 14. В их число вошли: Воронежская и Калужская области (Центральный ФО); Астраханская область (Южный ФО); Новгородская область (Северо-Западный ФО); Кабардино-Балкарская и Карачаево-Черкесская республики и Ставропольский

край (Северокавказский ФО); Республика Башкортостан и Нижегородская область (Приволжский ФО); Свердловская область (Уральский ФО); Республика Бурятия, Забайкальский край, Кемеровская и Томская области (Сибирский ФО). Следует отметить, что в этой группе не оказалось ни одного региона Дальневосточного федерального округа. При этом наименьший уровень зарплаты был в Астраханской области — 10 777,4 рубля (отклонение +1,0%), а наивысший — в Томской области — 19 340,0 рублей (-2,2%).

Группа 2. Регионы, в которых имеется превышение фактической средней зарплаты по сравнению с расчетной. В подгруппы с высоким (свыше +30%) и умеренным (от +15 до +30%) отклонением вошло по 5 регионов. В группе с наибольшим отклонением оказались Республика Тыва, Камчатка, Сахалин, Магадан и Чукотка (перечислены в порядке возрастания величины фактической средней зарплаты). В группе с умеренным отклонением — Приморский и Красноярский края, город Санкт-Петербург, Якутия и Мурманская область. Среди этих десяти территорий только Санкт-Петербург не относится к районам Сибири, Дальнего Востока и Крайнего Севера.

В третьей подгруппе с относительно небольшими отклонениями зарплаты в большую сторону оказалось 11 регионов. Из них 4 субъекта из Сибирского ФО (Омская, Новосибирская и Иркутская области и Республика Алтай); 2 субъекта из Дальневосточного ФО (Амурская область и Хабаровский край) и 1 субъект из Северо-Западного ФО (Республика Карелия). Все эти субъекты также можно отнести к районам Сибири, Дальнего Востока и Крайнего Севера. Кроме них, в группе еще четыре региона из Центрального федерального округа — Московская (+7,0%), Тульская (+7,6%) и Владимирская (+10,6%) области, а также

ЭКОНОМИКА РЕГИОНОВ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Таблица 3

Сопоставление теоретической зарплаты (рассчитанной по уровню образования) с фактической зарплатой в 2009 г. по регионам

Регион	Средняя заработная плата		Отклонение	
	фактическая	расчетная	абсолютное «2» — «3»	относительное в % «4» / «2» x 100
1	2	3	4	5
Белгородская область	14 061,0	15 448,8	-1387,8	-9,9
Брянская область	10 950,7	12 557,9	-1607,2	-14,7
Владимирская область	13 131,2	11 737,3	1393,9	10,6
Ивановская область	11 487,9	12 402,3	-914,4	-8,0
Калужская область	15 411,1	14 694,2	716,9	4,7
Рязанская область	13 439,5	17 708,4	-4268,9	-31,8
Тульская область	14 338,3	13 246,0	1092,3	7,6
Ярославская область	14 417,6	19 235,2	-4817,6	-33,4
г. Москва	33 358,0	36 004,3	-2646,3	-7,9
Республика Карелия	18 394,0	17 069,1	1324,9	7,2
Республика Коми	23 685,9	25 645,2	-1959,3	-8,3
Калининградская область	16 047,9	13 934,9	2113,0	13,2
Ленинградская область	18 359,5	20 970,2	-2610,7	-14,2
Псковская область	12 631,4	13 330,9	-699,5	-5,5
г. Санкт-Петербург	23 884,4	18 672,7	5211,7	21,8
Республика Калмыкия	9125,3	12 476,8	-3351,5	-36,7
Краснодарский край	10 957,6	16 040,5	-5082,9	-46,4
Волгоградская область	10 848,7	17 430,4	-6581,7	-60,7
Республика Дагестан	10 831,5	11 634,8	-803,3	-7,4
Ставропольский край	13 882,5	13 874,7	7,8	0,1
Республика Марий Эл	11 374,4	13 562,4	-2188,0	-19,2
Чувашская Республика	11 529,0	15 445,9	-3916,9	-34,0
Пермский край	15 227,6	18 456,5	-3228,9	-21,2
Курганская область	11 942,0	15934,0	-3992,0	-33,4
Свердловская область	17 336,3	16 969,8	366,5	2,1
Тюменская область	34 773,0	43 835,0	-9062,0	-26,1
Республика Тыва	16 154,6	9267,4	6887,2	42,6
Алтайский край	10 871,6	12 617,1	-1745,5	-16,1
Красноярский край	20 277,	16 058,6	4218,4	20,8
Томская область	19 340,0	19 769,5	-429,5	-2,2
Республика Саха (Якутия)	26 532,6	20 561,5	5971,1	22,5
Камчатский край	31 569,9	18 421,2	13 148,7	41,6
Магаданская область	32 656,5	21 301,8	11 354,7	34,8
Чукотский автономный округ	42 533,9	21 345,3	21 188,6	49,8

Таблица 4

Группировка регионов России по соответствию фактической зарплаты и расчетной (соответствующей уровню образования)

Группировка регионов по соответствию уровня зарплаты уровню образования	Число регионов	Показатель отклонения, %	Диапазон зарплаты, руб.	
			min	max
1. Соответствие образованию	14	От -5 до +5	10 777,4	19 340,0
2. Регионы, где фактическая средняя зарплата выше расчетной величины				
2.1. Малое занижение	19	От -5 до -15	10 831,5	33 358,0
2.2. Умеренное занижение	16	От -15 до -30	10 477,0	34 773,0
2.3. Высокое занижение	10	Менее -30	9125,3	14 417,6
3. Регионы, где фактическая средняя зарплата выше расчетной величины				
3.1. Малое превышение	11	От +5 до +15	13 075,4	23 341,8
3.2. Умеренное превышение	5	От +15 до +30	18 997,4	26 591,7
3.3. Высокое превышение	5	Свыше +30	16 154,6	42 533,9

Калининградская область (+13,2%). В скобках показано превышение фактической средней заработной платы по сравнению с расчетной. Причины этих отклонений, по-видимому, различны. Калининградская область в силу географического положения имеет развитую торговлю с европейскими странами и льготные экономические условия. Владимирская и Тульская области имеют хорошо развитую промышленную базу, которая не потеряла свой потенциал в процессе структурной перестройки экономики в период реформ. Наконец, Московская область из-за близости к Москве не может платить более низкую зарплату в силу конкуренции на рынке труда, поэтому в ней самый высокий уровень заработной платы — 23 342 рубля. Самый низкий уровень — в Республике Алтай (13 075 руб.).

Регионы, в которых заработная плата оказалась ниже расчетной. В первой группе с относительно невысоким занижением фактической средней заработной платы от расчетного значения (от -5 до -15%) оказалось 19 регионов, в том числе город Москва. В Москве фактический уровень средней заработной платы составлял 33 358 руб., что оказалось на 7,9% ниже расчетной величины, хотя по абсолютному значению средняя зарплата по Москве находится на третьем месте среди 80 субъектов РФ. Она превосходит зарплату в Магаданской области и на Сахалине, уступая лишь Чукотке и немного Тюмени. Наличие в Москве большого числа высокообразованных специалистов ведет к высокому расчетному уровню заработной платы. Тем не менее фактическая средняя заработная плата в Москве оказалась ниже расчетного уровня, равного 36 004 руб. В этой подгруппе самая низкая зарплата (10 831,5 руб.) была в Республике Дагестан из Северокавказского федерального округа. Остальные регионы распределились по федеральным округам следующим образом.

- Центральный федеральный округ — 5 субъектов: Белгородская, Брянская, Ивановская, Курская и Орловская области. При этом наименьший уровень заработной платы был в Брянской области (10 951 руб.), а наибольший — в Белгородской (14 061 руб.).
- Северо-Западный федеральный округ — 5 субъектов: Республика Коми и Архангельская, Вологодская, Ленинградская и Псковская области. Минимальная зарплата зафиксирована в Псковской области (12 631 руб.), наибольшая — в Республике Коми (23 686 руб.).
- Приволжский федеральный округ — 5 субъектов: Удмуртская республика и Кировская, Оренбургская, Пензенская и Ульяновская области. Минимальная зарплата в Кировской

области (12 054 руб.), максимальная — в Оренбургской области (13 520 руб.).

- По одному субъекту оказалось в Сибирском и Дальневосточном округах: Республика Хакасия (зарплата 16 212 руб.) и Еврейский автономный округ (16 890 руб.).

В целом в этой группе, при исключении из нее города Москвы, прослеживается рост средней заработной платы с юга на север и с запада на восток.

Рассмотрим вторую подгруппу с умеренным снижением фактической заработной платы относительно расчетной (в интервале от -15% до -30%). В ней оказалось 16 субъектов — 5 субъектов из Приволжского ФО (Республики Марий Эл и Татарстан, Пермский край, Самарская и Саратовская области); по 3 субъекта из Центрального ФО (Липецкая, Тверская и Смоленская области) и Северокавказского ФО (республики Ингушетия, Северная Осетия (Алания) и Чеченская); по 2 субъекта из Южного ФО: (Республика Адыгея и Ростовская область) и Уральского ФО (Тюменская и Челябинская область); 1 субъект из Сибирского ФО — Алтайский край.

Минимальный уровень средней заработной платы (16-е место) отмечен в Ростовской области (10 477 руб.). У находящегося на противоположном фланге (2-е место) Пермского края она равна 15 228 руб., а максимальный уровень заработной платы (1-е место) в Тюменской области (34 773 руб.). Следует отметить, что, хотя уровень средней заработной платы в Тюмени находится на втором месте по России и превосходит среднюю зарплату Москвы, она на 26,1% ниже расчетной, определенной по уровню образования в размере 43 835 руб.

В третьей подгруппе с большим снижением фактической заработной платы (от -30%) оказалось 10 регионов. Из Центрального ФО — 4 субъекта (Костромская, Рязанская, Тамбовская и Ярославская области); из Южного ФО — 3 субъекта (Республика Калмыкия, Краснодарский край и Волгоградская область); из Приволжского ФО — 2 субъекта (Республики Мордовия и Чувашия) и из Уральского ФО — Курганская область. При этом самая низкая зарплата в подгруппе — в Калмыкии (9125 руб.), самая высокая — в Ярославской области (14 418 руб.). Максимальное отрицательное отклонение фактической заработной платы от расчетного значения — в Волгоградской области (-60,7%).

3. Анализ полученных результатов

Выполненное исследование показало, что наибольшее влияние на уровень заработной платы оказывает принадлежность региона к районам

Сибири, Дальнего Востока и Крайнего Севера. В целом для России характерно занижение цены труда. Это явление связано с традициями низкой заработной платы, идущими еще из СССР. Давно было замечено, что советская бюрократия могла не думать о качестве труда и качестве жизни и поддерживать монополистически низкую цену труда, что в конечном счете и привело социалистическую систему хозяйствования к краху [Пагис, 2003, 8, с. 236]. Отмечалось, что многие сегодняшние беды страны кроются в институциональных особенностях России, в течение длительного времени пребывавшей в условиях рабства [Овсянников, Пагис, 2014, 7, с. 155]. Попытки выйти из этого состояния постоянно проваливались, поскольку в том или ином виде возрождался «азиатский способ производства». Этот термин в середине XIX в. предложил К. Маркс для описания формации, в основе которой лежала «высшая и единственная собственность эксплуататоров, группировавшихся вокруг восточного деспота, вокруг «высшего единства» [Маркс, 1955–1974, 6, с. 268–269]. Сто лет спустя эти идеи были развиты К.А. Витфогелем [Wittfogel, 1957, 13], указавшим на ряд специфических черт такого государства. Назовем здесь абсолютную власть государственной бюрократии, управляемой из центра, и абсолютную власть верховного правителя, возглавляющего бюрократическую иерархию, отсутствие рыночной конкуренции и частной собственности.

Сегодня вместо азиатского способа производства появился термин «политаризм», означающий производство, организованное государством на основе внеэкономического принуждения. «И в СССР, и в Российской империи, и в древних восточных обществах существовал один и тот же общественный способ производства. Однако нет тождества без различия. Индустриализм — вот что отличает неополитарный способ производства

от древнеполитарного способа производства» [Гонтога, 2014, 3, с. 118]. Это привело к тому, что «благосостояние человека в таких условиях поκειται не на личных заслугах, а на допуске к ресурсам, ренте и бюджетным потокам» [Пагис, 2013, 9, с. 24].

Исследователи из Института социологии РАН отмечают, что в современной России высокий уровень бедности. Социологи делят общество на 10 страт. Первые две страты — это люди, находящиеся за чертой бедности и у черты бедности. Таковых в России 16%. Третья и четвертая страты — россияне, балансирующие на грани бедности, и малообеспеченные — их 43%. Для четвертой страты (малообеспеченные) характерен «модальный», или наиболее типичный уровень жизни россиянина. В общей сложности эти четыре страты, представителей которых можно объединить одним словом «бедняки», составляют 59% населения страны.

И российские, и зарубежные социологи отмечают появление в России так называемой работающей бедности. В экономически развитых странах человек, имеющий легальный заработок, не может попасть в три нижние страты, в худшем случае ему грозит «малообеспеченность», у нас же он может оказаться ниже этой грани [Исследования Института социологии РАН, 2014, 10]. В аналитической записке Института социологии РАН отмечено, что среди факторов, способствующих или препятствующих попаданию работающих россиян в категорию бедных, ярко выражен фактор территориальной дифференциации рынка труда [Бедность и неравенства в современной России, 2013, 1, с. 56]. Таким образом, этот вывод, полученный социологами с использованием других методик и на базе других материалов, совпадает с нашим выводом о влиянии региональных особенностей на доходность человеческого капитала.

Список литературы

1. Бедность и неравенства в современной России: 10 лет спустя. Аналитический доклад // Институт социологии РАН. Сетевой научный журнал «Вестник института социологии». М.: // www.vestnik.isras.ru/ Доклад обнародован 20.06.2013.
2. Богатырева В.В. Финансовое управление воспроизводством человеческого капитала в инновационной экономике: теория, методология, моделирование. Новополюк: ПГУ, 2013.
3. Гонтога А.В. Постсоветский марксизм: от паралича к параллаксу // Социологические исследования № 1. 2014. С. 116–121.

References

1. Bednost i neravenstva v sovremennoy Rossii: 10 let spustya. Analiticheskiy doklad [Poverty and inequality in modern Russia: 10 years later. Analytical Report]. *Vestnik instituta sotsiologii* [Bulletin of the Institute of Sociology]. Available at: // www.vestnik.isras.ru/
2. Bogatyryova V.V. *Finansovoe upravlenie vosproizvodstvom chelovecheskogo kapitala v innovatsionnoy ekonomike: teoriya, metodologiya, modelirovanie* [Financial management reproduction of the human capital in the innovation economy: the theory, methodology, modeling]. Novopolotsk, PGU Publ., 2013. 400 p.
3. Gontoga A.V. Postsovetskiy marksizm: ot paralicha k

4. Кадровый портал КАДРОВИК.РУ. — <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=rticle&sid=9905>.
5. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал — интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. М.-Воронеж, 2011. // <http://psy.hse.ru/orgps/humancapital>.
6. Маркс К. Формы, предшествующие капиталистическому производству // К. Маркс, Ф. Энгельс, Собр. соч.: В 50 т. 2-е изд. М.: Издательство политической литературы, 1955—1974. Т. 43.
7. Овсянников А.С., Пагис Я.И. Институциональные основы доходности человеческого капитала // Социально-экономические проблемы современности: Материалы международной практической конференции. Новомосковск 24 апреля 2014 г. / Под редакцией П.А. Юдина. РХТУ им. Д.И. Менделеева. Новомосковский институт (филиал). Новомосковск, 2014. С. 153—156.
8. Пагис Я.И. Система государственного регулирования экономики: Учебное пособие. Тула: Тульский полиграфист, 2003.
9. Пагис Я.И. Человеческий капитал как фактор устойчивого развития страны // Гуманитарные и естественно-научные факторы решения экологических проблем и устойчивого развития: Материалы десятой международной научно-практической конференции. В 2-х ч. Новомосковск: НФ УРАО, 2013. Ч. 2. С. 18—26.
10. Исследования Института социологии РАН // <http://timursim.livejournal.com/513821.html>.
11. Регионы России. Социально-экономические показатели 2002—2013. // http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog.
12. Шипунов А.Б., Балдин Е.М., Волкова П.А., Коробейников А.И. и др. Наглядная статистика. Используем R! М.: ДМК-Пресс, 2014.
13. Wittfogel K.A. Oriental Despotism: a Comparative Study of Total Power. Yale University Press, 1957.
4. Kadrovyiy portal KADROVIK.RU. Available at: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=rticle&sid=9905>
5. Korchagin Yu.A. *Chelovecheskiy kapital — intensivnyy sotsialno-ekonomicheskiy faktor razvitiya lichnosti, ekonomiki, obschestva i gosudarstvennosti* [Human capital - intensive socio-economic factors of the individual, the economy, society and the state]. Available at: <http://psy.hse.ru/orgps/humancapital>.
6. Marks K. *Formyi, predshestvuyuschie kapitalisticheskomu proizvodstvu*. K. Marks, F. Engels [preceding capitalist production. Marx, Engels, Collected Works]. V. 43, Moscow, Publishin House of Political Literature, 1955-1974.
7. Ovsyannikov A.S., Pagis Ya.I. *Institutsionalnyie osnovyi dohodnosti chelovecheskogo kapitala* [Institutional framework profitability of human capital]. *Sotsialno-ekonomicheskie problemyi sovremennosti: Materialyi mezhdunarodnoy prakticheskoy konferentsii. Novomoskovsk 24 aprelya 2014g.* [Socio-economic problems of the present: Materials of the international conference]. Novomoskovsk, 2014, pp. 153-156.
8. Pagis Ya.I. *Sistema gosudarstvennogo regulirovaniya ekonomiki* [The system of state regulation of the economy]. Tula, Tulskiy poligrafist Publ., 2003. 268 p.
9. Pagis Ya.I. *Chelovecheskiy kapital kak faktor ustoychivogo razvitiya strany* [Human capital as a factor of sustainable development]. *Gumanitarnyye i estestvennonauchnyie faktoryi resheniya ekologicheskikh problem i ustoychivogo razvitiya: Materialyi desyatoy mezhdunarodnoy nauchno - prakticheskoy konferentsii.* [Humanities and natural factors of environmental issues and sustainable development: Proceedings of the Tenth International scientific - practical conference]. Novomoskovsk, NF URAO Publ., 2013, pp. 18-26
10. *59% naseleniya Rossii — bednyaki. Issledovaniya Instituta sotsiologii RAN* [Research Institute of Sociology]. Available at: <http://timursim.livejournal.com/513821.html>
11. *Regionyi Rossii. Sotsialno-ekonomicheskie pokazateli 2002-2013.* [Regions of Russia. Socio-economic indicators 2002-2013]. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog
12. Shipunov A.B., Baldin. E.M., Volkova P.A., Korobeynikov A.I., Nazarova S.A., Petrov. S.V. *Naglyadnaya statistika* [Transparent statistics]. Moscow, DMK-Press Publ., 2014
13. Wittfogel K.A. Oriental Despotism: a Comparative Study of Total Power. Yale University Press, 1957

Гендерные различия в стимулировании рынком труда инновационных компонент человеческого капитала

Gender Differences in Stimulating Innovative Components of Human Capital by the Labour Market

Получено 10.02.2015 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 331.2

DOI: 10.12737/11490

ТРОИЦКАЯ А.А.

преподаватель кафедры управления наукой и инновациями, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20
E-mail: atroitskaya@hse.ru

TROITSKAYA A.A.

Lecturer, Department of Science and Innovation Management, National Research University «Higher School of Economics»
20 Myasnitskaya Str., Moscow, 101000, Russia
E-mail: atroitskaya@hse.ru

Аннотация

Актуальность. В статье на основании данных авторского социологического опроса исследуется, какие компоненты человеческого капитала, характеризующие инновационный потенциал работника, приносят ему дополнительное вознаграждение на региональном рынке труда, а какие, напротив, не вознаграждаются, каковы различия в таком вознаграждении у работников мужского и женского пола, а также возможные причины различий. В работе используются данные двух авторских социологических исследований, проведенных в 2010–2011 гг. Результаты свидетельствуют, что расхождения в разных случаях имеют место в пользу как мужчин, так и женщин.

Объект исследования: предприятия Нижегородского региона.

Предмет исследования: взаимосвязь между заработной платой сотрудников предприятий региона мужского и женского пола и инновационными компонентами их человеческого капитала.

Теоретическая сторона предмета: понятие и сущность инновационных компонент человеческого капитала, гендерное неравенство доходов. Практическая сторона предмета: различия в заработной плате сотрудников предприятий Нижегородского региона в зависимости от показателей трех компонент их человеческого капитала, отнесенных к инновационным.

Цель работы: изучение различий вознаграждения российским рынком труда инновационных компонент человеческого капитала мужчин и женщин и выявление их возможных причин.

Основные теоретические и эмпирические положения.

Среди составляющих человеческого капитала как работника (микроуровень), так и организации (мезоуровень) есть компоненты, которые можно определить как инновационные. Одни из них приносят своим обладателям дополнительный доход, и таким образом их развитие и использование стимулируется самим рынком труда, другие недооценены и рынком преимущественно не вознаграждаются.

Стимулирование рынком труда инновационных компонент человеческого капитала имеет различия у работников мужского и женского пола. Исследованные нами примеры показали, что женщины данными качествами в среднем обладают в меньшей степени и их заработная плата в среднем ниже, однако наличие таких компонент в среднем приносит им больший дополнительный доход, чем мужчинам.

Ключевые слова: человеческий капитал, инновационная компонента, гендерные различия, квалификация, мобильность, заработная плата, стимулирование.

Abstract

Relevance. The article is based on the author's social survey investigation data obtained in 2010–2011. It reveals which components of human capital characterizing innovative potential of the worker bring him(her) an additional reward in the regional labour market, and which of them are undervalued; what are the differences in such additional reward of men and women and the possible reasons of these differences. The results indicate that the differences in the different cases can be in favour of not only men but also women.

Object of the Research: Enterprises of the Nizhny Novgorod Region.

Subject of the Research: Relationship between the wages of male and female employees in the region, and innovative components of their human capital.

Theoretical aspect of the Subject: Concept and essence of innovative components of human capital and gender inequality in income. The practical aspect of the subject: differences in wages of corporate employees in the Nizhny Novgorod region depending on the performance of three components of their human capital classified as innovative.

Purpose of the Research Investigating the differences between men and women in reward that Russian labor market gives to innovative components of their human capital and identifying the possible reasons of these differences.

Main Theoretical and Empirical concepts:

Human capital of an employee (micro level) and organizations (meso level) contains the components that can be defined as innovative. Some of them bring additional income to the owners and thus their development and use is stimulated by the labour market, the others are not evaluated and rewarded properly.

Stimulating innovative components of human capital by the labor market has the distinction among male and female workers. The examples studied have shown that on average women have these qualities have much less and their wages are lower, but the presence of such components on average brings more additional income to women than to men.

Keywords: human capital, an innovative component, qualification, mobility, wages, stimulation.-

1. Введение

Накопленный страной человеческий капитал составляет основу современной экономики, это главный фактор социально-экономического развития на макро- и микроуровне. Развитие передовых стран привело к формированию в XX в. постиндустриальной, а затем и новой экономики — экономики знаний, инноваций, глобальных информационных систем, экономики интеллектуального труда, науки, новейших технологий [Корчагин, 2005, 1, с. 114]. В современных условиях человеческий капитал является главной ценностью общества и главным фактором экономического роста, экономического прогресса, «гораздо более важным, чем природные ресурсы или накопление богатства... Именно человеческий капитал... является краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности» [Грейсон, 1991, 2, с.196]. В связи с этим необходимо, чтобы в экономике имелись достаточные стимулы для развития человеческого капитала как для организаций, так и для работников на индивидуальном уровне. При этом, поскольку у мужчин и женщин в значительной степени различаются жизненные стратегии, предпочтения при выборе рода и режима занятости и возможности трудовой деятельности, важной проблемой для изучения являются гендерные различия в использовании и вознаграждении человеческого капитала. Целью данной работы является изучение различий в вознаграждении российским рынком труда инновационных компонент человеческого капитала мужчин и женщин и выявление их возможных причин.

2. Теоретическая сторона проблемы

Вопрос гендерного неравенства доходов в России широко освещен в отечественной научной литературе. Причины и источники гендерного неравенства проанализированы в работах таких авторов, как С. Рошин, О. Горелкина, И. Мальцева, А. Ощепков и др. Так, по мнению С. Рошина, гендерный разрыв в заработках в российской экономике преимущественно обусловлен профессиональной и отраслевой сегрегацией, при этом наибольший разрыв по оплате наблюдается в профессиональных группах, где женская рабочая сила находится в избытке [Рошин, Горелкина, 2004, 3, с. 130]. А. Ощепков на основе данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ исследовал вклад различных факторов, в том числе характеризующих самоотбор в те или иные профессиональные сферы, на гендерные различия в заработках [Ощепков,

2008, 4, с. 250]. Существенные различия между профессиями выражаются в количестве отработанного времени, уровне оплаты труда и степени ответственности [Мальцева, 2005, 5, с. 23]. Однако, несмотря на значительное количество публикаций, посвященных зависимости дохода в целом от гендерных факторов, сегодня малоисследованной остается проблема зависимости от этих факторов выгод, которые работникам приносят инновационные составляющие их человеческого капитала. Таким образом, если зависимость отдачи от человеческого капитала в целом от гендерных факторов подробно исследована, то влияние этих факторов на отдачу именно от инновационных компонент человеческого капитала является новым вопросом для изучения.

Само понятие инновационных компонент человеческого капитала предложено нами и сформулировано как «факторы, необходимость которых в инновационной деятельности является первоочередной» [Троицкая, 2014, 6, с. 41]. Ранее термин «инновационные формы человеческого капитала» предложили Р. Капелюшников и А. Лукьянов. По их мнению, такие формы увеличивают адаптационный потенциал работников, повышают их способность быстро приспосабливаться к изменениям, непрерывно происходящим в технологической и экономической среде, делают их более гибкими и мобильными независимо от того, где конкретно протекает их трудовая деятельность [Капелюшников, Лукьянова, 2009, 7, с. 30]. Однако при этом в качестве инновационных форм они рассматривают не элементы человеческого капитала как такового, а просто некоторые конкретные знания и навыки: компьютерную грамотность, умение пользоваться Интернетом, владение иностранными языками. Среди российских и зарубежных исследователей все большую популярность приобретают расширительные трактовки ЧК, включающие в его состав широкую совокупность личностных качеств, мировоззренческих установок, ценностных ориентаций, которые могут оказывать косвенное влияние на результаты производственной деятельности [Соболева, 2009, 8, с. 9]. Так, Бовенберг подчеркивает растущую важность «некогнитивных» элементов человеческого капитала, таких как навыки общения, самоконтроль и уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, умение распределить время, креативность, ответственность, способность принять вызов, готовность к переменам и т.д. [Bovenberg, 2008, 9, p. 600]. Хандель отмечает, что современные работодатели такие характеристики ЧК, как позитивный настрой, готовность к сотрудничеству и коммуникационные навыки, ценят выше, чем число лет образо-

вания, оценки в аттестате и даже результаты формализованных тестов, специально разработанных для соискателей рабочих мест [Handel, 2003, 10, p. 154]. Однако при этом компоненты человеческого капитала не классифицировались с точки зрения инновационности. Наше определение базируется на выводах Б. Генкина [Генкин, 2007, 11, с. 144] относительно базового и новационного труда и позволяет построить классификацию компонент человеческого капитала как базовых или инновационных в зависимости от того, какую деятельность организации они в первую очередь обеспечивают: регламентированную или инновационную. Классификация компонент человеческого капитала по применимости в обычной и инновационной деятельности представлена в табл. 1 [Троицкая, 2014, 6, с. 42].

Исследование, проведенное нами в 2013 г., показало, что одни составляющие человеческого капитала, важные для инновационной деятельности, приносят работнику вознаграждение на российском рынке труда, что тем самым стимулирует их развитие, но другие остаются недооцененными [Троицкая, 2013, 12, с. 78]. Был проведен анализ возможных причин такого положения, однако без учета гендерных аспектов.

3. Описание выборки и факторов, избранных для исследования

В данной работе исследуется зависимость от гендерных факторов вознаграждения на рынке труда ряда инновационных компонент человеческого капитала. Для этого используются данные двух социологических исследований, проведенных автором совместно с А.Л. Мазиным в 2010 и 2011 гг.

Путем анкетирования была опрошена большая группа студентов-заочников, обучающихся в Нижегородском институте менеджмента и бизнеса (НИМБ). Общее число респондентов в 2010 г. составило 580 человек, из которых пол указали 107 мужчин и 473 женщины, в 2011 г. — 394, из них 92 мужчины и 302 женщины. Опрошенные проживают как в Нижнем Новгороде, так и в Нижегородской области, все они не только учатся в НИМБ, но и работают в различных организациях: малых, средних и крупных, государственных, приватизированных, новых частных. Аудитория состояла из людей разного пола и возраста, с различным уровнем уже имеющегося образования, так что, хотя выборка не полностью репрезентативна в отношении всех работников Нижегородского региона, полученные данные отражают реальное состояние рассматриваемых параметров в организациях различного типа. Несмотря на преобладание среди опрошенных лиц женского пола, количество представителей мужского пола достаточно велико для проведения анализа данных с учетом гендерного фактора.

В 2010 г. опрошенным предлагалось ответить на вопросы, связанные с их положением в период кризиса, доходами (текущими и ожидаемыми), потенциалом их трудовой мобильности, инвестициями в образование, трудовой дискриминацией и др. В 2011 г. анкета была существенно доработана и дополнена, так что в рамках данной работы преимущественно используется информация, полученная в ходе второго опроса. Ответы респондентов позволяют проанализировать оценку рынком труда ряда факторов, характеризующих инновационные качества работников.

Таблица 1

Классификация компонент человеческого капитала по применимости в обычной и инновационной деятельности

Структура	Инновационность	Преимущественно базовые компоненты	Инновационные компоненты, необходимые в регламентированной деятельности	Компоненты, преимущественно задействованные в инновационной деятельности
Индивидуальный уровень				
Капитал здоровья		√		
Культурно-нравственный капитал		√	√	√
Личностный капитал		√	√	√
Капитал образования			√	√
Трудовой капитал		√	√	√
Организационно-предпринимательский капитал			√	√
Организационный уровень				
Структурный капитал			√	
Организационный капитал			√	
Интеллектуальный капитал			√	
Социальный капитал			√	

Для рассмотрения с точки зрения отличий в стимулировании рынком труда составляющих человеческого капитала мужчин и женщин нами были выбраны три разных фактора, относящихся к категории инновационных. Два из них характеризуют индивидуальный человеческий капитал: потенциал межфирменной мобильности работника и его личностная характеристика — ценность, которую он придает реальным, а не формальным знаниям и навыкам. Третий относится к человеческому капиталу организационного уровня и характеризует возможность повышения квалификации. Сопоставление этого показателя с доходами сотрудников организации позволяет определить, дает ли обучение более выигрышные условия работникам и, следовательно, является ли такая организация более интересной для них в материальном плане, что позволило бы ей привлекать более продуктивных сотрудников.

4. Вознаграждение трудовой мобильности

Мы считаем данный фактор относящимся к категории инновационных. Потенциал межфирменной мобильности работника имеет немалое значение для проявления им инновационных качеств в процессе работы. Реальная возможность сменить работу делает его, во-первых, более конкурентоспособным на рынке труда (он приобретает конкурентные преимущества перед другими работниками, претендующими на хорошие вакансии) и, во-вторых, более независимым и защищенным во взаимоотношениях со своим работодателем. Разумеется, эта защищенность относительна, но, тем не менее, работник самой возможностью увольнения может оказывать воздействие на работодателя, вынужденного (если, конечно, работник полезен организации) такую угрозу учитывать. Если же потенциал межфирменной мобильности работника очень низок, т.е. ни в какой другой организации он работу не найдет, экономические и психологические условия занятости у него, скорее всего, окажутся негативными. Отсутствие потенциала мобильности делает его беззащитным, вынуждает мириться с дискриминацией, унижением и несправедливостью. Стремление повысить потенциал своей трудовой мобильности побуждает его учиться, повышать квалификацию, набираться опыта.

В опрос 2011 г. нами был включен следующий вопрос: «Оцените свой потенциал межфирменной мобильности». Варианты ответа предлагались следующие: «Отсутствует», «Ниже среднего», «Средний», «Выше среднего» и «Высокий». В ка-

честве показателя, характеризующего «вознаграждаемость» мобильности, выступал уровень доходов работника. Респондентам было предложено указать диапазон своих доходов с 5 вариантами ответа: менее 10 тыс. руб., от 10 до 15, от 15 до 20, от 20 до 25 и более 25 тыс. руб. На рис. 1 и 2 видны существенные различия во взаимосвязи потенциала межфирменной мобильности респондентов и их доходов.

У большинства мужчин взаимосвязь не наблюдается. Как и следовало ожидать, полностью немобильных среди них в процентном отношении меньше, чем среди женщин: 1 опрошенный из 92 против 6 немобильных из 302 женщин, ответивших на данный вопрос. В графическую иллюстрацию этого единственного опрошенного не включили, так как одно наблюдение не позволяет построить целый столбец распределения. Доходы мужчин, что также ожидаемо и согласуется с официальной статистикой и исследованиями ученых в области заработной платы, в среднем выше, чем у женщин. Однако уровень мобильности не оказывает на них существенного влияния. Отличие от общей массы демонстрирует относительно немногочисленная группа наиболее мобильных, причем в обе стороны: среди них выше процент и наименее оплачиваемых, и наиболее. Первые, вероятнее всего, представляют собой «перекати-поле», в том числе с нерегулярными заработками в низкооплачиваемых сферах, вторые — высоко востребованных и соответственно оплачиваемых специалистов, знающих, что их услуги всегда нужны и что быстро сменить работодателя для них не представляет проблемы.

Среди женщин картина иная.

Особенно заметно, что среди немобильной и маломобильной группы опрошенных полностью отсутствуют работники, указавшие в 2011 г. сумму получаемого дохода не только выше 25 тыс. руб., но даже от 20 до 25 тыс. руб. Это позволяет сделать вывод о «штрафе за немобильность» среди женской части наемных работников как причине различий с мужчинами. При этом необходимо отметить, что такой «штраф» может иметь разные причины: во-первых, действительно связанные с недоплатой работникам, менее свободным в выборе работодателя и зависимым от текущего места работы, и во-вторых, с социальными факторами. Женщины, воспитывающие несовершеннолетних детей, нуждаются в большем количестве времени, уделяемого семье, в связи с чем нередко выбирают неполную занятость и ценят рабочие места, которые более удобны с точки зрения совмещения работы с семейными обязанностями. В результате снижаются и заработок, и мобильность таких



Рис. 1. Распределение заработной платы мужчин по диапазонам в зависимости от проявленной мобильности

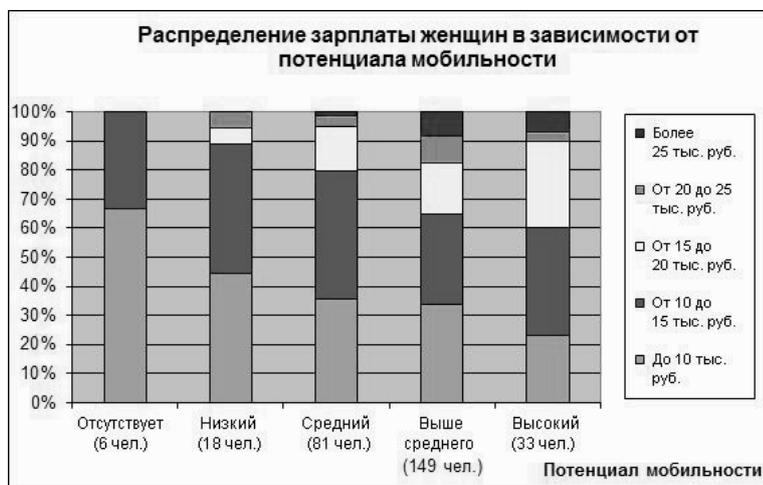


Рис. 2. Распределение заработной платы женщин по диапазонам в зависимости от проявленной мобильности

сотрудниц. Во многих случаях могут одновременно иметь место обе вышеуказанные причины: женщина выбирает и «держится» за удобное для совмещения с семейными обязанностями место, ради чего соглашаясь на более низкую оплату труда, а работодатель, соответственно, пользуется этим в своих интересах.

5. Отношение к знаниям и уровень доходов

В общепринятой классификации индивидуального человеческого капитала выделяют такой его подвид, как культурно-нравственный капитал, который задает стереотипные модели поведения и систему ценностей индивида, определяющую характер его реализации в процессе трудовой деятельности [Смирнов, 2005, 13, с. 114]. Таким образом, экономическая наука признает личностные качества работника частью его индивидуального человеческого капитала. Одно из таких качеств, имеющее непосредственное отношение к склонности человека к инновационной деятельности,

рассматривается в данной работе — это умение ценить реальные знания выше формальных документов, способность стремиться к новому, желание повышать свой уровень квалификации. В нашей анкете вопрос для оценки данной характеристики работников предприятий Нижегородского региона был сформулирован следующим образом. Респондентов просили оценить, что для них важнее: знания, полученные в период обучения в вузе, или сам диплом о высшем образовании. Вариантов ответа предлагалось три: «Знания», «Диплом» и «В равной степени». Третий ответ выбирали и затруднившиеся с расстановкой приоритетов. Наибольшее количество респондентов сочли ценным и то, и другое либо затруднились с однозначным ответом и выбрали вариант «В равной степени», особенно в 2010 г. Во время проведения второго анкетирования респондентам давали больше устных пояснений и обращались с просьбой по возможности определяться с ответами, в результате процент указавших «В равной степени» снизился.

В первую очередь нас интересуют тенденции, характерные для опрошенных и в 2010, и в 2011 гг.: их можно считать постоянными. Исследование, проведенное нами в 2013 г., показало, что общий процент получающих заработки в диапазоне низких и ниже среднего в третьей группе (не определившиеся с приоритетом) незначителен, но устойчиво выше, чем в первой и второй. Таким образом, в целом по выборке вознаграждается не только способность ценить знания выше формальных документов, но и противоположный выбор по сравнению с наиболее многочисленной третьей группой опрошенных, указавшей равную ценность и знаний, и диплома. Получается, что вероятность попадания работника в наименее оплачиваемые категории приносит умение четко расставлять приоритеты в данной области. Оценка данного эффекта отдельно по группам мужчин и женщин дала следующую картину (рис. 3, 4).

Как и в случае с потенциалом мобильности, у мужчин заметной взаимосвязи между доходом и

вариантами ответа на вопрос о ценности знаний не наблюдается. Эффект меньшего попадания в две наименее оплачиваемые категории при наличии способности четко расставлять приоритеты, которую также можно считать качеством, важным в инновационной деятельности, замечен у женской части выборки, особенно в 2011 г. Именно эта часть за счет своего преобладания в общем числе опрошенных обуславливает наличие аналогичной взаимосвязи в среднем по выборке.

Данный фактор, как и в предыдущем случае, имеет значение в первую очередь для женщин. Объяснить это можно тем, что женщины, не имеющие сильных позиций на рынке труда, а также имеющие приоритеты, не связанные с высокой зарплатой (последнее среди женщин распространено намного больше, чем среди мужчин), в своей жизни озабочены другими проблемами и в меньшей степени способны сформулировать положения, связанные со сферой карьеры.

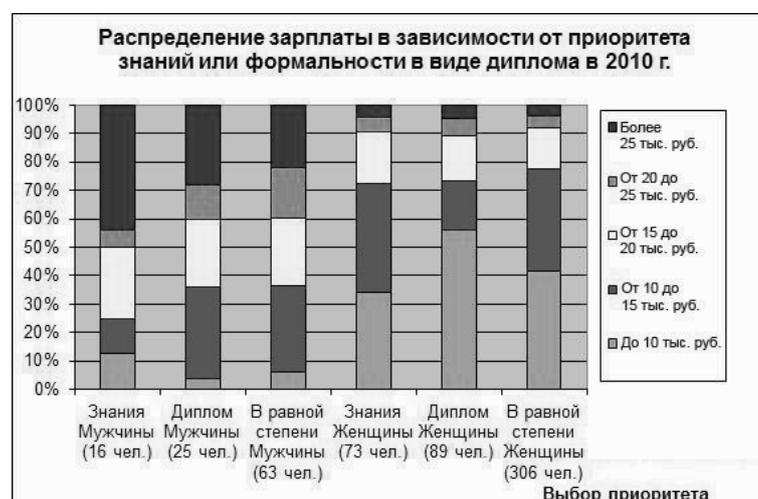


Рис. 3.
Распределение заработной платы по диапазонам в зависимости от выбора в качестве приоритета знаний или диплома в 2010 г.

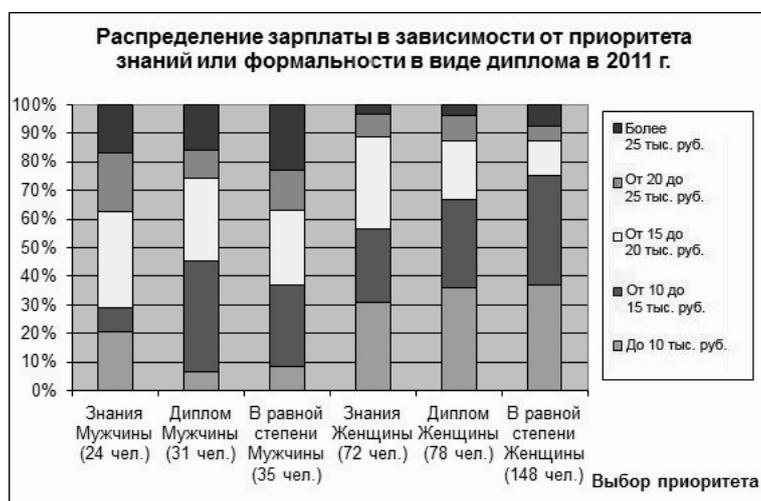


Рис. 4.
Распределение заработной платы по диапазонам в зависимости от выбора в качестве приоритета знаний или диплома в 2011 г.

6. Повышение квалификации и доходы

Третий исследуемый фактор относится к человеческому капиталу организации. Система повышения квалификации имеется на большинстве предприятий, где работают респонденты. Однако нас интересует не просто ее существование, а наличие у работников материальных стимулов использовать этот фактор и улучшать свои навыки. Потребность экономики в таком развитии очень высока. По данным исследования «Предпринимательский климат в России: индекс ОПОРЫ-2012», 47% опрошенных компаний нехватку квалифицированных кадров считают основным сдерживающим фактором на пути развития бизнеса [«ОПОРА РОССИИ», 2012, 14, с. 26]. Помимо этого, большая часть потерь от неразвитости работников носит скрытый, «потенциальный» характер. Она не улавливается обычными объемными показателями результатов производства и не воспринимается как факт экономического ущерба [Марцинкевич, Соболева, 1995, 15, с. 46]. По

данным наших опросов были получены следующие результаты (рис. 4, 5).

У мужчин наблюдается устойчивая для обеих выборок тенденция: среди сотрудников предприятий с наличием возможности улучшить свою квалификацию доля относящихся к двум наиболее оплачиваемым категориям заметно выше, чем среди работников, которые такой возможности на своем предприятии не имеют. Среди женщин столь явного отличия нет, лишь в 2011 г. наблюдается незначительное превышение доли более оплачиваемых сотрудниц предприятий с наличием системы повышения квалификации над долей на предприятиях, не имеющих такой системы. Таким образом, женщины, при прочих равных, в меньшей степени, чем мужчины, заинтересованы использовать возможности развития своих трудовых навыков на предприятии. Объяснение, во-первых, может заключаться в трудовой дискриминации, когда работодатель по разным причинам, включая и боязнь, что сотрудницы могут

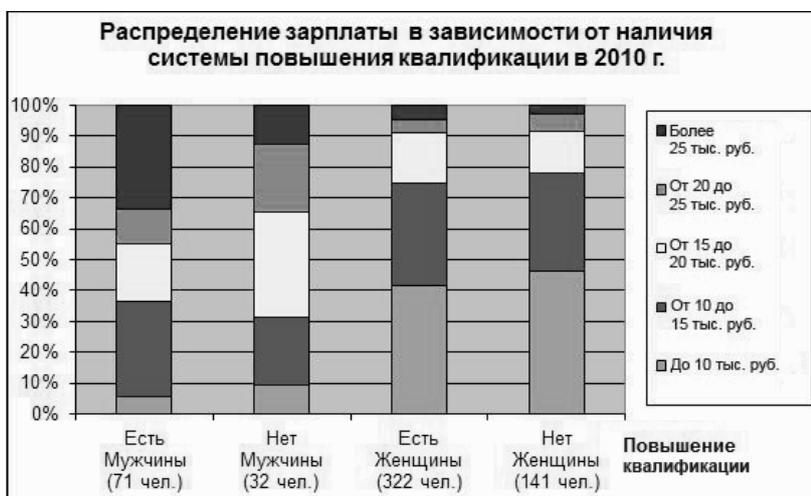


Рис. 5. Распределение заработной платы по диапазонам в зависимости от наличия на предприятии респондентов системы повышения квалификации в 2010 г.



Рис. 6. Распределение заработной платы по диапазонам в зависимости от наличия на предприятии респондентов системы повышения квалификации в 2011 г.

уйти в декрет и расходы на их обучение не оправдают себя, и расчеты, что они в среднем уделяют работе меньше времени, и психологические причины, не расположен стимулировать работников женского пола обучаться наравне с мужчинами и затем платить им более высокую заработную плату. Во-вторых, женщины в целом зарабатывают меньше и с большей вероятностью занимают должности, в меньшей степени связанные с обучением и освоением новых навыков.

Вместо отсутствующих зримых различий в доле более высокооплачиваемых специалистов у женщин наблюдается другая тенденция. Не очень значительно, однако устойчиво для обеих выборок доля двух наименее оплачиваемых категорий сотрудниц ниже на предприятиях, имеющих систему повышения квалификации. Это, вероятно, во многом обусловлено характером деятельности самих предприятий: там, где трудится большая масса низкооплачиваемых работников, в меньшей степени нуждаются в системе повышения квалификации и с меньшей вероятностью будут ее иметь. Таким образом, наличие системы квалификации на предприятии пусть и незначительно, но при прочих равных снижает для женщин вероятность попасть в наиболее низкооплачиваемые категории работников. Это не стимулирует их обучаться, но по крайней мере повышает заинтересованность в работе на предприятиях, где такая возможность в принципе есть.

7. Заключение

Исследование, представленное в данной работе, показало, что вознаграждение инновационных компонент человеческого капитала работников на российском рынке труда имеет заметные отличия между мужчинами и женщинами. Для трех включенных в рассмотрение компонент результаты были получены следующие.

Потенциал внутрифирменной мобильности в большей степени вознаграждается у женщин. В частности, среди немобильной и маломобильной группы опрошенных в 2011 г. женщины полностью отсутствуют указавшие доход выше 20 тыс. руб. Это позволяет сделать вывод о «штрафе за немобильность» среди женской части наемных работников. Во многих случаях это может обуславливаться двумя взаимосвязанными причинами: женщина выбирает и «держится» за удобное для совмещения с семейными обязанностями место, ради чего соглашаясь на более низкую оплату труда, а работодатель, соответственно, пользуется этим в своих интересах.

Способность ценить реальные знания и навыки выше, чем формальные их показатели (диплом), также в большей степени вознаграждается у женщин. Однако при этом дополнительный доход, при прочих равных, им также приносит и противоположный выбор: и указавшие в качестве приоритета знания, и указавшие формальные показатели в среднем зарабатывают больше, чем не определившиеся с приоритетом в данной области. Таким образом, в целом здесь у женщин вознаграждается умение четко расставлять приоритеты. Поскольку в среднем женская часть обеих выборок зарабатывает существенно меньше, чем мужская, можно сказать, что такое вознаграждение снижает данную диспропорцию. Объяснить это можно тем, что женщины, не имеющие уверенной позиции на рынке труда, а также имеющие приоритеты, не связанные с высокой зарплатой (последнее среди женщин распространено намного больше, чем среди мужчин), в своей жизни заняты другими проблемами и в меньшей степени способны сформулировать положения, связанные со сферой карьеры.

Работа на предприятии, предоставляющем условия для повышения квалификации, в первую очередь имеет взаимосвязь с доходами мужчин. У них среди сотрудников предприятий с наличием системы повышения квалификации доля относящихся к двум наиболее высоко оплачиваемым категориям заметно выше, чем среди работников, которые такой возможности на своем предприятии не имеют. У женщин такой устойчивой взаимосвязи не наблюдается, таким образом, они, при прочих равных, имеют меньше стимулов использовать возможности развивать свои трудовые навыки на предприятии. Объяснение, во-первых, может заключаться в трудовой дискриминации и, во-вторых, в том, что женщины в целом зарабатывают меньше и с большей вероятностью занимают должности, в меньшей степени связанные с обучением и освоением новых навыков. При этом у женщин наблюдается другая тенденция: наличие системы квалификации на предприятии пусть и незначительно, но при прочих равных снижает для женщин вероятность попасть в наиболее низкооплачиваемые категории работников. Это не стимулирует их обучаться, однако по крайней мере повышает заинтересованность в работе на предприятиях, где такая возможность в принципе есть.

В целом проведенная работа показала, что исследование взаимосвязи доходов работников и различных компонент их человеческого капитала целесообразно проводить с учетом гендерного фактора, поскольку он оказывает существенное влияние на характер такой взаимосвязи.

Список литературы

1. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации?: Монография. Воронеж: ЦИРЭ, 2005.
2. Грейсон Дж. К., Одделл К. Американский менеджмент на пороге 21 века: Пер. с англ. М.: Экономика, 1991.
3. Роцин С.Ю., Горелкина О.А. Гендерные различия в заработной плате: микроэкономический анализ факторов и тенденций // Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики. М.: Едиториал УРСС, 2004.
4. Заработная плата в России. Эволюция и дифференциация / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. 2-е изд. М.: ВШЭ, 2008.
5. Мальцева И.О. Гендерные различия в профессиональной мобильности и сегрегация на рынке труда: опыт российской экономики. М.: EERC, 2005.
6. Троицкая А.А. Понятие, классификация и роль инновационных компонент человеческого капитала // Уральский научный вестник. 2014. №14 (93). С. 39–43.
7. Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе. М.: ВШЭ, 2009.
8. Соболева И.В. Парадоксы измерения человеческого капитала: Научный доклад. — М.: Институт экономики РАН, 2009. — 50 с.
9. Bovenberg A.L. The Life-course perspective and social policies: An overview of the issues // CESifo Economic Studies. 2008. Vol. 54. № 4.
10. Handel M.J. Skills mismatch in the labor market // Annual Review of Sociology. 2003. № 29.
11. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. 7-е изд., доп. М.: Норма, 2007.
12. Троицкая А.А. Стимулирование рынком труда инновационных компонент человеческого капитала // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10. С. 71–79.
13. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: Монография / Под ред. В.Т. Смирнова. М.: Машиностроение-1; Орел: ОрелГТУ, 2005.
14. Предпринимательский климат в России: индекс ОПОРЫ-2012 / Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ». М., 2012.
15. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека. М.: Аспект Пресс, 1995.

References

1. Korchagin U.A. *Rossijskij chelovecheskij kapital: faktor razvitiya ili degradatsii?* [Russian human capital factor of development or degradation?]. Voronezh, TSIREH Publ., 2005. 252 p.
2. Grejson Dzh. K., Odell K. *Amerikanskij menedzhment na poroge 21 veka* [American management on the threshold of the 21st century]. Moscow, Ekonomika Publ., 1991, 319 p.
3. Roshhin S.U., Gorelkina O.A. *Gendernye razlichiya v zarabotnoj plate: mikroehkonomicheskij analiz faktorov i tendentsij* [Gender differences in wages: a microeconomic analysis of the factors and trends]. Gendernoe neravenstvo v sovremennoj Rossii skvoz' prizmu statistiki [Gender inequality in contemporary Russia through the prism of statistics]. Moscow, Editorial URSS Publ., 2004.
4. *Zarabotnaya plata v Rossii. EHvolyutsiya i differentsiatsiya* [Wages in Russia. The evolution and differentiation]. Moscow, VSHEH, 2008. 575 p.
5. Mal'tseva I.O. *Gendernye razlichiya v professional'noj mobil'nosti i segregatsiya na rynke truda: opyt rossijskoj ehkonomiki* [Gender differences in occupational mobility and segregation in the labor market: the experience of the Russian economy]. Moscow, EERC Publ., 2005. 55 p.
6. Troitskaya A.A. *Ponyatie, klassifikatsiya i rol' innovatsionnykh komponent chelovecheskogo kapitala* [The concept, classification and the role of innovative component of human capital]. *Ural'skij nauchnyj vestnik* [Ural Scientific Gazette]. 2014, I. 14 (93), pp.39-43.
7. Kapelyushnikov R.I., Luk'yanova A.L. *Transformatsiya chelovecheskogo kapitala v rossijskom obshhestve* [The transformation of human capital in the Russian society]. Moscow, HSE Publ., 2009.
8. Soboleva I.V. *Paradoksy izmereniya chelovecheskogo kapitala* [Paradoxes of measuring human capital. Scientific report]. Moscow, Institut ehkonomiki RAN Publ., 2009. 50 p.
9. Bovenberg A.L. The Life-course perspective and social policies: An overview of the issues. CESifo Economic Studies. 2008. Vol. 54. № 4.
10. Handel M. J. Skills mismatch in the labor market. Annual Review of Sociology. 2003. № 29.
11. Genkin B.M. *EHkonomika i sotsiologiya truda* [Economics and sociology of labor studies. for high schools]. Moscow, Norma Publ., 2007. -448 p.
12. Troitskaya A. A. *Stimulirovanie rynkom truda innovatsionnykh komponent chelovecheskogo kapitala* [Stimulating labor market innovative component of human capital]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 10, pp. 71-79.
13. *Chelovecheskij kapital: sodержanie i vidy, otsenka i stimulirovanie* [Human capital: the content and types, evaluation and promotion]. Moscow, Mashinostroenie-1 Publ., Orel, OrelGTU Publ., 2005. 513 p.
14. *Predprinimatel'skij klimat v Rossii: indeks OPORY-2012* [Business climate in Russia: the index SUPPORTS 2012]. Moscow, Obshherossijskaya obshhestvennaya organizatsiya malogo i srednego predprinimatel'stva «OPORA ROSSII» Publ., 2012.
15. Martsinkevich V.I., Soboleva I.V. *Ekonomika cheloveka* [Economy rights]. Moscow, Aspekt Press Publ., 1995.

Оценка трудовых отношений в Скандинавских странах и России

Evaluation of Labour Relations in the Scandinavian Countries and Russia

Получено 25.02.2015 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 331.5

DOI: 10.12737/11491

КИРИЧЕНКО Д.В.

аспирант Всероссийского центра уровня жизни
105118, Москва, ул. Буракова, д. 2, корп. 1, кв. 135
E-mail: starman07@yandex.ru

Аннотация

Актуальность. В статье рассматриваются проблемные аспекты трудовых отношений в Российской Федерации и Скандинавских странах.

Объект. Социально-трудовые отношения в России, Швеции и Финляндии.

Предмет исследования. Кросс-культурные и социально-экономические различия в регулировании социально-трудовых отношений в России и Скандинавских странах.

Цель. Основная цель публикации — показать положительный опыт Скандинавских стран в регулировании трудовых отношений и применение его в России.

Результат. Описаны элементы позитивного опыта Скандинавских стран в социальном и правовом аспекте, которые могут быть адаптированы к российскому социуму, предприятиям, организациям, фирмам, управляющих социально-трудовыми отношениями в рамках своей компетенции.

Ключевые слова: трудовой договор, трудовые отношения, субъекты трудовых отношений, трудовое законодательство, этапы трудовых отношений.

KIRICHENKO D.V.

Graduate Student, All-Russian Center for Living Standards
135 Building 1, 2 Burakova Str., Moscow, 105118, Russia
E-mail: starman07@yandex.ru

Abstract

Relevance. The article deals with the labor relations in the Russian Federation, and the problematic points compared to the labor relations in the Scandinavian countries, as those leading in living standards and regulating of labor relations.

Object. Labor relations in Russia, Sweden and Finland.

Subject of the Study. Cross-cultural and socioeconomic differences in regulating social and labor relations in Russia and the Scandinavian countries of the European Union.

Purpose of the Research. The main purpose of the publication is the author's desire to show the positive experience of the Scandinavian countries in regulating labor relations and its application in Russia.

Result. The social and legal aspects of the positive experience in regulating labor relations in the Scandinavian countries that could be adapted to Russian society, enterprises, organizations, companies and managers of social and labor relations within their competence.

Keywords: labor contract, labor relations, labor relations actors, labor legislation, stages of labor relations.

1. Правовая модель трудовых отношений в России

В развитых государствах актуальным остается вопрос человеческих взаимоотношений в различных сферах жизни общества. В число важнейших входят трудовые отношения, определяющие качественное существование индивидуума [ТК РФ, 10]. При сравнении этих отношений в России и Скандинавских странах появляется возможность рассмотреть их под другим углом и выявить положительный опыт с целью применения на национальном уровне. Важным аспектом остается сам трудовой договор, выражающий интересы сторон трудовых отношений и стоящий на защите прав трудящегося.

На протяжении всей жизни человек стремится удовлетворить свои потребности, которые напрямую связаны с уровнем его жизни. Вступая в социально-трудовые отношения в современном

правовом государстве, человек реализует свое желание в соглашении, именуемом трудовым договором, который является лучшей формой организации отношений между работником и работодателем. Трудовой договор — воплощение свободы труда в трудовых отношениях, гарантии обеих сторон заключения трудового договора, учитывающий интересы работника и работодателя [ТК РФ, 10]. Чтобы более полно сравнить интересующие нас положения в России и Скандинавских странах, рассмотрим все этапы трудовых отношений.

Регулирование трудовых отношений. В Скандинавских странах трудовые отношения регулируются отдельными законодательными актами по определенным вопросам. К примеру, в Швеции действуют законы «Об отпусках» [2], «Об охране труда» [4], «О совместном регулировании трудовых отношений» [8]; в Дании — «О функционерах», «О недискриминации», «Об условиях труда»,

«О срочных трудовых договорах» и т.д. В Российской Федерации основным актом, регулирующим трудовые отношения, является Трудовой кодекс, который охватывает все стороны и нюансы трудовых отношений и создает необходимые правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений. Трудовой кодекс Российской Федерации содержит основные понятия, отражает важнейшие элементы трудового договора и вытекающих из него отношений вплоть до ответственности работодателя и защиты нарушенных прав работника.

Началом трудовых отношений является заключение трудового договора. В отличие от стран Северной Европы в России договор заключается только в письменной форме. В Скандинавских странах существуют различные варианты форм заключения трудового договора: в Финляндии и Норвегии допускается заключать договор как в письменной, так и в устной форме; в Швеции работник и работодатель могут заключить устный трудовой договор, однако закон требует, чтобы работодатель в течение месяца со дня начала работы вручил работнику документы с основными условиями трудового договора. В России трудовой договор заключается между работником и работодателем, что позволяет избежать недомолвок и лично быть ответственным за свой выбор. В Скандинавских странах заключение трудового договора происходит подобным образом, за исключением особенностей содержания самого трудового договора, обусловленного законодательством каждой из стран, о которых будет сказано далее. В возрастном аспекте при заключении трудового договора особых различий между Россией и странами Скандинавии нет. Общим является условие о заключении трудового договора с несовершеннолетними без привлечения их к тяжкому, ночному труду и без причинения вреда здоровью, развитию и обучению. С лицами, достигшими 16 лет (Россия, Швеция), возможно заключение трудового договора после получения ими полного общего образования, 15 лет (Финляндия) — после окончания 9 классов [9].

2. Сравнительный анализ регулирования трудовых отношений в России и Скандинавских странах

Законодательство стран Северной Европы в отличие от России не предусматривает единого кодифицированного акта, регулирующего трудовые отношения, а состоит из отдельных законов

для разных областей, как общего, так и специального характера. Это позволяет обозначить договор между работодателем и работником как разновидность гражданского правового договора.

В России Трудовой кодекс дает четкое понятие трудового договора, показывает его отличительные элементы и выделяет в отдельный, самостоятельный вид договора.

Важными отличительными элементами трудового договора в России являются специфика обязанности, принимаемой на себя по трудовому договору работником, выражающаяся в выполнении работы по определенной должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, т.е. обусловленной соглашением сторон трудовой функции; выполнение работы с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Обязанность работодателя — обеспечить работнику условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Трудовой кодекс Российской Федерации содержит запрет на необоснованный отказ в приеме на работу. «Прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

При заключении трудового договора запрещается отказывать женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке» [11]. Это значит, что в большинстве стран мира, к которым относятся и Россия,

и страны Скандинавии, дискриминация человека в реализации его права на труд запрещается.

В Швеции предприниматель обязан согласовывать прием на работу с профсоюзами. Профсоюз может наложить вето на решение администрации о найме новых работников, в частности если это может привести к нарушению закона, коллективного договора [12].

В Трудовом кодексе Российской Федерации нет нормы о согласовании работодателем с профсоюзами правил приема на работу [3, 4, 5, 6, 7]. Полагаю, что необходимо данную норму внести в трудовое законодательство России. Это расширит возможности работников по защите своих прав. Поэтому в ст. 64 надо внести следующее дополнение: «Работодатель обязан согласовывать прием на работу с профсоюзами, если это предусмотрено соглашением или коллективным договором».

Можно сделать вывод, что российское законодательство сходно с законодательством зарубежных стран по содержанию норм: оно защищает права человека, дает гарантии и рычаги воздействия как на работодателя, так и на работника, устанавливает временные и возрастные рамки и т.д. Однако по форме законы России и Скандинавских странах различны, что связано с разными правовыми системами.

Возможность временных и постоянных изменений трудового договора обусловлена директивной властью предпринимателя, включая право совершенствовать организацию производства, а отсюда и правомочие вносить изменения в содержание трудовых функций и всех иных существенных компонентов трудовой деятельности. По общему правилу, если перевод на другую работу не вел к сокращению заработной платы и изменению существенных условий труда (это определяют суды в каждом конкретном случае), то такой перевод считается не изменением условий трудового договора, а применением трудового договора нанимателем и не требует согласия работника (по российской терминологии — это перемещение работника). Под переводом понимается «постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурные подразделения были указаны в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ» [13]. Следовательно, изменения, связанные

с реализацией трудового договора, в Скандинавских странах и России возможны без согласия работника.

В случае одностороннего изменения нанимателем существенных условий трудового договора работник имеет право требовать расторжения договора и возмещения ущерба. В этом случае возможно расторжение трудового договора и по инициативе предпринимателя, если работник отказывается от продолжения работы с изменившимися условиями. В Трудовом кодексе Российской Федерации говорится, что «если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья» [14]. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ.

Временный перевод в большинстве стран допускается лишь в чрезвычайных обстоятельствах и с условием, что при невозможности такого перевода предпринимателю может быть нанесен непоправимый вред. Это регламентируется в законах либо в коллективных договорах. В российском трудовом законодательстве предусмотрен временный перевод. Согласно ст. 72.2 ТК РФ, по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или

эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Законодательство большинства зарубежных стран не требует согласования с профсоюзами перевода работников на другую работу. Одно из немногих исключений — Швеция. Перевод работника сопровождается рядом условий, без которых он не будет считаться законным и обоснованным. В зависимости от ситуации от работника необходимо его письменное согласие на временный перевод или это возможно без него в случае крайней необходимости и чрезвычайного положения.

3. Заключение

Положения, касающиеся порядка изменения трудового договора, в ряде стран, в том числе и Финляндии и Швеции, включены в коллективные договоры. В коллективном договоре могут быть нормы, которые изменяют в значительной степени нормы трудового законодательства. Если нормы коллективного договора не исполняются ни одной из сторон, то профсоюз может в том числе потребовать возмещения ущерба.

Необходимо учитывать, что коллективный договор распространяется на обе стороны договора, а значит, и на членов профсоюза. Следовательно, работодатель должен заключать индивидуальный трудовой договор на условиях не хуже, чем в коллективном договоре. Это означает, что новому работнику не может быть предложена

зарплата ниже, чем указанная в коллективном договоре для данной категории работников.

В Скандинавских странах общие положения о расторжении трудового договора предусматривают следующее: трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным в законе; инициатива может исходить как от работодателя, так и от работника; основания прекращения трудового договора со стороны работодателя могут быть связаны с экономическими причинами предприятия (уменьшение объемов производства, банкротство, финансовое оздоровление, реорганизация и т.д.) и с личностью работника.

Однако существуют некоторые различия относительно сроков предупреждения о прекращении трудового договора. Так, в Швеции «срок предупреждения об увольнении пропорционален количеству отработанных лет на данном предприятии. Например, два месяца при стаже работы на данном предприятии от двух до четырех лет, три месяца при стаже работы от четырех до шести лет и т.д. Эти сроки предупреждения об увольнении действуют до достижения работником возраста 67 лет. По достижению этого возраста предупреждение может быть сделано за один месяц» [15]. В Дании сроки предупреждения о прекращении трудового договора составляют один месяц для работника, три — для работодателя. Чем больше стаж работника на предприятии, тем дольше срок предупреждения его о предстоящем увольнении. В Норвегии, если иное не установлено в письменной форме, сроки предупреждения об увольнении составляют месяц для обеих сторон трудовых отношений. Если стаж работы на одном предприятии превышает пять лет, то срок предупреждения возрастает до двух месяцев, при стаже до десяти лет — до трех месяцев. Если работник проработал на предприятии более десяти лет и его возраст превышает 50 лет, то срок предупреждения увеличивается до четырех месяцев, если возраст достиг 55 лет — до пяти месяцев, при достижении 60 лет — до шести месяцев.

В России срок предупреждения о прекращении трудового договора составляет две недели, и этот срок не зависит от стажа работы на данном предприятии.

В Скандинавских странах и России используется единообразный подход к регулированию трудовых отношений. Это касается взаимных прав и обязанностей сторон трудовых отношений, которые оговариваются в трудовом договоре, процедурных особенностей, защиты прав работников и многое другое. Такое единообразие достигается путем ратификации различных международных актов, вступления в международные организации.

Следует еще раз отметить такие различия, как форма законодательных актов, регулирующих трудовые отношения, сроки предупреждения об увольнении и возраст заключения трудового договора, способы защиты прав работников и сама система защиты. Это показывает, что не следует полностью унифицировать трудовые отношения

в разных странах, исходя из ратификации международных документов, так как в каждой стране свои национальные особенности и исторически сложившиеся традиции. Но для защиты прав и свобод человека все страны без исключения должны соблюдать основные постулаты правового государства.

Список литературы

1. Резник В. Иммиграционное законодательство Швеции // Права соотечественников Северной Европы. 2014. № 1. С. 43.
2. Закон «О ежегодном отпуске» Швеции, 1977:480. — [электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.government.se/sb/d/5807/a/104986>
3. Закон «О ежегодных праздниках» Финляндии, 162/2005. — [электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1996/en19960605><http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2005/en20050162>
4. Закон «О защите труда» Швеции, 1982:80. — [электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.government.se/sb/d/5807/a/76536>
5. Закон «О производственной среде» Швеции, 1977:1160. — [электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.government.se/sb/d/5807/a/104976>
6. Закон «О рабочем времени» Финляндии, 605/1996. — [электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1996/en19960605>
7. Закон «О рабочих часах» Швеции, 1982:673. — [электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.government.se/sb/d/5807/a/104979>
8. Закон «О совместном регулировании трудовых отношений» Швеции, 1976:580. — [электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.government.se/sb/d/5807/a/174131>
9. Закон «О трудовых договорах» Финляндии, 55/2001. — [электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055>
10. Трудовой кодекс Российской Федерации: [федер. закон: принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г.: по состоянию на 31 декабря 2014]. — [электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf>
11. <http://ivo.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ), ст. 64 (дата обращения 11.12.14)
12. Закон о совместных решениях в трудовых отношениях, 1976 г. Швеции.
13. <http://ivo.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ), ст.72, (дата обращения 11.12.14).
14. <http://ivo.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ), ст. 74 (дата обращения 11.12.14).
15. Права соотечественников Северной Европы. 2014. № 1. С. 43.

References

1. Reznik V. Immigratsionnoe zakonodatelstvo Shvetsii [Immigration law Sweden]. *Zhurnal «Prava sootchestvennikov Severnoy Evropy»* [Magazine «the rights of compatriots in Northern Europe»]. 2014, I. 1, pp.43.
2. *Zakon «O ezhegodnom otpuske» Shvetsii, 1977:480* [The law «On the annual leave» Sweden]. Available at: <http://www.government.se/sb/d/5807/a/104986>
3. *Zakon «O ezhegodnyih prazdnikah» Finlyandii, 162/2005* [The law «On the annual holiday» Finland, 162 / 2005.]. Available at: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1996/en19960605><http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2005/en20050162>
4. *Zakon «O zaschite truda» Shvetsii, 1982:80* [he Law «On Protection of Labour» Sweden, 1982: 80.]. Available at: <http://www.government.se/sb/d/5807/a/76536>
5. *Zakon «O proizvodstvennoy srede» Shvetsii, 1977:1160* [Law «On production environment» Sweden, 1977: 1160]. Available at: <http://www.government.se/sb/d/5807/a/104976>
6. *Zakon «O rabochem vremeni» Finlyandii, 605/1996* [The law «On the Working Time Directive» Finland 605/1996]. Available at: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1996/en19960605>
7. *Zakon «O rabochih chasah» Shvetsii, 1982:673* [Law «On working hours» Sweden, 1982: 673]. Available at: <http://www.government.se/sb/d/5807/a/104979>
8. *Zakon «O sovместном regulirovanii trudovyih otnosheniy» Shvetsii, 1976:580* [The Law «On the joint regulation of labor relations» Sweden, 1976: 580]. Available at: <http://www.government.se/sb/d/5807/a/174131>
9. *Zakon «O trudovyih dogovorah» Finlyandii, 55/2001* [The law «On Employment Contracts» of Finland 55/2001.]. Available at : <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055>
10. *Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii: [feder. zakon: prinyat Gos. Dumoy 21 dekabrya 2001 g.: po sostoyaniyu na 31 dekabrya 2014].* [he Labour Code of the Russian Federation: [Feder. Law: The Government adopted. Duma on December 21, 2001 g. : as of December 31, 2014].]. Available at: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf>
11. *Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30 dekabrya 2001 g. N 197-FZ (TK RF), st. 64* [Labour Code of the Russian Federation of December 30, 2001 N 197-FZ (the Labour Code), Art. 64]. Available at: <http://ivo.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm>
12. *Zakon o sovместnyh resheniyah v trudovyih otnosheniyah, 1976 g. Shvecii* [The law on joint decisions in labor relations, in 1976 in Sweden.].
13. *Rossijskoj Federacii ot 30 dekabrya 2001 g. N 197-FZ (TK RF), st. 72* [Labour Code of the Russian Federation of December 30, 2001 N 197-FZ (the Labour Code), Article 72]. Available at: <http://ivo.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm> Trudovoj kodeks (accessed 11 December 14).
14. *Rossijskoj Federacii ot 30 dekabrya 2001 g. N 197-FZ (TK RF), st. 74* [Labour Code of the Russian Federation of December 30, 2001 N 197-FZ (the Labour Code), Article 74]. Available at: <http://ivo.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm> Trudovoj kodeks (accessed 11 December 14).
15. *Zhurnal «Prava sootchestvennikov Severnoy Evropy»* [The rights of compatriots Northern Europe]. 2014, I. 1, p. 43.

Объекты межрегиональной конкуренции в процессе формирования воспроизводственного потенциала регионов

The Objects of Interregional Competition in the Formation of the Reproductive Potential of the Regions

Получено 20.02.2015 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 331.1

DOI: 10.12737/11492

АХУНОВ Р.Р.

Канд. экон. наук, доцент, директор института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета
405000, г. Уфа, ул. К. Маркса, 3/4
E-mail: ahunovrustem@gmail.com

AKHUNOV, R.R.

Ph.D. in Economics, Associate Professor, Director of the Institute of Economics, Finance and Business, Bashkir State University
3/4 K. Marx Str., Ufa, 405000, Russia
E-mail: ahunovrustem@gmail.com

Аннотация

Объект исследования. Регионы – субъекты Российской Федерации.
Предмет исследования. Экономические отношения, формирующиеся между регионами в процессе межрегиональной конкуренции.

Теоретико-практические проблемы. Механизм межрегиональной конкуренции за частные инвестиции строится на основе адаптации региона к систематическим факторам (задаваемым вне региона) и его активного воздействия на несистематические факторы (поддающиеся воздействию со стороны региональных властей). В отношении конкуренции за федеральные средства охарактеризованы современные особенности конкуренции регионов. Рассмотрено формирование механизма межрегиональной конкуренции за федеральные ресурсы в Российской Федерации в виде предоставления регионам субсидий на конкурсной основе для создания и поддержания инновационных территориальных кластеров.

Основные теоретические положения статьи. Одной из сфер конкуренции региона является формирование и поддержание наиболее благоприятных условий, факторов (предпринимательской среды) для уже размещенных в регионе предприятий и привлечение потенциальных хозяйствующих субъектов. В конкуренции между регионами за привлечение населения важную роль играют социальные факторы.

Цель статьи: исследовать основные объекты межрегиональной конкуренции, являющиеся носителями и источниками наращивания воспроизводственного потенциала региона.

Ключевые слова: регион, межрегиональная конкуренция, хозяйствующие субъекты, население, инвестиции, федеральные средства.

Abstract

Object of the Study. Regions, subjects of the Russian Federation.

Subject of the Study. Economic relations between the regions formed in the process of inter-regional competition.

Theoretical and Practical Problems. The mechanism of inter-regional competition for private investment is based on the adaptation of the region to systematic factors (specified outside the region) and its active influence on non-systematic factors (amenable to by the regional authorities). Contemporary features of competing regions are considered with respect to competition. Mechanism of inter-regional competition for federal resources in the Russian Federation in the form of regional grants on a competitive basis for the creation and maintenance of innovative regional clusters have been studied.

Main Theoretical Aspects of the Article. One area of competition in the region is developing and maintaining the most favourable conditions, factors (business environment) for businesses already deployed in the region and attracting potential businesses. Social factors are very important in the competition between regions for involving people.

Purpose of the Article. Exploring the main objects of inter-regional competition which are the carriers and sources of increasing the reproductive potential of the region.

Keywords: region, interregional competition, businesses, population, investment, federal funds.

1. Введение

В настоящее время все больше проблем, возникающих на региональном уровне, имеют связь с межрегиональной конкуренцией и конкурентоспособностью региона. В то же время концепция межрегиональной конкуренции и конкурентоспособности региона до сих пор не стала одной из системообразующих в теории региональной экономики. Это обусловлено тем, что процессы межрегиональной конкуренции, как правило, рас-

сматривались изолированно. На наш взгляд, в качестве одного из способа решения обозначенной методологической проблемы можно предложить увязку конкурентоспособности региона с его воспроизводственным потенциалом.

Воспроизводственный потенциал региона — это более широкая категория по сравнению с экономическим потенциалом, так как охватывает не только процесс производства, но и фазы распределения, обмена и потребления [Юсупов, 2008,

11; Юсупов, 2012, 12; Юсупов, 2010, 13; Юсупов, Янгиров, 2008, 14; Юсупов, Янгиров, 2007, 15; Юсупов, Янгиров, 2010, 16; Янгиров, Юсупов, 2007, 17; Янгиров, 2008, 18; Янгиров, 2008, 19].

Регион, участвуя в межрегиональной конкуренции, преследует две цели. Первая — предотвратить сокращение или отток воспроизводственного потенциала региона и вторая — качественное и количественное наращивание элементов этого потенциала. В отношении первой цели необходимо отметить значение не только внешней, но и внутренней ориентации региональной конкурентоспособности. Так, по мнению М. Портера, целенаправленная работа на повышение конкурентоспособности отечественных производителей дает существенно большие выгоды для нации в долгосрочном периоде, чем интенсивное привлечение зарубежных (пусть и более развитых) производителей [Porter, 1998, 20].

2. Факторы межрегиональной конкуренции за хозяйствующие субъекты

Механизм межрегиональной конкуренции направлен на формирование и поддержание наиболее благоприятных условий, факторов (предпринимательской среды) для уже размещенных в регионе предприятий и привлечение сюда потенциальных хозяйствующих субъектов. По сути, это будет конкуренция между регионами за хозяйствующие субъекты. Подтверждение этому можно найти у Портера, который пытается конкурентоспособность на уровне целой страны рассмотреть через призму конкурентоспособности отдельных хозяйствующих единиц [Porter, 1998, 20; Porter, 1998, 21].

Эти условия в зависимости от возможности формировать их в регионе можно разделить, с определенными допущениями, на две группы. Первая — это систематические факторы (условия), определяющие ситуацию на мировых рынках, на которые ориентируются отрасли экспортной специализации региона. Сюда же относится и система институтов, формируемых на национальном и международном уровнях.

Во вторую подгруппу могут быть включены отдельные генетические факторы территории, на которые регион не в состоянии радикально повлиять. Например, наличные природные ресурсы. К подобным факторам можно отнести и экономико-географическое положение, отдаленность от рынков сбыта. Ко второй большой группе могут быть отнесены факторы и условия, характер влияния региона на которые значительно более вы-

ражен по сравнению с первой: система институтов, действующих на уровне региона, и их деятельность по формированию благоприятного налогового и предпринимательского климата.

На наш взгляд, может представлять прикладной интерес классификация факторов, приведенных в [Растворцева, 2013, 9, с. 98–107], путем отнесения их к двум группам: центростремительные силы, которые «притягивают» бизнес в регион, и центробежные, имеющие противоположный вектор воздействия, т.е. приводящие к уходу производства с данной территории.

3. Межрегиональная конкуренция за привлечение населения

Серьезным носителем потенциала является население, составляющее основу ключевого для региона трудового потенциала. В этой сфере регионы стремятся предоставить наиболее благоприятные условия для проживающего на их территории населения.

Складывающаяся демографическая обстановка даже в разрезе простых показателей воспроизводства населения в российских регионах свидетельствует о значимых территориальных различиях. К примеру, по официальным данным, на начало 2014 г. численность населения по Российской Федерации в целом составила 143,7 млн человек — по сравнению с 2013 г. увеличение на 319,9 тыс., или на 0,2%, в большей степени за счет миграционного (297 тыс.), нежели естественного (22,9 тыс.) прироста, — то показательно, что в 54 субъектах РФ численность населения сократилась более чем на 10 тыс. жителей. К примеру, в Волгоградской области падение численности составило 13,9 тыс., Брянской — 11,1 тыс., Тульской — 10,9 тыс. и Архангельской области — 10,7 тыс. человек. Наибольший рост численности населения характерен для таких регионов, как города Москва (увеличение на 128,7 тыс.), Санкт-Петербург (на 103,9 тыс.), Краснодарский край (на 74,1 тыс.), Новосибирская область (на 21,7 тыс.), республики Татарстан (на 16,2 тыс.) и Ингушетия (на 10,7 тыс. человек).

Если же говорить о зарубежных мигрантах, то они «голосуют ногами» за республики Татарстан и Башкортостан, Красноярский и Краснодарский края, Новосибирскую, Московскую, Свердловскую и Ростовскую области и ожидаемо за Москву и Санкт-Петербург. В сумме на перечисленные регионы приходится около 37% общего числа мигрировавших в Россию.

Однако по итогам 2013 г. значимые миграционные оттоки населения зафиксированы в 49 ре-

гионах. Наибольшие их значения отмечены в республиках Дагестан (21,5 тыс. человек) и Коми (10,5 тыс.), Мурманской (10 тыс.), Архангельской (9,8 тыс.), Оренбургской областях (9,4 тыс.), а также в Якутии (9,1 тыс. человек).

По этим показателям можно судить о существенных проблемах в формировании конкурентоспособности (а соответственно, и воспроизводственного потенциала) большинства российских регионов.

4. Конкуренция регионов за привлечение частных инвестиций

Центральным объектом межрегиональной конкуренции за частные финансовые ресурсы, на наш взгляд, выступают инвестиции. И конкуренция между регионами в этой сфере будет зависеть от инвестиционного климата и инвестиционной привлекательности. Для характеристики механизма межрегиональной конкуренции за частные инвестиции мы использовали три источника¹.

Механизм межрегиональной конкуренции строится на основе адаптации региона к систематическим факторам и его активного воздействия на несистематические факторы. Обозначим их, хотя некоторые из них могут совпадать с приведенными выше.

Наиболее существенными систематическими факторами выступают экономико-географическое положение, минерально-сырьевая база и, частично, рабочая сила или трудовые ресурсы (так как это достаточно мобильный ресурс).

К ограниченно несистематическим факторам (влияние на них со стороны региона возможно, но в значительной степени ограничено, особенно в краткосрочном периоде) могут быть отнесены: научно-технический потенциал, размеры доступных рынков промежуточных и конечных товаров (в том числе развитие торговли, покупательная способность населения), инфраструктура региона (в первую очередь, энергетическая, а также телекоммуникационная и транспортная составляющие инфраструктуры).

Соответственно, несистематическими факторами, которые в высокой степени восприимчивы

¹ О повышении инвестиционной привлекательности субъектов Российской Федерации и создании благоприятных условий для развития бизнеса. Доклад рабочей группы Государственного совета Российской Федерации. М., 2012; Рейтинг инвестиционной привлекательности регионов России 2013. М.: Национальное рейтинговое агентство, 2013; Привлечение прямых иностранных инвестиций в регионы России. М.: Комитет РСПП по международному сотрудничеству, Международному совету по сотрудничеству и инвестициям при РСПП и компания КПМГ, 2010.

к воздействию со стороны региона, являются: разработка грамотной и понятной инвесторам стратегии социально-экономического развития региона, в том числе наличие программ регионального маркетинга, инновационного развития и модернизации инфраструктуры; результативное взаимодействие региональных органов власти и местного самоуправления по привлечению инвестиций и др.

5. Проблемы формирования конкурентной среды за федеральные средства

Переходя к межрегиональной конкуренции за федеральные средства, необходимо отметить, что на современном этапе наблюдается усиление соперничества регионов за ресурсы федерального бюджета (дотации, субсидии, субвенции, проекты, финансируемые на федеральном уровне) в значительно большей степени, чем конкуренция за частные финансовые ресурсы. Причины этого достаточно веские: влияние крупных федеральных проектов (к примеру, универсиада в г. Казань, олимпиада в г. Сочи, проведение саммитов ШОС и БРИКС в г. Уфа и т.д.) на региональный экономический рост настолько велико, что может коренным образом предопределить рост экономической активности, повышение инвестиционной привлекательности и узнаваемости региона, а в стратегическом плане — и возможный его переход на новую модель и уровень развития [Суспицын, 2010, 10]. Усиление рассматриваемого вида межрегиональной конкуренции обусловлено и современным этапом взаимоотношений регионов с федеральным центром.

Некоторые авторы отмечают, что на начальном этапе перехода к рыночной экономике имел место, но проявлялся не столь ярко, такой аспект конкуренции между регионами, как характер закрепления определенного налога или вида расхода за конкретным регионом [Назаров, 2005, 7, с. 41; Назаров, 2006, 8]. Однако затем начался процесс концентрации средств в руках федерального центра. Если вплоть до конца 1990-х гг. доли федерального бюджета и консолидированных бюджетов по поступлениям примерно совпадали, то ближе к концу 2000-х гг. доля федерального бюджета превысила 60% [Зубаревич, 2014, 4, с. 27].

Именно на этом этапе формируется и продолжает усиливаться неэкономический, нерыночный характер конкурирования регионов. Причина в том, по мнению Н.Я. Калужновой, что возникает система управления в «ручном» режиме (включая и назначение глав российских регионов), которая

проявляется в решении насущных проблем территорий путем определения размера федеральных трансфертов на основе субъективных факторов: настойчивости и возможности лоббирования глав регионов, также субъективных предпочтений руководства страны [Калюжнова, 2013, 6, с. 254]. В сфере принятия решений в отношении регионов не возникли ясные, объективные и понятные правила. Другие авторы отмечают, что при взаимоотношениях с федеральным центром преимущества часто получают не те регионы, которые вносят наибольший вклад в развитие национального пространства [Аношкина, 2006, 2].

Нельзя не согласиться с точкой зрения Н.В. Зубаревич, что существующая система распределения федеральных трансфертов не способствует эффективному развитию российских регионов, а наоборот, формирует «антистимулы» для них, так как «ручное» распределение федеральных трансфертов давно превысило свои предельные значения [Зубаревич, 2014, 3, с. 27]. В результате по непрозрачным критериям огромные объемы федеральных средств получили: Чечня (душевые доходы за счет федеральных трансфертов на 15% выше среднероссийских), Приморский край (в 2011 г. 12% всех направленных в регионы федеральных инвестиций), Краснодарский край (более 7%), Санкт-Петербург (более 2%). В среднем подобные «ручные» трансферты в Чукотском автономном округе составляют около 32% от бюджета региона, Чеченской республике — 27%, в Приморском и Камчатском краях, Мордовии и Калининградской области — от 11% до 15% [Зубаревич, 2010, 4, с. 67].

Анализируя зарубежный опыт, можно сделать вывод, что механизм распределения федеральных трансфертов во всех существующих моделях обладает высокой степенью формализованности и прозрачности, стремлением к единым требованиям и нормативам, широким применением конкурсных процедур [Казаков, 2008, 5; Werner, 2003, 22].

Еще одним достаточно эффективным направлением развития механизма межрегиональной конкуренции за федеральные ресурсы в Российской Федерации является предоставление регионам субсидий на конкурсной основе для создания и поддержания инновационных территориальных кластеров, которые представляют собой объединение научных, образовательных учреждений, предприятий-производителей, инвесторов, органов государственной и муниципальной власти, некоммерческих и общественных организаций, которые обладают кооперационными связями и представляют собой некий единый организм, способный реализовывать масштабные проекты.

Своеобразными мировыми образцами развития кластеров являются федеральные программы, реализуемые в Германии (BioRegio и InnoRegio) и во Франции (Competitiveness Clusters) [Абашкин, Бояров, Куценко, 2012, 1].

В России эта практика начала внедряться относительно недавно. Лишь в начале 2012 г. был объявлен федеральный конкурс по отбору так называемых пилотных программ развития инновационных территориальных кластеров. А в 2013 г. постановлением Правительства Российской Федерации №188² были утверждены правила, регулирующие распределение и предоставление субсидий регионам из федерального бюджета на эти цели.

6. Заключение

Объекты межрегиональной конкуренции необходимо рассматривать в связке с носителями воспроизводственного потенциала, которые напрямую или опосредованно усилят экономическую мощь, расширят возможности развития региона, а в конечном счете — повысят его совокупный воспроизводственный потенциал. Сложность конкурентирования отдельного региона за хозяйствующие субъекты заключается в наличии значительного влияния так называемых систематических факторов (которые формируются за пределами региона или предопределяются генетически). Конкурентная среда регионов за важнейшие ресурсы — федеральные средства — характеризуется работой в «ручном режиме», отсутствием объективных правил, что приводит к их неэффективному распределению. В то же время есть резервы в переходе к распределению федеральных бюджетных средств между регионами на конкурсной основе.

² Постановление Правительства Российской Федерации № 188 от 06.03.2013 «Об утверждении Правил распределения и предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию мероприятий, предусмотренных программами развития пилотных инновационных территориальных кластеров».

Список литературы

1. Абашкин В.Л., Бояров А.Д., Куценко Е.С. Кластерная политика в России: от теории к практике // Форсайт. 2012. №3. Т. 6. С. 16–27.
2. Аношкина Е.Л. Регионосозидание: институционально-экономические основы. М.: Академический проект, Гаудеамус, 2006.
3. Зубаревич Н.В. Региональное развитие и региональная политика в России // ЭКО. 2014. № 4. С. 7–27.
4. Зубаревич Н.В. Регионы России: неравенство, кризис, модернизация. М.: Независимый институт социальной политики, 2010.
5. Казаков В.В. Зарубежный опыт регионального выравнивания // Вестник Томского государственного университета. 2008. №313. С.170–175.
6. Калюжная Н.Я. Конкурентная парадигма пространственного развития // Экономические науки. 2013. № 11.
7. Назаров В.С. Проблемы распределения полномочий между различными уровнями бюджетной системы страны // Региональная экономика: теория и практика. 2005. №1 (16). С. 34–45.
8. Назаров В. Перспективы реформирования российской системы межбюджетных отношений (в свете зарубежного опыта) // Вопросы экономики. 2006. № 9. С. 24–31.
9. Растворцева С.Н. Управление развитием процессов концентрации экономической активности в регионе: подходы новой экономической географии: Монография. М.: Экон-информ, 2013.
10. Суспицын С.А. Оценки потенциального экономического роста регионов России на основе региональных фенотипов // Регион: экономика и социология. 2010. №4. С. 316–319.
11. Национальная экономика / Под общ. ред. К.Н. Юсупова. М.: КНОРУС, 2008.
12. Юсупов К.Н. Оценка взаимосвязи индикаторов экономического роста, инфляции, безработицы, внешней торговли, инноваций и инвестиций в Российской Федерации на современном этапе // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2012. № 42. С. 23–28.
13. Юсупов К.Н. Региональный риск в системе производственного потенциала региона // Региональная экономика: теория и практика. 2010. № 20. С. 2–8.
14. Юсупов К.Н., Янгиров А.В. Воспроизводственный потенциал региона — региональный продукт — региональный риск» в макроэкономическом анализе // Управление риском. 2008. № 1. С. 12–17.
15. Юсупов К.Н., Янгиров А.В. Концепция анализа воспроизводственного потенциала региона // Региональная экономика: теория и практика. 2007. № 16. С. 6–15.
16. Юсупов К.Н., Янгиров А.В. Стратегия модернизации и повышение потенциала регионов // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2010. № 5. С. 17–24.
17. Янгиров А., Юсупов К. Межпотенциальные взаимосвязи в анализе воспроизводственного потенциала регионов Российской Федерации // Федерализм. 2007. № 3 (47). С. 1–17.

References

1. Abashkin V.L., Boyarov A.D., Kutsenko E.S. Klasternaya politika v Rossii: ot teorii k praktike [Cluster Policy in Russia: from theory to practice]. *Forsayt* [Forsyth]. 2012, I. 3, V. 6, pp. 16-27.
2. Anoshkina E.L. *Regionosozidanie: institutsionalno-ekonomicheskie osnovy* [Regionosozidanie: institutional and economic framework]. Moscow, «Akademicheskii projekt» Publ., «Gaudeamus» Publ., 2006. — 304 s.
3. Zubarevich N.V. Regionalnoe razvitie i regionalnaya politika v Rossii [Regional development and regional policy in Russia]. *EKO* [IVF]. 2014, I. 4, pp. 7-27.
4. Zubarevich N.V. Regionyi Rossii: neravenstvo, krizis, modernizatsi [Regions of Russia: inequality, the crisis of modernization]. Moscow, Nezavisimyy institut sotsialnoy politiki Publ., 2010. 160 p.
5. Kazakov V.V. Zarubezhnyy opyt regionalnogo vyiravnivaniya [Foreign experience of regional alignment]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Tomsk State University]. 2008, I. 313, pp. 170-175.
6. Kalyuzhnova N.Ya. Konkurentnaya paradigma prostranstvennogo razvitiya [Competitive spatial development paradigm]. *Ekonomicheknie nauki* [Economics]. 2013, I. 11, pp. 251-255.
7. Nazarov V.S. Problemy raspredeleniya polnomochiy mezhdru razlichnyimi urovniami byudzhethoy sistemy strany [Problems of distribution of powers between the different levels of the budget system of the country]. *Regionalnaya ekonomika: teoriya i praktika* [Regional economy: theory and practice]. 2005, I. 1 (16), pp. 34-45.
8. Nazarov V. Perspektivy reformirovaniya rossiyskoy sistemy mezhbyudzhethnyh otnosheniy (v svete zarubezhnogo opyta) [prospects of reform of the Russian system of inter-budgetary relations (in the light of international experience)]. *Voprosyi ekonomiki* [Voprosyekonomiki]. 2006, I. 9, pp. 24-31.
9. Rastvortseva S.N. *Upravlenie razvitiem protsessov kontsentratsii ekonomicheskoy aktivnosti v regione: podhodyi novoy ekonomicheskoy geografii* [Management of development of processes of concentration of economic activity in the region approaches a new economic geography]. Moscow, Ekon-inform Publ., 2013. 131 p.
10. Suspitsyn S.A. Otsenki potentsialnogo ekonomicheskogo rosta regionov Rossii na osnove regionalnyh fenotipov [Estimates of the potential economic growth of the regions of Russia on the basis of regional phenotypes]. *Region: konomika i sotsiologiya* [Region: economy and sociology]. 2010, I. 4, pp. 316-319.
11. Yusupov K.N. *Natsionalnaya ekonomika* [National economy]. Moscow, KNORUS Publ., 2008. 288 p.
12. Yusupov K.N. Otsenka vzaimosvyazi indikatorov ekonomicheskogo rosta, inflyatsii, bezrobotitsyi, vneshney trgovli, innovatsiy i investitsiy v Rossiyskoy Federatsii na sovremennom etape [Assessment of the relationship indicators of economic growth, inflation, unemployment, foreign trade, innovation and investment in the Russian Federation at the present stage]. *Natsionalnyie interesyi: prioritety i bezopasnost* [National interests: priorities and security]. 2012, I. 42, pp. 23-28.
13. Yusupov K.N. Regionalnyy risk v sisteme proizvodstvennogo potentsiala regiona [Regional risks in the productive capacity of the region]. *Regionalnaya*

18. Янгиров А.В. Исследование функциональных и структурных особенностей воспроизводственного потенциала региона // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2008. № 5. С. 53–57.
19. Янгиров А.В. Экономический потенциал Республики Башкортостан: Монография / Федеральное агентство по образованию, Гос. учреждение высш. проф. образования «Башкирский гос. ун-т», Нефтекам. фил. Нефтекамск, 2008.
20. Porter M.E. On Competition. Boston: Harvard Business School, 1998.
21. Porter M.E. Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. New York: Free Press, 1998.
22. Jan Werner. The German Fiscal Federalism: in a State of Flux. September 2003. Режим доступа: <http://www1.worldbank.org/wbiep/decentralization/ecalib/werner.pdf>.
23. Янгиров А.В. Экономика: теория и практика [Regional economy: theory and practice]. 2010, I. 20, pp. 2-8.
24. Yusupov K.N., Yangirov, A.V. «Vosproizvodstvennyy potentsial regiona - regionalnyy produkt - regionalnyy risk» v makroekonomicheskom analize [«Reproductive potential of the region - a regional product - regional risk» in macroeconomic analysis]. *Upravlenie riskom* [Risk Management]. 2008, I. 1, pp. 12-17.
25. Yusupov K.N., Yangirov, A.V. Kontsepsiya analiza vosproizvodstvennogo potentsiala regiona [Concept Analysis of reproductive potential of the region]. *Regionalnaya ekonomika: teoriya i praktika* [Regional economy: theory and practice]. 2007, I. 16, pp. 6-15.
26. Yusupov K.N., Yangirov, A.V. Strategiya modernizatsii i povyshenie potentsiala regionov [the strategy of modernization and capacity building of regional]. *Ekonomika i upravlenie: nauchno-prakticheskiy zhurnal* [Economy and Management: scientific journal]. 2010, I. 5, pp. 17-24.
27. Yangirov A., Yusupov, K. Mezhpotentsialnyie vzaimosvyazi i povyshenie potentsiala regionov [the strategy of modernization and capacity building of regional]. *Ekonomika i upravlenie: nauchno-prakticheskiy zhurnal* [Economy and Management: scientific journal]. 2008, I. 5, pp. 53-57.
28. Yangirov A.V. Issledovanie funktsionalnykh i strukturnykh osobennostey vosproizvodstvennogo potentsiala regiona [Investigation of functional and structural characteristics of the reproductive potential of the region]. *Ekonomika i upravlenie: nauchno-prakticheskiy zhurnal* [Economy and Management: scientific journal]. 2008, I. 5, pp. 53-57.
29. Yangirov A.V. *Ekonomicheskiy potentsial Respubliki Bashkortostan* [The economic potential of the Republic of Bashkortostan]. Neftekamsk, 2008. 179 p.
30. Porter, M.E. On Competition. Boston: Harvard Business School, 1998. - 485 p.
31. Porter, M.E. Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. New York: Free Press, 1998. - 592 p.;
32. Jan Werner. The German Fiscal Federalism: in a State of Flux. September 2003. Available at: <http://www1.worldbank.org/wbiep/decentralization/ecalib/werner.pdf>.

Регулирование социально-трудовых отношений бизнес-систем промышленности России (вопросы теории и корпоративной практики)

Regulation of Social and Labor Relations Business System Industry Russian (Questions of Theory and Corporate Practice)

Получено 20.02.2015 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 331.1

DOI: 10.12737/11493

СОЛДАТЕНКОВ А.И.

директор по развитию бизнес-системы открытого акционерного общества «Северсталь» (г. Череповец) 162608, Вологодская обл, г. Череповец, ул. Мира, д. 30 E-mail: alexey-soldatenkov@yandex.ru

SOLDATENKOV A.I.

Development Director of Business Systems, Open Joint Stock Company «Severstal» (Cherepovets) 30 Mira Str., Cherepovets, Vologda Region, 162608, Russia E-mail: alexey-soldatenkov@yandex.ru

Аннотация

Предмет исследования. Раскрыто регулирование социально-трудовых отношений промышленных бизнес-систем России, их содержание с точки зрения как теории, так и корпоративной практики.

Результаты. Показаны сущность бизнес-систем и приоритеты данного регулирования, новые подходы в их планировании, повышении заинтересованности и ответственности, а также повышении корпоративной культуры и эффективности в открытом акционерном обществе «Северсталь». Представлены последствия регулирования — развитие конкуренции, соперничества, распространение производственного опыта, формирование у работников бизнес-систем современного финансово-экономического мышления и расширение участия в управлении социально-трудовыми отношениями промышленных предприятий.

Ключевые слова: бизнес-система, социально-трудовые отношения, регулирование социально-трудовых отношений бизнес-систем (СТОБС) промышленности, безопасность труда, постоянное совершенствование, клиентоориентированность, бизнес-стандарт.

Abstract

The subject of the study. The regulation of the social and labor relations of industrial business systems of Russia, their contents from the point of view of the theory, and corporate practice is disclosed.

Results. The essence of business systems and priorities of this regulation, new approaches of their planning, the increase of interest and responsibility, and also the increase of corporate culture and efficiency in Severstal public corporation are given. At last, regulation consequences such as the development of the competition and rivalry, distribution of an industrial know-how, formation of modern financial economic mentality of business systems employees and expansion of participation in management of the social and labor relations of the industrial enterprises are presented.

Keywords: the business system, social and labor relations, regulation of the social and labor relations of business systems (SLRBS) of the industry, safety of work, continuous improvement, customers focus, business standard.

1. Введение

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью дальнейшего регулирования социально-трудовых отношений бизнес-систем (СТОБС) промышленности, которая является важнейшим направлением отечественных экономических реформ. Провозглашенная модернизация данной отрасли экономики России осуществляется медленно. Не исключение в этом смысле и регулирование социально-трудовых отношений. Более того, проявились многочисленные деформации, что провоцирует возрастание технологического отставания промышленности страны от государств с развитой экономикой.

Положение усугубилось санкционной политикой ряда зарубежных стран, снижением мировых цен на углеводороды.

Следует учитывать, что за рубежом все большее распространение получает идея третьей промышленной революции, когда горизонтальные взаимодействия меняют энергетику, экономику и мир в целом, когда бизнес, предпринимательство становятся социальными, когда на смену современному хозяйствованию приходит новая (ранее не существовавшая) экономика. Во всяком случае, именно такой подход официально принят Европейским сообществом и Китаем и поддержан ООН. Причем он все больше находит реальную поддержку в попытках реализовать новую экономическую пара-

дигму [Дирлав, 2007, 1, с. 336; Рифкин, 2014, 7]. Этим обусловлена необходимость исследовать регулирование СТОБС промышленности России.

2. Дефиниции

Бизнес-систему мы характеризуем и как предприятие (объединение, компания, корпорация), и как финансовую сферу, и как общественную организацию. Одновременно, т.е. своего рода конгломерат, функционирующее единство. «Бизнес-система» не тождественна какому-либо конкретному основному звену экономики, а характеризуется совокупностью свойств, черт, качеств, присущих производственным предприятиям, финансовым институтам и общественным организациям, настолько тесно взаимодействующим между собой, что с полным правом можно утверждать: они проявляются в интегрированном единстве, по сути, как объединенная структура. Поэтому бизнес-системы чаще всего воспринимаются как финансовые абстрактно-виртуальные институты. Именно наличие обозначенных трех компонентов, их комбинации в определенной пропорции свидетельствует о бизнес-системах как таковых. Отсутствие любого звена в обозначенной совокупности не позволяет, на наш взгляд, говорить о ней как о бизнес-системе.

Производственные предприятия и общественные организации вместе взяты, но без финансовых институтов, не образуют бизнес-систему. Таковой не будет и при наличии в структуре только финансовых институтов и общественных организаций или финансовых институтов и производственных предприятий — без производственных предприятий в первом случае и общественных организа-

ций — во втором. Только три названных компонента: производственные предприятия, финансовые институты и общественные организации — совокупно представляют собой бизнес-систему. Последняя вполне объективно может иметь место и в одной компании (корпорации), которой присущи производственные, финансовые и общественные свойства, черты. Особенно наглядно они проявляются в крупных фирмах.

Ядром бизнес-систем выступают собственники, бизнесмены (предприниматели), управленческий персонал, а также кадры специалистов и массовых профессий, особенно их высококвалифицированные представители. Именно благодаря им образуется совокупность СТОБС, именно они в случае необходимости осуществляют ее регулирование и, следовательно, наполнение, совершенствование.

При этом СТОБС, на наш взгляд, представляет собой такую совокупность эволюционно развивающихся трудовых тенденций рыночного хозяйствования, которая обусловлена комбинацией общественных потребностей. Они «требуют» более полного удовлетворения интересов потребителей благодаря использованию свойств, черт, качеств, присущих производственному предприятию, финансовому институту и общественной организации в функционирующем единстве в виде бизнес-систем (рис. 1). В этих условиях реализуется новаторство, свобода форм и способов деятельности, риск под свою ответственность, инновационность в сочетании, соединении и взаимодействии многообразных трудовых ресурсов, способностей и умений принимать решения в меняющейся бизнес-хозяйственной ситуации.



Рис. 1.
Уровни промышленных бизнес-систем

На рис. 1 представлено три уровня промышленных бизнес-систем: а) *микроуровень* — внутри треугольника, вершинами которого выступают предприятие, финансовая структура и общественная организация; б) *бизнес-система на мезоуровне* — внутри пунктирной фигуры, вершины которой субъект РФ (муниципальное образование), субфедеральный (муниципальный) бюджет, общественное самоуправление; в) *бизнес-система на макроуровне* — внутри внешней фигуры, вершины которой государство (его структуры), федеральный бюджет и гражданское общество. Следовательно, каждому уровню присущи все три атрибута, о которых говорилось выше. Полагаем, что главными звеньями регулирования СТОБС являются фундаментальные исследования и наукоемкая промышленность, концентрирующие необходимые научно-технические, технологические, производственные, кадровые, финансовые и организационные ресурсы.

Всякое регулирующее продвижение — это не только основной обновляющий их процесс, но и развитие системы факторов и условий, необходимых для его осуществления. Процесс развития социально-трудовых отношений воспринимается во взаимосвязи реализации модернизационных проектов и совершенствования потенциала совокупной способности к труду [Солдатенков, 2012, 9]. В качестве основных компонентов рассматриваемого регулирования приняты политический, технико-технологический, научно-технический, природно-географический, социально-психологический, финансово-экономический, отраслевой, кадровый и другие потенциалы.

«Регулирование СТОБС» как экономическая категория нуждается в уточнении: это обновляемая совокупность потребляемых бизнес-идей, воплощающих технологии функционирования рабочих сил, удовлетворяющих общественные потребности и совершенствующих трудовые процессы, включая синергетические последствия, изменение экономики, общественные потребности, результаты потребления технологий и движения функций, экономическое мышление работников [Мацкуляк, 2012, 3, с. 53–78; с. 89–108] (рис. 2).

3. Социально-трудовые отношения бизнес-систем

Механизмы регулирования социально-трудовых отношений в практике функционирования бизнес-систем многообразны. В контексте концептуальной модели при проектировании регулирующей деятельности каждый ее базисный элемент и отношения между ними призваны при-

обрести не просто конкретное, а целостное содержание. Другими словами, эти элементы концептуальной модели призваны быть не просто представленными в процессе принятия решений, но и строго согласованными, сбалансированными между собой в конкретном решении. Отклонение от такой линии поведения приводит к резкому снижению эффективности регулирующей деятельности, вплоть до полного провала соответствующих проектов.

Регулирование СТОБС — это особая сфера учета требований экономических законов, функционирующих в современной экономике. В годы реформ не было принято исследовать действие экономических законов, несмотря на то, что они познаны далеко не полностью, управляющие параметры регулирования рыночных отношений не найдены. Дж.М. Кейнс указывал, что все знания, касающиеся будущего, связаны с фундаментальной неопределенностью [Кейнс, 2002, 2, с. 156–168; Стиглиц, 2011, 14]. Отсюда наш вывод о том, что неразработанность, недостаточная изученность бизнес-системами, их коллективами требований экономических законов выступает одной из причин сохраняющейся оторванности отдельных исследований экономики труда от реальной жизни и производственной практики [Солдатенков, Нагдалиев, 2013, 12]. Более того, полагаем, что если обеспечивается единая направленность всей хозяйственной деятельности общества и его бизнес-систем, то это в наибольшей мере отвечает *основному экономическому закону* рыночной экономики. Другими словами, бизнес-система своими действиями может максимально способствовать повышению уровня и качества жизни и многостороннему развитию членов общества.

Совокупность СТОБС как особая сфера действия и проявления экономических законов отвечает требованиям законам планомерного развития народного хозяйства, стоимости, экономии времени, непрерывного образования, неуклонного роста производительности труда, перемены труда, распределения по труду и др. Она настоятельно требует всемерного учета требований экономических законов, их системы, действующей в промышленных бизнес-системах.

Особенности реализации системы экономических законов в практике бизнес-коллективов проявляются в том, что масштаб их действия по сравнению с общественным производством в целом существенно ограничен. Поэтому сила проявления законов принимает несколько иную форму. Проследить в бизнес-системе их проявление гораздо сложнее, чем во всем общественном производстве. В деятельности бизнес-коллектива конкретные



Рис. 2. Регулирование СТОБС

законы реализуются с меньшей очевидностью господствующей тенденции, что наглядно демонстрируется в процессе регулирования СТОБС.

Регулирование СТОБС в промышленности страны целесообразно рассматривать в виде особого фактора повышения их социально-экономической эффективности. В рыночном изменении всей системы этих отношений сливаются воедино усилия экономического центра — государства и его органов, включая структуры в субъектах федерации, с одной стороны, и органов местного самоуправления и трудового коллектива — с другой. При этом важно, чтобы государственные интересы и интересы иных отдельных звеньев, включая низовые трудовые коллективы, имели одинаковую направленность, не противоречили друг другу. Развитие коммерческой инициативы в сфере хозяйственно-экономических отношений бизнес-систем во многом определяется рыночными условиями решения вопросов труда и социальной жизни.

В современных условиях один из главных вопросов — изменение форм и методов хозяйствования. Обобщение практики планирования, например, унитарного предприятия и участия в нем трудовых коллективов бизнес-системы позволяет выделить следующие индикаторы: сумму прибыли, подлежащей перечислению в бюджет; рентабельность собственного капитала; рентабельность активов; коэффициент текущей ликвидности; соотношение собственных и заемных средств; период оборота; коэффициент износа основных средств; задолженность по заработной плате; задолженность по налоговым платежам; соотношение кредиторской и дебиторской задолженности. Именно с их помощью эффективно осуществляется регулирование СТОБС.

Рыночный подход к разработке бизнес-системами годовых бизнес-планов обладает рядом преимуществ. Он обеспечивает: более тесную связь годового и среднесрочного бизнес-планирования; устраняет практику планирования «от достигнутого уровня» усиливает воздействие на план кол-

лектива — поставщика договорных отношений с коллективами-заказчиками; полнее учитывает объективные условия хозяйствования, изменение которых сразу отражается в бизнес-планах; повышает взаимную ответственность поставщиков, потребителей и посреднических структур за безусловное выполнение договорных обязательств.

Коллектив ОАО «Северсталь» Череповецкого металлургического комбината, например, не без основания считает своим конкурентным преимуществом достижение и сохранение лидерства в бизнесе. Здесь убеждены, что наибольшая ценность организации — добросовестные, инициативные, квалифицированные работники, разделяющие ответственность за результаты труда; успех организации складывается из успешного труда работников; от успеха организации зависит уровень жизни работников; партнерство и сотрудничество — гарантия успеха. Коллектив стремится уважать личность работника; открыто обсуждать проблемы и аргументировать принимаемые решения; способствовать инициативе и самореализации работников в интересах компании; достойно оценивать эффективный труд и вклад каждого работника в общее дело.

4. Бизнес-система на «Северстали»

Бизнес-система (система коммерческого хозяйствования) должна быть построена так, чтобы интересы личности, коллектива более полно удовлетворялись при неперемennom условии — максимальном использовании их способностей и возможностей в национальном производстве, повышении его эффективности, реальном увеличении их вклада в ВВП, т.е. в удовлетворении потребностей всего общества.

Трудовой коллектив ОАО «Северсталь» стремится создать такую корпоративную культуру, где каждый сотрудник разделяет единые ценности и работает на достижение единых целей. Единые ценности — это безопасность труда; уважение к людям; эффективность и оперативность; клиентоориентированность; работа в команде. При этом здесь выделяют пять проектов бизнес-системы: безопасность труда; люди «Северстали»; постоянное совершенствование; клиентоориентированность; бизнес-стандарт [Солдатенков, 2013,13].

Реализация бизнес-системы осуществляется по дивизионам. Так, в 2011–2014 гг. бизнес-система полностью применена в «Северсталь ресурс» на 22 производственных объектах: 13 в «Карельском окатыше» (Костомукша, Россия), 6 в «Олконне» (Оленегорск, Россия), 2 в «Воркутауголь» (Воркута, Россия) и 1 в Nordgold. В дивизионе

«Северсталь ресурс» на предприятии «Карельский окатыш» реализован первый интегрированный проект «бизнес-системы», а также запущен проект по организационной эффективности. В дивизионе реализуются пилотные проекты в области операционной эффективности и сфере охраны здоровья и труда.

Если говорить об основных направлениях развития бизнес-системы ОАО «Северсталь», то речь будет идти, прежде всего, о людях. ОАО «Северсталь» стремится следовать «лучшей практике» в сфере корпоративной культуры, эффективности и лидерства трудовых бизнес-коллективов предприятий промышленности. Потенциал производительной силы трудового коллектива бизнес-системы промышленности, уровень его экономической эффективности во многом, если не решающим образом, зависят от того, как в ней протекает конкуренция, организовано трудовое соперничество [Солдатенков, 2011, 8; Солдатенков, 2011,10]. Их становление происходит, как известно, при наличии кооперации труда. Именно общественный контакт в ходе трудовой деятельности обуславливает возникновение конкуренции, соперничества. В смешанной экономике возникает такой этап их развития, когда коллективистский характер производства проявляется по-особому. Конкуренция работников в труде приобретает новую общественную форму — гармоничную [Мацкуляк, 1991, 4, с. 53]. Ее принято воспринимать как соперничество, состязание.

Естественные различия работников в труде и, значит, в его результатах мотивируют многих из них к определенным действиям, желанию трудиться на уровне лучших. При этом важным компонентом обозначенного процесса является наличие общественных контактов. Без них конкуренция, соперничество в труде должным образом не распространяются. Будучи формой взаимодействия работников в процессе совместного труда, они обеспечивают совершенствование каждой личности и, значит, повышают уровень средней способности к труду, способствуют ее активизации, реализации жизненной энергии их носителя, приращению производительной силы совместного труда. Практика рыночного хозяйствования, включающая конкуренцию, соперничество, постоянно рождает передовой опыт, внедрение которого составляет огромный резерв повышения эффективности экономической деятельности трудовых коллективов, регулирующих СТОБС.

Богатый отечественный опыт используется, к сожалению, далеко не полно. Показатели работы таких коллективов существенно превосходят сред-

неотраслевые данные, а уровень производительности труда новаторов в 2–3 раза превышает среднеотраслевой. В текстильной промышленности, например, есть немало передовиков производства, производительность труда которых превышает среднеотраслевой уровень, однако в целом по отрасли в последние годы она остается низкой. Вот почему важно глубоко изучать имеющийся опыт лучших трудовых коллективов и распространять передовые методы труда.

Формирование нового финансово-экономического мышления касается, естественно, не только руководящих хозяйственных кадров. Оно призвано охватить каждый трудовой коллектив, всех работников [Мацкуляк, 2010, 5, с. 3–16; Солдатенков, 2012, 11]. Трудовой коллектив, например, промышленной бизнес-системы является тем звеном, где финансово-экономическое мышление работников призвано получить непрерывное развитие, где знания о смешанной экономике постоянно сверяются с реальной жизнью, обновляются и пополняются, где само мышление выступает в качестве условия успешной финансово-экономической деятельности. Трудовой коллектив промышленной бизнес-системы выступает в качестве силы,

которая оказывает мощное воздействие на целенаправленное изменение финансово-экономического сознания участников производства, повышение его уровня (см. таблицу).

Анализ практики подтверждает, что регулирование СТОБС промышленности осуществляется тем успешнее, чем больше в нем участвуют сами их работники [Якимов, Нагдалиев, Солдатенков, 2014, 15]. Представляется, что различные механизмы участия работников в управлении организацией можно классифицировать по методам, направлениям участия, степени институционализации, охвату и распространить на регулирование самими работниками социально-трудовых отношений [Мироненко, 2009, 6].

Важным показателем развития социального партнерства является количество и качество коллективных договоров. Последние заключаются только на 5% предприятий России, лишь 31% занятых работников охвачено ими. Коллективные договоры не заключаются в большинстве малых и средних предприятий; 179 тыс. коллективных договоров, прошедших уведомительную регистрацию, заключены в основном на крупных предприятиях.

Основные рекомендации по регулированию СТОБС на основе финансово-экономического образования

№ п/п	Содержание направлений
1	Способствовать распространению финансово-экономических знаний как особой области деятельности посредством роста различных ассигнований (включая бюджетные) на развитие фундаментальной науки
2	Совершенствовать финансово-экономическое образование, развивающее человеческий потенциал, повышающее квалификацию, способности к труду, или рабочей силы (и совокупной рабочей силы) каждой бизнес-системы
3	Создать условия не только для стимулирования финансово-экономического образования работников бизнес-систем, но и в определенных случаях их финансово наказывать за уклонение от него
4	Обеспечить стремительное развитие высокотехнологичного сектора экономики, главной целью которого является формирование конкурентных преимуществ экономики бизнес-систем, достигаемого в том числе на основе финансово-экономического образования
5	Разработать меры, поощряющие деятельность научных работников, со стороны отечественных бизнес-работодателей в условиях выполнения конкретных инновационных проектов на основании финансово-экономического образования
6	Модернизировать механизм создания малых инновационных предприятий, их взаимодействие с крупными компаниями (бизнес-системами) по формированию интеллектуальной собственности, достижению высокой оценки деятельности ее участников
7	Важно формировать в стране современные исследовательские центры и разработки в области нанотехнологий, что предполагает повышение финансово-экономического образования и позволяет создать благоприятные условия для проникновения нанотоваров на зарубежные рынки
8	Улучшить институциональную среду в сфере персональных сведений (персонифицированная информация, данные телекоммуникационных, компьютерных систем и электронных средств массовой информации), работающих на инновационное развитие в бизнес-системах
9	Повысить качество инновационной инфраструктуры, включающей финансово-экономическое образование, поощрять диверсификацию и технологическое развитие бизнес-систем
10	Возложить координацию исследований на корпоративные научно-исследовательские центры и институты, чтобы сфокусировать их внимание на технологиях, которые нужны для достижения коммерческих целей бизнес-систем
11	Совершенствовать нормативно-правовое регулирование социально-трудовых отношений на базе интеллектуальной деятельности, включая финансово-экономическое образование, по всей инновационной цепочке: от идеи до продвижения ее на рынке

Количество хозяйствующих субъектов 3480,2 тыс. шт.

Прошло уведомительную регистрацию коллективных договоров 179 тыс. шт.

Охват предприятий коллективными договорами 5 5

Общая численность занятых работников 70 814 тыс. человек.

Охвачено коллективными договорами работников 22 395 тыс. человек.

Охват работников коллективными договорами 31%.

Среди мер по улучшению проводимой работы наиболее целесообразны следующие: принять закон, подразумевающий образование акционерных обществ работников из частнокапиталистических компаний аналогично плану «ESOP», но с учетом отечественных особенностей; создать условия для обеспечения работников народных предприятий льготами по кредитованию для выкупа акций своих компаний; образовать отдел или департамент предприятий с коллективной соб-

ственностью при правительстве РФ, которые могли бы курировать данное направление работы; обеспечить информационную поддержку коллективных форм собственности, ввести их изучение в образовательные программы экономических вузов; внести поправки в Гражданский кодекс РФ, обуславливающие существование народных предприятий.

4. Заключение

Совершенствование механизмов участия работников в регулировании социально-трудовых отношений, в управлении бизнес-системами позволит повысить эффективность производства, стимулировать творческую инициативу, интеллектуальную деятельность, качество труда, его содержание и условия, объединить усилия работников для развития их сознательной ответственности, роста квалификации и профессионального мастерства.

Список литературы

1. Дирлав Дез. Избранные концепции бизнеса. Теории, которые изменили мир: Пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 2007.
2. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. Избранные произведения. М.: Гелиос АРВ, 2002.
3. Мацкуляк И.Д. Перемена труда — основа современной жизнедеятельности человека (политико-экономический аспект) // Финансовая экономика. 2012. № 4. С. 53–78; № 3. С. 89–108.
4. Мацкуляк И.Д. Труд: механизм развития в АПК. М.: Луч, 1991. С. 53.
5. Мацкуляк И.Д. Что делать для экономического прогресса в России? // Сегодня и завтра российской экономики. 2010. № 34. С. 3–16.
6. Мироненко Е.М. Развитие механизма участия работников в управлении организацией: Автореф. диссертации канд. экон. наук. М.: МосГУ, 2009. 24 с.
7. Рифкин Дж. Третья промышленная революция: Как горизонтальные взаимодействия меняют энергетику, экономику и мир в целом: Пер. с англ. М.: Альпина нон-фикшн, 2014.
8. Солдатенков А.И. К вопросу о модернизации деятельности производственных коллективов промышленных предприятий как основы повышения их конкурентоспособности // Финансовая экономика. 2011. № 5-6.
9. Солдатенков А.И. О концептуальной модели модернизации деятельности трудовых коллективов промышленных предприятий // Финансовая экономика. 2012. № 1.

References

1. Dirlav Dez. *Izbrannyye kontseptsii biznesa. Teorii, kotoryie izmenili mir* [Selected business concept. The theories that changed the world]. Moscow, ZAO «Olimp-Biznes» Publ., 2007. 336 p.
2. Keynes Dzh.M. *Obschaya teoriya zanyatosti, protsenta i deneg. Izbrannyye proizvedeniya* [Theory of Employment, Interest and Money. Selected Works]. Moscow, Gelios ARV Publ., 2002. 352 p.
3. Matskulyak I.D. *Peremena truda — osnova sovremennoy zhiznedeyatelnosti cheloveka (politiko-ekonomicheskii aspekt)* [Shifting labor - the basis of modern human life (political-economic aspect)]. *Finansovaya ekonomika* [Financial Economics]. 2012, I. 4, pp. 53-78; I. 3, pp. 89-108.
4. Matskulyak I.D. *Trud: mehanizm razvitiya v APK* [Labor: the mechanism of development in the agricultural sector]. Moscow, Luch Publ., 1991, p. 53.
5. Matskulyak I.D. *Chto delat dlya ekonomicheskogo progressa v Rossii?* [What to do for economic progress in Russia?]. *Segodnya i zavtra rossiyskoy ekonomiki* [Today and tomorrow the Russian economy]. 2010, I. 34, pp. 3-16.
6. Mironenko E.M. *Razvitiye mehanizma uchastiya rabotnikov v upravlenii organizatsiy* [Development of the mechanism of participation of workers in management of the organization]. Moscow, MosGU Publ., 2009. 24 p.
7. Rifkin Dzh. *Tretya promyshlennaya revolyutsiya: Kak gorizontalnye vzaimodeystviya menyayut energetiku, ekonomiku i mir v tselom* [The Third Industrial Revolution: How to change the horizontal interaction between energy, economy and the world]. Moscow, Alpina non-fikshn Publ., 2014. 410 p.
8. Soldatenkov A.I. *K voprosu o modernizatsii deyatelnosti proizvodstvennykh kollektivov promyshlennykh predpriyatiy*

10. Солдатенков А.И. О модернизационной активности производственного коллектива промышленного предприятия и его конкурентоспособности // Научное обозрение. Серия 3. Экономика и право. 2011. № 6.
11. Солдатенков А.И. Формирование у работников трудовых коллективов современного финансово-экономического мышления // Финансовая экономика. 2012. № 3.
12. Солдатенков А.И., Нагдалиев Н.З.-О. Антикризисное управление — основа устойчивости бизнес-системы в промышленности // Финансовая экономика. 2013. № 6.
13. Солдатенков А.И. Проект «Бизнес-система «Северсталь» // OutlookАксенчер Россия, 2013.
14. Стиглиц Дж. Крутое пике: Америка и новый экономический порядок после глобального кризиса. М.: Эксмо, 2011.
15. Якимов В.Н., Нагдалиев Н.З.-О., Солдатенков А.И. Об участии работников в управлении предприятием (организацией) // Финансовая экономика. 2014. № 4.
9. Soldatenkov A.I. O kontseptualnoy modeli modernizatsii deyatel'nosti trudovyih kollektivov promyshlennyih predpriyatiy [On the conceptual model of the modernization of labor collectives of industrial enterprises]. *Finansovaya ekonomika* [Financial Economics]. 2012, I. 1.
10. Soldatenkov A.I. O modernizatsionnoy aktivnosti proizvodstvennogo kollektiva promyshlennogo predpriyatiya i ego konkurentosposobnosti [On the modernization of the production activity of the industrial enterprises and collective competitiveness]. *Nauchnoye obozrenie. Seriya 3. Ekonomika i pravo* [Scientific Review. Series 3. Economics and Law]. 2011, I. 6.
11. Soldatenkov A.I. Formirovanie urabotnikov trudovyih kollektivov sovremennogo finansovo-ekonomicheskogo myshleniya [Formation urabotnikov labor collectives of modern financial and economic thinking]. *Finansovaya ekonomika* [Financial Economics]. 2012, I. 3.
12. Soldatenkov A.I., Nagdaliev N.Z.-O. Antikrizisnoe upravlenie - osnova ustoychivosti biznes-sistemyi v promyshlennosti [Crisis management - the basis of the stability of the business system in the industry]. *Finansovaya ekonomika* [Financial Economics]. 2013, I. 6.
13. Soldatenkov A.I. *Proekt «Biznes-sistema «Severstal»* [The project «Business System» Severstal]. OutlookAksencher Rossiya, 2013.
14. Stiglits Dzh. Krutoe pike: Amerika i novyy ekonomicheskii poryadok posle globalnogo krizisa [Steep dive: America and the new economic order after the global crisis]. Moscow, Eksmo Publ., 2011. 512 p.
15. Yakimov V.N., Nagdaliev N.Z.-O., Soldatenkov A.I. Ob uchastii rabotnikov v upravlenii predpriyatiem (organizatsiyey) [On the participation of employees in the management of the enterprise (organization)]. *Finansovaya ekonomika* [Financial Economics]. 2014, I. 4.

Мониторинг доходов и уровня жизни (I кв. 2015 г.)

Monitoring Income and Living Standards (1st quarter 2015)

Получено 13.04.2015 Одобрено 20.04.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 339.1

DOI: 10.12737/11494

БОБКОВ В.Н.

д-р экон. наук, профессор,
Генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», Заслуженный деятель науки Российской Федерации
105043, Москва, 4-я Парковая улица, д. 29
E-mail: info@vcug.ru

ГУЛЮГИНА А.А.

канд. экон. наук, руководитель Научно-образовательного центра проблем доходов и потребительских бюджетов населения ОАО «Всероссийский центр уровня жизни».
105043, Москва, 4-я Парковая улица, д. 29
E-mail: info@vcug.ru

Аннотация

Актуальность. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России ведется в ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» более 15 лет. Он базируется на взаимосвязанной системе социально-экономических показателей, включая использование специальных показателей, разработанных в Центре.

Объект. Доходы и уровень жизни населения России.

Предмет. Динамика потребительских цен на рынке товаров и услуг в 1 квартале 2015 г. Прожиточный минимум в условиях роста цен стоимость продуктового набора в 1 квартале 2015 г. по сравнению с 1 кварталом 2014 г. Территориальные различия в уровне прожиточного минимума. Восстановительный потребительский бюджет и среднедушевые денежные доходы. Отношение темпа роста пенсии к темпу роста заработной платы. Динамика прожиточного минимума, денежных доходов и покупательной способности населения. Структура и уровень расходов населения. Потребительские расходы.

Аналитическая часть исследования. Покупательная способность потребительских расходов. Группировка субъектов Российской Федерации по уровню покупательной способности денежных доходов населения. Денежные доходы: сравнительные характеристики по федеральным округам. Социально-экономическая дифференциация населения в групповой стратификации: малоимущие, низкообеспеченные, обеспеченные ниже среднего уровня, относительно обеспеченные, состоятельные и богатые.

Концентрация денежных доходов населения в группе «небедных» с душевыми денежными доходами выше трех прожиточных минимумов. Дифференциация заработной платы по уровням, в сравнении по федеральным округам. Дифференциация заработной платы по группам работников с различной заработной платой в увязке с величиной ПМ трудоспособного населения.

Цель. Формирование экономико-статистической картины уровня и качества жизни с учетом региональных различий, по разным категориям социально-экономической стратификации общества.

Результат. Результатом мониторинга является цифровая и аналитическая информация, полученная с применением методов экономико-статистического анализа для России в целом, в разрезе федеральных округов и субъектов Российской Федерации.

Ключевые слова: доходы, дифференциация, заработная плата, покупательная способность, потребительский бюджет, потребительские расходы, прожиточный минимум, стратификация, субъект, тенденции, федеральный округ, уровень жизни.

BOBKOV, V.N.

Director General of the All-Russia Centre of Living Standard PLC, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Doctor of Economics, Professor
29 4th Parkovaya Str., Moscow, 105043, Russia
E-mail: info@vcug.ru

GULYUGINA, A.A.

Head of the Scientific-Educational Centre of Problems of Incomes and Consumer Budgets of the Population of the All-Russia Centre of Living Standard PLC, Ph.D. in Economics
29 4th Parkovaya Str., Moscow, 105043, Russia
E-mail: info@vcug.ru

Abstract

Relevance. Monitoring of income and living standards of the Russian population has been carried out in the All-Russia Centre of Living Standard PLC for more than 15 years. It is based on an interconnected system of socio-economic indicators including the use of specific indicators developed at the Centre.

Object. Incomes and living standards of the Russian population.

Subject of the Study. Dynamics of change in consumer prices for goods and services market in Q1 2015. Subsistence minimum in the face of rising cost of food basket in Q1 2015 compared with Q1 2014. Regional differences in the subsistence minimum. Reducing consumption and the average per capita budget. The ratio of the growth rate of pensions to wage growth. Dynamics of subsistence minimum, cash income and purchasing power of the population. Structure and level of expenditure. Consumer spending.

The Analytical Part of the Study. The purchasing power of consumer spending. Grouping the subjects of the Russian Federation on the level of purchasing power of money income. Cash income: comparative characteristics by federal districts. Socioeconomic differentiation of population in the group stratification: the poor, low income, below medium income, relatively wealthy, wealthy and rich.

Concentration of cash income in the «non-poor» group with per capita incomes above 3-subsistence levels. Differentiation of wage levels, in federal districts. Differentiation of wages by groups of workers with different wages in relation to the size of the subsistence minimum of the population.

Purpose. Formating an economic and statistical pattern of living standard and quality of life, taking into account regional differences in different categories of socioeconomic stratification.

Result. The result of monitoring is digital and analytical information obtained through the methods of economic and statistical analysis for Russia as a whole, and by federal districts and subjects of the Russian Federation.

Keywords: incomes, differentiation, wages, monitoring, purchasing capacity, consumer budget, consumer spending, subsistence minimum, stratification, federal district, subject, living standard, tendencies (trends).

1. Общие аналитические характеристики

Потребительские цены. В I квартале 2015 г. цены потребительского рынка товаров и услуг продолжали расти, причем сравнительно высокими темпами. В среднем за месяц потребительские цены увеличивались на 2,5%. Годом ранее они повышались ежемесячно в среднем на 0,8% [Росстат, Доклад (ежемесячный), 2015, 7, С.137–138; Росстат, официальный сайт, 12]. Изменение цен потребительского рынка товаров и услуг в среднем за месяц в 2014–2015 гг. показано в таблице.

На фоне общего ускорения темпов роста потребительских цен наиболее существенно подорожали продовольственные товары. В январе рост цен на эту группу товаров достиг 5,7% при 3,3% в феврале и 1,6% в марте. В среднем за месяц продовольственные товары подорожали на 3,6%. Это почти в 3 раза выше, чем год назад. В 2014 г. в аналогичном периоде цены на продовольственные товары повышались на 1,3% в среднем в месяц. За год — в марте 2015 г. к марту 2014 г. — крупы и бобовые подорожали на 52,9%, сахар — на 50,5%, плодоовощная продукция — на 38%, рыба и морепродукты — на 33%, макаронные изделия, мясо и птица, яйца, масло подсолнечное — на 24–26%, хлеб и хлебобулочные изделия, молоко и молочная продукция, масло сливочное — на 15–18% [Росстат, официальный сайт, 12].

На ситуации, сложившейся на российском продовольственном рынке, сказывается введение эмбарго на импорт отдельных видов сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия из ряда зарубежных стран. В 2014 г. вступило в силу Постановление Правительства Российской Федерации от 7 августа 2014 г. № 778 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 6 августа 2014 г. № 560 «О применении отдельных специальных экономических мер в целях обеспечения безопасности Российской Федерации». Согласно Постановлению, введен срок на один год запрет на ввоз в Российскую Федерацию сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, страной происхождения которых являются Соединенные Штаты Америки, страны Европейского союза, Канада, Австралия и Королевство Норвегия...». [Постановление Правительства Российской Федерации, 2014, 1].

На другие группы потребительских товаров — непродовольственные товары и услуги — цены повышались в I квартале 2015 г. в среднем за месяц на 2,3 и 1,1%, соответственно. В аналогичном периоде предыдущего года цены повышались

менее значительно — на 0,5% в среднем за месяц как на непродовольственные товары, так и на услуги. Среди непродовольственных товаров наиболее существенно подорожали медикаменты, электротовары и другие бытовые приборы, табачные изделия. За годовой период — в марте 2015 г. к марту 2014 г. — цены на них повысились на 26–27% [Росстат, официальный сайт, 12]. За этот же период жилищно-коммунальные услуги подорожали на 10,1%, медицинские услуги, услуги пассажирского транспорта, санаторно-оздоровительные услуги — на 11–12%, услуги образования и дошкольного воспитания — на 16–17%, услуги страхования — на 37,4%, услуги зарубежного туризма — на 40% [Росстат, официальный сайт, 12].

2. Прожиточный минимум

Величина прожиточного минимума в I квартале 2015 г., по оценке ВЦУЖ, составила 8716 руб. на душу населения в среднем на месяц. Она выросла по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года на 1028 руб., или 13,4%. Для трудоспособного населения прожиточный минимум подорожал за год на 1122 руб. до 9405 руб., для пенсионеров — на 874 руб. до 7182 руб., для детей — на 909 руб. до 8361 руб. [Росстат, Доклад (ежемесячный), 2014, 11, С. 218; 2015, 7, С. 137–138; 2014, 10, С. 226–227; 2014, 9, С. 235; Росстат, официальный сайт, 12].

Стоимость *продуктового набора* прожиточного минимума составила в I квартале 2015 г. в среднем на месяц 4196 руб. на душу населения, согласно оценке ВЦУЖ [рассчитано с применением темпов роста потребительских цен, Росстат, Доклад (ежемесячный), 2015, 7, С. 137–138; Росстат, официальный сайт, 12]. Год назад стоимость такого набора оценивалась в 3600 руб. в месяц [Росстат, Доклад (ежемесячный), 2014, 11, С. 218]. За период I квартал 2014 г. — I квартал 2015 г. минимальный продуктовый набор подорожал на 596 руб., или 16,5%. Для основных социально-демографических групп населения изменение стоимости продуктового набора в I квартале 2015 г. к I кварталу 2014 г. оценивается следующим образом: для трудоспособного населения стоимость набора выросла на 620 руб. до 4337 руб. в среднем на месяц, для пенсионеров — на 543 руб. до 3721 руб., для детей — на 582 руб. до 4344 руб.

Потребительские бюджеты восстановительного характера и среднего уровня достатка. Восстановительный потребительский бюджет в I квартале 2015 г. составил, по оценке ВЦУЖ, 22 275 руб., потребительский бюджет среднего достатка — 56 949 руб. Указанные виды потребительского

бюджета выросли относительно I квартала 2014 г. на 13,1 и на 12,1% соответственно.

Денежные доходы населения. Среднедушевые денежные доходы в I квартале 2015 г. составили, по оценке ВЦУЖ, 25 487 руб. Они выросли по сравнению с I кварталом 2014 г. на 12,5%, или 2822 руб. При этом среднемесячная номинальная начисленная заработная плата выросла за год на 2,2%, или 666 руб., и составила в I квартале 2015 г. 30 723 руб. Средний размер назначенной пенсии увеличился на 11,4%, или 1194 руб., и составил 11 670 руб. [расчеты выполнены с использованием данных статистики: Россия в цифрах, 2014, 3, С. 127; Информация для ведения мониторинга, 2015, 5, С. 245–250, 257–265; Краткосрочные экономические показатели, 2015, 6, С. 174, 177, 180; Доклад (ежемесячный), 2015, 7, С. 205, 207–208, 215; 2014, 8, С. 218].

Покупательная способность населения. Покупательная способность населения, определяемая как отношение среднедушевых денежных доходов населения к прожиточному минимуму, в I квартале 2015 г. составила, по оценке ВЦУЖ, 2,92 набора ПМ. Год назад показатель был на уровне 2,95 набора ПМ. За год покупательная способность населения снизилась на 0,03 набора ПМ, или 0,08%.

Динамика прожиточного минимума, денежных доходов и покупательной способности населения. Более низкие темпы роста среднедушевых денежных доходов населения в период I квартал 2014 г. — I квартал 2015 г. (показатель вырос на 12,5%) по сравнению с темпами роста прожиточного минимума (показатель вырос на 13,4%) привели к снижению покупательной способности населения (показатель уменьшился на 0,08%).

Расходы населения. В структуре денежных расходов населения потребительские расходы в I квартале 2015 г. занимали 78,2%, по оценке ВЦУЖ. Эта часть денежных расходов населения сократилась по сравнению с I кварталом 2014 г. на 4,1 процентного пункта. Снижение доли потребительских расходов сопровождалось уменьшением доли расходов на обязательные платежи и взносы (–1,1 п.п.). В I квартале 2015 г. по сравнению с I кварталом 2014 г. отмечено снижение доли средств, выделяемых на покупку валюты, почти в 2 раза (–3,3 п.п.). Также уменьшилась доля денег на руках (–5,2 п.п.). Одновременно существенно возросла доля денежных средств, выделяемых на сбережения (+13,7 п.п.) [расчеты проведены с использованием данных статистики: Росстат, Доклад (ежемесячный), 2015, 7, С. 217].

Потребительские расходы населения. Потребительские расходы населения в I квартале 2015 г. составили, по оценке ВЦУЖ, 19 931 руб. Это больше, чем в I квартале 2014 г., на 1278 руб., или 6,9%. [расчеты выполнены с использованием данных статистики: Росстат, Стат. сб., 2014, 4, С.166–167; Росстат, Доклад (ежемесячный), 2015, 7, С. 217, Краткосрочные экономические показатели, 2015, 6, С. 184–187].

Покупательная способность потребительских расходов. Покупательная способность потребительских расходов, определяемая как соотношение потребительских расходов населения и стоимостной оценки минимальной потребительской корзины, по оценке ВЦУЖ, составила в I квартале 2015 г. 2,46 набора потребительских корзин. В аналогичном периоде предыдущего года она была равна 2,61 набора. Уровень показателя снизился на 0,15 набора потребительских корзин, или 5,7%.

Регионы наиболее поляризованы по потребительским расходам [Стат. сб., 2014, 2; Стат. сб., 2014, 4; Росстат, официальный сайт, 12]. В I квартале 2015 г. коэффициент дифференциации по потребительским расходам, определяемый как отношение наибольшего значения показателя к наименьшему, составил, согласно оценке ВЦУЖ, 8,83 раза. В наименьшей степени субъекты поляризованы по прожиточному минимуму. В I квартале 2015 г. коэффициент дифференциации по этому показателю был равен 2,54 раза.

За период I квартал 2014 г. — I квартал 2015 г. отмечено усиление поляризации регионов по заработной плате, покупательной способности доходов населения, потребительским расходам и покупательной способности потребительских расходов. Снижение поляризации субъектов отмечается по прожиточному минимуму и среднедушевым денежным доходам.

Коэффициент размаха, который определяется делением разности максимального и минимального значений показателя на его среднее значение, в рассматриваемом периоде указывает на усиление межрегиональной дифференциации по заработной плате. По остальным показателям — прожиточному минимуму, среднедушевым денежным доходам, покупательной способности доходов населения, потребительским расходам и покупательной способности потребительских расходов — отмечается ослабление межрегиональной дифференциации.

Таблица 1

Основные показатели уровня жизни населения России в I квартале 2015 г.

Показатель	2014 г.		2015 г. (оценка)
	всего	I квартал	I квартал
Индекс среднемесячных цен потребительского рынка товаров и услуг, %	101,0	100,8	102,5
в том числе на:			
продовольственные товары	101,3	101,3	103,6
непродовольственные товары	100,7	100,5	102,3
платные услуги населению	100,9	100,5	101,1
Прожиточный минимум (ПМ)			
Величина продуктового набора ПМ, руб.:			
в среднем на душу населения	3748	3600	4196
трудоспособное население	3875	3717	4337
пенсионеры	3317	3178	3721
дети	3887	3762	4344
Величина прожиточного минимума (ПМ), руб.:			
в среднем на душу населения	8050	7688	8716
трудоспособное население	8683	8283	9405
пенсионеры	6617	6308	7182
дети	7752	7452	8361
Группировка субъектов РФ по соотношению ПМ субъекта и ПМ России, количество субъектов в интервалах:			
до 75%	0	1	0
75–100%	55	54	55
100–125%	12	12	13
свыше 125%	15	15	15
Коэффициент дифференциации прожиточного минимума по субъектам РФ (отношение наибольшего ПМ среди субъектов к наименьшему), раз	2,57	2,56	2,54
Коэффициент размаха (определяется делением разности максимального и минимального значений на среднее значение показателя), раз	1,26	1,29	1,27
Потребительские бюджеты восстановительного характера и среднего уровня достатка ¹			
Восстановительный потребительский бюджет (ВПБ), руб.	20 653	19 687	22 275
Бюджет среднего достатка (БСД), руб.	52 641	50 820	56 949
Денежные доходы населения (ДД)			
Среднедушевые денежные доходы населения, руб.	27 749	22 665	25 487
Группировка субъектов РФ по соотношению ДД субъекта и ДД России, количество субъектов в интервалах:			
до 75%	27	26	26
75–100%	33	34	33
100–125%	11	10	12
свыше 125%	11	12	11
Коэффициент дифференциации среднедушевого денежного дохода по субъектам РФ (отношение наибольшего дохода среди субъектов к наименьшему), раз	5,78	5,63	5,58
Коэффициент размаха (определяется делением разности максимального и минимального значений на среднее значение показателя), раз	2,12	2,13	2,11
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, включая организации малого предпринимательства	32 611	30 057	30 723
Группировка субъектов РФ по соотношению ЗП субъекта и ЗП России, количество субъектов в интервалах:			
до 75%	35	33	33
75–100%	28	28	29

¹ Данные о восстановительном потребительском бюджете и бюджете среднего достатка приведены в среднем на душу населения.

Продолжение табл. 1

Показатель	2014 г.		2015 г. (оценка)
	всего	I квартал	I квартал
100–125%	7	8	7
свыше 125%	12	13	13
Коэффициент дифференциации номинальной начисленной заработной платы по субъектам РФ (отношение наибольшей ЗП среди субъектов к наименьшей), раз	4,07	4,05	4,07
Коэффициент размаха (определяется делением разности максимального и минимального значений на среднее значение показателя), раз	1,79	1,75	1,77
Соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы и среднедушевых денежных доходов населения, %	117,5	132,6	120,5
Покупательная способность денежных доходов	97,1	95,7	99,2
В % к предыдущему периоду:			
прожиточный минимум	110,2	104,9	105,8
среднедушевые денежные доходы	107,0	72,8	77,2
покупательная способность денежных доходов	97,1	69,4	73,0
Расходы населения			
Структура денежных расходов населения, %			
денежные доходы	100,0	100,0	100,0
из них использовано на:			
покупку товаров и оплату услуг	75,0	82,3	78,2
оплату обязательных платежей и взносов	11,9	12,1	11,0
сбережения	7,0	+0,3	+14,0
покупку валюты	5,9	7,0	3,7
прирост (+)/уменьшение(-) денег на руках	+0,2	-1,7	-6,9
Потребительские расходы населения			
Среднедушевые потребительские расходы населения, руб.	20 812	18 653	19 931
Группировка субъектов РФ по соотношению ПР субъекта и ПР России, количество субъектов в интервалах:			
до 75%	31	30	30
75–100%	33	34	33
100–125%	12	10	12
свыше 125%	6	8	7
Коэффициент дифференциации среднедушевых потребительских расходов по субъектам РФ (отношение наибольших расходов среди субъектов к наименьшим), раз	9,28	8,89	8,83
Коэффициент размаха (определяется делением разности максимального и минимального значений на среднее значение показателя), раз	1,94	1,92	1,93
Покупательная способность потребительских расходов (ПСП)			
Уровень покупательной способности (количество наборов потребительских корзин) среднедушевых потребительских расходов	2,78	2,61	2,46
Группировка субъектов РФ по соотношению ПСП субъекта и ПСП России, количество субъектов в интервалах:			
до 75%	32	31	30
75–100%	32	33	33
100–125%	12	11	12
свыше 125%	6	7	7
Коэффициент дифференциации покупательной способности по субъектам РФ (отношение наибольшей ПСП среди субъектов к наименьшей), раз	5,51	5,5	5,52
Коэффициент размаха (определяется делением разности максимального и минимального значений на среднее значение показателя), раз	1,21	1,2	1,19
Покупательная способность денежных доходов	97,1	95,7	99,2

Окончание табл. 1

Показатель	2014 г.		2015 г. (оценка)
	всего	I квартал	I квартал
В % к предыдущему периоду:			
прожиточный минимум	110,2	104,9	105,8
среднедушевые денежные доходы	107,0	72,8	77,2
покупательная способность денежных доходов	97,1	69,4	73,0
Расходы населения			
Структура денежных расходов населения, %			
денежные доходы	100,0	100,0	100,0
из них использовано на:			
покупку товаров и оплату услуг	75,0	82,3	78,2
оплату обязательных платежей и взносов	11,9	12,1	11,0
сбережения	7,0	+0,3	+14,0
покупку валюты	5,9	7,0	3,7
прирост (+)/уменьшение(-) денег на руках	+0,2	-1,7	-6,9
Потребительские расходы населения			
Среднедушевые потребительские расходы населения, руб.	20 812	18 653	19 931
Группировка субъектов РФ по соотношению ПР субъекта и ПР России, количество субъектов в интервалах:			
до 75%	31	30	30
75–100%	33	34	33
100–125%	12	10	12
свыше 125%	6	8	7
Коэффициент дифференциации среднедушевых потребительских расходов по субъектам РФ (отношение наибольших расходов среди субъектов к наименьшим), раз	9,28	8,89	8,83
Коэффициент размаха (определяется делением разности максимального и минимального значений на среднее значение показателя), раз	1,94	1,92	1,93
Покупательная способность потребительских расходов (ПСП)			
Уровень покупательной способности (количество наборов потребительских корзин) среднедушевых потребительских расходов	2,78	2,61	2,46
Группировка субъектов РФ по соотношению ПСП субъекта и ПСП России, количество субъектов в интервалах:			
до 75%	32	31	30
75–100%	32	33	33
100–125%	12	11	12
свыше 125%	6	7	7
Коэффициент дифференциации покупательной способности по субъектам РФ (отношение наибольшей ПСП среди субъектов к наименьшей), раз	5,51	5,5	5,52
Коэффициент размаха (определяется делением разности максимального и минимального значений на среднее значение показателя), раз	1,21	1,2	1,19

Список литературы

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 7 августа 2014 г. №778 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 6 августа 2014 г. № 560 «О применении отдельных специальных экономических мер в целях обеспечения безопасности Российской Федерации».

References

1. *Postanovlenie Pravitelstva Rossiyskoy Federatsii ot 7 avgusta 2014 g. №778 «O merah po realizatsii Ukaza Prezidenta Rossiyskoy Federatsii ot 6 avgusta 2014 g. №560 «O primeneniі otdelnykh spetsialnykh ekonomicheskikh mer v tselyah obespecheniya bezopasnosti Rossiyskoy Federatsii».* [Resolution of the Government of the Russian Federation

2. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2014: Стат. сб. / Росстат. М., 2014.
 3. Россия в цифрах. 2014: Крат. стат. сб./ Росстат. М., 2014.
 4. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014. Стат. сб. / Росстат. М., 2014.
 5. Информация для ведения мониторинга социально-экономического положения субъектов Российской Федерации в январе-феврале 2015 года / Росстат. М., 2015.
 6. Краткосрочные экономические показатели Российской Федерации (февраль 2015) / Росстат. М., 2015.
 7. Социально-экономическое положение России. Январь-февраль 2015 года: Доклад (ежемесячный) / Росстат. М., 2015.
 8. Социально-экономическое положение России. Январь-декабрь 2014 года: Доклад (ежемесячный) / Росстат. М., 2014.
 9. Социально-экономическое положение России. Январь-ноябрь 2014 года: Доклад (ежемесячный) / Росстат. М., 2014.
 10. Социально-экономическое положение России. Январь-август 2014 года: Доклад (ежемесячный) / Росстат. М., 2014.
 11. Социально-экономическое положение России. Январь-июнь 2014 года: Доклад (ежемесячный) / Росстат. М., 2014.
 12. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики www.gks.ru.
- dated August 7, 2014 №778 «On measures to implement the Decree of the President of the Russian Federation dated August 6, 2014 №560« On the application of certain special economic measures in order to ensure the security of the Russian Federation»]
 2. *Sotsialnoe polozhenie i uroven zhizni naseleniya Rossii. 2014* [The social position and living standards of the Russian population. 2014]. Moscow, 2014. 321 p.
 3. *Rossiya v tsifrah. 2014* [Russia by the Numbers]. Moscow, 2014 - 558 s.
 4. *Regionyi Rossii. Sotsialno - ekonomicheskie pokazateli. 2014* [Regions of Russia. Socio - economic indicators. 2014]. Rosstat. Moscow, 2014. 900 p.
 5. *Informatsiya dlya vedeniya monitoringa sotsialno-ekonomicheskogo polozheniya sub'ektov Rossiyskoy Federatsii v yanvare-fevrale 2015 goda* [Information for monitoring the socio-economic situation subjects of the Russian Federation in January-February 2015]. *Rosstat*. Moscow, 2015. 367 p.
 6. *Kratkosrochnyye ekonomicheskie pokazateli Rossiyskoy Federatsii (fevral 2015)* [Short-term economic indicators in the Russian Federation (February 2015)]. *Rosstat*. Moscow, 2015. 238 p.
 7. *Sotsialno-ekonomicheskoe polozhenie Rossii. Yanvar-fevral 2015 goda: Doklad (ezhemesyachnyiy)* [The socio-economic situation in Russia. January-February 2015: Report (monthly)]. *Rosstat*. Moscow, 2015. 408 p.
 8. *Sotsialno-ekonomicheskoe polozhenie Rossii. Yanvar-dekabr 2014 goda: Doklad (ezhemesyachnyiy)* [Socio-economic situation in Russia. January-December 2014: Report (monthly)]. *Rosstat*. Moscow, 2014. 415 p.
 9. *Sotsialno-ekonomicheskoe polozhenie Rossii. Yanvar-noyabr 2014 goda: Doklad (ezhemesyachnyiy)* [Sotsialno-economic situation in Russia. January-November 2014: Report (monthly)]. *Rosstat*. Moscow, 2014. 453 p.
 10. *Sotsialno-ekonomicheskoe polozhenie Rossii. Yanvar-avgust 2014 goda: Doklad (ezhemesyachnyiy)* [The socio-economic situation in Russia. January-August 2014: report (monthly)]. *Rosstat*. Moscow, 2014. 451 p.
 11. *Sotsialno-ekonomicheskoe polozhenie Rossii. Yanvar-iyun 2014 goda: Doklad (ezhemesyachnyiy)* [The socio-economic situation in Russia. January-June 2014: Report (monthly)]. *Rosstat*. Moscow, 2014. 449 p.
 12. *Oftisialnyiy sayt Federalnoy sluzhbyi gosudarstvennoy statistiki* [The official website of the Federal State Statistics Service]. Available at: www.gks.ru

Качество уровня жизни человека во всеобщей деятельности природы

The Quality of Living Standards in the General Nature of the Activity

Получено 04.02.2015 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 331.5

DOI: 10.12737/11495

ПРЫКИН Б.В.

д-р техн. наук, проф. Московского государственного строительного университета
119311, Москва, ул. Строителей, д.11, корп.1, кв.175
E-mail: pryckinalarisa@yandex.ru

ПРЫКИНА Л.В.

д-р экон. наук, проф. Московского государственного строительного университета
119311, Москва, ул. Строителей, д.11, корп.1, кв.175
E-mail: pryckinalarisa@yandex.ru

Аннотация

Объект. Уровень жизни как интегральный феномен социоприродных и социокультурных факторов.

Предмет. Жизненный цикл человека в синергичной системе социального и биологического в его природе и синергичности социума и природы.

Основные проблемы. Проблема синергичности между социальной и биологической природой человека. Синергичность социокультурного мира общества и природной среды обитания как условие воспроизводства человека и основание экономических ресурсов. Искажение единства в системе человек–природа в деятельности человека. Социоприродные диссонансы как фундаментальные конфликты. Зарождение кризисов как следствие рассогласования деятельности человека с деятельностью природы. Искажение в отражении отношений между уровнем общественного сознания и методами сопоставления системной деятельности человека и природы.

Пути решения проблем. Применение частичного учета эффектов работы человека в восходящих круговоротах природы. Возможность использовать всеобщий системный энергетический измеритель при оценке качества уровня жизни человека. Пути решения социоприродных кризисов. Уровень общественного сознания как предопределяющая возможность получить необходимый уровень жизни человека.

Аналитическая часть исследования. Рассматриваются возможности совершенствования методов оценки качества уровня жизни человека с переходом от фрагментарных к системным вариантам анализа; от условных денежных — ко всеобщим энергетическим соизмерителям; от результатов деятельности только человека — к совместным результатам деятельности его с природой при достаточности общественного сознания.

Ключевые слова: система, самоорганизация, самосохранение, сопоставление, качество уровня жизни, жизненный цикл, энергосбережение, работа, общественное сознание.

PRYKIN B.V.

Doctor of Technical Sciences, Professor of the Moscow State University of Civil Engineering
119311, Moscow, ul. Builders, d.11, building 1, kv.175
E-mail: pryckinalarisa@yandex.ru

PRYKINA L.V.

Doctor of Economics, Professor of the Moscow State University of Civil Engineering
119311, Moscow, ul. Builders, d.11, building 1, kv.175
E-mail: pryckinalarisa@yandex.ru

Abstract

Object. The living standard as an integral phenomenon of sociocultural and sociocultural factors.

Subject of the Study. The life cycle of human synergetic system of social and biological in its own nature and synergetic society and nature.

Main Problems. The synergetic problem between social and biological nature of man. The synergetic sociocultural world of society and the natural habitat as a condition of human reproduction, and as the basis of economic resources. Distortion of unity in the man-nature system in human activities. Sociocultural dissonance as fundamental conflicts. The origin of the crisis as a consequence of the mismatch of human activity with the activities of nature. Distortion in the reflection of the relationship between the level of social consciousness and methods of conformity to the system of human activities and nature.

Solutions to Problems. Application of partial accounting effects of human performance in the ascending cycle of nature. The ability to use universal energy meter system to assess the quality level of a person's life. Ways of resolving the sociocultural crises. The level of public awareness as to pre-judge the possibility of obtaining the required quality level of a person's life.

Analytical Part of the study. The possibilities of improving the methods of assessing the quality level of a person's life with the transition from a fragmented to a system options analysis; from conventional money for universal energy commensurator; from the results of the only man to the combined result of his activities with nature and adequacy of social consciousness.

Keywords: system, self-organization, self-preservation, conformation, quality of living standards, life cycle, energy, work, social consciousness.

1. Жизненный цикл человека

В современных условиях общество уделяет значительное внимание разработке методологических подходов к системе социальной стандартизации. Социальные стандарты — это система

взаимосвязанных критериальных нормативов качества жизни с учетом компонентов состояния личности и общества, их труда, инфраструктуры, окружающей среды, потребления материальных благ и услуг и т.п. Однако можно допустить, что

на качество уровня жизни человека, кроме этого указанного показателя, влияют взаимозависимые связи между человеком, программно-генетической системой, эколого-биологической системой как суммой видоизменения состояния окружающей природной и внутренней среды, социально-экономической системой, включая работу социальных групп на основе экономических законов (рис. 1). Глядя на сложность триады сред, возникает вопрос, какая должна быть принята методология установления качества уровня жизни, которая бы могла описать организацию поступательного равновесия в их развитии?

2. Парадигма социоприродной синергичности

Если систему организации основных взаимосвязей целостного образования (например, человека) при их поступательном равновесии определять по величине энергетики их структур \mathcal{E} во времени T , то данная модель может быть выражена начальным неизменным энергетическим потенциалом Π_0 и суммой энергетических состояний их структур $\sum \mathcal{E}_i f T$ [7, с.141]. В этом случае целостность образования сохраняется, если будет обеспечиваться следующее равенство:

$$\Pi_0 \geq \mathcal{E}_c f T. \quad (1)$$

Следовательно, можно принять условие, которое характеризует качество уровня жизни (КУЖ):

$$\text{КУЖ} \geq \Pi_0. \quad (2)$$

Вся совокупная деятельность человека, общества, природы может считаться положительной, если будет обеспечиваться в любое время их жизни условия ее качества [5, с.129; 6, с.169].

Жизнь и оптимальный уровень жизни человека, видимо, целесообразно рассматривать как форму его бытия в системе органического мира в условиях организации поступательного равновесия между ними. Известно, что с момента появления человека на земле он генетически нацелен познавать законы природы и искать свое рациональное место в ней. В природе нет собственников. В ней нет и отдельно изолированных агентов. В ней существует всеобщий дух мышления, сознания, воли, чувств, воображений, которые обеспечивают восхождение своих структур по круговоротам прироста эффектов их энергетики во Всеобщей деятельности. Необходимый оптимальный уровень жизни человека должен быть взаимосвязан с указанными состояниями развития систем.

В настоящее время, по определению и по системе социальной стандартизации, уровень жизни — это уровень потребления населения, который характеризуется количественными и качественными показателями: объем реальных доходов на душу населения; уровень и структура потребления товаров и услуг; уровень и динамика цен на предметы потребления и т.п. [2, с.3; 3, с.7]. Данные



Рис. 1. Система организации основных взаимосвязей поступательного равновесия в энергетике деятельности человека, общества и природы под влиянием факторов их жизнедеятельности.
 I Программно-генетическая система развития человека: 1 — энергетическое взаимодействие; 2 — самоорганизация и общественное сознание; 3 — здоровье и мышление; 4 — умение; 5 — знание и творчество; 6 — старение; 7 — деградация и распад.
 II — Эколого-биологическая система: 11 — круговороты естественного восхождения; 12 — естественный обмен ресурсами; 13 — энергетика восходящих круговоротов; 14 — саморегулирование; 15 — организация поступательного равновесия; 16 — преобразование энергетических состояний; 17 — границы неизменяемого исходного потенциала.
 III — социально-экономическая система; 21 — условия сообразования системной организации; 22 — создание инструментов для сообразования; 23 — специализация; 24 — кооперация; 25 — инновации; 26 — конкуренция; 27 — комбинаторика

показатели очень важны и интересны, но они относятся к фрагментарным состояниям развития человека и природы, которые только косвенно отражают взаимодействие деятельности человека с деятельностью окружающей природы. Видимо, гипотетически дополнительно к этому следует определять оптимальный (рациональный) уровень жизни человека, который одновременно отражал бы вектор эффективного отношения формы бытия человека и природы, от которой он получает все жизнеобеспечивающие ресурсы. Если посмотреть на традиционный уровень жизни человека в России за последние 25 лет, то мы обнаруживаем множество противоречий при противоположных векторах его развития [1, с. 30].

Так, за эти годы качество потребляемых человеком ресурсов и предметов значительно улучшилось. Но почему продолжительность жизни людей в России снизилась и только сейчас возникла тенденция к ее росту?

В природе нет собственников на активы, все принадлежит всем, и все могут пользоваться ими при организации поступательного равновесия. Однако сейчас в России 79% активов принадлежит 1% населения страны, а остальные 99% дольствуются 21% активов. Как отражается эта тенденция на оценке уровня жизни человека?

Все говорят об инновациях и науке. Фактически Россия (по индексам оценки ООН) по образованию занимает 60-е место. А СССР по образованию был на первом месте в мире. Влияет ли это на уровень жизни человека?

По величине доходов (отношение 10% богатых к 10% самых бедных) Россия характеризуется коэффициентом свыше 60, а в развитых странах Европы и Америки он составляет 6–8.

Не поэтому ли участились и укрепились в жизни человека кризисы в виде острых форм проявления противоречий в процессах его развития в природных средах? Почему возрастают непродолжительные потери, несмотря на рост научно-технического прогресса?

По мнению Н. Кричевского, наблюдается попытка достичь поступательного развития в системах при наличии в них диаметрально противоположных, не увязанных друг с другом доктрин. Этот путь явно не перспективный.

Чтобы получить ответы на поставленные вопросы, воспользуемся рекомендациями Р. Декарта: чтобы найти истину, каждый должен хоть раз в жизни освободиться от условных представлений и совершенно заново построить систему своих взглядов. Сначала для этого следует выделить «диаметрально противоположные» векторы в жизнедеятельности человека, которыми он пользуется,

пренебрегая действительностью при выборе организации поступательного равновесия, в том числе и при оценке качества жизни человека.

Современные фундаментальные положения о совместной и взаимосвязанной Всеобщей деятельности эколого-биологических и социально-экономических систем гласят: «Все взаимосвязано со всем. Все зависит друг от друга. Все развивается совместно». Все живые и неживые компоненты природных целостностей преобразуются путем изменения взаимосвязей состояний субстанций по круговоротам возобновляемой энергии [1, с. 21].

При рассмотрении только основных положений энергетики единства Всеобщей деятельности мы сразу отмечаем наличие искажений человеком действительности. Он почти полностью исключает при оценке своей деятельности участия в ней деятельности окружающего мира, т.е. искажает действительность [4, с. 53]. К основным искажениям и нарушениям в оценке организации поступательного равновесия можно отнести следующие.

Нарушение отражения в деятельности человека единства системной деятельности природы. Св. Фома Аквинский отметил важнейшую особенность использования человеком двойного стандарта оценки деятельности в природе, от которого человек не может освободиться до наших дней: «Там, где заканчивается область познания законов природы, там начинается область спекуляции на их незнании».

Первый стандарт позволяет человеку получать удивительные результаты в своей деятельности на основе выявленной абсолютной истины. Он выходит в космос, покоряет ядерные реакции, создает нанотехнологии на базе бездефектных структур материалов, применяет мобильные связи и компьютерное моделирование, создает сверхзвуковые транспортные средства и т.п. Все это строится на открытии и использовании фундаментальных законов природы.

Второй стандарт, наоборот, задерживает ускоренный прорыв во Всеобщую деятельность. Человек спекулирует на незнании законов природы и имитирует (подделывает) взаимосвязи между деятельностью человека и природы на основе относительной истины, оценивая самого себя. Примером этого служит отрыв деятельности человека от деятельности системы природы. Так, человек оценивает свою деятельность абстрактными, условными, фрагментарными, рефлексивными соизмерителями в виде денег и деривативов, которые природа не понимает, а следовательно, не воспринимает [7, с. 69]. В результате искажения при наличии двух стандартов оценка качества жизни человека достигает от 40 до 80%. Причины

нарушения единства деятельностью природных целостностей выявлены и отмечали великие естествоиспытатели (табл. 1).

Применение частичного учета эффектов работы человека в восходящих круговоротах природы. Весь действительный мир сохраняет свою целостность за счет сбалансированной работы его агентов (и человека, в первую очередь) в определенных природных нишах своего жизнепробытия, участвуя в организации круговоротов энергетики их преобразований. Энергетика связана с закономерностями фундаментальных процессов и явлений по самоорганизации, самосохранению и сообразованию друг с другом. От этого же зависит проявление вектора качества уровня жизни

человека, общества. Синтез и распад энергетических состояний среды их обитания и, следовательно, их агентов, выполняются на протяжении их жизненного цикла и характера восхождения по этапам их структур. Однако человек при анализе своего качества жизни учитывает в большинстве случаев только свои деятельные характеристики. А вектор качества уровня жизни, который проходит по линии организации поступательного равновесия между состояниями их внутренних и внешних сред, вообще игнорируется. Возникающая несогласованность действий в системе человек–природа приводит к ускоренному разрушению их внутренних структур (табл. 2).

Таблица 1

Действительный мир един и человек есть его агент в общей природной системе

Автор	Утверждение авторов
Б. Спиноза (XVII в.)	«Естественным творцом — богом для людей является природа, и каждый человек представляет собой неотъемлемую частицу этого необъятного окружающего мира»
Индира Ганди (XX в.)	«Я верю, что жизнь едина и мир един. Все проблемы среды обитания переплетены. Каждая из этих проблем важна и требует неотложного решения и решать их поочередно — пустое дело»
Д. Браун (XIX в.)	«Наша планета является организмом, а каждый из нас клеткой, с только ей присущими функциями. Мы служим друг другу и одновременно целому»
Р. Бартини (XX в.)	«Есть мир невообразимо разнообразный и невообразимо протяженный во времени и пространстве, и есть я — исчезающая малая частица этого мира. Появившись на вечной арене бытия, она старается понять, что есть мир и что есть сознание всепоглощающее в себя Вселенную и само навсегда в нее включенное. Начало вещей уходит в предельную даль исчезающих времен; их будущее еще не наступило, его сейчас еще нет. А настоящее? Это вечно исчезающий рубеж между бесконечным, еще не существующим будущим... Мертвая материя жива и мыслит. В моем сознании совершается таинство: материя изумительно рассматривает самое себя в моем лице. В этом акте самосознания невозможно проследить границу между объектом и субъектом ни во времени, ни в пространстве. Мне думается, что поэтому невозможно раздельное понимание сущности вещей и сущности их познания. Фундаментальное решение должно быть единым и общим...»
Д. Менделеев (XIX в.)	«Самосохраняемость как согласованность развития популяции с ее функционированием в экологической нише»
П. Девис (XX в.)	«Вселенная обладает биографией, вместо того, чтобы соскользнуть в бескачественное состояние, она поднимается из него и не умирает, а растет, постепенно образуя новые структуры, процессы и возможности, раскрываясь подобно цветку»

Таблица 2

Позиции ученых по учету вектора уровня жизни человека

Автор	Утверждение
Л. Толстой (XIX в.)	«Самое простое выражение жизни такое — мир движется, совершенствуется; задача человека — участвовать в этом движении, подчиняться и содействовать ему»
В. Вернадский (XX в.)	«Прежде чем искать законы и причины движения и развития, надо иметь точное научное описание и метод, допускающие независимую проверку»
И. Прангишвили (XX в.)	«Идеи о целостности мира и целостности знаний о нем показывают, что дальнейший прогресс в понимании мира лежит не столько в области дальнейшего дифференцирования и усугубления знаний очень узких специальностей»
П. Девис (XX в.)	«Каждый биоорганизм, включая человека — это открытая система, которая обменивается с окружающей средой веществом и энергией и не только аккумулирует приходящую извне энергию, но и трансформирует ее, создавая сложные системы энергетической регуляции, возбуждения и сигнализации, разрозненные поля и биопотенциалы, изучая инфраструктурную, либо генетическую, люминесцентную радиацию... Неуклонное развертывание организационной сложности во Вселенной относится к фундаментальному свойству природы, и поэтому оно должно учитываться полностью при оценке эффектов и эффективности деятельности всех агентов, в том числе человека и общества на всех уровнях синергетики»
В. Соловьев (XIX в.)	«Жизнь есть космопланетарное явление»
Гегель (XVIII в.)	«Все изменяется и все остается неизменным»

Возможность использования всеобщего системного энергетического измерителя в оценке качества уровня жизни человека. Многими исследователями доказано, что энергия — это системный соизмеритель всеобщей деятельности действительного мира в процессах синтеза и деградации структур целостных образований, в процессах проявления последовательности и продолжительности развития систем и агентов, в процессе усложнения и распада общественных отношений. А. Эйнштейн пришел к выводу: «В мире нет ничего, кроме энергии». Однако в жизни человека и общества наблюдается какая-то осторожность и медлительность в деле применения энергии в качестве измерителя Всеобщей деятельности.

3. Конфликты социоприродных диссонансов

Человек — агент природы. Он генетически предназначен для того, чтобы получать и удерживать в себе поступающую извне энергию, как можно дольше и как можно эффективнее контактируя с окружающими средами. Этим он сохраняет себя и способствует сохранению своего окружения. Энергия выполняет роль всеобщего соизмерителя — всего и вся. Работа человека связана с получением и преобразованием, приемом и передачей, распределением и использованием этой энергии. Любой другой соизмеритель возможен, если он будет таким универсальным и всеобъемлющим, как энергия. Любой заменитель

не сможет описать процессы энергетики, как описывает это энергия. Поскольку человек как система работает внутри экологических и социально-экономических систем, то все прямые и обратные взаимосвязи между ними будут определять эффективность их взаимодействия. Рациональная организация их поступательного равновесия может быть описана тремя видами ее энергетических состояний: самоорганизационного состояния, характеризующего внутреннюю структуру человека; самосохраняющего поведения, удерживающего внутренние структуры человека за счет обмена ресурсами с внешней средой; сообразующего регулирующего состояния физики. Первые два состояния называют энергетическими стрелами. Сумма работы (энергии) всех трех состояний не должна превышать исходный неизменяемый потенциал целостности в любой период времени. В случае нарушения этого равновесия, когда работа превышает величину потенциала целостности, возникает кризис из-за недостаточности необходимых ресурсов, который вызывает сокращение (разрывы) взаимосвязей и приводит к старению структур и сокращению жизненного цикла целостности (табл. 3).

Многие считают спорным применение модели соизмерения Всеобщей деятельности Всеобщим природным соизмерителем. Это в большей степени относится к консерватизму, чем к либерализму. Нельзя игнорировать полученные А. Чижевским (XIX в.) выводы: «Наука есть значение об измеримом. Сделать экономику наукой, а не

Таблица 3

Энергия — соизмеритель Всеобщей деятельности

Автор	Утверждение
С. Подолинский (XIX в.)	«Жизнь агента природы обеспечивает в системе пространство — время максимальную аккумуляцию энергии природы (Солнца, воды, терминальных преобразований и т.д.) при минимальном ее потреблении в процессе собственной деятельности. По этому принципу работает все в действительном мире»
П. Кузнецов, Р. Бартини (XIX в.)	«В эволюции живой природы доминируют процессы, которые приводят к увеличению свободной энергии, что справедливо для всех форм жизни, включая общественную жизнь»
Н. Умнов (XIX в.)	«Лучистая энергия рассеивает и создает материю: ее великая роль во Вселенной — поддержание круговоротов материи»
А. Кузнецов, Б. Большаков (XX в.)	«Свободная энергия компенсируется разностью между потерями и поступлениями энергии в систему»
Г. Смирнов (XX в.)	«Сложность цивилизации, как в зеркале, отражается в сложности используемых ею единиц измерения»
Н. Тесла (XX в.)	«Наш мир погружен в огромный океан энергии, мы летим в бесконечном пространстве непосредственной скоростью. Все вокруг вращается, движется, все энергия»
Н. Кузинский (XV в.)	«Ум, дух и измерение взаимосвязаны. Умный и духовный человек — это человек измеряющий»
Л. Ларуш (XX в.)	«Надежда там, где есть жизнь»
А. Богданов (XIX в.)	«Любая система, будь то экономическая, экологическая, социальная, физиологическая или техническая, все развиваются по законам природы... Гипотеза самосохранения предполагает, что каждая система синергетически участвует в естественном отборе организации поступательного равновесия между средними.... В борьбе противоположностей негэнтропии и энтропии их структур»
Г. Смирнов (XIX в.)	«Сложность цивилизации, как в зеркале, отражается в сложности используемых единиц измерения»

условной сказкой, освободив ее от метафизики, от произвола субъективизма, от всего не измеряемого, дать ей, равно и в системе ее социологии измерительные единицы и законы — вот прямая задача будущего».

Зарождение кризисов как следствие затруднения в сообразовании деятельности человека с деятельностью природы. Наравне с совершенствованием и углублением естественного порядка деятельности природы как абсолютной истины, у человека сохраняется стремление представить эти процессы в упрощенном виде, т.е. в виде относительной истины. Такое стремление часто приводит к заблуждениям, отказам, кризисам. Описание единого и неразрывного процесса работы эколого-биологических и социально-экономических систем различными соизмерителями вызывает ошибки, неточности, разрывы, разноречивости в сопоставлении результатов.

К сожалению, такие тенденции возникают при определении качества и уровня жизни человека. Мы боремся с этим, отступая от достигнутого, разрушая созданное только вчера. Мы останавливаем и разрушаем производство, повышаем уровень безработицы, порождаем схоластику-догматику, снижаем уровень образования и т.п.

Кризисы приносят колоссальные потери, которые достигают в мире ежегодно 40–45 трлн. В России аналогичные потери измеряются, по оценкам, на уровне 50 млрд. руб. Не лучше ли нам поступать в этих случаях, аналогично работе природы, в основе которой лежит энергетика Всеобщей деятельности? (табл. 4).

Искажение в отражении отношений между уровнем общественного сознания и методами сообразования системной деятельности человека и при-

роды. Общественное сознание как знания через знания и как накопление опыта через опыт должно находиться на таком уровне, который обеспечивал бы достаточность абсолютного качества уровня жизни. Организация поступательного равновесия деятельности общества и человека должна приводить к максимальной продолжительности его жизненного цикла.

При минимально выполненной работе современный человек эти положения применяет частично и фрагментарно. Он соизмеряет результаты своей работы субъективно, отвергая системные фундаментальные законы природы, особенно в рыночной экономике.

4. Пути разрешения социоприродных кризисов

При оценке качества жизни мы используем стандарт — «ценностные представления об уровне социальных гарантий и индикаторов» (качества общества, трудовой и предпринимательской жизни, социальной инфраструктуры, окружающей среды, личностной безопасности, удовлетворенности своей жизнью). Все показатели весьма важны, но они описывают эффекты только человека и только по фрагментам его жизни.

Результаты этих ценностей объективно получают за счет системной организации их поступательного равновесия по системе закона природы, за счет сочетания энергетического состояния векторов самоорганизации, самосохранения и сообразования. Оказывая предпочтение одному вектору, например, как в наше время, мы отдаем ведущее место рыночной экономике с ее аксиомой неограниченного потребления. Нам кажется, что

Таблица 4

Кризисы можно резко уменьшить, если общество пойдет по пути максимального построения своей деятельности, ориентируясь на фундаментальные законы природы

Автор	Утверждение
К. Кэдуэлл (XX в.)	«Экологический кризис есть внешнее проявление ума и духа. Кризис касается самих людей и ставит вопрос о том, что мы должны изменить в себе, чтобы выжить»
Н. Виннер (XX в.)	«Чем больше мы будем от мира брать, тем меньше оставляем в нем и, в итоге, мы будем оплачивать наши долги в тот момент, который может оказаться очень неподходящим для того, чтобы обеспечить продолжение нашей жизни»
В. Вернадский (XX в.)	«Экологическая грамотность требует системного мышления в терминах взаимосвязей, окружения моделей и процессов... Системные проблемы опираются на многократно проверенные и подтвержденные истины... Это, прежде всего, отношения к окружающему миру, не противоречащее принципам научного поиска, отражающегося на многократно проверенное и подтвержденное истиной»
Г. Брутханд (XIX в.)	«Мы заимствуем капитал природы у будущих поколений, отнюдь не намереваясь и не имея возможности вернуть долг»
Д. Судзуки (XX в.)	«Необходимое пространство, приходящееся на одного человека, возросло вчетверо из-за того, что мы получаем так много всякой чепухи»
Надпись на пирамиде Хеопса (360 г. до н.э.)	«Люди гибнут из-за неумения пользоваться силами природы и от незнания действительного мира»

чем больше мы интенсифицируем условия вектора самосохранения через потребление, тем выше уровень жизни, забывая, что при этом одновременно мы все больше разрушаем взаимосвязи с основами вектора самоорганизации окружающих сред, поставляющих нам ресурсы потребления, и этим увеличиваем их дефицит.

Чтобы добиться максимального эффекта, природа выделила для обеспечения жизнедеятельности закон организации поступательного равновесия между тремя указанными векторами. Качество жизни должно отвечать системным условиям организации поступательного равновесия отмеченной триады энергетического состояния развития целостности (в том числе человека, общества, природы).

Человек открывает и изучает фундаментальные законы природы, но он до сих пор не уделяет должного внимания их системному объединению и повышению уровня общественного сознания. Например, при подготовке дипломированных специалистов студент высшей школы получает знания по 70–80 фрагментарным дисциплинам, т.е. он знакомится примерно с 2% бытующих научных направлений (около 5000 наименований). А ему придется в жизни решать системные проблемы. Например, с переходом к подготовке специалистов по Болонской системе образования снизились требования к количеству и качеству знаний (табл. 5). Но жизнь — это форма бытия

действительного мира, т.е. единство совокупного бытия человека и всех окружающих целостностей природы, принимающих участие в этом многократном процессе взаимодействий.

5. Выводы

Моисеев пришел к определению: «Закон самосохранения характеризует способность системы к сохранению своей качественной определенности в окружающих природных средах в предельно-допустимых границах развития сообразующего своего потенциала». Сейчас многие ученые мира приходят к выводу, что человечество скоротечно движется к исчезновению с Земли, наподобие предшествующих ему около 50 млн биовидов. И это случится, если оно не найдет соответствующей Идеологии энергетики всеобщей деятельности. Философ У. Уайход так выразил эту мысль: «Сейчас философия должна выполнить свою главную функцию. Она должна искать мировоззрение, способное спасти от гибели людей, для которых дороги ценности, выходящие за рамки животных способностей».

Хорошие результаты дают социальные стандарты, которые опираются на качество и уровень жизни населения, тем самым повышают социальную безопасность страны. Пора поставить задачу создать аналогичные стандарты организации поступательной всеобщей деятельности.

Таблица 5

Уровень общественного сознания предопределяет возможность получения необходимого качества жизни человека

Автор	Утверждение
Ф. Капра (XX в.)	«Системный подход к познанию дает ответ не на один, а сразу на несколько системообразующих вопросов»
К. Циолковский (XX в.)	«Наше знание — капля, а незнание — океан»
О. Кузнецов, Б. Большаков (XX в.)	«Мысль рождается, развивается, умирает и вновь рождается в новом качестве во времени. Она движется, то есть сохраняется и вновь рождается, превращается из одной формы в другую, завоеывая все большее и большее пространство... Говорят о неподготовленном сознании людей. Но как оно может быть подготовлено, если единая система, в которой мы живем и которая называется природа — общество — человек, оказалась разорванной на куски»
А. Шарден (XVIII в.)	«Наше сознание — это не только пассивный эпифеномен, вовлеченный в движение химическими событиями и в нашем мире, но между тем и иным квантовым состоянием»
А. Эйнштейн (XX в.)	«Всякий, кто серьезно занимается наукой, убеждается в том, что законы Вселенной несут в себе отпечаток высшего разума, настолько превосходящий человеческий, что мы, с нашими скромными возможностями, должны благоговейно склоняться перед ним...»
В. Вернадский (XX в.)	«Эволюционный процесс получает особое геологическое значение благодаря тому, что он выдал геологическую силу — научную мысль человечества... Экологическая грамотность требует системного мышления в терминах взаимосвязей, моделей и процессов. Системные проблемы опираются на многократно проверенные и подтвержденные истины»
Л. Берталанти (XX в.)	«Прошлое — пролог к настоящему и будущему. Система — это комплекс взаимодействующих элементов, находящихся в определенных соотношениях друг с другом и со средой»

Список литературы

1. Балашов А.И., Рогова Е.М., Тихонова М.В., Ткаченко Е.А. Управление проектами. М.: Юрайт, 2014.
2. Бобков В.Н. Методологические подходы к разработке системы социальной стандартизации и опыт ее развития в российской Федерации // Уровень жизни населения регионов России. 2013. №4.
3. Бобков В.Н., Галютин А.А. Мониторинг доходов и уровня жизни населения: январь-март 2014 // Уровень жизни населения регионов России. 2013. №4.
4. Ермошина Г.П., Позняков В.Я. Региональная экономика. М.: Инфра-М, 2015.
5. Прыкина Л.В., Безбородова О.А. Проблема учета фактора времени при реализации инвестиционных проектов в жилищном строительстве // Уровень жизни населения регионов России. 2013. №4.
6. Прыкина Л.В. Особенности региональной экономики России // Вестник экономической интеграции. 2012. № 3.
7. Прыкина Л.В. Экономический анализ предприятия. М.: Дашков и К°, 2014.

References

1. Balashov A.I., Rogova E.M., Tihonova M.V., Tkachenko E.A. *Upravlenie proektami* [Project management]. Moscow, Yurayt Publ., 2014.
2. Bobkov V.N. Metodologicheskie podhody k razrabotke sistemyi sotsialnoy standartizatsii i opyt ee razvitiya v rossiyskoy Federatsii [Methodological approaches to the development of social standards and the experience of its development in the Russian Federation]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 4.
3. Bobkov V.N., Galyutina A.A. Monitoring dohodov i urovnya zhizni naseleniya: yanvar-mart 2014 [Monitoring of income and standard of living: January-March 2014]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 4.
4. Ermoshina G.P., Poznyakov V.Ya. *Regionalnaya ekonomika* [Regional economy]. Moscow, Infra-M Publ., 2015.
5. Pryikina L.V., Bezborodova O.A. Problema ucheta faktora vremeni pri realizatsii investitsionnyih proektov v zhilishnom stroitelstve [The problem of calculating the time factor in the implementation of investment projects in housing construction]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 4.
6. Pryikina L.V. Osobennosti regionalnoy ekonomiki Rossii [Features of the regional economy of Russia]. *Vestnik ekonomicheskoy integratsii* [], 2012, I. 3.
7. Pryikina L.V. *Ekonomicheskiy analiz predpriyatiya* [Economic analysis of enterprise]. Moscow, Dashkov i K° Publ., 2014.

«Дорожные карты» как инструмент социального бюджета

«Travelling Maps» As Instrument of Social Budget

Получено 09.02.2015 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 331.1

DOI: 10.12737/11496

БАБИЧ А.М.

заместитель заведующего кафедрой труда и социальной политики РАНХ и ГС при Президенте РФ, д-р экон. наук, профессор. 119571, Москва, проспект Вернадского, 82, стр.1
E-mail: am.babich@migsu.ru

BABICH A.M.

Deputy Head of the Department of Labour and Social Policy RANH and GS under the RF President, Doctor of Economics, Professor b. 1, Building 82, Vernadsky Prospekt, Moscow, 119571
E-mail: am.babich@migsu.ru

Аннотация

Актуальность. Работники социальной сферы выполняют наиболее общественно важную и постоянно востребованную работу: несут личную ответственность за жизнь и здоровье людей, образование детей, культурное просвещение, содействие нуждающимся гражданам. Развитие человеческого потенциала — ключевой показатель социальной политики институтов государства на федеральном и региональном уровне.

Объект. Система здравоохранения как объект социальной политики в развитии человеческого потенциала.

Предмет. Специфика регионов и региональные особенности качества жизни. Здоровье населения как один из важнейших индикаторов качества жизни и развития человеческого потенциала. Региональные системы здравоохранения. Региональные программы развития здравоохранения и «дорожные карты» его совершенствования и оптимизации.

«Дорожная карта» как экономическая категория, отражающая совокупность отношений в социальной сфере по поводу оказания государственных и муниципальных услуг на федеральном, региональном и муниципальном уровне.

Цель. Формирование эффективно действующей системы здравоохранения в социальном, экономическом и организационно-практическом аспекте функционирования.

Теоретический анализ

«Дорожные карты» рассчитаны на временной лаг пяти лет. За этот период должен быть обеспечен переход на систему финансового планирования и оплаты медицинской помощи по единой системе клинко-статистических групп, что позволит отказаться от стандартов медицинской помощи. При этом полностью исключены старые формы оплаты по валовым показателям — койко-дню и посещению, приводившие к неэффективным расходам на систему здравоохранения. На федеральном уровне разработано двенадцать государственных программ под общим названием «Новое качество жизни».

Программа государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи включает ряд условий модернизации:

- норматив объема медицинской помощи в стационаре рассчитывается на основе одного случая госпитализации;
- введение в оборот усредненного показателя норматива объема медицинской реабилитации по базовой программе ОМС;
- планируется поступательное снижение расходов на оказание медицинской помощи в условиях стационара с увеличением доли расходов на оказание медицинской помощи вне медицинских учреждений;
- разработка форм, методов, методик государственного контроля качества оказываемых услуг;
- разработка механизма и форм осуществления общественного контроля;
- введение института общественного контроля, выражающегося в учете мнения пациентов о работе соответствующих учреждений;

Abstract

Relevance. Social workers perform most socially important and constantly demanded job: bear personal responsibility for life and health, children's education, cultural education, assistance to needy citizens. Human development - a key indicator of the social policy of the state institutions at the federal and regional level.

Object. Health care system as an object of social policy in the development of human potential.

The subject matter. Specificities and regional characteristics of quality of life. Public health as one of the most important indicators of quality of life and human development. Regional health system. Regional health development programs and «road maps» for its improvement and optimization. «Road map» as an economic category, reflecting the totality of relations in the social sphere on the provision of public and municipal services at the federal, regional and municipal level.

Purpose. Formation of an effective health care system in the social, economic, organizational and practical aspects of functioning.

Theoretical analysis. «Road map» designed to lag - five years. During this period should be provided the transition to financial planning and health care payment on a uniform system of clinical and statistical groups, thus eliminating the standards of care. At the same time completely eliminated the old forms of payment for gross figures - bed and visiting day, leading to inefficient spending on the health care system. At the federal level designed twelve state programs under the title «A new quality of life». Program of state guarantees the provision of free medical care to citizens includes modernization of a number of conditions:

- standard volume of medical care in a hospital is calculated on the basis of a single case of hospitalization;
- introduction into circulation averaged index standard volume of medical rehabilitation program for basic MLA;
- planned gradual reduction of expenses for medical care in a hospital with an increase in expenditures for medical care outside of health facilities;
- development of forms, methods and techniques of state control the quality of services;
- develop a mechanism and forms of public oversight;
- introduction of the institution of social control, expressed in the opinions of patients registered on the work of relevant institutions;
- included in the methodology for assessing compliance with the quality of public services actually approved quality standards in the context of each region;
- establishment average wages of nurses, at the level of the average monthly wage for the respective region;
- increase the wages of workers with higher education by 2018 to two times the average salary in the subject of the Russian Federation.

- включение в методологию оценки соответствия качества фактически предоставляемых государственных услуг утвержденным стандартам качества в разрезе каждого региона;
- установление заработной платы среднего младшего медицинского персонала на уровне среднего уровня оплаты труда по соответствующему региону;
- повышение заработной платы работников с высшим образованием к 2018 г. до двукратного размера средней зарплаты по субъекту Российской Федерации.

Ключевые слова: система здравоохранения, социальная, политика, человеческий потенциал, дорожные карты, социальная сфера.

Keywords: healthcare system, social policy, human potential, roadmaps, social sphere.

1. Активизация социальной политики

В 2012 г. Президентом Российской Федерации и правительством Российской Федерации были обозначены ключевые направления новых преобразований социальной сферы страны. Поступательное развитие в этом направлении происходило и раньше, в то же время принятие указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. придало новый импульс развитию страны и ориентиры дальнейших преобразований. При этом были обозначены конкретные показатели, которые должны использоваться как базовые при разработке проектов документов по реализации указов [Яковлев, 2013, 17, с. 84–92].

Впервые в новейшей истории во главу угла поставлен человеческий потенциал [Мищук, Аносова, 2014, 11]. Работники социальной сферы выполняют наиболее общественно важную и постоянно востребованную работу: несут личную ответственность за жизнь и здоровье людей, образование детей, культурное просвещение, содействие нуждающимся гражданам. Однако только сейчас, после 20 лет реформ, государство вышло на уровень своих возможностей, ресурсов бюджета, чтобы начать двигаться к повышению качества жизни работников социальной сферы, что должно повлечь за собой повышение качества оказываемых ими государственных и муниципальных услуг [Бобков, Волгин, Курильченко, 2014, 8, с. 29–35].

Механизм реформирования системы здравоохранения был разработан на основании майских указов Президента Российской Федерации и включал создание различных программных документов — концепции и стратегии социально-экономического развития. Министерством здравоохранения Российской Федерации эти поручения к маю 2013 г. были выполнены в полном объеме. Разработан и утвержден в том числе основной документ, содержащий основные цели, задачи, направления развития отрасли, а также целевые показатели — государственная программа «Разви-

тие здравоохранения». При этом значения всех целевых показателей указаны в разрезе субъектов Российской Федерации. Вслед за основным документом с учетом различных особенностей и специфики были разработаны 83 региональные программы развития здравоохранения и «дорожные карты» совершенствования и оптимизации региональных систем здравоохранения.

Следует отметить, что в настоящее время основной акцент сделан на комплексе мер по совершенствованию здравоохранения, содержащий системные изменения для реализации всех поставленных задач. Согласно принятым в декабре 2012 г. распоряжениям Правительства Российской Федерации, одной из главных целей разработки «дорожных карт» является повышение качества предоставления услуг в ключевых отраслях социальной сферы — образование и здравоохранение — на основе повышения эффективности деятельности работников. При этом предусмотрено установить механизмы зависимости уровня оплаты труда от количества и качества предоставляемых населению бесплатных медицинских услуг, в частности посредством такого нового для российской социальной сферы инструмента, как эффективный контракт [Жарова, 2013, 16, с. 81–90].

Появление нового инструмента развития социальной сферы на основе разработки «дорожных карт» важно как с практической, так и с теоретической точек зрения. С одной стороны, они устанавливают определенные границы, достижение которых возможно при заданном объеме ресурсов. С другой стороны, «дорожные карты» встроены в планы социально-экономического развития и несут в себе информацию для разработки стратегических показателей по бюджету, уровню жизни, заработной плате, инфляции. Этот инструмент позволяет сделать развитие социальной сферы ключевым фактором общего социально-экономического развития, основным элементом долгосрочного планирования и прогнозирования. Как экономическая категория, «дорожная карта» отражает совокупность

отношений, складывающихся в социальной сфере по поводу оказания государственных и муниципальных услуг на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

2. «Дорожные карты» как экономическая категория

Важно, что «дорожная карта» как инструмент развития определенного вида деятельности включает показатели структурных преобразований, а также показатели по достижению поставленных целей. Таким образом, «дорожная карта» предлагает механизм реализации поставленных целей через совокупность инструментов.

С 2012 г. программа государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи, обеспечивающая конституционные права граждан Российской Федерации, разрабатывается на трехлетний период, что соответствует взятому Правительством Российской Федерации курсу на перспективное планирование. С этого времени в программу были включены нормативы объемов финансирования медицинской помощи по профилактике и диспансеризации населения, неотложной и паллиативной помощи, что позволяет адресно доводить средства каждого бюджета до конечного получателя по основным направлениям.

В течение пятилетнего периода должен быть обеспечен переход на систему финансового планирования и оплаты медицинской помощи по единой системе клинко-статистических групп, что позволит отказаться от стандартов медицинской помощи.

Переход от валовых показателей к системе клинко-статистических групп. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 октября 2012 г. № 1074 «О программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2013 год и на плановый период 2014 и 2015 годов» устанавливает способы оплаты медицинской помощи по стандарту, по законченному случаю, а также на основе клинко-статистических групп. При этом полностью исключены старые формы оплаты по валовым показателям — койко-дню и посещению, приводившие к неэффективным расходам на систему здравоохранения.

Программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2014 г. и на плановый период 2015 и 2016 гг., утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 932, также можно рассматривать в качестве программного документа дальнейшего развития здраво-

охранения. В ней установлены виды, формы и условия оказания бесплатной медицинской помощи.

Важными новеллами программы являются разработанные показатели средних нормативов объема медицинской помощи, средних нормативов финансовых затрат на единицу объемов медицинской помощи, средних подушевых нормативов финансирования, порядка и структуры образования тарифов на медицинскую помощь и способов их оплаты. Программа рассчитана на активное участие регионов в разработке территориальных государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи. Это важный аспект, отражающий не только задачи развития здравоохранения, но и единство целей и подходов к использованию средств бюджетной системы. В рассматриваемую программу включен ряд существенных изменений, отражающих в том числе и изменения в законодательном регулировании, в частности:

- учтены новеллы, вытекающие из статей 127 и 146 Семейного кодекса Российской Федерации в части проведения медицинского освидетельствования усыновителей детей, оставшихся без попечения родителей;
- норматив объема медицинской помощи в стационаре рассчитывается на основе одного случая госпитализации, а ранее это был один койко-день. Усредненные значения нормативов выглядят следующим образом: на 2014 г. — 0,197 случай госпитализации на жителя, из них 0,176 — из средств обязательного медицинского страхования и 0,021 — из средств бюджетов субъектов Российской Федерации;
- введен в оборот усредненный показатель норматива объема медицинской реабилитации по базовой программе ОМС: на 2014 г. 0,03 койко-дня, на 2015 г. — 0,033 койко-дня, на 2016 г. — 0,039 койко-дня.

По сравнению с утвержденными в 2012 г. скользящими показателями на 2014 и 2015 гг. нормативы финансовых затрат в рамках базовой программы ОМС, утвержденные в 2013 г., возросли в 2,1 раза на один пациенто-день для дневного стационара с 590 до 1227,9 руб. на один пациенто-день для 2014 г. и с 620 до 1309,1 руб. для 2015 г. Такие изменения позволят расширить виды специализированной медицинской помощи, финансируемой из ОМС.

Усредненные подушевые нормативы финансирования, не включая средства федерального бюджета, имеют следующие значения: на 2014 г. — 10 294,4 руб., что на 14% больше, чем на 2013 г., на 2015 г. — 12 096,7 руб., на 2016 г. — 12 642,1

руб. Общий объем территориальных программ развития здравоохранения на 2014 г. составил 1,73 трлн руб. и возрос по отношению к предыдущему году на 15,3% [Постановление Правительства РФ № 932, 2013, 1].

Федеральный закон «О федеральном бюджете на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов» определил в качестве одного из основных приоритетов повышение эффективности бюджетной политики, в том числе за счет обеспечения адресности социальной помощи, проведения структурных реформ в социальной сфере. При этом, несмотря на замедление темпов экономического роста, общие объемы расходов федерального бюджета на 2014–2015 гг. не сокращаются.

Расходы федерального бюджета на 2014–2016 гг. впервые сконцентрированы на выполнении двенадцати государственных программ под общим названием «Новое качество жизни». На реализацию указанных программ ежегодно предусмотрено финансирование из федерального бюджета в размере более 3,4 трлн руб., помимо этого, социальная часть федерального бюджета включает финансовое обеспечение развития пенсионной системы в размере от 2,3 трлн руб. до 3,1 трлн руб. соответственно на 2014 и 2016 гг.

Анализ расходов по статье «Здравоохранение» указывает на снижение объемов финансирования с 535,7 млрд руб. в 2013 г. до 421 млрд руб. в 2016 г. Соответственно сокращается доля указанных расходов в общем объеме расходов федерального бюджета. Если в 2013 г. она составила 4,0%, то в 2014 г. — 3,4%, в 2015 и 2016 гг. — 2,7% и 2,6% соответственно [Федеральный закон № 349-ФЗ, 2013, 2].

Однако надо иметь в виду, что сокращение объемов финансирования из федерального бюджета не означает общего уменьшения расходов на сферу здравоохранения. Причина в том, что, согласно Федеральному закону от 29 ноября 2010 г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», с 2014 г. в систему обязательного медицинского страхования будут входить амбулаторная медицинская помощь на 50% и ста-

ционарная медицинская помощь на 35%, с 2015–2016 гг. стационарная медицинская помощь на 50%, а амбулаторная медицинская помощь полностью войдет в ОМС. Это значительный шаг вперед в вопросе реформирования системы здравоохранения. Он позволит сделать реальными и действующими инструменты медицинского страхования.

3. Индикаторы структурных преобразований

«Дорожные карты» включают динамику показателей структурных преобразований системы оказания медицинской помощи, содержат раскладку по годам по объемам финансирования тех или иных медицинских услуг населению. Соответствующие данные представлены в табл. 1.

Как видно из представленных в табл. 1 показателей, планируется поступательное снижение расходов на оказание медицинской помощи в условиях стационара с увеличением доли расходов на оказание медицинской помощи вне медицинских учреждений. По мнению Правительства Российской Федерации, это будет способствовать более эффективному расходованию средств и более качественному оказанию услуг. При этом важно учитывать, что подобное перераспределение будет оправданно только в случае надлежащей квалификации работников поликлинических учреждений. Именно для этих целей в рамках реализации «дорожных карт» предусмотрен переход к эффективному контракту. Это означает, что в трудовом договоре с работником конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных или муниципальных услуг.

Следует подчеркнуть, что важным фактором эффективного функционирования учреждений в условиях структурных преобразований будет служить государственный контроль качества оказываемых услуг, а также общественный контроль, выражающийся в учете мнения пациентов о ра-

Таблица 1

Индикаторы структурных преобразований в системе медицинской помощи [Распоряжение Правительства РФ, № 2599-р, 2012, 3] в %

Наименование показателя	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Отношение расходов на оказание скорой медпомощи вне медорганизаций ко всем расходам на программу госгарантий бесплатной медпомощи	6	5,7	5,4	5,3	5,2	5,1
Доля расходов на оказание медпомощи в амбулаторных условиях	25,3	26,8	28,3	29,6	30,6	31,7
Доля расходов на оказание медпомощи в неотложной форме	1,4	1,8	2,2	2,7	3,3	3,9
Доля расходов на оказание медпомощи в дневных стационарах	7	7,4	7,7	8,1	8,5	9
Доля расходов на оказание медпомощи в стационарах	60,3	58,3	56,4	54,3	52,4	50,3

боте соответствующих учреждений, включенный в методологию оценки соответствия качества фактически предоставляемых государственных услуг утвержденным стандартам качества в разрезе каждого региона. Механизм и формы осуществления общественного контроля являются пока больше предметом научной дискуссии. Хотя с точки зрения прозрачности и качества медицинской помощи он является приоритетом.

4. Повышение уровня оплаты труда медицинских работников

Среди показателей структурных преобразований системы оказания медицинской помощи центральное место занимают показатели, характеризующие повышение уровня оплаты труда работников медицинских учреждений (табл. 2).

Как видно из табл. 2, федеральной «дорожной картой» предусмотрено повышение заработной платы работников с высшим образованием к 2018 г. до двукратного размера средней зарплаты по субъекту Российской Федерации. При этом предполагается уравнивать заработную плату среднего младшего медицинского персонала, которая составит средний уровень оплаты труда по соответствующему региону. Такое распределение вызывает сомнение ввиду различий в квалификационных требованиях, предъявляемых к среднему и младшему медицинскому персоналу, уровню ответственности данных групп работников медицинских учреждений и организаций.

Регионам России, в соответствии с федеральной «дорожной картой», было поручено разработать

свои планы мероприятий («дорожные карты») до 1 апреля 2013 г. Финансирование повышения заработной плат работников здравоохранения производится в том числе за счет дотаций регионам из федерального бюджета [Яковлев, 2014, 9]. При расчете дотаций Правительством Российской Федерации учитывалось выполнение субъектами Российской Федерации своих «дорожных карт». Всего в 2013 г. в целях повышения сбалансированности региональных бюджетов и обеспечения финансирования расходов, связанных с выполнением указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г., на повышение оплаты труда работников бюджетной сферы выделено 40 млрд руб.

Как следует из показателей, приведенных в табл. 2, в 2013 г. было предусмотрено повышение заработной платы до 129,7% по отношению к средней заработной плате по региону для врачей, для среднего и младшего персонала — на 75 и 50% соответственно. По данным Росстата, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг за 2013 г. выросла с 20 376 тыс. руб. до 34 733 тыс. руб., или на 170,5%.

В табл. 3 приведены данные о средней заработной плате врачей и работников медицинских организаций, имеющих высшее специальное образование, предоставляющих медицинские услуги в организациях различных форм собственности.

Как видно из данных табл. 3, отношение средней заработной платы врачей и работников медицинских организаций, имеющих высшее специальное образование, к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации за 2013 г. по медицинским организациям, находящимся в соб-

Таблица 2

Соотношение заработной платы работников медицинских учреждений и средней заработной платы в отдельных субъектах Российской Федерации [там же, 2012, 4]

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Соотношение средней зарплаты врачей и иных работников медорганизаций, имеющих высшее специальное образование, и средней зарплаты в субъектах РФ	129,7	130,7	137	159,6	200	200
Соотношение средней зарплаты среднего медицинского (фармацевтического) персонала и средней зарплаты в субъектах РФ	75,6	76,2	79,3	86,3	100	100
Соотношение средней зарплаты младшего медперсонала и средней зарплаты в субъектах РФ	50,1	51	52,4	70,5	100	100

Таблица 3

Средняя заработная плата врачей и работников медицинских организаций, имеющих высшее специальное образование, в организациях различных форм собственности в 2013 г. [Росстат, 5]

	Средняя зарплата по субъекту РФ, руб.	Отношение средней зарплаты врачей и работников медорганизаций, имеющих высшее специальное образование, к средней зарплате по субъекту РФ				
		всего, руб.	всего %	в том числе по форме собственности организации		
				федеральная	субъектов	муниципальная
Российская Федерация	29 960	42 253	141,0	151,8	141,0	131,0

ственности субъектов Российской Федерации, составило 141%. Таким образом, установленный «дорожной картой» индикатор роста превышен на 11,3 пункта. Это хороший показатель. Достаточно высокий результат был достигнут и в учреждениях муниципальной собственности, где рост составил 131%. Наиболее высокий показатель имел место в учреждениях федеральной собственности — 151,8%. Очевидно, что следует стремиться к равномерному росту средней заработной платы во всех медицинских учреждениях и организациях, независимо от форм собственности [Бобков, 2014, 10, с. 104–110].

В табл. 4 приведены данные о средней заработной плате среднего медицинского персонала, предоставляющего медицинские услуги в организациях различных форм собственности.

По данным табл. 4, отношение средней заработной платы среднего медицинского персонала к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации за 2013 г. составило по медицинским организациям, находящимся в собственности субъектов Российской Федерации, 80,2%, по медицинским организациям муниципальной собственности — 73,8%, по медицинским организациям федеральной собственности — 92,9%.

В табл. 5 приведены данные о средней заработной плате младшего медицинского персонала, предоставляющего медицинские услуги в организациях различных форм собственности.

Как следует из данных табл. 5, отношение средней заработной платы младшего медицинского персонала медицинских организаций к средней

зарплате по субъекту Российской Федерации в 2013 г. по медицинским организациям, находящимся в собственности субъектов Российской Федерации, составило 46,8%, по медицинским организациям муниципальной собственности — 44,8%, по медицинским организациям федеральной собственности — 59,7%.

Необходимо обратить внимание на неравномерность повышения заработной платы работников медицинских учреждений и организаций в разрезе субъектов Российской Федерации и муниципальных образований [Бобков, 2014, 12, с. 3–6]. Так, в 49 субъектах Российской Федерации заложенные в плане мероприятий показатели удалось превысить. Однако некоторые регионы не смогли справиться с поставленной задачей и в части учреждениях происходило временное снижение уровня заработной платы. Причинами этого стали преимущественно задержки в разработке необходимых нормативных актов по порядку и доведению стимулирующих выплат. По заработной плате врачей не были достигнуты намеченные показатели в 34 субъектах Российской Федерации, по заработной плате среднего медицинского персонала — в 28 субъектах Российской Федерации, младшего медицинского персонала — в 52 субъектах Российской Федерации. Также проблемы проявились в том, что 9 субъектов не смогли обеспечить выполнение ряда других целевых индикаторов 2013 г., содержащихся в «дорожных картах», которые были согласованы с министерством здравоохранения Российской Федерации [Интернет-ресурс Минздрава РФ, 7].

Таблица 4

Средняя заработная плата среднего медицинского (фармацевтического) персонала в медицинских организациях различных форм собственности в 2013 г. [Росстат, 6]

	Средняя зарплата по субъекту РФ, руб.	Отношение средней зарплаты среднего медицинского (фармацевтического) персонала к средней зарплате по субъекту РФ, %			
		всего	в том числе по формам собственности организаций		
			федеральная	субъектов Российской Федерации	муниципальная
Российская Федерация	29 960	80,4	92,9	80,2	73,8

Таблица 5

Средняя заработная плата младшего медицинского персонала в организациях государственной и муниципальной форм собственности в 2013 г. [Росстат, 6]

	Средняя зарплата по субъекту РФ, руб.	Отношение средней зарплаты младшего медицинского персонала к средней заработной плате по субъекту РФ, %				
		всего, руб.	всего, %	в том числе по форме собственности медицинской организации		
				федеральная	субъектов Российской Федерации	муниципальная
Российская Федерация	29 960	14 313	47,8	59,7	46,8	44,8

Положительным фактором следует считать дополнительные объемы финансирования оплаты труда медицинских работников федеральных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти. В 2014 г. увеличение расходов составило 3,87 млрд руб., в 2015 г. должно составить 7,2 млрд руб., в 2016 г. — 27,0 млрд. руб. Это означает, что медицинские работники федеральных учреждений здравоохранения будут по-прежнему находиться в более выгодных условиях по оплате труда.

5. Заключение

Дальнейшее развитие системы здравоохранения и оказания медицинской помощи населению во многом зависит от успешной работы по выполнению субъектами Российской Федерации «дорожных карт». Здесь важен системный мониторинг ситуации на федеральном, региональном и муниципальном уровнях на основе ежеквартальной информации по данным Росстата, территориальных фондов ОМС, а также данных, полученных в разрезе каждой организации [Колот, 2013, 13, с. 93–101; 14, с. 38–49]. При этом значительные возможности для анализа содержит информация

о ходе исполнения федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации. Электронная форма предоставления отчетных данных, а также широкое использование сети Интернет повышает гласность и прозрачность в достижении поставленных целей и индикаторов.

В заключение можно отметить, что разработка и принятие таких документов, как «дорожные карты», на федеральном уровне, а затем и в разрезе каждого субъекта Российской Федерации стало знаковым событием в реализации стратегических целей развития нашей страны [Колосова, Бобков, 2013, 15, с. 25–37]. Эти планы мероприятий содержат четкое и понятное руководство к действию всех уровней власти в ключевых отраслях социальной сферы.

Составление графика достижения индикаторов до 2018 г., а также пошагового плана мероприятий для исполнения поставленных задач способствует дальнейшему поступательному развитию социальной сферы. Намеченные цели не абстрактны, а вполне конкретны и обоснованны, требуют пристального внимания и контроля. Их достижение поможет решить важнейшие проблемы, возникающие на пути развития и укрепления России.

Список литературы

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 18 октября 2013 года № 932 «О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов».
2. Федеральный закон от 02.12.2013 № 349-ФЗ «О федеральном бюджете на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов».
3. Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2012 № 2599-р (ред. от 31.10.2013) «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения».
4. Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2012 № 2599-р (ред. от 31.10.2013) «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения».
5. Данные Росстата Интернет-ресурс: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor4.html.
6. Данные Росстата Интернет-ресурс: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor4.html.
7. Данные Интернет-ресурса Минздрава России: www.rosminzdrav.ru.

References

1. *Postanovlenie Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 18 oktyabrya 2013 goda № 932 «O Programme gosudarstvennyh garantij besplatnogo okazaniya grazhdanam medicinskoj pomoshchi na 2014 god i na planovyj period 2015 i 2016 godov»* [Resolution of the Government of the Russian Federation dated October 18, 2013 № 932 «On the Program of the state guarantees the free provision of medical care to citizens in 2014 and the planned period 2015 and 2016»].
2. *Federal'nyj zakon ot 02.12.2013 № 349-FZ «O federal'nom byudzhetе na 2014 god i na planovyj period 2015 i 2016 godov»* [].
3. *Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 28.12.2012 goda № 2599-r (red. ot 31.10.2013) «Ob utverzhdenii plana meropriyatij («dorozhnoj karty») «Izmeneniya v otraslyah social'noj sfery, napravlennye na povyshenie ehffektivnosti zdравooхранeniya»* [Federal Law of 02.12.2013 № 349-FZ «On the Federal Budget for 2014 and the planning period of 2015 and 2016»].
4. *Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 28.12.2012 goda № 2599-r (red. ot 31.10.2013) «Ob utverzhdenii plana meropriyatij («dorozhnoj karty») «Izmeneniya v otraslyah social'noj sfery, napravlennye na povyshenie ehffektivnosti zdравooхранeniya»* [The Order of the Government of the Russian Federation from 28.12.2012, № 2599-r (ed. By 31.10.2013) «Approval of the Action Plan («roadmap»)» Changes in the social sphere, aimed at improving public health'].
5. Available at: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor4.html
6. Available at: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/

8. Бобков В.Н., Волгин Н.А., Курильченко Е.И. Повышение минимальных гарантий по оплате труда — задача реальная // *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 2. С. 29–35.
9. Яковлев Р.А. Неустойчивая занятость и регулирование минимальной заработной платы // *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 4.
10. Бобков В.Н. Модель «Благосостояние» для оценки и прогноза качества и уровня жизни населения региона // *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 1. С. 104–110.
11. Мищук С.Н., Аносова С.В. Здравоохранение как фактор формирования и развития человеческого капитала региона // *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 4.
12. Бобков В.Н. Методологические подходы к разработке системы социальной стандартизации и опыт ее реализации в Российской Федерации // *Уровень жизни населения регионов России*. 2013. № 4 (182). С. 3–6.
13. Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекарнизации // *Уровень жизни населения регионов России*. 2013. № 11 (189). С. 93–101.
14. Колот А.М. Наука о труде и социально-трудовых отношениях: вызовы. и доминанты теоретико-методологического обновления // *Уровень жизни населения регионов России*. 2013. № 6 (184). С. 38–49.
15. Колосова Р.П., Бобков В.Н. Современные подходы к экономике труда // *Уровень жизни населения регионов России*. 2013. № 6 (184). С. 25–37.
16. Жарова Н.В. Сравнительный анализ систем оплаты труда в бюджетном секторе экономики // *Уровень жизни населения регионов России*. 2013. № 7 (185). С. 81–90.
17. Яковлев Р.А. Реформирование оплаты труда в бюджетных учреждениях Российской Федерации (основные этапы) // *Уровень жизни населения регионов России*. 2013. № 11 (189). С. 84–92.
7. Available at: www.rosminzdrav.ru
8. Bobkov V.N., Volgin N.A., Kurilchenko E.I. Povyishenie minimalnykh garantiy po oplate truda – zadacha realnaya [Raising the minimum guarantees on wages - a real challenge]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 29-35.
9. Yakovlev R.A. Neustoychivaya zanyatost i regulirovanie minimalnoy zarabotnoy platy [Precarious employment and the regulation of the minimum wage]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4.
10. Bobkov V.N. Model «Blagosostoyanie» dlya otsenki i prognoza kachestva i urovnya zhizni naseleniya regiona [Model «Welfare» for the assessment and prediction of the quality and standard of living of the region's population]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 104-110.
11. Mischuk S.N., Anosova S.V. Zdravoohranenie kak faktor formirovaniya i razvitiya chelovecheskogo kapitala regiona [Health as a factor in the formation and development of human capital in the region]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4.
12. Bobkov V.N. Metodologicheskie podhody k razrabotke sistemyi sotsialnoy standartizatsii i opyt ee realizatsii v Rossiyskoy Federatsii [Methodological approaches to the development of social standards and the experience of its implementation in the Russian Federation]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 4 (182), pp. 3-6.
13. Kolot A.M. Transformatsiya instituta zanyatosti kak sostavlyayuschaya globalnykh izmeneniy v sotsialno-trudovoy sfere: fenomen prekarizatsii [Transformation Institute of Employment as part of global changes in the social and labor sphere: the phenomenon of precariousness]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 11 (189), pp. 93-101.
14. Kolot A.M. Nauka o trude i sotsialno-trudovykh otnosheniyah: vyzovy. i dominanty teoretiko-metodologicheskogo obnovleniya [The science of labor and social and labor relations: challenges. and the dominant theoretical and methodological renewal]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 6 (184), pp. 38-49.
15. Kolosova R.P., Bobkov V.N. Sovremennyye podhody k ekonomike truda [Modern approaches to labor economics]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 6 (184), pp. 25-37.
16. Zharova N.V. Sravnitelnyy analiz sistem oplaty truda v byudzhethnom sektore ekonomiki [Comparative analysis of wages in the budget sector]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 7 (185), pp. 81-90.
17. Yakovlev R.A. Reformirovanie oplaty truda v byudzhethnykh uchrezhdeniyah Rossiyskoy Federatsii (osnovnyye etapy) [Reforming wages in budgetary institutions of the Russian Federation (main stages)]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 11 (189), p. 84-92.

Социальная экономия и моральная экономика — альтернатива развития российского общества, основанная на социально-исторической эволюции

Social Economy and the Moral Economics As Alternative Development of the Russian Society Based on the Sociohistorical Evolution

Получено 11.02.2015 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 316.35

DOI: 10.12737/11497

ГРИГОРЬЕВ С.И.

д-р социол. наук, профессор, член-корреспондент РАО, заместитель генерального директора Всероссийского центра уровня жизни
105043, Москва, 4-я Парковая улица, д. 29
E-mail: garry_2005@mail.ru

GRIGOR'IEV S.I.,

Doctor of Social Sciences, Professor, Corresponding Member RAO, Deputy Director General of the All-Russian Center for Living Standarts
29 4th Parkovaya St., Moscow, 105043, Russia
E-mail: garry_2005@mail.ru

КОЛОКОЛЬЦЕВ М.Г.

канд. ист. наук, доцент кафедры философии и социологии Алтайского государственного университета
105043, Москва, 4-я Парковая улица, д. 29
E-mail: m_kolokolcev@mail.ru

KOLOKOLTSEV M.G.

Ph.D. of Historical Sciences, Associate Professor of the Department Philosophy and Sociology, Altai State University
29 4th Parkovaya St., Moscow, 105043, Russia
E-mail: m_kolokolcev@mail.ru

КОЛОКОЛЬЦЕВА Н.Ю.

канд. ист. наук, доцент кафедры отечественной истории, Алтайского государственного университета
105043, Москва, 4-я Парковая улица, д. 29
E-mail: m_kolokolcev@mail.ru

KOLOKOLTSEVA N.U.

Ph.D. of Historical Sciences, Associate Professor of Russian History, Altai State University
29 4th Parkovaya St., Moscow, 105043, Russia
E-mail: m_kolokolcev@mail.ru

Аннотация

Актуальность. Статья посвящена анализу специфики социально-экономического развития российского общества.

Предмет. В статье раскрывается самобытность национального российского экономического процесса. Авторы анализируют национальные особенности принципов управления общественными отношениями. Специфичным оказался и процесс формирования института частной собственности в России в XIX в. В этой связи рассматриваются особенности становления капитализма в России в XIX в.

Целевая установка. Исследователи определяют понятия социальной экономики и моральной экономики как альтернативы развития традиционному потребительскому стихийно-эксплуататорскому общественному устройству.

Ключевые слова: социальная экономия, социальная эффективность, экономоцентризм, моральная экономика, частная собственность, трудовая собственность, общественная собственность, бесклассовая структура, община, самоорганизация, солидарность, традиция, нравственность.

Abstract

Relevance. This article analyzes the specific socio-economic development of the Russian society.

Subject. The article reveals the originality of the Russian national economic process. The authors analyze the national characteristics of the principles of managing public relations. The process of forming private property in the 19th century proved to be very specific. In this regard the features of the emergence of capitalism in Russia in the 19th century are considered.

Task Setting. The researchers define the concept of social economy and moral development of the economies as an alternative to traditional consumer spontaneously-exploitative social order.

Keywords: social economy, social effectiveness, moral economics, private property, labour property, social property, classless structure, community, self-organization, solidarity, tradition, morality.

1. Введение

Социальные изменения в России не раз протекали в столкновении двух тенденций: с одной стороны, стремления стать частью Европы, при-

нять ее нормы, темпы развития, с другой — сохранить свою самобытность, свои национальные достижения. Современный этап глобализации породил процесс самоидентификации обществ, привел к новой волне социокультурного нацио-

нализма. Исторический накопленный опыт общественного развития предоставляет возможность анализа разных моделей, инвариантных путей развития. Современный постмодернистский этап эволюции общества приводит к синтезу, на первый взгляд, противоречивых социальных ценностей и норм. Социологи поставили задачу найти и определить «третий путь» трансформации российского общества [Григорьев, Миронова, 2014, 1, с. 84–93]. Западноевропейская экономическая система выстраивалась на теориях рыночной экономики, экономического либерализма, породила марксистский подход к толкованию общественно-экономических отношений. Такая система ценностей в России не укореняется и приводит к противоречивым результатам.

Обществоведами поставлена проблема дисбаланса и социального равновесия жизненных сил человека, общества и государства. Фактически существующая система общественных отношений требует поиска баланса положительных достижений Европы и самобытных российских ценностей. Общество стремится обрести социальную гармонию, сформировать гражданское сообщество. Россия, будучи аграрной страной с преобладанием крестьянского населения, на протяжении столетий развивалась, опираясь не на ценности индивидуализма и частной собственности, а на принципы общинности и соборности. Народническая альтернатива общественного развития, основанная на приоритете социальности и национально-почвеннических морально-нравственных норм, до сих пор не была в полной мере реализована в России. Однако она всегда, так или иначе, задавала вектор социальной эволюции общества и человека.

Русские социологи первого периода становления социологии как науки видели недостатки, неудачи западноевропейской экономической системы и пытались переосмыслить имеющийся негативный опыт во взаимоотношениях труда и капитала. Социологи-народники утверждали, что исторический материализм К. Маркса актуален для западноевропейского капиталистического общества, частная собственность приводит к разделению на классы, порождает классовую борьбу за политическую власть и отдаляет от достижения в обществе единения и согласия. Капиталистические отношения в России заменяют дворянское сословие классом буржуазии, продолжая выстраивать классовую структуру и имперскую этатистскую политику, не допуская последовательных социальных изменений. Российское правительство указами сверху создавало классовую структуру, тогда как европейское общество встало на порог

образования бесклассового общества. Постоянным стимулом экономического развития, по мнению, например, М.М. Ковалевского, является не борьба, а рост численности населения, плотности его расселения и солидарности. Частный капитал, по убеждению социологов-народников, должен был считаться с приоритетом социальности. Социальная экономия в российской социологии во второй половине XIX в. была противопоставлена набирающей популярность марксистской политэкономии. Сегодня в условиях роста сложности взаимодействия общества и человека, увеличения рисков их жизни такие идеи масштабно востребуются не только в России, но и во всем мире.

2. Формирование института частной собственности в России в XIX веке

Капиталистические отношения исторически закономерно распространялись в Российской империи. В социальной структуре российского общества преобладало крестьянство. Изменение его положения в соответствии с законами капиталистической системы должно было стать отправной точкой для модернизации в целом. Отмена крепостного права в 1861 г. не привела к формированию широкого класса собственников земли. Крестьяне в соответствии со своими традиционными представлениями считали, что земля принадлежит тому, кто на ней работает. Сложный механизм выкупа земли по Положению 19 февраля 1861 г., в условиях бедности крестьянства, вряд ли мог привести к формированию европейского класса собственников. Несколько иным было положение государственных крестьян, которые с 24 ноября 1866 г. становились собственниками земли с правом продажи своих участков. Правительство намеревалось ввести частную собственность и для сибирских государственных крестьян, но затем отложило это нововведение.

Правящая элита в условиях европеизации, индустриализации пыталась сформировать институт частной собственности, которая должна была стать гарантом свободы человека и условием становления гражданского общества по европейскому образцу. И.А. Ильин отмечал, что частная собственность пробуждает и воспитывает в человеке правосознание, заставляя его строго различать «мое» и «твое», приучая его к правовой взаимности и к уважению чужих полномочий. Общественные деятели России предлагали урегулировать в соответствии с интересами крестьян соотношение частной и личной собственности. «Речь может идти только о том, чтобы личная поземельная собственность, составляющая одно

из условий развитой общественности, не нарушала равновесия общественного организма, не мешала правильной, равномерной жизни всех его сторон и всем его нормальным отправлениям» [Русская философия собственности, 1993, 2, с. 219]. Идеологи народнического движения рассуждали о равноправном взаимодействии личностного и коллективного начал в национальной жизни. «Полный человеческий эгоизм влечет человека к сближению с себе подобным, к общественности, которой единственная основа — взаимность или проще — старание сделать свои выгоды выгодами всех и каждого», — пришел к выводу Л.И. Мечников, анализируя проблему собственности [Кавелин, 1876, 3, с. 17, 83]. Частная собственность предоставляет широкую гражданскую свободу, а личная собственность на недвижимость предполагает дальнейшее развитие коллективных форм экономического развития.

Частная собственность не представляла в русском обществе такой ценности, как в западноевропейском. Идею чуждости собственности человеческому существу поддерживала православная церковь. Русский философ второй половины XIX — начала XX в. В.Ф. Эрн утверждал, что «признание частной собственности противоречит христианскому учению о благодати. Все, что есть у нас положительного, мы должны считать не своим, приписывать не себе, а Богу. Владение личной собственностью или идолослужение, или атеизм» [Мечников, 1866, 4, с. 201–202]. С.Н. Булгаков отмечал, что «народное хозяйство требует духовного здоровья», хозяйственное развитие отечества нуждается в укреплении религиозного православного фундамента трудовой этики.

Из трех признаков разделения на классы в западноевропейском обществе (земля, капитал и труд) в России имел объективную экономическую основу только труд. Представление крестьянина о справедливом владении землей, которую он обрабатывает, породила самобытную систему социальных норм, реализующую потенциал жизненных сил природы, человека и общества. Трудовая собственность, более понятная и ценная для человека, создавала основу моральной экономики, соответствующую российскому обществу. Право собственности определяется количеством труда, затраченного на производство. Право наследования необходимо отменить, пропагандировали народники, земля должна находиться в свободной купле-продаже.

В России отсутствовала капиталистическая правовая культура, хозяйственная солидарность, «хозяйственная психология». Б.Н. Миронов заметил, что российское образованное общество

имело антибуржуазный по существу менталитет, что сочеталось со стремлением иметь буржуазные порядки, свободы и материальное изобилие [Мионов, 1999, 5, с. 320]. Общество не выработало положительного восприятия частной собственности, ее позитивный характер отрицался. Н.А. Бердяев писал, что «русский народ никогда не был буржуазным. Он не имел буржуазных предрассудков и не поклонялся буржуазным добродетелям и нормам» [Бердяев, 1990, 6, с. 119]. Собственность в России воспринималась как данное на время, своеобразное испытание. Если и признавалась ценность личного успеха, то он должен был служить общему благу. С.Л. Франк обосновывал причины быстрой национализации собственности большевиками, через осознание того, что собой представляла частная собственность для русского человека: «Трудно было поверить, что массовая экспроприация крупной, а отчасти даже «мелкой» буржуазии могла быть осуществлена так легко, при таком слабом сопротивлении, и, вероятно, сами круги, ее проводившие, этого не ожидали. Собственников и собственников интересов в России было очень много; но они были бессильны и были с легкостью попораны, потому что не было собственнического «миросозерцания», бескорыстной и сверхличностной веры в святость принципов собственности» [Боханов, 1992, 7, с. 260].

Капитализм абсолютизировал индивидуальную свободу предпринимательства как принцип социальной справедливости, невмешательства правительственных органов в свободу индивида распоряжаться своей собственностью. Финансовое управление пронизывал экономический доктринаризм, который в России сливался с бюрократическим доктринаризмом, что обусловило противоречие принципов невмешательства и правительственной регламентации. Например, на Нижегородской ярмарке купцы жаловались на классификацию учета по гильдиям, поэтому право на учет имели только особые лица, но тогда являлись капиталисты, заинтересованные в управлении банком, и предлагали частный учет из собственного кармана, а в этом случае учет обходился в 17%. Таким образом чиновничество, вмешавшись в торговлю, производило взяточничество нового типа [Огарев, 1862, 8].

Государство пыталось выйти на новый этап развития экономики, руководствуясь старыми принципами монопольного положения и диктата. Товарно-денежные отношения развивались в России в условиях деспотического господства самодержавно-бюрократического режима. В условиях имперской экономики денежная система и денежный рынок не могли эффективно выполнять свои

функции. Капиталистические отношения не могут развиваться в условиях жесткой государственной централизации, будь то монархической или республиканской.

Экономический доктринаризм даже был ниже своего союзника — доктринаризма бюро-демократического, он был просто доктринаризмом буржуазным [Огарев, 1862, 9], а любая доктрина, по мнению народников, препятствует развитию частной инициативы. Личность как высшая ценность в классической либеральной системе ценностей оказалась вовлечена в новую систему рабства, утверждал Н.К. Михайловский [Михайловский, 2010, 10, с. 664]. Основной отличительной чертой русской буржуазии, которая была малочисленной, он считал зависимость от государства, что приводило к пренебрежению гражданской свободой. Оформление буржуазии как класса в России проходило в особых условиях и имело отличительные черты. Р. Пайпс утверждает, что российское самодержавие не признавало за своими подданными права на собственность и предпринимательскую инициативу, в результате чего Россия упустила шанс создать буржуазию [Пайпс, 1993, 11, с. 271]. Конкуренция в европейской и российской экономике переросла в конце XIX в. в монополизацию, что привело к монополизации в политике. Промышленники сговаривались между собой, с государственными органами власти и регулировали процесс ценообразования. Народники выступили против централизации власти и за растворение государства в развитом гражданском обществе.

Сосредоточение политической государственной власти в одном центре приводит к реализации экономической политики в интересах меньшинства. Русские социологи понимали, что русский народ, имея единую ментальность, состоит из разных «племен», поэтому необходимо учитывать экономические интересы каждой области. Сибирские купцы, к примеру, находились в невыгодном положении по сравнению с купцами из европейской России. Г.Н. Потанин главным условием сохранения и умножения национального богатства считал развитие местного самоуправления и бюджетного федерализма, что приведет к развитию экономики российского государства. Инициатива каждого человека как атома социального организма, которая может быть ограничена только свободой другого человека, становится основой солидарности, единства и общего блага, к чему интуитивно стремится человек и общество. Социальная экономия была противопоставлена политической экономии.

3. Особенности становления капитализма в России в XIX веке

Конкуренция и классовая борьба, будучи базисом политической надстройки и фактором развития западноевропейского общества, заменялись в русской социологии принципами взаимопомощи и солидарности. Социологи и общественные деятели выступали за необходимость трансформации общины, которая тормозила развитие прогрессивных капиталистических отношений. Частная собственность воспитывает человека к хозяйственной солидарности, не нарушающей хозяйственную свободу, ибо каждый собственник, богатея, обогащает и свое окружение, конкуренция собственников ведет не только к борьбе, но и к творческому напряжению [Русская философия собственности, 1993, 12, с. 128]. Проблема западноевропейского общества, по мнению социологов, в отсутствии общины, а преимущество русского — в ее сохранении. Взаимопомощь и солидарность, укорененные в социокультурной почве, имели морально-нравственную функцию.

Национальный капитализм явился в России в азиатской форме, не подкрепленным культурными традициями, лишенным какого-либо нравственного облика. Против такого капитализма выступили народники. Историю становления национальных государств можно рассматривать как стремление привести в гармонию форму государства и государственное сознание гражданина. Механизмы взаимодействия государства и гражданского общества народники видели в артелях, кооперации, разделении труда, что приводит к гармонизации социально-экономических отношений, солидарности и единству. Экономическое переустройство общества должно быть основано на традициях и стереотипах русского народа, на принципах моральной экономики.

Ускоренная государственная капитализация проводилась сверху при отсутствии изменений в общественном сознании. «Собственность есть кража», а «всякий собственник есть либо вор, либо наследник вора» — трактовал понятие собственности Прудон, лидер западноевропейского анархизма, популярной в середине XIX в. идеологии. При отсутствии уважения и самого факта восприятия «частной собственности» отношение к богатству было соответствующим. Наглядно это демонстрирует русская художественная литература, которая воплотила представления массового сознания о богаче как о воплощении зла. Истоки подобного отношения необходимо искать в том, что связано с богатством, каким способом оно создавалось в условиях европеизированной

жестко централизованной государственной власти. Наиболее быстрым способом были противоправные действия. Удаленность и обширность территории Сибири при ее огромных богатствах создавали основу для формирования именно таким способом капитала, который приобретал цивилизованные черты в Европейской России.

Если купец воспринимал воровство собственных подчиненных как способ обогащения, то современники делали вывод, что для него обман — это естественный способ ведения дел [Ядринцев, 1987, 14, с. 209]. Вокруг купца быстро обогащалось его окружение. Из приказчиков выходили будущие гильдейцы. Приказчик, работая на рост капитала хозяина, одновременно создавал свой собственный. В его основе лежал обман и воровство, о чем сами купцы знали и не пытались пресечь, давая четкую аргументацию такому положению. С. Чудновский вспоминал, как он пытался устроиться на работу к купцу: «С-в, узнав о цели визита, разразился гомерическим хохотом... Обернувшись, выпалил: «Скажите, вы воровать умеете?» [Чудновский, 1912, 15, с. 131–132].

Исторические источники представляют чаще купца, разбогатевшего волей случая, грабежа, но не благодаря личностным качествам. Купец же рассматривал эти действия не как обман, а как проявление деловой хитрости, способной повлечь за собой рост капитала. Купцы, которые являлись таковыми в силу того, что были записаны в гильдию, с первым ударом судьбы выбывали из сословия. Положительно общественное мнение относилось к тем, кто добился доверия и уважения в обществе благодаря своей общественной деятельности или благотворительности. Наряду с купеческой жадностью, скупостью, расчетливостью в сознание современников и потомков прочно вошло понятие «купеческое слово», которое ассоциировалось с надежностью, честностью и верностью исполнения. Носителем капиталистических ценностей и норм в России в условиях отсутствия буржуазии стало купеческое сословие, которое, владея капиталами, никогда не имело реального влияния на политическую власть.

Отношение к богатству изменялось со временем, когда им владели уже не основатели купеческих династий, а их потомки, получившие университетское образование, общественное признание, способные оправдать свой капитал. В.П. Рябушинский, будучи сам из купеческой семьи, отмечал: «Основатель фирмы, выйдя из народной толщи, сохранял до самой смерти тот уклад жизни, в котором он вырос, несмотря на то, что он уже являлся обладателем значительного состояния. Конечно, в его быту все было лучше и обильнее,

чем раньше, но, в сущности, то же самое... Ему и в голову не приходило считать себя за свое богатство в чем-то виноватым перед людьми. Другое дело Бог; перед ним было сознание вины в том, что из посланных средств недостаточно уделяется бедным» [Рябушинский, 1994, 16, с. 128]. Просвещение, образование, основанное на самобытной социокультурной почве, должно было стать главным фактором социально-экономических изменений.

Православная церковь сформировала в русском обществе такое отношение к богатству: «Богатство — это испытание, оно предназначено далеко не для владельца, а для всего общества». Такое понимание стимулировало общественную деятельность, которая приобретала черты благотворительности и меценатства. Существовало различное восприятие купцов официальной церковью и старообрядчеством. Среди русского купечества, в том числе и сибирского, было значительное число старообрядцев, владевших огромными капиталами. Современники видели причину этого в лояльном отношении старообрядчества к богатству, в среде которого оно оправдывалось. Успешность деятельности купцов-старообрядцев объясняется большей дисциплинированностью, трудолюбием, воспитанием чувства ответственности за начатое дело, бережливостью. Но было характерно и восприятие богатства как чего-то греховного, при этом купец не оправдывался перед обществом ни за свое материальное положение, ни за способы его достижения.

Современники сходились во мнении, что купец — истинно русский человек во всем высшем обществе, на него, в отличие от дворян и буржуазии, Запад не оказал столь сильного влияния [Ленинцев, 1862, 17, с. 15–16]. Источники свидетельствуют о том, что купцов воспринимали по внешним действиям, но мало кто пытался понять их мотивы, объясняя любое мероприятие желанием наживы и обогащения. К.С. Аксаков писал: «Купца теребят, а в душу его еще не заглянули». Русский купец по социальному происхождению был, как правило, крестьянин или мещанин. Его связи с народными представлениями, культурой были очень прочными. Купец соединял в себе крестьянское восприятие мира, действительности и ценности человека, приближенного к высшим сословиям, что сформировало его собственную картину мира. Купец, стремившийся к успеху собственного предприятия, должен быть, прежде всего, предпринимателем по духу. Но российская действительность не способствовала развитию предпринимательской инициативы.

Купечество, которое выходило из крестьян и мещан, не смогло сформировать даже в своем сословном мире культ собственности. Своеобразие восприятия капитала, богатства объясняется в том числе отношением купечества к труду. Для русского крестьянства было характерно потребительское понимание труда, а для купца отсутствовали понятия праздников, выходных, что создавало основу для роста богатства. В источниках вне зависимости от авторства, указывается, что большие праздники были для купца возможностью уладить свои конторские дела. Е.В. де-Роберти писал: «По мере развития цивилизации ценность труда постоянно возвышается, а ценность капитала столь же постоянно понижается» [де-Роберти, 1869, 18, с. 123]. Народники не были противниками экономического расслоения общества, но считали, что человек инстинктивно стремится к наилучшей организации своих экономических интересов.

Самоорганизация, саморегуляция, самоуправление и взаимопомощь являются принципами

управления социальной экономии, противостоящие классовой борьбе за власть и правительственной регламентации сверху или в интересах правящего меньшинства или большинства, на которое опирается государство в реализации своей политики. Контроль общественного мнения гармонизирует отношения и способствует реализации инициативы и потребности всех и каждого. Народное представление о том, что законно и что незаконно, а не насаждаемая сверху государственными органами власти система ценностей и норм взаимодействий, определяет моральную экономику. Экономические отношения эффективно и справедливо протекают на основе национальных традиций и обычаев организации социально-экономических отношений, определяемых природно-климатическими, географическими, историко-культурными факторами. В современной России эта органическая социально-историческая преемственность вновь масштабно поломана и требует восстановления, что актуализирует проведение соответствующих научных исследований.

Список литературы

1. Григорьев С.И., Миронова С.В. Справедливость соразвития жизненных сил человека, общества и природы: контекст диалога цивилизаций начала XXI века // Социальные силы славянского мира XXI века. 2014. № 3–4.
2. Русская философия собственности (XVIII–XX). СПб., 1993.
3. Кавелин К. Общинное владение // Неделя. 1876. № 6–7.
4. Мечников Л.И. Прудонова «Новая теория собственности» // Колокол. 1866. № 218.
5. Мионов Б.Н. Социальная история России периода империи (XVIII — начало XX вв.). СПб., 1999. Т. 2.
6. Бердяев Н.А. Истоки и смысл русского коммунизма. М., 1990.
7. Цит. по кн.: Боханов А.Н. Крупная буржуазия России (конец XIX — 1914 г.). М.: Наука, 1992.
8. Огарев Н.П. Финансовая реформа в России // Колокол. 1862. № 128. 8 апреля.
9. Огарев Н.П. Финансовая реформа в России // Колокол. 1862. № 129. 15 апреля.
10. Михайловский Н.К. Избранные труды. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2010.
11. Пайнс Р. Россия при старом режиме. М.: Независимая газета, 1993.
12. Русская философия собственности (XVIII–XX). СПб., 1993.
13. Герцен А.И. М.А. Бакунин // Колокол. 1862. № 119–120.

References

1. Grigor'iev S.I., Mironova S.V. Spravedlivost sorazvitiya zhiznennyih sil cheloveka, obschestva i prirodyi: kontekst dialoga tsivilizatsiy nachala XXI veka [Justice co-development vitality of man, society and nature: the context of the dialogue of civilizations beginning of XXI century]. *Sotsialnyie silyi slavyanskogo mira XXI veka* [Social forces Slavic world of the XXI century]. 2014, I. 3-4.
2. *Russkaya filozofiya sobstvennosti (XVIII – XX)* [The Russian philosophy of ownership (XVIII - XX)]. St.Petersburg, 1993.
3. Kavelin K. Obschinnoe vladenie [communal ownership]. *Nedelya* [Week]. 1876, I. 6-7.
4. Mechnikov L.I. Prudonova «Novaya teoriya sobstvennosti» [Prudonova «new theory of property»]. *Kolokol* [Bell]. 1866, I. 218.
5. Mironov B.N. *Sotsialnaya istoriya Rossii perioda imperii (XVIII – nachalo XX v.)* [Social History of Russian Empire period (XVIII - beginning of XX century)]. St. Petersburg, 1999. V. 2.
6. Berdyayev N.A. *Istoki i smysl russkogo kommunizma* [The origins and meaning of Russian communism]. Moscow, 1990.
7. Bohanov A.N. *Krupnaya burzhuaziya Rossii (konets XIX – 1914 g.)* [Russian big bourgeoisie (the end of XIX - 1914)]. Moscow, «Nauka» Publ., 1992.
8. Ogar'ov N.P. Finansovaya reforma v Rossii [Financial reform in Russia]. *Kolokol* [Bell]. 1862, I. 128. 8 aprelya.
9. Ogar'ov N.P. Finansovaya reforma v Rossii [Financial reform in Russia]. *Kolokol* [Bell]. 1862, I. 129. 15 April.
10. Mihaylovskiy N.K. *Izbrannyye trudyi* [Selected works].

14. Ядринцев Н.М. Тюменская жизнь // Беспалова Л.Г. Живое прошлое. Писатели XIX в. о Тюмени. Свердловск, 1987.
 15. Чудновский С.Л. Из далеких лет // Вестник Европы. 1912. № 3.
 16. Рябушинский В.П. Русский хозяин // Старообрядчество и русское религиозное чувство. М.; Иерусалим: Мосты, 1994. С. 121–166.
 17. Ленивец А. Из моего дневника // Отечественные записки. 1862. Февраль.
 18. Де-Роберти Е.В. Политико-экономические этюды. СПб.: Типография Н. Тиблена, 1869.
 11. Payps R. *Rossiya pri starom rezhime* [Russia under the old regime]. Moscow, «Nezavisimaya gazeta» Publ., 1993.
 12. *Russkaya filosofiya sobstvennosti (XVIII – XX)* [The Russian philosophy of ownership (XVIII - XX)]. St. Petersburg, 1993.
 13. Gertsen A.I. M.A. Bakunin [M.A. Bakunin]. *Kolokol* [Bell]. 1862, I. 119-120.
 14. Yadrintsev N.M. Tyumenskaya zhizn [Tyumen Life]. *Bespalova L.G. Zhivoe proshloe. Pisateli XIX v. o Tyumeni* [L.G. Bespalov The living past. The writers of the XIX century. of Tyumen]. Sverdlovsk, 1987.
 15. Chudnovskiy S.L. Iz dal'nykh let [From the distant years]. *Vestnik Evropy* [Herald of Europe]. 1912, I. 3.
 16. Ryabushinskiy V.P. Russkiy hozyain [Russian Old Believers and host]. *Staroobryadchestvo i russkoe religioznoe chuvstvo* [Russian religious feeling]. Moscow – Ierusalim, «Mostyi» Publ., 1994, pp. 121 – 166.
 17. Lenivtsev A. Iz moego dnevnika [From my diary]. *Otechestvennyie zapiski* [Notes of the Fatherland]. 1862. February.
 18. De-Roberti E.V. *Politiko-ekonomicheskie etyudy* [Political and Economic Studies]. St.Petersburg, Tipografiya N. Tiblena Publ., 1869.
- 1.

О концепции человеческого развития

On the Concept of Human Development

Получено 12.02.2015 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано XX.XX.2015

УДК 331.5

DOI: 10.12737/_____

ЛИТВИНОВ В.А.

д-р экон. наук, проф. кафедры «Безопасность жизнедеятельности» Московского государственного педагогического университета.
105568, Москва, ул. Челябинская, д. 7
E-mail: lomb@yandex.ru

LITVINOV V.A.

Doctor of Economics, Professor of the Department «Safety» Moscow State Pedagogical University
bild. 7, street Chelyabinsk? Moscow 105568, Russia
E-mail: lomb@yandex.ru

Аннотация

Актуальность. В статье рассматриваются проблемы человеческого развития, прав человека и безопасности личности. Уточняется, что экономический рост сам по себе не способен обеспечить справедливое распределение ресурсов. Практика показала, что положение людей может ухудшаться и при развитии производства. Без осуществления широкомасштабных социальных программ невозможно добиться существенного повышения качества жизни.

Объект. Ресурсы повышения качества человеческого развития. Модели восполнения материальных и нематериальных ресурсов, модели воспроизводства и развития главных факторов жизни человека, закрепленных в его социокультурной природе и жизненной среде.

Предмет исследования. Концепция человеческого развития как Программа ООН. Фокусирование на объеме производства и материальном благосостоянии как концептуальная ошибка. Преодоление нищеты — социальная задача, но не цивилизационная цель — это средство, а не цель. Концепция «расширения выбора человека». Либеральная концепция: ресурсы экономики плюс увеличение ресурсов здоровья, долголетия и доступа к знаниям. Принципы равенства возможностей в экономической жизни, устойчивости благосостояния в аспекте будущих поколений, расширения возможностей через развитие потенциальных способностей человека.

Пути решения проблем. Комплекс социальных программ повышения качества и уровня жизни.

Ключевые слова: человеческое развитие, безопасность личности, экономический рост, качество жизни.

Abstract

Relevance. The article deals with problems of human development, human rights and security of the person. The author states that economic growth alone is not able to ensure a fair distribution of resources. Practice has shown that human conditions can deteriorate even in developing production. A significant increase in quality of life cannot be achieved without implementing large-scale social programs.

Object. Resources of the quality of human development. Models making up a deficiency of material and nonmaterial resources, models of reproduction and development of the main factors of human life, enshrined in his sociocultural nature and living environment.

Subject of the Study. The concept of human development as the United Nations Programme. Focusing on the volume of production and material well-being as a conceptual mistake. Overcoming poverty as a social problem, but not the purpose of civilization; it is a means and not an aim. The concept of "expanding human choices." The liberal vision: economic resources plus an increase in resources of health, longevity and access to knowledge. The principles of equality of economic opportunity, stability in terms of welfare of future generations, empowerment through the development of potential abilities of human beings.

Solutions to Problems. Range of social programs to improve the quality and living standards.

Keywords: human development, security of person, economic growth, quality of life.

1. Методология подхода

Термин «концепция человеческого развития» активно используется и продвигается рядом ученых, экспертов и общественных деятелей, связанных с Программой развития ООН (ПРООН), Всемирным Банком, международной общественной Комиссией по безопасности личности (Human Security Commission). По сути, проблемы человеческого развития, прав человека и безопасности личности разрабатываются в одном «концептуальном поле», хотя и имеют свои особенности.

Человеческое развитие — это процесс расширения возможностей человека. Важнейшие из них — это возможность прожить долгую и здоровую жизнь, получить знания и иметь достойный уровень жизни. И если данные возможности не

доступны, то и многие другие возможности остаются недоступными.

На протяжении многих лет в качестве одного из основных целевых показателей развития, применявшихся при разработке политики, выступал экономический рост. Считалось, что достижение экономического роста автоматически влечет за собой прогресс в развитии человека и всего общества, а увеличение совокупного объема производства (например, рост ВВП на душу населения) уменьшает масштабы нищеты и повышает общее благосостояние населения. В основе такого предположения лежало мнение, что производство порождает доходы, а более высокие доходы повышают материальное или экономическое благосостояние.

Связь между ростом производства и сокращением масштабов нищеты считалась настолько сильной, что многие экономисты полагали, что достаточно сосредоточить внимание на росте как таковом, чтобы достичь цели развития. Другими словами, рост стал не просто средством обеспечения развития, а целью самого развития.

Тем не менее даже на этом этапе некоторые специалисты понимали, что экономический рост не самоцель, а лишь средство развития. Осознание этого приходило по мере нарастания социально-политической нестабильности и бедности населения.

Практика некоторых развивающихся стран показала, что положение людей может ухудшаться и при развитии производства. В таких странах наблюдался быстрый экономический рост, но при этом сохранялись неравенство, неполная занятость населения и повсеместная бедность. Другие страны смогли добиться удовлетворительного уровня благосостояния, несмотря на небольшие доходы.

Стало очевидным, что *экономический рост сам по себе не способен обеспечить справедливое распределение ресурсов*. Это происходило лишь в странах, правительства которых целенаправленно принимали меры для увеличения равенства, в том числе осуществляли программы в области образования и здравоохранения. Что касается самых богатых стран, то доказательством того, что высокий уровень доходов не несет защиту от человеческих лишений, стали такие показатели, как рост уровня преступности, загрязнение окружающей среды, распространение заболеваний, ослабление социального положения. Высокие темпы экономического роста не привели к улучшению жизни людей.

В 1955 г. Артур Льюис определил цель развития как «расширение выбора человека». Льюис просто приравнивал понятие более широкого выбора к большему доходу и верил, что экономический рост неизбежно приведет к развитию человека. Опыт развития в 1960-е годы подтвердил, что без осуществления широкомасштабных социальных программ невозможно добиться существенного повышения качества жизни, решения социально-демографических проблем, создания продуктивной системы занятости и сокращения масштабов бедности.

В начале 1970-х годов основное внимание экономических концепций развития стало смещаться в сторону взаимодействия экономического и социального развития, к проблеме распределения доходов и благ, повышения роли публичного сектора. В результате была выдвинута концепция, получившая название «перераспределение за счет

роста», целью которой было обеспечить благополучие людей, в первую очередь неимущих, посредством расширения трудоемких производств, а следовательно, увеличения ВВП, заработной платы и доходов населения, масштабной государственной поддержки социальной сферы и привлечения широких слоев населения к участию в разработке и планировании. Это должно было привести к улучшению распределения без ущерба для доходов и активов богатых. Другой подход разработан в середине 1970-х годов в рамках «концепции базовых нужд», в которой основное внимание уделялось ответственности государства за предоставление всем людям элементарных средств к существованию: питания, медицинского обслуживания, образования.

Но ни идея «перераспределения за счет роста», ни «концепция базовых нужд» не получили широкого распространения. Искусственное деление развития на экономическое и социальное все еще не было преодолено. Взаимосвязь между *экономическим ростом и качеством жизни людей* еще не прояснилась до конца. Базовые потребности, например, в основном сводились к предоставлению товаров и услуг, а не к показателям качества жизни людей; основной акцент был сделан на государство, и население выступало в качестве получателей, а не активных участников деятельности, направленной на обеспечение развития. Более того, такие меры снижали экономическую активность, при этом чрезмерно увеличивая расходы государства на социальную сферу.

К началу 1980-х годов стало очевидно, что экономический рост как таковой не может быть признан ценностью. Во многих странах наблюдались замедление темпов экономического роста и структурный кризис. В политике развития на первый план выдвигаются качественно новые приоритеты — сокращение государственного долга и расходов, преодоление экономического спада. «Структурная перестройка» и либерализация экономики усилили внимание к ранее предложенной *теории человеческого капитала*, обосновывающей экономическую целесообразность инвестиций в образование, здравоохранение, профессиональную подготовку и рассматривающей человека как важнейший капитальный фактор производства. Однако данная концепция не предлагала ни конкретных решений проблем бедности, ни новых путей развития социальной подсистемы экономики в целом.

В ответ на проводимую политику структурных перестроек выступил ЮНИСЕФ (ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций). Был опубликован документ «Перестройка с чело-

веческим лицом» (*Adjustment with a Human Face*), в котором авторы доклада, не отрицая важности структурных экономических преобразований, призвали МВФ и Всемирный банк уделять больше внимания проблемам нищеты и улучшения условий жизни человека. Основополагающий принцип следующий: социальные аспекты не должны просто «прибавляться» к пакету стратегий структурной перестройки в качестве единственного его изменения, они должны включаться в новый комплексный механизм развития, рассчитанного на долгосрочную перспективу и сосредоточенного на нуждах человека.

2. Международная программа «развития человека»

В 1987 г. Комитет ООН по планированию развития принял решение рассмотреть в человеческие издержки структурной перестройки. Это стало стимулом для проведения исследований группы экономистов под руководством Махбубауль-Хаком (Mahbubul-Haq), а также К. Гриффина и Дж. Найта, результаты которых были опубликованы в проекте доклада «Развитие человеческого потенциала: забытое измерение стратегии развития».

Огромное влияние на современное понимание развития человеческого потенциала оказали теоретические разработки лауреата Нобелевской премии по экономике (1998 г.) Амартии Сена. В 1989 г. он опубликовал работу «Развитие как расширение возможностей», в которой был использован «подход с точки зрения возможностей» (*capability approach*). А. Сен рассматривал процесс развития как процесс расширения возможностей человека, а не возрастание только материального или экономического благосостояния. С его точки зрения, уровень жизни в обществе следует оценивать не по среднему уровню доходов, а по возможностям людей вести такую жизнь, которую они считают достойной. Цель общественного развития он видел не в беспредельном увеличении производства, а в создании возможностей для расширения выбора людьми: выбора жить долго, спастись от болезней, которых можно избежать, иметь доступ к знаниям. Данный процесс А. Сен связывал с расширением свобод человека, чтобы выбирать из большего количества вариантов наиболее предпочтительные.

На основе концепции А. Сена развитие определено как процесс, в центре которого находится человек. Впоследствии эта и другие идеи были объединены группой экспертов ПРООН и составили основу концептуального подхода к человеческому развитию, который впервые был представ-

лен в Глобальном Докладе о человеческом развитии за 1990 г.

Артур Льюис определял цель развития как «расширение выбора человека». Такое же определение было дано в Докладе ПРООН, в котором впервые широко представлена и проанализирована Концепция человеческого развития. Согласно этому документу, основная цель развития должна быть направлена на обеспечение людям возможностей более широкого выбора. Уровень человеческого развития определяется возможностями доступа людей к качественным знаниям, достойным рабочим местам и достаточной оплате труда, а также возможностью пользоваться квалифицированной медицинской услугой.

В настоящее время богатство стран определяется не природными ресурсами, а людьми этой нации. В стране, где созданы возможности широкого выбора для граждан, царит благосостояние и благополучие за счет всестороннего развития людей. Но люди должны рассматриваться не как средство, а как конечная цель достижения прогресса в социально-экономическом развитии страны. Следовательно, концепция человеческого развития пропагандирует основную идею, что настоящее богатство нации — это ее люди.

По определению ПРООН, «человеческое развитие — это процесс обеспечения людям более широкого выбора. Этот выбор может быть бесконечным и изменяться со временем. Но на всех уровнях развития главными аспектами человеческого развития являются возможность прожить долгую и здоровую жизнь, приобрести знания и иметь доступ к ресурсам, необходимым для достойного уровня жизни. Если нет доступа к этим возможностям, то у человека не будет доступа и к другим возможностям».

Концепция рассматривает двоякий подход к человеческому развитию:

- с одной стороны, это расширение человеческих возможностей путем укрепления здоровья, приобретения знаний, совершенствования профессиональных навыков;
- с другой стороны, это процесс использования людьми приобретенных ими способностей для производственных целей, культурной, политической деятельности и для отдыха.

Данная концепция не сводит человеческое развитие лишь к формированию ресурсов для производственной деятельности и ориентации на увеличение материального богатства.

Формирование человеческого выбора во многом зависит от «благоприятной среды», то есть от существующих в той или иной стране экономических, социальных и политических возможностей.

Понятие возможностей подразумевает доступ к ресурсам, средствам или деятельности, направленной на формирование или использование преимуществ возможностей. В соответствии с точкой зрения А. Сена возможности опираются на личные данные и социальный и экономический выбор, который предоставляет человеку общество. Основная цель человеческого развития заключается в создании окружающей политической, экономической, социальной, культурной и экологической среды, которая позволила бы обеспечить людям материальный достаток и возможность достаточно долго наслаждаться здоровой и созидательной жизнью.

3. Парадигма концепции человеческого развития

Концепция человеческого развития содержит четыре главных элемента.

- **Производительность (продуктивность).** Люди должны иметь возможность повышать продуктивность своей жизнедеятельности, полноценно участвуя в процессе формирования доходов. Поэтому экономический рост является одной из составляющих человеческого потенциала.
- **Равенство.** Все люди изначально должны иметь равные возможности в экономической жизни, поэтому все барьеры, препятствующие предоставлению таких возможностей, должны быть устранены.
- **Устойчивость.** Доступ к возможностям должен быть обеспечен не только для нынешнего, но и для будущих поколений. В целях обеспечения устойчивости человеческого развития надлежит сделать возможным восполнение всех видов капитала — физического, человеческого, природного, не создавая долгов, по которым придется платить будущим поколениям.
- **Расширение возможностей.** Развитие должно осуществляться в интересах граждан и усилиями их самих. Люди должны всемерно принимать участие в процессах принятия решений, определяющих их жизнь. Они появляются на свет с определенными потенциальными способностями. Задача человеческого развития заключается в создании среды, в которой каждый человек может развивать свои способности, и возможности этого развития должны расширяться.

Увеличение возможностей повышает продуктивность людей, так что люди могут быть эффективными агентами экономического роста. В свою очередь экономический рост должен сопровож-

даться равным распределением его результатов, которые должны быть доступны как для настоящего, так и для будущих поколений. И, наконец, все люди должны быть уполномочены участвовать в процессе принятия решений, влияющих на их жизнь.

Концепция человеческого развития не противоречит традиционным теориям экономического развития, а выступает за рост и создание рабочих мест. Различие между школами экономического роста и человеческого развития заключается в том, что первая акцентирует свое внимание исключительно на расширении только одного выбора — дохода, а вторая охватывает расширение всех видов выбора человека, будь то экономический, социальный, культурный или политический выбор.

В рамках данной концепции анализируются важнейшие проблемы человечества: экономический рост, международная торговля, дефицит бюджета и денежная политика, занятость, равноправие, основные социальные службы и системы социального обеспечения для бедных. Идея взаимосвязи между человеческим развитием и экономическим ростом наиболее полно рассматривалась в Докладе за 1996 г., где четко было определено, что «человеческое развитие является целью, а экономический рост лишь средством ее достижения».

Конечно, экономический рост является важным фактором общественного прогресса. Увеличивая богатство страны в целом, он расширяет ее потенциальные возможности в борьбе с нищетой и решении социальных проблем. Однако очень многое зависит от модели экономического роста. Быстрый экономический рост может быть достигнут за счет интенсивной эксплуатации природных ресурсов или породить инфляционное давление, которое приведет к спаду. Кроме того, высокие темпы роста не обязательно предполагают соответствующий рост занятости. Согласно концепции человеческого развития, экономический рост может обеспечить повышение человеческого потенциала, если рост не только обеспечивает повышение дохода на душу населения, но и позволяет иметь достаточный уровень государственных расходов, которые инвестируются в социальную сферу, а не в вооружение, а также сопровождается справедливым распределением ресурсов в экономике.

Повышение уровня производства в концепции человеческого развития рассматривается не как цель, а как средство для достойного существования человека. Вместе с тем есть и обратная связь: через повышение уровня развития людей достигается более высокий уровень развития произ-

водства. Люди не являются средством роста производства. Напротив, возросший объем производства должен рассматриваться как средство повышения уровня жизни людей. Практической задачей является обеспечение взаимосвязи между экономическим ростом и человеческим развитием, в частности, как обратить возросшие доходы в более совершенные возможности для человека.

Отличительная особенность концепции человеческого развития: людям не нужен бесконечно высокий доход для обеспечения достойного уровня жизни. Более высокий доход в целом способствует расширению человеческого выбора, но это воздействие ослабевает по мере увеличения дохода.

Доход, согласно концепции человеческого развития, это только один из выборов, которым хотел бы обладать человек, хотя и очень значительный. Но он не может определить всю сложность и многообразие человеческой жизни. Не менее важны здоровье, образование, среда обитания, свобода действий и слова. Поэтому развитие должно быть больше, чем просто рост дохода и богатства. Его целью должны быть люди. Доход является не конечной целью, а лишь средством расширения возможностей людей в области экономики, общественной деятельности, образования, здравоохранения и т.п.

В концепции человеческого развития рассматриваются две причины, по которым исключительная концентрация на материальном доходе ошибочна. Во-первых, накопление богатства не является непременным условием исполнения всех человеческих желаний. Обществу не обязательно быть богатым для установления демократии, равноправия мужчин и женщин, сохранения и развития культурного наследия. Во-вторых, человеческие желания простираются гораздо дальше экономического благосостояния. Люди могут стремиться прожить долгую и здоровую жизнь, приобщиться к культуре и науке, сохранить природу и жить в согласии с ней.

Принцип, на основе которого решаются противоречия между максимизацией богатства и человеческим развитием, формулируется как: *«Национальное богатство может расширить возможности выбора людей. Этого, однако, может и не произойти. Определяющим здесь является не само богатство, а то, как его используют разные страны. И до тех пор, пока общество не осознает, что основное его богатство — это люди, излишняя озабоченность производством материальных благ будет заслонять конечные цели обогащения жизни людей».*

Практически одновременно с возникновением концепции человеческого развития возникла проблема количественной оценки достижений в области улучшения жизни людей во всем мире. Новый инструмент измерения социально-экономического прогресса — «Индекс развития человеческого потенциала, ИРЧП» (The Human Development Index, HDI)¹ — предложен в процессе подготовки первого Доклада о развитии человека 1990 г. в рамках Программы развития ООН (ПРООН, UNDP). Указанный индекс отражает продолжительность жизни, грамотность и доступ к ресурсам. Преимущество этого показателя в том, что социально-экономический прогресс измеряется не только доходом, но и возможностями образования и здравоохранения.

Индекс ИРЧП предложил в 1970-е годы Махбуб-уль-Хак, но наиболее широко он стал использоваться в международных сопоставлениях с начала 1990-х годов. В 1998–1999 гг. в рамках Программы развития ООН проведен всесторонний анализ различных методических подходов и аналитических соотношений, предложенных экспертами из разных стран для определения ИРЧП. В результате подробного анализа и обстоятельных обсуждений, проведенными независимыми экспертами и аналитиками ПРООН, принята методика, содержащая соответствующие аналитические соотношения.

Базовая концепция, выдвинутая Р. Анандом и А. Сеном, основана на следующих принципах.

1. Для достижения достойного уровня развития человеческого потенциала не требуется неограниченного дохода. Подтверждение этому — перманентное дисконтирование дохода при расчетах ИРЧП. Вопрос в том, как и на каком уровне следует осуществлять его дисконтирование.

2. Замещающий показатель дохода — это показатель, характеризующий уровень жизни. Замещающий показатель дохода может быть использован в расчетах ИРЧП и анализе развития человеческого потенциала для определения всех аспектов, которые не могут быть охарактеризованы такими показателями, как долголетие при здоровом образе жизни и знания, полученные в процессе развития.

3. Минимальное и максимальное значения реального ВВП на душу населения должны определяться независимыми экспертами по результатам анализа этого показателя в группе устойчиво развивающихся стран с рыночной экономикой с

¹ Anand R., Sen A. The Income Component in the HDI — Alternative Formulations. Occasional Paper. UNDP, Human Development Report Office. New York, 1999.

периодичностью, согласованной с экспертами ПРООН.

Концепция человеческого развития сосредоточена на достижении общих и долгосрочных задач, связанных с возможностями развития человека и обеспечением соответствующих прав.

4. Концепция безопасности личности

Подобно указанной концепции в настоящее время существует *концепция безопасности личности*, которая более четко сфокусирована на решении определенного круга конкретных задач, имеющих систематический превентивный аспект, и ставит в центр внимания права и развитие личности. Концепция безопасности личности связана с выявлением и предотвращением кризисных и конфликтных ситуаций, а также с ликвидацией последствий этих негативных проявлений. Деятельность в области обеспечения безопасности личности носит более или менее краткосрочный, оперативный характер, связанный не только с долгосрочным развитием человеческого потенциала, но и со спасательными, миротворческими операциями и пр.

Главное отличие концепции национальной безопасности и концепции безопасности личности состоит в том, что первая сосредоточена главным образом на безопасности людей и общественных групп, проживающих в рамках определенных государственно-территориальных образований. Отсюда приоритетное внимание вопросам территориальной целостности государств, обеспечения баланса сил между ними. Безопасность личности имеет во многом сходную, но более широкую «повестку дня». А. Сен отмечал, что голод и бедствия случаются как раз в тех странах, где права человека и свобода слова находятся под запретом, что не дает возможности распространять информацию с целью принудить власти должным образом реагировать на кризис.

Концепции безопасности личности и концепция прав человека тесно связаны. Обе нацелены на выявление и ликвидацию основных угроз, связанных с распространением бедности и насилия. Однако в рамках концепции безопасности личности далеко не все права человека могут считаться в равной степени приоритетными. На практике различные институты, связанные с обеспечением и развитием безопасности личности, вполне легитимно имеют дело лишь с ограниченным набором прав и свобод человека, соблюдение которых непосредственно необходимо для обеспечения безопасности личности.

Проблематика обеспечения безопасности личности изначально разрабатывалась в рамках за-

падной политической культуры и рассматривалась в контексте усилий по обеспечению коллективной обороны и безопасности для евро-атлантического региона. Понятие безопасности личности появилось в международном лексиконе только в конце XX в. До этого, на протяжении более 300 лет, общеизвестной и принятой концепцией была идея государственной безопасности. Государства были вправе, и даже обязаны, защищать свою территориальную целостность от внешних угроз, и для этого даже разрешалось принимать особые меры, но понятие безопасности, по крайней мере, на международном уровне, не шло дальше границ государства.

Перемена в употреблении термина «безопасность» произошла в 1990-е годы, когда международное сообщество начало соглашаться с важностью принятия особых мер для защиты не только государств, но и людей от угрозы для их безопасности, даже в тех случаях, когда это противоречило желаниям какого-то конкретного государства. Конечно, слово «безопасность» и раньше широко применялось по отношению к людям, однако в 1990-е годы радикальная перемена произошла на международном уровне. Впервые защита народа, которая раньше рассматривалась как суверенное дело отдельного национального государства, потенциально стала делом международного сообщества.

Главная идея, лежащая в основе прав человека, заключается в том, что есть определенный уровень человеческого достоинства, который не может быть попран ни правительством, ни отдельным человеком. Принятие государствами идеи прав человека имеет для них неизбежным следствием отказ от части своего суверенитета, в старом значении этого термина. Подписываясь под международно признанными нормами по правам человека, государства тем самым соглашаются во всех своих действиях ставить на первый план человека и, таким образом, отказываются от своей возможности предпринимать что угодно во имя интересов государства.

Именно эта идея получила в последние десять лет распространение в области международных отношений. Результатом стало не только увеличение числа операций ООН со значительно более широким мандатом, чем в прошлом, но и требование создать постоянный международный уголовный суд, который мог бы судить нарушителей прав человека за пределами любой конкретной страны.

Появление нового акцента в понимании безопасности личности часто связывают с опубликованной в 1992 г. Генеральным секретарем ООН

Бутросом Бутрос-Гали «Повесткой дня для мира». В ней высказывалась идея, что угроза для глобальной безопасности может быть по своей природе не только военной: «Изрешеченная озоновая оболочка представляет для людей, которых она уже не защищает, большую угрозу, чем вражеская армия. Засуха и болезни могут нанести не меньшее опустошение, чем орудия войны». Из этого следовало, что экологическая неустойчивость, бедность, голод и угнетение не только сами по себе являются критическими проблемами для безопасности личности, но и представляют собой как источник, так и следствие конфликтов.

В Докладе Программы развития ООН (ПРООН) о развитии человеческого потенциала 1994 г. получила развитие идея расширенной трактовки концепции безопасности личности, в которой выделили два взаимосвязанных фактора:

1) защита от неожиданных и пагубных нарушений повседневного образа жизни (известная как «свобода от страха»);

2) защита от постоянных угроз голода, болезней, преступлений и подавления (известная как «свобода от нужды»).

Далее в докладе эти концепции были рассмотрены более подробно. Выделено *семь отдельных компонентов безопасности личности*:

- экономическая безопасность (гарантированный минимальный доход);
- продовольственная безопасность (физическая и экономическая доступность продуктов питания);
- безопасность для здоровья (относительная свобода от заболеваний и заражений);
- экологическая безопасность (доступность чистой воды и чистого воздуха, система землепользования, сохраняющая плодородие почвы);
- личная безопасность (свобода от физического насилия и угроз);
- безопасность меньшинств (сохранение культурного своеобразия);
- политическая безопасность (защита основных прав человека и свобод).

Однако эта развернутая концепция безопасности личности подверглась критике со стороны многих людей, которые считают, что чем больше компонентов содержит концепция, тем меньше возможностей применить ее в качестве политического инструмента. В частности, один из учредителей международного движения «Партнерство ради безопасности личности», Министерство иностранных дел и международной торговли Канады, предлагает значительно более узкое определение: «Безопасность личности означает защищенность людей от опасности как насильственного, так и

ненасильственного характера. Это состояние, характеризующееся отсутствием нарастающей угрозы правам человека, его безопасности и даже жизни. Чтобы определить, целесообразно ли рассматривать тот или иной вопрос в контексте безопасности личности, следует выяснять, в какой степени защищенность людей подвергается угрозе».

Несмотря на различия в интерпретации, определениях и акцентах, разные концепции безопасности личности имеют общие положения. В программе безопасности личности на первый план выходят следующие отличительные черты: наблюдается смещение акцента от безопасности государств к безопасности людей. Это считается одним из важнейших вкладов в концепцию безопасности личности. Как уже отмечалось, на протяжении веков безопасностью считалась, прежде всего, безопасностью нации или государства; сейчас концепция безопасности личности ставит в центр международных дискуссий человека и обращает внимание на безопасность людей, а не только государств. Концепция подразумевает и особо выделяет тот факт, что государство обязательно гарантировать безопасность своих граждан. Основное внимание к безопасности людей повышает и роль государства в обеспечении защиты своих граждан.

Концепция признает взаимосвязь между безопасностью личности и тем фактом, что многие проблемы лежат поверх государственных и прочих границ. Принципы безопасности личности подчеркивают взаимозависимость людей в современном мире, напоминая нам, что многие проблемы не имеют «паспорта» и что им нельзя поставить заслон политическими границами. Например, женщины и мужчины в промышленно развитых странах не могут отгородиться от бедности в развивающихся странах, свидетельством чему служат миграционные процессы и болезни, которые не знают границ. А люди в развивающихся странах живут в условиях риска для здоровья из-за загрязнения, производимого предприятиями Севера.

Концепция признает важность роли негосударственных организаций. Среди успешных операций, проводимых по инициативе и под руководством неправительственных организаций, часто называют международную кампанию против противопехотных мин. Концепция требует, чтобы виновные в нарушениях прав человека и гуманитарного права привлекались к ответственности.

Концепция подчеркивает сложность проблемы безопасности, обращая особое внимание на необходимость поиска комплексных ответов. В том, что касается различных аспектов прикладного

значения концепции безопасности личности, существует согласие, что она многоплановая и требует координации и сотрудничества со стороны широкого круга действующих лиц. Среди вариантов решения проблемы особо выделяется один:

международное сообщество все больше полагается на применение «мягкой силы», т.е. силы убеждения, не сосредоточиваясь исключительно на военной мощи и технике («мощные идеи вместо мощного оружия»).

Список литературы

1. Anand R., Sen A., The Income Component in the HDI — Alternative Formulations. Occasional Paper. UNDP, Human Development Report Office, New York, 1999.
2. Griffin K., Knight J. (eds.) Human Development and International Development Strategy for 1990s. London and Basingstoke: Macmillan, 1990.
3. Common Security in Asia: New Concepts of Human Security. Ed. by Tatsuro Matsumae and Lincoln C. Chen. Tokyo: Tokai University Press, 1995. P. 29–30.
4. Декларация СВМДА об устранении терроризма и содействию диалогу между цивилизациями // Информационный бюллетень МИД РФ. 2002. 5 июня.
5. Конвенция «О защите прав человека и основных свобод». Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 20, ст. 2143. (с изм., внесенными Протоколом от 13.05.2004 № 14).
6. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утв. распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.
7. Сен А. Развитие как свобода / Пер. с англ. под ред. Р.М. Нуреева. М.: Новое издательство, 2004.

References

1. Anand R., Sen A., The Income Component in the HDI — Alternative Formulations. Occasional Paper. UNDP, Human Development Report Office, New York. 1999.
2. Griffin K. and Knight J. (eds.) Human Development and International Development Strategy for 1990s. London and Basingstoke: Macmillan, 1990.
3. Common Security in Asia: New Concepts of Human Security. Ed. by Tatsuro Matsumae and Lincoln C. Chen. Tokyo: Tokai University Press, 1995. P. 29-30.
4. Deklaratsiya SVMDA ob ustranении terrorizma i sodeystvii dialogu mezhdru tsivilizatsiyami [CICA Declaration on Eliminating Terrorism and Promoting Dialogue among Civilizations]. *Informatsionnyiy byulleten MID RF* [Newsletter Foreign Ministry]. 2002. 5 June.
5. *Konventsiya «O Zashchite prav cheloveka i osnovnyih svobod». Sobranie zakonodatelstva Rossiyskoy Federatsii, 1998, N 20, st. 2143. (s izm., vnesennymi Protokolom ot 13.05.2004 N 14)* [The Convention «On Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms.» Collection of Laws of the Russian Federation, 1998, N 20, Art. 2143. (rev., As amended by the Protocol of 13.05.2004 N 14)].
6. *Kontseptsiya dolgosrochnogo sotsialno-ekonomicheskogo razvitiya Rossiyskoy Federatsii na period do 2020 goda. Utv. rasporyazheniem Pravitelstva RF ot 17 noyabrya 2008 g. N 1662-r.* [The concept of long-term socio-economic development of the Russian Federatsiina until 2020. Approved. Decree of the Government of the Russian Federation of November 17, 2008 N 1662-r.]
7. Sen A. *Razvitie kak svoboda* [Development as Freedom]. Moscow, Novoe izdatelstvo Publ., 2004. 432 p.
- 1.

Образование и кадры — стратегическое направление эффективного подъема экономики

Education and Personnel: the Strategic Direction of the Effective Economic Recovery

Получено 19.02.2015 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 331.5

DOI: 10.12737/11499

ГУРТОВ В.К.

д-р экон. наук, профессор, академик РАЕН
115211, г. Москва, улица Борисовские пруды, дом 12, корп. 1,
кв. 244
E-mail: gurtovat@mail.ru

Аннотация

Актуальность. Сегодня, когда идет активный поиск и смена источников энергии, средств информации и связи, все страны мира сталкиваются с необходимостью смены очередного технологического уклада, который должен определить направления развития человечества в XXI в. По мнению Джорджа Портера, активно поддержанного учеными всего мира, развитие мировой цивилизации связано, прежде всего, с развитием науки.

Задача. Перед Россией стоит сложнейшая задача: на фоне драматических геополитических трансформаций, мирового финансового кризиса в сжатые сроки произвести масштабную модернизацию инфраструктуры страны, включая промышленное производство, энергетику, транспорт, жилищную сферу.

Цель. Необходимо совершить технологическое преобразование базовых отраслей промышленности: авиастроения, судостроения, автомобильной промышленности, металлургии, горного дела.

Ключевые слова: инновационные образовательные проекты, научный прогресс, образование, подготовка специалистов современного уровня, профессиональный стандарт педагога, прикладной и академический бакалавриат, федеральный государственный образовательный стандарт, международный научный совет, дистанционные образовательные технологии.

GURTOV V.K.

Doctor of Economics, Professor, Academy of Natural Sciences
Apt. 244, Bldg. 1, 12, street Borisov ponds, Moscow, 115211,
Russia
E-mail: gurtovat@mail.ru

Abstract

Relevance. Today, when there is an active search and change of energy sources, media and communications, all countries appear to have to change the next technological order, which is to determine the direction of the development of humanity in the 19th century. According to George Porter the former president of the Royal Society, actively supported by scientists around the world, the development of world civilization is associated primarily with the development of science.

Task. Russia faces a very complicated task: making an urgent large-scale modernization of the country's infrastructure, including industrial production, energy, transport and housing on the background of dramatic geopolitical transformations, the global financial crisis and critical to the national economy of falling oil prices, under all sorts of declared and undeclared sanctions by the more technologically developed countries.

Purpose. It is necessary to make a technological transformation of the basic industries: aerospace, shipbuilding, motor-car industry, metallurgy, mining.

Keywords: innovative educational projects, scientific progress, education, training personnel of contemporary standard of knowledge, the teacher professional standard, applied and academic baccalaureate, the federal state educational standard, the International Council for Science, distance education technologies.

1. Экономическая стратегия развития научного потенциала

В России на поддержку науки в 2013 г. выделено 425,3 млрд руб. Это 3,19% всех расходов федерального бюджета и всего 0,6% ВВП. Правда, предполагалось пересмотреть эту ситуацию в сторону увеличения в ближайшие годы (рис. 1) [Ивойлова, 2014, 1], но, как это получится в осложнившихся условиях последнего времени, трудно предугадать.

По аналитическим данным портала TechCrunch, объем инвестиций в инновационные образовательные проекты у нас составляет примерно 60 млн долл. (в США — 500 млн). Сегодня в России почти 110 тыс. человек имеют ученую степень кандида-

та или доктора наук, однако почти половина из них старше 60 лет.

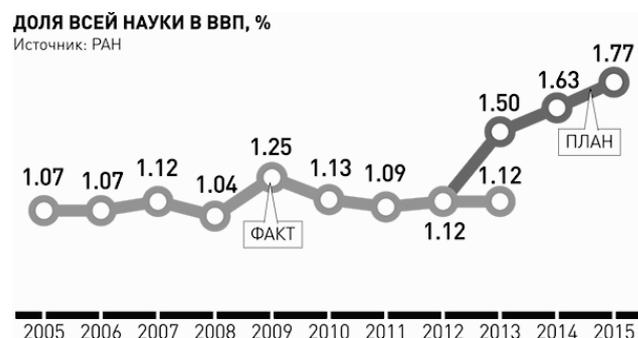


Рис. 1.
Доля науки в ВВП, %

На 01.01.2012 в стране насчитывался 3161 диссертационный совет. В декабре 2013 г. приостановлена деятельность 602 советов. В июле и октябре 2014 г. закрыты 752 совета, приостановлена деятельность 157. Кроме того, еще 433 советам рекомендовано объединиться. Работа 292 советов приостановлена, еще 358 прекратят свою деятельность в мае 2015 г. Из поданных в 2014 г. 665 ходатайств на создание новых или возобновление деятельности ранее приостановленных советов удовлетворено лишь 64. Согласно материалам, подготовленным для Общественного совета при Минобрнауки РФ [Российская газета, 2015, 2], в результате оптимизации сети диссертационных советов остается примерно 1300 диссертационных советов.

Как следствие, в 2014 г. число диссертаций сократилось по сравнению с 2012 г. почти вдвое: 15 тыс. против 30 тыс. [Емельяненко, 2015, 3]. В 2014 г. через действующие диссертационные советы поступило 1798 аттестационных дел на соискание доктора наук и 13 813 — кандидата наук. Отказано в присуждении искомой ученой степени 18 соискателям, или 0,1% общего числа представленных в ВАК диссертаций. Само по себе это не может считаться отрицательным показателем, особенно если учесть, что за этот период персональный совет ВАК был усилен в результате обновления, и почти на 90% изменилось его руководство. Отмечен уникальный случай, когда десятки работ, уже прошедшие через диссертационные советы, были добровольно сняты с рассмотрения (в 2014 г. 105), а также пятеро были лишены ранее присужденной ученой степени.

Анализ показывает, что доля России (2,5%) в мировых расходах на НИОКР практически не сопоставима с США (31%), Европой (21,3%), Китаем (13,5%), Японией (10,7%). Рассматривая перспективы развития национальной науки, президент РАН В. Фортов отмечает, что последние «30 лет отечественная наука финансировалась по минимуму, а сейчас хотим предъявлять ей те же требования, как у богатых и благополучных» (рис. 2) [Ивойлова, 2014, 4].

Направления развития науки имеют быть разными, в том числе она активно участвует в гонке вооружений, что представляет непосредственную угрозу для мира на земле. Показателен пример США. Так, федеральный бюджет в 2016 г. (примерно 4 трлн долл.) предполагает увеличить расходы на научные исследования и технологические разработки, науку и технологии на 6% (до 146 млрд долл.) [Оганесян, 2015, 5]. Но при этом наиболее крупные финансовые перспективы намечаются у Министерства обороны США (примерно

585 млрд долл.). Статьи расходов Пентагона на научные исследования, технологическую разработку, тестирование и оценку предполагается увеличить на 13% (177,5 млрд долл.). В последнее время Минобороны США выступило с рядом новых программ и инициатив, имеющих ярко выраженный инновационный характер, например долгосрочный план научно-технического развития Defense Innovation Initiative.

МИРОВЫЕ ЦЕНТРЫ НАУЧНОГО ПРОГРЕССА
(ДОЛЯ В МИРОВЫХ РАСХОДАХ НА НИОКР), %
Источник: РАН

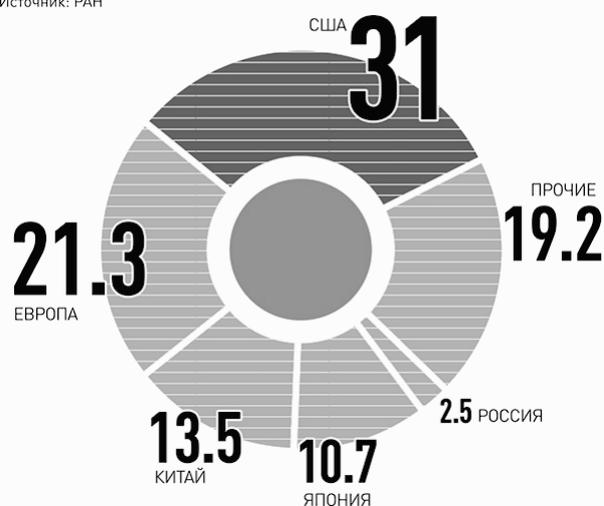


Рис. 2.

Сравнение расходов на науку в развитых странах

Национальный институт стандартов и технологии (NIST) получает самую весомую прибавку финансирования в общем объеме бюджетных научно-исследовательских агентств и ведомств. В проекте бюджета на новый плановый год ему предполагается выделить 1,12 млрд долл., что на 29% выше текущего уровня. Основная составляющая его бюджета — финансирование разветвленной сети лабораторий. Самым значимым проектом выступает долгосрочная программа создания так называемой Национальной сети промышленных инновационных центров (NNMI).

Россия не оставляет без внимания подобные явления. Определенные ответные тенденции наблюдаются и в нашей стране. К ним можно отнести принятие новой версии Военной доктрины страны [Хазбиев, 2015, 6]. Для ее решения проводится системная работа по стратегическому планированию в оборонной сфере Военно-промышленной комиссией. В Государственной программе вооружений на 2016–2025 гг. основная ставка делается на инновационные технологии. При этом для проведения наиболее перспективных исследований и разработок в данной сфере ос-

новное место отводится специальному Фонду перспективных исследований (ФПИ). Имея горизонт планирования 10–20 лет, он призван стать своего рода инструментом «разведки будущего» на ключевых направлениях НТП в оборонной отрасли и помогать ВПК в научных исследованиях, направленных на повышение безопасности государства. По мнению лауреата Нобелевской премии, вице-президента РАН Жореса Алферова, «основная проблема российской науки сегодня — невостребованность наших научных результатов экономикой и обществом. Мы виним систему финансирования, мозговую утечку. Это все следствия» [Алферов, 2014, 7].

2. Научный потенциал в инновационной и экономической функции

Несмотря на необходимость технологического прорыва и создания инвестиционного лифта для инновационных компаний, 2014 г. не стал переломным для отечественной инновационной и технологической политики. На заседании Совета по модернизации правительство признало провал Стратегии инновационного развития России до 2020 г. [Медников, Розминович, 2015, 8]. Фактически не выросла доля организаций промышленного производства, которые осуществляют инновации.

Среди мер, необходимых для активизации привлечения бизнеса в процессы развития новых технологий и внедрения инноваций, в качестве основных в стране можно выделить партнерство компаний в области НИОКР, повышение сотрудничества предприятий с вузами, стимулирование к инвестированию в НИОКР, создание условий для ускоренного запуска технопарков, различные политические стимулы для развития инноваций (рис. 3) [Воронина, 2014, 9].

Важно решить проблему, как сделать науку и образование более востребованными, а производство (бизнес) — более восприимчивым к этим новым требованиям времени. От успешной коммуникации предпринимательской среды с представителями образования и науки зависит, как будут функционировать общество и экономика завтра.

Для повышения эффективности взаимодействия науки и производства необходимо находить приоритеты, которые были бы интересны как ученым, так и предпринимателям. В то же время, согласно исследованию международной организации Grant Thornton, каждый второй отечественный предприниматель проблемой номер один называет

персонал, а не коррупцию или доступ к кредитам [Бабаев, Юрасова, 2015, 10].

НЕОБХОДИМЫЕ МЕРЫ ДЛЯ РАЗВИТИЯ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ В РОССИИ, %

Источник: «Эрнст энд Янг»



Рис. 3.

Формы инвестиций в инновационном развитии

Сегодня в нашей стране не хватает грамотных учителей, медиков и т.п. По имеющимся данным, Россия испытывает острую нехватку квалифицированных кадров [Бахарев, 2014, 11]. Насыщение экономики высококвалифицированными кадрами — важнейший аспект развития государства. Предприятиям страны требуется около 2 млн специалистов.

От успешной коммуникации бизнеса с представителями образования и науки сегодня зависит, как будет функционировать общество завтра. Однако чтобы создать основу для прогнозирования профессионального рынка труда и направить развитие образования (и высшей школы в частности) на выполнение конкретного государственного заказа, необходимо четко представлять перспективу развития национальной экономики. Пока даже в существующих госпрограммах на период до 2030 г. больше говорится о стимулировании инвестиционной деятельности и инновационном развитии.

Основной причиной ограничения инновационной активности бизнеса считается недостаточность их собственных средств для инноваций. Другим значительным сдерживающим фактором инновационной активности российского бизнеса является избыточный перекос в сторону закупки готовых зарубежных продуктов, что приводит к низкому спросу на инновации в национальной экономике. Учитывая все это, в условиях экономических и финансовых сложностей, основным партнером для национального инновационного бизнеса может быть только государство. Для решения отмеченных проблем необходимо разработать механизмы выделения субсидий на НИОКР,

а в качестве основного условия их предоставления определить эффективное использование научных разработок в реальном производстве.

3. Перспективы инновационной экономики

В стране идет становление инновационной экономики, это ставит задачу сформировать запрос по подготовке специалистов для ее проведения. Стремительность этого процесса заставляет не просто последовательно проводить реформу образования, но искать нестандартные решения, которые могли бы незамедлительно обеспечить передовые предприятия подготовленными специалистами.

Образовательный проект рождается на стыке интересов представителей бизнеса, которые выстраивают определенные бизнес-проекты, и компаниями, которые формируют потребности в кадровом потенциале. Поэтому необходимо разобратся в структурных потребностях и перспективах экономики, причем не только в рамках отечественной индустрии. Важно определить возможности развивающейся экономики: какое количество специалистов потребуется для ее претворения в жизнь и какие новые профессии в данном случае будут востребованы. При этом важно целостно подходить к системе образования, к задаче формирования компетенций, учитывая и ее начальный уровень, и школу, и университет.

Какие кадры нужны экономике страны? Это важный вопрос. Анализ федеральных и региональных банков вакансий показывает, что основную массу составляют рабочие профессии [Котоврасов, 2015, 12]. Если в условиях переходного периода высшая школа устояла (вузы перестроились, увеличилось их количество), то со средними специальными учебными заведениями (техникумами) ситуация гораздо сложнее. Какая-то часть из них перепрофилировалась в колледжи и технические лицеи, другие в условиях рыночной неразберихи 1990-х годов исчезли. И если специалистов высшего и среднего звена еще где-то готовят, то рабочие специальности, особенно высококвалифицированные: сварщики или станочники — находятся в серьезном дефиците. Требуется отлаженная система профессионального обучения, доступного для всех и привязанного к будущему рабочему месту.

Есть примеры, когда предприятия объединяются вместе с техникумами и колледжами в отраслевые образовательные кластеры, так как в их рамках решаются проблемы, кого, где и как надо обучать. Процесс сокращения подготовки рабочих

профессий продолжается [Ивойлова, 2015, 13]. Так, набор на профессии среднего профобразования (квалифицированный рабочий) в 2014 г. по сравнению с 2012 г. сократился на 17%, а по специальности среднего профобразования (специалист среднего звена — специалист техник) сокращение за аналогичный период составило 4%. Обучение рабочего или специалиста в настоящее время обходится государству от 40 тыс. до 150 тыс. руб. в год, а подготовка, например, пилота, специалиста наиболее высокого уровня, стоит уже около 900 тыс. руб. Это существенно тормозит развитие производства страны. Важнейшая проблема настоящего времени — наладить бесперебойную подготовку специалистов современного уровня. Поэтому первой государственной задачей является профориентация, а второй — привязка к будущей профессии.

В Средние века, например, существовала идея тривиума: все образованные люди должны были знать грамматику, риторику и диалектику. Необходимо, видимо, и сегодня наиболее целостно подходить к развитию системы образования, к задаче формирования компетенций, учитывая и начальный уровень, и среднюю школу, и высшее образование.

Реформирование последних десятилетий в школьном образовании, резкое сокращение количества школ, объединение их по различным и не всегда оправданным направлениям, включение в структуру образовательных заведений дошкольных учреждений, отсутствие надлежащей материально-технической базы привели к падению уровня подготовки ее выпускников и не вызывает поддержки у самого педагогического сообщества. «Безусловно уровень образования упал. Не решена проблема нехватки учителей. Не спорю, — замечает академик Жорес Алферов, — дистанционное образование важно, необходимо уметь пользоваться этими достижениями. Но все-таки главное — человеческое взаимодействие» [Алферов, 2014, 14].

Официально вступил в силу профессиональный стандарт педагога. Теперь учитель должен не только уметь работать с разными детьми, в том числе инвалидами, но и прекрасно владеть компьютером, проводить презентации, видеоконференции и даже пользоваться системой «антиплагиат» [Колесникова, 2015, 15]. В данном документе много пунктов, но складывается мнение, что в Минобрнауки, видимо, забыли, что Россия — это не только Москва и ряд крупных городов. Зачастую даже опытные педагоги не подпадают под данный профессиональный стандарт, хотя учителей катастрофически не хватает. Министерство не может

определить базовые учебники. А как в этом случае формировать образовательный стандарт? Самый серьезный удар по качеству среднего образования произошел ввиду разрыва взаимодействия педагогов и родителей.

Отечественная высшая школа находится в тяжелом состоянии — это следствие болезненного перехода от ранее существовавшей советской системы. В настоящее время вуз перестает быть сокровищницей знаний. Еще 20 лет назад в вузе были сосредоточены библиотеки с необходимой информацией, были люди, владеющие необходимыми знаниями. Сейчас все необходимое можно найти в Интернете. Задача высшей школы уже состоит в том, чтобы научить анализировать, разрабатывать, продуцировать.

Что касается высшей школы, то показателем пример Минсельхоза, на балансе которого находятся 55 аграрных университетов и академий. Ежегодно они выпускают около 90 тыс. молодых специалистов, однако в АПК из них идут работать лишь 20–30%. А в Госпрограмме развития сельского хозяйства на 2013–2020 гг. даже нет упоминания о системе высшего образования [Бабаев, Юрасова, 2015, 16]. В 2014 г. по данному министерству на обеспечение всех подведомственных вузов выделено 19,6 млрд руб. (с учетом дополнительного финансирования — 23 млрд). На 2015 г. запланировано выделить 20,9 млрд руб., на 2016 г. — 20,9 млрд, а на 2017 г. — 21,7 млрд. Таким образом, получается усредненный бюджет в размере 363–400 млн. руб. — это примерно 10 млн долларов на вуз (бюджет европейского аграрного университета составляет порядка 1 млрд долл.). При этом до 95% выделенных бюджетных средств идет на фонд оплаты труда и коммунальные услуги. На приобретение нового оборудования и ремонт помещений бюджетные средства не выделяются, так как подобные расходы не входят в госзадание. Но материально-техническая база вузов практически не обновлялась с середины 1980-х годов, поэтому с современными технологиями и оборудованием на практике зачастую не очень-то знакомы и сами преподаватели. Необходимо незамедлительно решать вопросы модернизации вузовской материально-технической базы. При этом продвижение отраслевого образования должно быть одной из основных задач соответствующего министерства или ведомства.

Особенно остро сегодня стоит вопрос подготовки кадров для промышленности. По данным министерства образования и науки, в колледжах и техникумах открыто 440 тыс. мест, так или иначе связанных с производством [Ивойлова, 2015, 17]. В вузах примерно 200 тыс. мест на инженерных

специальностях. Обучение инженеров у нас проводится по 254 направлениям и специальностям, относящимся к группе «Инженерное дело, технологии и технические науки» в разрезе прикладного и академического бакалавриата, специалитета и магистратуры. Но сколько нужно инженеров, где они востребованы и какими знаниями должны обладать?

В последнее время инженерный труд качественно изменился. Сегодня уже мало знать только свою профессиональную область. Необходимо обладать широкими компетенциями, грамотно организовать свою деятельность, взаимодействовать с другими специалистами, работать в команде. Однако инженерные знания быстро устаревают, некоторые технологии меняются в течение года-двух. Особенно это характерно в области обработки и использовании информации. Теперь будущему инженеру необходимо прежде всего дать базовые знания и научить его добывать их в перспективе.

Для решения этих проблем необходимо актуализировать имеющиеся федеральные государственные образовательные стандарты. При министерстве образования и науки, хотя и с большим опозданием, создан специальный координационный совет по инженерному образованию.

Необходимо отметить, что существует проблема качества этого образования. Выступая на форуме Общероссийского народного фронта «Качественное образование во имя страны», В.В. Путин особо подчеркнул, что постоянно появляются не просто новые технологии, но и новые профессии, и для решения стоящих перед страной задач необходимо добиваться качественного образования.

Одной из существенных проблем у нас стало отсутствие массового спроса на качественное образование. Если в стране подготовили хорошего инженера, то для него не всегда находится достойное применение, где бы он мог использовать полученные знания. «Багаж знаний выпускников университетов сейчас — это весьма узкий набор компетенций, в который редко включена обширная бизнес-практика [Федорова, 2014, 8]. Как правило, из-за отсутствия предпринимательских навыков, приобрести которые можно только в редких учебных заведениях, новаторские идеи либо остаются нереализованными, либо не выживают в суровых условиях ведения бизнеса в России». Специалисты, бесспорно, нужны, но как их подготовить в условиях рынка? Однако жизнь требует специалистов все более высокого уровня, чем потребности существующей национальной экономики, в надежде на то, что уровень ее будет расти.

Получается, что некоторые вузы сегодня выпускают невостребованных специалистов, а ин-

новационные предприятия, где нужны высококлассные инженеры, нуждаются в кадрах. И это не только российская проблема, такую несогласованность отмечают во всем мире. Один из способов компенсировать этот разрыв — вовлечь будущего работодателя в процесс образования, чтобы он заказывал программы в университетах. Какие-то дисциплины могли бы преподавать и специалисты из компании-работодателя. Но бизнес руководствуется тем, что он платит налоги государству, которое должно обеспечивать его кадрами. А кто захочет платить дважды? Другое дело, когда в случае необходимости создаются корпоративные системы обучения.

Анализируя трансформации экономики рыночного типа, известный британский экономист и социолог Г. Стэндинг делает вывод, что сегодня все отчетливее проявляются признаки коммодификации — превращения образования в товар. Это совпадает с нашей действительностью, характеризуя направления реформы образования, которая на протяжении последних 20 лет происходит в нашей стране. «...Государство видоизменяло систему школьного образования, чтобы сделать ее закономерной частью рыночного общества... На протяжении веков считалось, что образование освобождает от невежества и помогает развивать способности, заложенные от природы... В рыночном обществе эта задача отошла на задний план... Вместо того чтобы изучать культуру и историю, дети должны научиться, как стать идеальными потребителями... Университеты больше соревнуются между собой не по уровню обучения, а по уровню «роскоши» ... Людям продают все больше и больше «дипломов», которые все меньше и меньше ценятся...» [Стэндинг, 2014, 19].

Наличие диплома сегодня не интересует крупных работодателей, для них главное — навыки, которыми обладают выпускники. При этом наличие диплома оказывается важнее его содержания, работодатели (бизнес) редко связывают профессиональные навыки соискателя с полученными свидетельствами об образовании. Таким образом, получается, что отечественное вузовское образование в большей своей части решает, прежде всего, задачи социализации и выдачи дипломов, а не формирования профессиональных компетенций. Бесчисленные рейтинги заставляют учебные заведения и преподавателей не столько заниматься улучшением учебного процесса, сколько «торговать» своим образованием [Механик, 2015, 20].

Для решения этих вопросов наибольшее значение имеет наличие профессиональных стандартов. Например, в США, Европе, Канаде, Японии и других развитых странах они внедряются для

узкопрофильных специалистов — юристов, нотариусов, архитекторов и т.п. У нас в стране больше половины работающего населения трудоустроивается не по специальности. После вуза кому-то не хватает практических навыков, другие вообще не хотят работать по специальности, а есть и такие, кто не может найти работу по полученной специальности. При этом профильное образование соответствует опыту работы менее чем в 30%. Это, как правило, специалисты узкого профиля — лингвисты, финансисты, юристы, IT-специалисты и т.п. Все остальные не дипломированы по своей специальности и удерживаются на своей работе исключительно благодаря имеющемуся опыту.

Согласно проведенному job.ru опросу, лишь 23% работают в соответствии с полученным образованием [Батенева, 2014, 21]. Еще столько же трудятся в смежных областях и считают, что полученное образование может пригодиться им в работе. При этом оказалось, что более четверти респондентов по специальности не работают.

Проблема обеспеченности специалистами становится все острее. Необходимо вносить изменения в Трудовой кодекс РФ о профессиональных стандартах по уровню образования и набору соответствующих умений. В первую очередь они должны стать обязательными для государственных и муниципальных организаций и учреждений, государственных внебюджетных фондов и т.п. В перспективе необходимо сделать их обязательными и для всех работодателей, чтобы сотрудники, не отвечающие этим стандартам, не могли работать без соответствующей специальной подготовки. Сегодня таких стандартов у нас насчитывается 199, но к концу 2015 г. предполагается их довести уже до 350. Это дает возможность разработать заказ перед высшей школой о перспективном плане подготовки востребованных специалистов с соответствующей подготовкой.

Совершенствование профессиональных стандартов имеет благую цель — способствовать преодолению несоответствия между требованиями работодателей (бизнеса), с одной стороны, и учебными программами вузов (минобрнауки) — с другой. Можно отметить первые сдвиги. Так, Минобрнауки, Минпромторг, Федеральное космическое агентство и «Росатом» начали разработку перечня специальностей, по которым необходимо готовить нужные им кадры [Лихачева, 2014, 22]. В данном случае предполагается определить список учебных заведений (техникумов, колледжей и вузов), где абитуриентам будут предложены соответствующие направления подготовки. Предполагается просчитать потребности в кадрах на

пятилетний период и представить их в Минобрнауки, а затем контролировать процесс трудоустройства этих выпускников.

Пример решения такой проблемы имеется в Германии [Ивойлова, 2014, 23]. Здесь предлагается дуальное образование по 350 профессиям. Студенты учатся 1–2 раза в неделю, а остальное время отводится на проведение практических занятий. В настоящее время апробацию похожей модели образования Минобрнауки проводит в десяти российских регионах.

Подобные стандарты обучения могут вступить в силу уже в ближайшее время. Их создание призвано стать примером согласованных решений работодателей и министерства (бизнеса и государства). Настало время, когда предприниматели и государство должны найти направления наиболее эффективного партнерства в данном вопросе.

В случае получения положительных результатов в реализации отмеченного подхода к модернизации образовательного процесса, видимо, потребуются пересмотреть нагрузку преподавателей, а предприятиям (бизнесу) обеспечить необходимые условия для прохождения студентами предметной практики. Предполагается, что на последнем курсе необходимо проходить практику непосредственно на производстве, где студента адаптируют к конкретной специальности и научат тому, что не узнаешь в классе или учебной лаборатории, и куда он затем должен прийти в качестве дипломированного специалиста. При этом может возникнуть необходимость увеличения, примерно на полгода, срока обучения, все это время студенты должны будут потратить на практику, а это ставит задачу изменить программу обучения.

4. Заключение

В ноябре 2014 г. на «правительственном часе» было отмечено, что доступность образования в России растет, количество бюджетных мест в вузах в 2015 г. увеличится примерно на 20 тыс. — до 506 [Замахина, 2014, 24]. Речь идет о специальностях, реально востребованных в регионах. Филиальная сеть государственных вузов, видимо, должна быть приведена в соответствие с потребностями развития экономики и социальной сферы соответствующих территорий. Однако с сентября 2013 г. из реестра аккредитованных вузов исключено более 600 организаций, в 162 запрещен прием.

Развитие регионов — актуальная тема. На территории Евросоюза, например, средства для развития выделяются по региональному принципу, повсеместно внедряется практика агломерацион-

ной экономики [Федорова, 2014, 25]. В результате наблюдается рост городских образований, причем те из них, которые ранее отставали, демонстрируют самую впечатляющую динамику. Развитие городских образований оказывает влияние на весь регион, в том числе и на систему образования.

На внутрирегиональном уровне, как модели современной экономической стратегии, предполагается проверить действие принципа «тройной спирали»: постулируется взаимодействие высших образовательных учреждений, частного и государственного секторов. При этом государство финансирует научные исследования, результаты которых посредством кластерного эффекта начинают использовать предприятия частного сектора. Подобная модель взаимодействия приемлема для любой отрасли экономики.

Правительство России делает попытки создать специальные экономические зоны, технопарки и кластеры. Так в ближайшие годы только на территории Дальнего Востока прогнозируется создать более 37 тыс. рабочих мест. Это связано с организацией в округе ряда территорий опережающего развития (ТОР). По прогнозам экспертов, объем валового выпуска резидентов этих площадок к 2020 г. достигнет 727 млрд руб. Предполагается, что ТОР обеспечат более 600 млрд руб. прямых инвестиций.

Решение подобных задач требует формирования механизмов управления образованием в условиях модернизации. Возникает вопрос о специальной программе подготовки специалистов именно для данной территории и конкретно для космодрома. По мнению специалистов, в стране достаточно много технических, в том числе авиационных и аэрокосмических университетов: Университет им. Баумана, МАИ, Казанский авиационный институт, Самарский аэрокосмический университет [Ивойлова, 2015, 26]. И не совсем верно предполагать, что только они в этом регионе откроют свои филиалы. А для этого нужны совместные программы с существующими региональными университетами: необходимо переподготовить их профессоров, преподавателей, которые читают математику, физику, инженерные дисциплины. Можно открыть совместные магистратуры, чтобы студент получил базовое образование в местном вузе, а магистратуру заканчивал, например, в Москве, Казани, Томске или Самаре, потом возвращаясь в данный регион на конкретное предприятие или объект, например космодром. К тому же необходимо решить проблему адресной подготовки специалистов. Для этого открыть непосредственно на предприятиях отраслевые факультеты, когда работа на предприятии непосред-

ственно сочеталась бы с обучением. Такие примеры можно привести по РКК «Энергия», НПО «Машиностроение» и на других предприятиях, где уже такие факультеты есть. К тому же в решении этой задачи может оказаться полезным отечественный опыт по созданию заводов-вузов.

У нас есть достойные примеры взаимодействия вузов и промышленности, бизнеса и науки именно на региональном уровне. Например, в Пермском крае сложились традиции взаимодействия инженерного дела и промышленного производства. Предприятия здесь активно модернизируются, особенно это касается авиационной и космической промышленности, химического производства, IT-технологий. Предприятия топливно-энергетического комплекса активно работают с учебными заведениями и выступают заказчиками кадров. Основную задачу здесь видят в том, чтобы не было сбоя в связке «предприятие–вуз».

Анализ мировой практики в данном вопросе показывает, что наиболее успешные университеты совмещают в своих кампусах как научные, инженерные, так и гуманитарные, медицинские бизнес-школы и факультеты. В итоге возникает комплекс компетенций, которые в случае необходимости концентрируются для реализации проектов любой сложности, что особо ценится мировыми компаниями и создает богатую среду для предпринимательства.

В Европе многие ведущие университеты возникли в результате слияний и поглощений. Например, номер один в Европе, по версии GSWorldUniversityRankings (2014), университет Вагенингена (Нидерланды) в конце 1990-х годов включил в свой состав несколько отраслевых НИИ, получив статус исследовательского. Среди прочих причин такого слияния было стремление повысить эффективность за счет экономии на административных расходах и улучшить возможность привлечения ресурсов.

В России имеется определенный опыт локальной реорганизации посредством слияния вузов и присоединения к ним техникумов, институтов повышения квалификации и НИИ. Логично использовать его в масштабе нескольких регионов. Есть предложение провести due diligence и все жизнеспособные кафедры и научные направления объединить на базе наиболее эффективного вуза на уровне двух-трех регионов или даже федерального округа [Бабаев, Юрасова, 2015, 27]. Подобный подход позволил бы получить несколько супер-университетов — возможно, по одному на каждый федеральный округ, и, допустим, еще четыре-пять специализированных академий, развивающих то или иное направление в зависимости от профиля

региона. Все они при обеспечении соответствующего финансирования, с современной материально-технической базой, с исследовательскими центрами в своем составе позволят создать необходимую базу для перспективного развития регионов. Несомненно, подобная реструктуризация, придавая отраслевому образованию новую динамику, одновременно потребует организации менеджмента принципиально иного качества, включая самые амбициозные идеи и адекватные стратегии их реализации.

Все это в качестве основной программы повышения конкурентоспособности в качестве стратегической цели выдвигает становление и развитие вуза в качестве исследовательского университета. Следовательно, можно прийти к выводу, что наиболее эффективное развитие отечественной высшей школы перспективно при локальной реорганизации посредством слияния вузов, присоединения к ним техникумов, институтов повышения квалификации и НИИ. Это соответствует мировой практике, когда самые успешные университеты совмещают научные, инженерные, гуманитарные, медицинские и бизнес-школы и факультеты.

Во всех этих вопросах значение имеет развитие взаимодействия бизнеса и вуза в рамках государственно-частного партнерства (ГЧП). Пока интересы бизнеса и вузов противоречат друг другу. Так, для вузов наиболее интересны фундаментальные исследования, которые соотносятся с текущими приоритетными направлениями научно-исследовательской политики государства. Бизнесу наиболее важны разработки, которые можно встроить в существующий технологический процесс или способные стать частью уже существующей продуктовой линейки. Наиболее ценным в данном случае становится проект на наиболее поздних или даже завершающих стадиях, который можно выкупить. В связи с этим горизонты планирования в вузах и научных организациях не совпадают.

Очевидно, что деятельность вузов должна быть максимально приближена к практике бизнеса, чтобы они могли на деле коммерциализировать свои разработки. При этом важно создать класс специалистов, генерирующих идеи, и создать комфортную среду для их работы. По мнению экспертов, решить данную проблему можно при изменении статуса вуза [Носкова, 2014, 28]. Сейчас вузом считается учреждение, которое занимается только образовательной и научной деятельностью. Расширив эту трактовку и включив туда элемент коммерциализации технологий, можно частично снять напряженность в данном вопросе.

В мировой практике есть университеты, которые функционируют исключительно на средствах и по заказу корпораций, где формируются масштабные научно-исследовательские кластеры, готовятся кадры соответствующего уровня. При этом есть и другой формат университетов, которые дают фундаментальное образование и существуют в основном на государственное финансирование или на средства фондов, распределяющих на конкурсной основе гранты на исследования. Существуют и другие формы.

Например, в Китае правительство оказывает весомую поддержку своим национальным чемпионам в инновационной сфере. Благодаря этому они показывают необыкновенно стремительное развитие и занимают ведущие места на мировых рынках. Это быстрорастущие средние инновационные фирмы, достигшие оборотов в сотни миллионов долларов. Но их результаты разительно отличаются от достижений наших компаний. В ка-

честве главных причин нашего отставания эксперты выделяют две [Механик, 2014, 29]. Во-первых, отсутствие спроса на инновационные изделия, который должна порождать промышленность, во-вторых, плохой инвестиционный климат, главная составляющая которого — отношения между бизнесом и государством (в лице местной власти, прокуратуры, налоговых органов и т.п.).

По мнению компетентных специалистов, сегодня в нашей стране сильные инженерные компетенции не подкреплены бизнес-навыками, научным школам не хватает расположенных рядом инженерных, практически нигде нет инкорпорированных медицинских школ, где можно было бы проводить исследования [Носкова, 2014, 30]. Для этого необходимо обеспечить наиболее эффективное использование выпускников на базе выпускающего вуза, привлекая преподавателей, молодых ученых и студентов для решения конкретных задач.

Список литературы

1. Ассоциация негосударственных вузов // Российская газета. №256. 11.11.2014.
2. Без комментариев. О переменах в системе аттестации на языке фактов и цифр. «Я себя пред наукою чищу...» // Российская газета. №12. 23.01.2015.
3. Емельяненко А. Возведение в степень. Председатель ВАК Владимир Филиппов призывает расширить автономию вузов и НИИ в подготовке кадров // Российская газета. №12. 23.01.2015.
4. Ассоциация негосударственных вузов // Российская газета. №256. 11.11.2014.
5. Оганесян Т. Обама поднимает научные ставки // Эксперт. 2015. № 8. С. 16—22.
6. Хазбиев А. Новый щит и новый меч // Эксперт. №4. 19—25 января 2015.
7. Алферов Ж. О прогрессе // Стратегия №3 (17) /ноябрь 2014.
8. Медников Д., Розминович С. Вызов предпринимательского духа // Эксперт. № 4. 19—25 января 2015.
9. Воронина Ю. Изобретательная поддержка. Инновационная промышленность получит субсидии // Российская Бизнес-газета. Промышленное обозрение. № 47 (976) от 9.12.2014.
10. Бабаев Н., Юрасова Т. России нужна реформа аграрного образования // Эксперт. № 1—3. 22 декабря 2014 — 18 января 2015.
11. Бахарев К. Требуется два миллиона. Импортзамещение // Российская газета. № 280 от 9.12.2014.
12. Котоврасов В. К станку. Рабочий — самая востребованная сегодня профессия в России // Российская газета. №36. 20.02.2015.
13. Ивойлова И. Сантехника вызывали? Перспективы: Рабочих в России будут готовить по-новому // Российская газета. № 32. 17.02.2015.
14. Алферов Ж. О прогрессе // Стратегия № 3 (17) /ноябрь 2014/ Инновации и образование.

References

1. Assotsiatsiya negosudarstvennyih vuzov i Irina Ivoylova [The association of non-state universities and Irina Ivoylova]. *Rossiyskaya gazeta* [Russian newspaper]. I. 256, 11.11.2014.
2. Bez komentariiev. O peremenah v sisteme attestatsii na yazyke faktov i tsifr. «Ya sebya pred naukoju chischu...» [No comment. About changes in the system of certification in the language of facts and figures]. *Rossiyskaya gazeta* [Russian newspaper]. I. 12, 23.01.2015.
3. Emelyanenkov A. Vozvedenie v stepen. Predsedatel VAK Vladimir Filippov prizyivaet rasshirit avtonomiyu vuzov i NII v podgotovke kadrov [Exponentiation. HAC Chairman Vladimir Filippov calls to expand the autonomy of universities and research institutes in training]. *Rossiyskaya gazeta* [Russian newspaper]. I. 12, 23.01.2015.
4. Oganesyuan T. Obama podnimaet nauchnyie stavki [Obama raises scientific stakes]. *Ekspert* [Expert]. 2015, I. 8.
5. Hazbiev A. Novyyi shhit i novyyi mech [A new board and a new sword]. *Ekspert* [Expert]. 2015, I. 4.
6. Alferov Zh. O progresse. Strategiya [Progress. Strategy]. *Innovatsii i obrazovanie* [innovation and education]. 2014, I. 3.
7. Mednikov D., Rozminovich S. Vyizov predprinimatelskogo duha [Call entrepreneurial spirit]. *Ekspert* [Expert]. 2015, I. 4.
8. Voronina Yu. Izobretatel'naya podderzhka. Innovatsionnaya promyshlennost poluchit subsideii [ingenious support. Innovative industry received subsidies]. *Rossiyskaya Biznes-gazeta. Promyshlennoe obozrenie* [Russian business newspaper. Industrial display]. 2014, I. 47 (976).
9. Babaev N., Yurasova T. Rossii nuzhna reforma agrarnogo obrazovaniya [Russia needs reform agricultural education]. *Ekspert* [Expert]. 2014, I. 1-3.
10. Baharev K. Trebuetsya dva milliona. Importozameshenie [required two million. Import substitution]. *Rossiyskaya gazeta* [Russian newspaper]. 2014, I. 280.
11. Kotovrasov V. K stanku. Rabochiy — samaya vostrebovannaya segodnya professiya v Rossii [machine. Work - the most demanded profession in Russia today]. *Rossiyskaya gazeta* [Russian newspaper]. 2015, I. 36.
12. Ivoylova I. Santehnika vyizyivali? Perspektivy: Rabochih v Rossii budut gotovit po-novomu [Plumbing called? Outlook: Business

15. Колесникова К. Учитель в зоне доступа. Молодые педагоги принесли облачные технологии, соцсети и «антиплагиат» // Российская газета. № 26 10.02.2015.
16. Бабаев Н., Юрасова Т. России нужна реформа аграрного образования // Эксперт. № 1–3. 22 декабря 2014 — 18 января 2015.
17. Ивойлова И. Инженерное сооружение. Как из студента вырастить генерального конструктора // Российская газета. № 20. 03.02.2015.
18. Федорова Г. Бизнес-уроки // Стратегия № 3(17) ноябрь 2014 г.
19. Стэндинг Гай. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.
20. Механик А. Униженные и оскорбленные // Эксперт. № 1–3. 22 декабря 2014 — 18 января 2015.
21. Батенева Т. Диплом по делу. Меньше половины специалистов работает по профессии // Российская бизнес-газета № 47 от 9.12.2014.
22. Лихачева Н. Токарю добавят срок. Актуально. Рабочих и инженеров для обороны будут готовить по-особому Госплану // Российская газета. № 262 18.11.2014.
23. Ивойлова И. Научите токаря // Российская газета. 26.11.2014. № 269.
24. Замахина Т. Сквозь узкие места. Дума. Дмитрий Ливанов обещал депутатам модернизацию в образовании // Российская газета. 13.10.2014. № 258.
25. Федорова Г. Кэрл Скотт Леонард о том, как треугольник и спираль помогут регионам // Стратегия № 3(17) ноябрь 2014 г.
26. Ивойлова И. Инженерное сооружение. Как из студентов вырастить генерального конструктора. Кадры для космодрома: звонок из «РГ» // Российская газета. № 20. 03.02.2015.
27. Бабаев Н., Юрасова Т. России нужна реформа аграрного образования // Эксперт. № 1–3. 22 декабря 2014 — 18 января 2015.
28. Носкова Е. Бизнес на кампусе. Промышленность и вузы пытаются наладить сотрудничество // Российская бизнес-газета. Инновации. № 44. 18.11.2014.
29. Механик А. Непотопляемый островок интеллекта // Эксперт. № 46. 10–16 ноября 2014.
30. Носкова Е. Бизнес на кампусе. Промышленность и вузы пытаются наладить сотрудничество // Российская бизнес-газета. Инновации. № 44. 18.11.2014.
31. Ивойлова И. За Нобелем. В Санкт-Петербургском университете стартовал уникальный проект «Российские геномы» // Российская газета. № 26. 10.02.2015.
32. Томский политехнический университет: подъем переворотом // Эксперт. № 51. 15–21.12.2014.
33. Килина В. Евгений Кузнецов о специфике образовательных стартапов и их популярности среди инвесторов // Стратегия № 3 (17) /ноябрь 2014.
34. Сараев В. Неленинский университет миллионов // Эксперт. № 28. 7–13 июля 2014.
13. Alferov Zh. O progressse. Strategiya [Progress. Strategy]. *Innovatsii i obrazovanie* [innovation and education]. 2014, I. 3 (17).
14. Kolesnikova K. Uchitel v zone dostupa. Molodyie pedagogi prinesli oblachnyie tehnologii, sotsseti i «antiplagiat» [each in range. Young teachers bring cloud technologies, social networks and the «Anti-plagiarism»]. *Rossiyskaya gazeta* [Russian newspaper] 2015, I. 26.
15. Babaev N., Yurasova T. Rossii nuzhna reforma agrarnogo obrazovaniya [Russia needs reform agricultural education]. *Ekspert* [Expert]. 2014, I. 1-3.
16. Ivoilova I. Inzhenernoe sooruzhenie. Kak iz studenta vyrasitit generalnogo konstruktora [engineering structures. As students grow from chief designer]. *Rossiyskaya gazeta* [Russian newspaper]. 2015, I. 20.
17. Fedorova G. Biznes uroki [Business lessons]. *Strategiya* [Strategy]. 2014, I. 3(17).
18. Stending Gay. *Prekariat: novyyi opasnyiy klass* [Prekariat: new dangerous class]. Moscow, Ad Marginem Press Publ., 2014. 328 p.
19. Mehanik A. Unizhennyie i oskorblyonnyie [humiliated and insulted]. *Ekspert* [Expert]. 2014, I. 1-3.
20. Bateneva.T. Diplom po delu. Menshe polovinyi spetsialistov rabotaet po professii [iploma in business. Less than half of the professionals working in the profession]. *Rossiyskaya biznes-gazeta* [Russian newspaper]. 2014, I. 47.
21. Lihacheva N. Tokaryu dobavyat srok. Aktualno. Rabochih i inzhenerov dlya oboronki budut gotovit po-osobomu Gosplanu [Turner will add time. News. Workers and engineers for the defense will be prepared in a special way the State Planning Commission]. *Rossiyskaya gazeta* [Russian newspaper]. 2014, I. 262.
22. Ivoilova I. Nauchite tokarya [Teach turner]. *Rossiyskaya gazeta* [Russian newspaper]. 2014, I. 269
23. Zamahina T. Skvoz vuzkie mesta. Duma. Dmitriy Livanov obeshchal deputatam modernizatsiyu obrazovaniya [Through vuzkie place. Duma. Dmitry Livanov deputies promised modernization of education]. *Rossiyskaya gazeta* [Russian newspaper]. 2014, I. 258.
24. Fedorova G. Kerol Skott Leonard o tom, kak treugolnik i spiral pomogut regionam [Carol Scott Leonard of the triangle and the spiral will help the regions]. *Strategiya* [Strategy]. 2014, I. 3(17).
25. Ivoilova I. Inzhenernoe sooruzhenie. Kak iz studentov vyrasitit generalnogo konstruktora. Kadryi dlya kosmodroma: zvonok iz «RG» [engineering structures. As students grow from chief designer. Personnel for the spaceport: a call from the «WG»]. *Rossiyskaya gazeta* [Russian newspaper]. 2015, I. 20.
26. Babaev N., Yurasova T. Rossii nuzhna reforma agrarnogo obrazovaniya [Russia needs reform agricultural education]. *Ekspert* [Expert]. 2015, I. 1-3.
27. Noskova E. Biznes na kampuse. Promyishlennost i vuzyi pyitayutsya naladit sotrudnichestvo [Business Campus. Industry, universities are trying to establish cooperation]. *Rossiyskaya biznes-gazeta* [Russian newspaper]. *Innovatsii* [I]. 2014, I. 44.
28. Mehanik A. Nepotoplyaemyiy ostrovok intellekta [unsinkable island of intelligence]. *Ekspert* [Expert]. 2014, I. 46.
29. Noskova E. Biznes na kampuse. Promyishlennost i vuzyi pyitayutsya naladit sotrudnichestvo [Campus. Industry, universities are trying to establish cooperation]. *Rossiyskaya biznes-gazeta. Innovatsii* [Russian business newspaper. Innovation]. 2014, I. 44
30. Ivoilova I. Za Nobelem. V Sankt-Peterburgskom universitete startoval unikalnyiy proekt «Rossiyskie genomyi» [For Nobel. In St. Petersburg University has started a unique project «Russian genomes»]. *Rossiyskaya gazeta* [Russian newspaper]. 2015, I. 26.
31. Tomskiy politehnicheskii universitet: pod'em perevorotom [Polytechnic University: The Rise of the coup]. *Ekspert* [Expert]. 2014, I. 51.
32. Kilina V. Evgeniy Kuznetsov o spetsifike obrazovatelnyih startapov i ih populyarnosti sredi investovor [Yevgeny Kuznetsov about the specifics of educational start-ups and their popularity among investors]. *Strategiya* [Strategy]. 2014, I. 3 (17).
33. Saraev V. Neleninskiy universitet millionov [Neleninsky University million]. *Ekspert* [Expert]. 2014, I. 28.

Пропаганда + шок: Опасные последствия медиакратии в обществе

На примере геополитической войны США против России с акцентом на роли Германии и Украины

Propaganda + Shock: Dangerous Consequences of Mediocracy in Society

The Case of Geopolitical US War Against Russia, with Emphasis on the Role of Germany and Ukraine

Получено 15.01.2015 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 316.35

DOI: 10.12737/11500

ЯНА МИЛЕВ

д-р социол. наук, научный сотрудник Университета Санкт-Галлен, (Швейцария)
Dufourstrasse 50 Санкт-Галлен, Кантон Санкт-Галлен, Швейцария, 9000.
E-mail: admission@unisg.ch

YANA MILEV

Doctor of Social Sciences, Research Fellow, University of St. Gallen (Switzerland)
Dufourstrasse 50, St. Gallen, Canton of St.Gallen, Switzerland, 9000.
E-mail: admission@unisg.ch

Аннотация

Объект. Антироссийская пропагандистская политика европейских СМИ.

Предмет исследования. Геополитические, экономические цели антироссийской пропагандистской политики. Психолого-социальные средства информационной войны. План «дерусификации» Украины. Деятельность социальных сетей и независимых журналистов в контролпропагандистском направлении как стремление к объективации информации. Стратегия экономического и политического шока. Нарративы медиакратии. Прекаритет как термин, относящийся к трудовым отношениям, к социальным условиям, личностной целостности, восприятию и жизненному пространству субъекта.

Цель. Социологический и социально-психологический анализ целей и средств ведения информационной войны США и Евросоюза против России.

Ключевые слова: шоковая стратегия информационной войны, геополитическая пропаганда, социальные сети, нарративы медиократии.

Abstract

Object. Anti-Russian propaganda European media policy.

Subject of the Study. Geopolitical and economic goals of anti-Russian propaganda policy. Psychosocial means of information warfare. «De-Russification» of Ukraine plan. Activities of social networks and independent journalists in the direction of counter-propaganda as the desire for objectification information. The strategy of economic and political shocks. Mediocracy narratives. Precarity as a term referring to labour relations, social conditions, personal integrity, and the perception of the living space of the subject.

Purpose. Sociological and sociopsychological analysis of the purposes and means of information warfare of the US and the EU against Russia.

Keywords: shock strategy of information warfare, geopolitical propaganda, social networks, mediocracy narratives.

1. Большая нефть: сырьевая война против России

Новый этап всемирной сырьевой войны начался с киевского путча 20 февраля 2014 г. и прихода к власти партий «Свобода», «Правый сектор» и «Батькивщина». Путч в Киеве был организован США, теперь это общеизвестно. Со времен Оранжевой революции Украине предоставляются субсидии США, МВФ и ВТО. С какой целью? Украину превратили в инструмент, обеспечивающий доступ к России с целью ее дестабилизации и присвоения ее нефтяных ресурсов. Сырьевая война, которая планировалась многие годы, стала реаль-

ностью в феврале 2014 г. [Бобосов, Городяненко, Григорьев, Даровских, 2014, 28, с. 139–148].

11 сентября 2001 г. началась война с целью дестабилизации всего ближневосточного региона для аннексии его нефтяных запасов, а 20 февраля 2014 г. война была развязана вновь, на этот раз с целью дестабилизации Европы и России, обеспечения превосходства США в соответствии с принципами «нового мирового порядка» [Бобков, Вередюк, 2014, 11, с. 7–16]. После 11 сентября был изобретен враг под названием «терроризм». Через месяц после 20 февраля, в связи с крымским референдумом и началом сопротивления киевской хунте в Восточной Украине, был возвращен к

жизни давний образ врага в лице России [Артамонов, Бобков, 2014, 13, с. 129–138]. Украина и Германия играют в этой войне роль третьих сторон — благодаря усилиям СМИ и шоковой пропаганде они создают видимость легитимности войны США против России. В случае Украины продвигается идея ее демократического развития и интеграции в ЕС, а в случае Германии — ограничения ее торговых отношений с Россией, а также «демократического сдвига» в соответствии с неолиберальными моделями, активно поддерживаемыми в Украине [Фара Д.-М., 2013, 19, с. 34–35]. Тесное сближение ЕС с Украиной — это заговор против России, как будет показано ниже.

2. Россия как пугало

В центральных германских СМИ народное антифашистское сопротивление в Восточной Украине интерпретируется как «нападение России на Украину» и, таким образом, на ЕС и западную демократию в целом. Выдумываются «пророссийские сепаратисты» (ПРС), физическое присутствие которых обеспечивается с помощью американских наемников.

Выдумывается аннексия Крыма Россией. Выдумываются поставки Россией оружия и материалов для ПРС. Выдумывается история про то, что «Боинг» МН17 был сбит ПРС. Выдумываются планы дальнейшей аннексии Россией территорий Восточной Украины. Выдумывается война Путина против ЕС после того, как он потребовал для Новороссии статуса суверенного государства. С выдвиганием российского гуманитарного конвоя выдумывается российская агрессия. Предложенная Путиным программа мирного урегулирования из семи пунктов также вызывает к жизни миф о российской агрессии. Выдумывается открытая война России против Украины и ЕС. И все это вместе создает видимость легализации наращивания военного присутствия и вмешательства со стороны США, НАТО и ЕС: необходимо объявить войну России, другого выхода нет [см., также: Евромеморандум 2014, 12, с. 17–25].

После шести месяцев массовой антиросийской пропаганды в прикормленных СМИ по всей Европе наивная публика начинает верить ей, государства приходят в состояние боевой тревоги, а массы мобилизуются. Ведущие трансатлантические СМИ, как из рога изобилия, сыплют санкциями и наказаниями.

После крымского референдума и просьбы о присоединении Крыма, поступившей от пророссийски настроенного руководства Крымской Автономной Республики и города Севастополь,

18 марта 2014 г. была создана Крымская Федерация (Крым до этого был автономной республикой, а стал частью Российской Федерации); эти события подаются как «аннексия Крыма», нарушающая права человека. Результат: исключение из «Большой восьмерки».

После так называемого развертывания Россией войск «пророссийских сепаратистов» Украина начала военную «антитеррористическую операцию» против гражданского населения на востоке страны.

После того, как был сбит МН17, введены серьезные санкции против России.

После отправки гуманитарного конвоя, которую украинская сторона интерпретировала как прямое нападение на Украину, были объявлены дополнительные санкции.

После введения Россией эмбарго в ответ на санкции США и Европы ВТО заявило о нарушении Россией правил этой организации.

28 июля 2014 г. в Гааге принято положительное решение по делу бывшего «Юкоса», который требовал 50 млрд долл. в качестве компенсации.

После того, как была предложена программа прекращения огня в Украине из 7 пунктов, ЕС и США ввели еще более жесткие санкции против России.

Заявление министра иностранных дел США Джона Керри, который сказал: «Если Россия не хочет сотрудничать с новым руководством Украины, мы должны принять меры для изоляции России — политической, дипломатической и экономической» [1] следует рассматривать как объявление войны и необходимо задаться вопросом: что представляет собой это новое украинское правительство, объявившее войну? План «дерусификации» Украины (объявленный непосредственно после киевского путча), геноцид русского населения в Донбассе в контексте антитеррористической операции (объявленной 12 апреля 2014 г.) имел своей целью спровоцировать прямое вторжение России в Украину. До настоящего момента России удается не поддаваться на провокации (в ущерб интересам восточных украинцев). Пока не представлено никаких доказательств ни вторжения российской армии в Украину, ни того, что МН17 был сбит при участии России. Зловещие нагромождения лжи в нагнетаемой информационной и пропагандистской войне представляют угрозу для общества.

При помощи социальных сетей и независимых журналистов постепенно проясняются детали и выясняется правда об отношениях сторон на американском театре военных действий [см. также: Риччери, 14, с. 6; Фара Д.-М., 2013, 19, с. 34–35]. Таким образом, все запреты и санкции в отноше-

нии России не имеют оснований и служат единственной цели: стратегии экономического и политического шока.

3. Стратегия экономического и политического шока

Не позднее начала нового тысячелетия во всем мире управление установилось как модель власти. Фуко считал, что в центре управления лежат экономические и рыночные интересы, превыше всего — интересы финансовых и сырьевых рынков [см. также: Савченко, Голубев, Федорова, 2014, 10]. Классические полномочия и власть суверенных правительств переданы в «глобальное управление», которое, в свою очередь, служит неолиберальным интересам. Таким образом, изменились и типы войн. Этот постполитический тип войны в субъектах управления во всем мире осуществляется при помощи шоковой доктрины и технологии управления посредством чрезвычайного положения. Шоковая стратегия (экономическая и/или политическая) — это война постполитического типа, происходящая по следующей четырехступенчатой схеме.

Чрезвычайное положение

Путч, искусственное создание терроризма, операции под фальшивым флагом, искусственное создание образа врага. Законы чрезвычайного положения, переходные правительства = военная агрессия, опосредованные войны.

Приспособление

Приспособление СМИ, информации, идеологическое приспособление, стратегии пропагандистского шока = демагогия с целью искусственного создания образа врага и изобретение эвфемизма «нарушителей/агрессоров/виновников» — другими словами, тех, кто несет ответственность за войну (возвеличивание себя) = пропагандистская война.

Уничтожение

Манипулирование с целью уничтожить культурную и историческую память, коллективную память, социальные структуры и поля = психологическая война, террор (правление при помощи страха и террора).

Большой бизнес/большая нефть

Экономическое и политическое подчинение, приватизация общественной собственности, земли и прав = война ресурсов [Орлов, 2013, 22, с. 37–42].

За стратегиями экономического и политического шока стоит множество авторов; от Карла Шмита до Генри Киссинджера, Самюэля Филлипса Хантингтона, Джеффри Сакса, Милтона Фридмана, Збигнева Бжезинского [2], Дика Чейни, Колина Пауэлла, Джорджа Буша, Джорджа Сороса и др. [3]. Экономические и политические шоковые стратегии реализовывались в Чили, Венесуэле, Ираке, Сирии и Ливии, а сейчас они используются в Украине. Украинская война не просто разделит страну — она ее уничтожит.

Новый мировой порядок

Чтобы лучше понять войну США против России, в которой Украина и Германия выступают в роли третьих сторон, необходимо посмотреть на цепь событий в США, предшествовавших ей [Бобосов, Городяненко, Григорьев, Даровских, 2014, 28, с. 139–148].

В 1992 г., вскоре после крушения и распада Восточного блока, Россия (как и большинство стран блока) оказалась в вакууме, что привело к мародерству и разграблению стран олигархами в историческом масштабе. Олигархическая собственность — это собственность, полученная преступным путем, которая до этого была в руках общества и народа. В качестве второго шага из этих стран было выкачаны их ресурсы, поскольку олигархи после приватизации служили интересам не своей страны, а США. Они превратились в инвесторов, трейдеров и управляющих на рынке акций, на Уолл-стрит. Сырье покупалось и продавалось на долларовом рынке и, таким образом, становилось частью «нового мирового порядка», принципа глобального лидерства США, обеспечиваемого, среди прочего, долларом. Страны, о которых идет речь, были ввергнуты в пучину бедности. Именно в этот период такие американские стратеги, как Пол Вулфовиц, Дик Чейни и Колин Пауэлл, разработали «доктрину Вулфовица» [3], которая служит сохранению за США статуса супердержавы (мировое господство) и стабилизации этого статуса, а также роли мирового лидера в военной, финансово-политической и экономической сфере — так называемого нового мирового порядка. Доктрина Вулфовица служит интересам империализма и дестабилизации потенциальных соперников — России, ЕС, Индии, Бразилии и Китая.

Эта доктрина позволяет США вмешиваться, когда и где они сочтут необходимым¹, а также

¹ Доктриной утверждается лидирующая роль США в новом мировом порядке: «США должны продемонстрировать лидерство, необходимое для создания и сохранения нового порядка, чтобы постараться убедить потенциальных конкурентов в том, что им нет нужды стремиться к более

позволяет им иметь неограниченный (военный) доступ к мировым нефтяным запасам и легитимирует его. В переводе «новый мировой порядок» означает: БОЛЬШАЯ НЕФТЬ. И эта доктрина выставляет Россию в роли основного врага [4], которого надо держать под контролем при помощи Украины. Доктрина Вулфовица, по существу, делает возможной сегодняшнюю украинскую войну против России.

За этой доктриной последовали другие действия, развязывающие руки США: доктрина Буша 2001 г., касавшаяся обороны Америки в связи угрозой, исходящей с территории Афганистана, и «Патриотический акт» 2001 г., в котором речь шла о защите Америки от терроризма. «Патриотический акт», в частности, давал США полномочия по уничтожению президентов и правительств в любых ближневосточных странах, которые рассматривались как опасные — Ливии, Ираке и Сирии². Кроме того, любой президент и любое правительство могли классифицироваться как преступные — как это произошло в случае с Россией, если это соответствовало интересам США. В 2007 г. был принят «Акт о защите Америки» [5]. В ходе реформы 1978 г. введены «Акты о прослушивании в целях внешней разведки» [6], которые гарантировали неограниченные возможности слежки за службами внешней разведки, правительствами, гражданами, группами и политическими организациями в других странах. Еще более ранние акты, служащие тем же целям, — это «Акт о Федеральном резерве» [7], который сделал американский доллар валютой Федерального резерва США. Этот закон стал основой для распространения доллара США в качестве мировой валюты (нефтедоллар).

После вакуума (окончание холодной войны, распад СССР) и разграбления Россия под руководством Путина стала создавать новые законы. Мы также заметили, что президент Путин хочет положить конец зависимости от нефтедоллара и использованию доллара США в качестве мировой валюты. Мы узнали, что Россия расширяет экономическое объединение БРИКС, в которое входят страны, являющиеся целью доктрины Вулфовица (Бразилия, Россия, Индия, Китай, ЮАР). Мы узнали, что Россия имеет самые большие нефтяные запасы в мире. По крайней мере, сейчас заинтересованность США в войне с Россией нельзя не заметить. Профинансированная США смена

² значительной роли или занимать более агрессивную политику по защите своих законных интересов.

² В сферах, не связанных с обороной, мы должны в достаточной мере учитывать интересы развитых промышленных государств, чтобы они не стремились опровергнуть наше лидерство или нарушить существующий политический и экономический порядок.

власти в Украине, киевский путч, формирование фашистского правительства («Свобода», «Правый сектор», «Батькивщина») представляют собой косвенное нападение на Россию, не говоря уже о захвате российского черноморского флота в Крыму и разрушении российского влияния в этнически русских регионах — Крым и Восточная Украина. До настоящего момента не все цели доктрины Вулфовица оказались достигнутыми: по результатам референдума Крым вступил в Российскую Федерацию; ни сбитый Боинг, ни военное вторжение до сих пор не доказаны.

В нынешней украинской войне Украина и Германия играют роль третьих сторон. Украина является стратегическими воротами в Россию, а Германия выступает в роли европейского передового отряда (будучи третьим по величине поставщиком военной техники и четвертой крупнейшей индустриальной державой в мире), который, с одной стороны, призван держать оборону в войне с Россией с целью полного замораживания торговых отношений, а с другой — выступает в роли марионетки и вассала США. Эта ситуация явно демонстрирует зависимость Германии не только от США, но и от ЕС в целом³. Но это тоже часть доктрины Вулфовица и стратегии распространения нового мирового порядка, поскольку как краткосрочное, так и долгосрочное сближение с Украиной и одновременные санкции против России будут вести к ослаблению Германии. Эксперты говорят об экономическом самоубийстве в контексте антироссийской кампании. Но даже если самоубийства не произойдет, Германия и ЕС окажутся в полной зависимости от США.

4. Пропагандистская война: нарратив медиакратии

С 2013 г. президент Путин и Россия в целом оказались пойманными в тиски пропагандистской машины. Сначала говорили о набирающей силу российской экономике, критиковали за то, как в России обращаются с оппозицией, уделяя особое внимание тюремному заключению панк-группы «Пусси Райот», за путинские антикоррупционные законы и за арест Ходорковского [см., также: Савельева, 2013, 16, с. 129–134]. В феврале 2014 г. в германских СМИ была развязана пропагандистская война против России и ее руководства. В этой войне скрываются и искажаются настоящие (политические) исторические причины сырьевых

³ Доктрина утверждает право США вмешиваться там и тогда, где и когда они сочтут необходимым. В доктрине подчеркивается угроза, которая может исходить от возрождающейся России.

войн в том числе нынешней в Украине. Эта волна не спала: в германских СМИ Россию захлестнуло пропагандистское цунами.

Здесь-то и происходит операция под фальшивым флагом — операция патологического характера. Россия подверглась наказаниям сразу после крымского референдума: первым наказанием стало ее исключение из «Большой восьмерки». Чтобы легитимировать и легализовать (внешне) наказания, которые затем стали с большой скоростью следовать одно за другим, а также чтобы скрыть истинный характер сырьевой войны, СМИ демонизировали старого нового врага ЕС, демократии и мира: Россию. Этот образ врага является частью нарратива военной пропаганды, которая при помощи риторических приемов затеняет лицо настоящего агрессора. Также этот образ врага вписывается в неолиберальную повестку дня, определенную доктриной Вулфовица. Демонизация, обесценение и убеждение — это элементы, при помощи которых создается образ врага, которые служат маскировке роли основных действующих лиц на военном театре. В ходе этого процесса коллективное знание (историческое знание, культурная память и политические факты) планомерно отменяется и ликвидируется (ликвидация культурной памяти) и происходит риторическая подмена понятий. В психологии это называется *Spaltungsabwehr* — защитный механизм расщепления. Искусственное создание врагов — это маскировочный маневр, направленный на то, чтобы ограничить способность врага к действию и подавить его, а также на то, чтобы возвеличить представителей военных интересов. В данном конкретном случае это собирательный «Запад»: союз США, НАТО, ЦРУ, ЕС, ВМФ, ВТО, «мозговые центры» и корпорации — Exxon Mobile, Chevron, Shell и др.

Медиакратия означает применение шоковой пропаганды на практике, на уровне СМИ и информации (печати, соцсетей, сайтов и общественного пространства) для внедрения в массы определенной идеологии. Медиакратия — это технология ведения психологической войны, ведущей к информационному приспособлению, расколу и дезориентации. Она проходит на фоне маскировки и введения в заблуждение относительно настоящих геополитических интересов, виновников и жертв конфликтов. Таким образом, ведущие СМИ становятся активными участниками войны во имя демократии и свободы, что чревато прекарризацией общества. Согласно Томасу Мейеру, медиакратия — это колонизация политики средствами массовой информации с последующей колонизацией СМИ лоббистами. Медиакратия представляет собой постпо-

литический вариант классической государственной власти, распространение «четвертой власти», доминирование ведущих СМИ.

5. Прекаритет

«Прекаритет везде» — это заголовок эссе Пьера Бурдьё, в котором автор определяет границы термина «прекариальный». Прекаритет — термин, относящийся не только, как многие думают, к трудовым отношениям, но и к социальным условиям, личностной целостности, восприятию и жизненному пространству субъекта [Бобков, 2015, 15, с. 18–36]. Изабель Лори описывает прекариальность (*precariousness*) как форму правления; она различает прекариальность (*precariousness*), прекаритет (*precarity*) и государственную прекарризацию (*precarization*) [Бобков, 2013, 21, с. 4–6]. Таким образом, прекаритет — это состояние неустойчивости, уязвимости и опасности; его необходимо обозначить как социальный симптом, выходящий за рамки условий рынка труда [Григорьев, Миронова, Мартынова, Толстых, 2014, 8]. Эта государственная форма прекаритета также представлена в виде биополитического правительства, а прекариальность — в виде условия такого чрезвычайного развития событий. Это условие в первую очередь относится к восприятию, к способам обретения субъектности и превращения в социальную ткань, совершенно независимо от долгосрочной занятости [Гундаров, 2013, 23, с. 53–61]. Это условие чрезвычайности, которое И. Лори описывает как «монстра бездны», имеет патогенный, если не патологический, характер. Оно создает колебания, нестабильность, беспокойство, страх и потерю ориентации [см., также; Карочки, 2013, 18, с. 56; Яковлев, 2014, 9]. Ведущие СМИ, которые можно назвать «прикормленными», имеют большое влияние на прекариальность, когда речь идет о чрезвычайных ситуациях. Этот подход заключается в изучении прекарнизации социальных групп и субъектов, подвергшихся шоковой пропаганде, начиная с 2014 г., или направленной против России военной пропаганде со стороны германских СМИ, и их реакцию, проявившуюся в виде беспомощности, перцептивного шока, тенденции к расколу общества, регрессии до протестного уровня, жесткой критики и сопротивления [см., также; Голубев, 2013, 27, с. 41–43].

Примером патогенного эффекта может служить спираль молчания [7]. Элизабет Ноэль-Нойман назвала спиралью молчания социологическую теорию, которая утверждала следующее: боязнь публично высказать не соответствующее общепринятому мнение возрастает в геометрической

прогрессии относительно уровня конформности по отношению к сообщениям СМИ [Миммо Карьерри, 2013, 20, с. 25–32]. Здесь можно увидеть связь с ситуацией в сфере занятости; если вы работаете как фрилансер по краткосрочному договору, вы можете быстрее потерять работу, если будете придерживаться оппозиционной точки зрения. В качестве примера приведу протест глав отделов журнала «Der Spiegel» против действий главного редактора Вольфганга Бюхнера, следовавшего за публикацией обложки под заголовком «Остановите Путина сейчас!» 28 июля 2014 г. Результатом протеста стали увольнения [Бобков, 2013, 17, с. 7–10].

Еще один пример — раскол немецкого общества. Кризисы, которые обошли молчанием в момент прекращения существования ГДР и ее поглощения ФРГ с принятием конституции этой страны в 1989 г., со всеми их опасными социологическими и психологическими последствиями, сейчас всплывают на поверхность перед лицом военной пропаганды. В дополнение к этому историческому расколу на передний план выходит разделение на тех, чьи достижения недостаточны, и на тех, у кого они чрезмерны, т.е. между богатыми и бедными. Большинство бедных не разделяет военной истерии; большинство состоявшихся работников, менеджеров, директоров, профессоров и т.д. поддерживают СМИ в их усилиях.

Третий пример патогенного эффекта нынешней пропагандистской войны — это депривация. У многих людей появилось чувство, что что-то в мире не так, что в их пространствах общения и в понимании происходят стремительные изменения. Постоянная уязвимость по отношению к деструктивным и лживым заголовкам ведет к потере привычного чувства безопасности. У многих эскалация агрессивной риторики вызывает эффект дежавю — ощущения, сходные с теми, что переживали их родители и бабушки с дедушками или они сами во время Второй мировой войны, например.

Это было особенно заметно, когда в феврале 2014 г. на публику обрушилась волна таких эпитетов, как «сторонник России», «сторонник Путина», «теоретик заговора», поскольку все это вылилось в травлю, представляющую собой элемент тенденции к расколу в социальной сфере, которую инициировали ведущие СМИ. Придильвание ярлыков, охаивание, обвинения и стигматизация в СМИ как отдельных граждан, так и целых групп, немедленно следующее за ними отторжение вызывают «онемение» и депривацию. И, что важно, применение этой тактики можно ясно увидеть по телевидению и в прессе. Такие

политики и журналисты, как Питер Шолль-Латур, Гельмут Шмидт, Рудольф Баро, Грегор Гизи, Ева Херман и Габриэла Кроне-Шмальц, или, например, ученые, или ведущие экономисты — например, Джо Кайзер или Штефан Дюрр, — любой, чье мнение не соответствует официальной точке зрения ведущих СМИ, подвергаются публичной критике. Наблюдение за этим вызывает у аудитории депривацию.

Опыт собственной беспомощности перед лицом СМИ, когда ты следишь за событием и стараешься в нем разобраться, используя свое образование, а потом вдруг осознаешь настоящие масштабы жертв и разрушений, т.е. 2700 смертей мирных граждан в Донбассе и разрушение инфраструктуры и домов, — тоже ведет к депривации. Потом люди начинают спрашивать: «В каком обществе я живу, если оно действует от имени демократии, прав человека и мира, но игнорирует мнение большинства населения (в случае войны в Украине, 70% граждан возражают против нее и против любого вмешательства Германии), и при этом не интересуется образованием?» Что это за государство, которое вместо этого решает направить 500 млн евро наших налогов на помощь Украине? [Голубев, 2013, 24, с. 62–66].

Дело не только в том, что германское правительство свело до абсолютного минимума значимость шпионских скандалов и экономического шпионажа, проводимого Агентством национальной безопасности, но и в том, что Германия не желает предоставить Эдварду Сноудену политическое убежище по его просьбе. Вместо этого она с почестями встречает олигарха Ходорковского (который только что отсудил у России 50 млрд долл.) как критика режима. И даже больше — вера немцев в свое государство подрывается не только перечисленными фактами, но и информационной войной ведущих СМИ, сопровождающейся беспрецедентной антироссийской шоковой пропагандой. Даже если бы реакция на шпионский скандал составляла всего 10% от стандартной медиакратической программы против президента Путина, общество могло бы убедиться, что правительство все еще интересуется внутренними делами своей страны. Когда оно не оправдало доверия избирателей и не выполнило свои обещания, депривация распространяется по всей стране, подрывая уверенность в курсе, который выбрало ее руководство, а также ощущение безопасности и дома.

Растерянность, ужас/шок, беспомощность, немота и бессилие — все это симптомы прекарнизации, вызванной деятельностью медиакратии. Даже как член аудитории, клиент или пользователь

ведущих СМИ, человек становится жертвой информационной войны, управляемой из США. Кроме того, вряд ли можно найти слова, чтобы описать ужас, который многие испытывают, понимая, что Германия играет роль третьей стороны в войне, развязанной США, и о ее готовности

снова привести Европу на грань мировой войны. Как сказал Петер Шолль-Латур, «Германия забыла трагедию истории и снова стоит у ворот Москвы» [см., также: Бобков, 2013, 26, с. 6–8; Бушуев, Голубев, Коробейников, 2013, 25, с. 43–52].

Список литературы

1. <https://www.youtube.com/watch?v=FdQKdoFiVXw>.
2. http://en.wikipedia.org/wiki/Zbigniew_Brzezinski, 07.09.2014.
3. http://en.wikipedia.org/wiki/Wolfowitz_Doctrine Доктрина Вулфовица.
4. http://en.wikipedia.org/wiki/Protect_America_Act_of_2007, 07.09.2014.
5. http://en.wikipedia.org/wiki/Foreign_Intelligence_Surveillance_Act, 07.09.2014.
6. http://en.wikipedia.org/wiki/Federal_Reserve_Act, 07.09.2014.
7. <http://de.wikipedia.org/wiki/Schweigespirale>, 07.09.2014.
8. Григорьев С.И., Миронова С.В., Мартынова М.Ю., Толстых Г.В. Социальное оправдание неравенства и проблема справедливости // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
9. Яковлев И.Г. Повышение уровня жизни ученых: социальная справедливость гуманитариев // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
10. Савченко П.В., Голубев В.С., Федорова М.Н. Социогуманитарный вектор развития социально-экономической системы России // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4.
11. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Социальная уязвимость российского общества вследствие высокого неравенства уровня жизни // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 7–16.
12. Евромеморандум 2014. Углубляющееся разделение в Европе и необходимость радикальной альтернативы политике Европейского союза // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 1. С. 17–25.
13. Артамонов Г.Н., Бобков В.Н. Духовные и социокультурные проблемы современности в диалоге с наследием св. Фомы Аквинского // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 129–138.
14. Риччерчи М. Знать, чтобы действовать // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10 (188). С. 6.
15. Бобков В.Н. От капитализма к новому социальному качеству — народному гуманистическому социализму глобального общества // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 3 (181). С. 18–36.
16. Савельева О.О. Латентные следствия рекламного воздействия как потенциал социального конфликта // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 7 (185). С. 129–134.
17. Бобков В.Н. Участие европейских ученых—гуманитариев в решении национальных и глобальных социальных проблем // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10 (188). С. 7–10.
18. Кароччи Р. Секуляризация или христианизация итальянского общества? // Уровень жизни населения регионов Рос-

References

1. Available at: <https://www.youtube.com/watch?v=FdQKdoFiVXw>
2. Available at: http://en.wikipedia.org/wiki/Zbigniew_Brzezinski, 07.09.2014
3. Available at: http://en.wikipedia.org/wiki/Wolfowitz_Doctrine Doktrina Vulfovitsa.
4. Available at: http://en.wikipedia.org/wiki/Protect_America_Act_of_2007, 07.09.2014
5. Available at: http://en.wikipedia.org/wiki/Foreign_Intelligence_Surveillance_Act, 07.09.2014
6. Available at: http://en.wikipedia.org/wiki/Federal_Reserve_Act, 07.09.2014
7. Available at: <http://de.wikipedia.org/wiki/Schweigespirale>, 07.09.2014
8. Grigor'ev S.I., Mironova S.V., Martynova M.Yu., Tolstyich G.V. Sotsialnoe opravdanie neravenstva i problema spravedlivosti [Social justification of inequality and the problem of justice]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4.
9. Yakovlev I.G. Povyishenie urovnya zhizni uchYonyih: sotsialnaya spravedlivost gumanitariyev [Raising living standards of scientists: social justice humanities]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4.
10. Savchenko P.V., Golubev V.S., Fedorova M.N. Sotsiogumanitarnyyi vektor razvitiya sotsialno-ekonomicheskoy sistemy Rossii [Social and humanitarian development vector of social and economic system of Russia]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 4.
11. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Sotsialnaya uyazvimost rossiyskogo obschestva vsledstvie vyisokogo neravenstva urovnya zhizni [Social vulnerability of Russian society due to the high level of inequality of life]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 7-16.
12. Evromemorandum 2014. Uglublyayusheesya razdelenie v Evrope i neobhodimost radikalnoy alternativy politike Evropeyskogo soyuza [Deepening the division of Europe and the need for a radical alternative to the policy of the European Union]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 1, pp. 17-25.
13. Artamonov G.N., Bobkov V.N. Duhovnyie i sotsiokulturnyye problemyi sovremennosti v dialoge s naslediem sv. Fomyi Akvinskogo [The spiritual and socio-cultural issues of the day in dialogue with the heritage of St. Thomas Aquinas]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 3, pp. 129-138.
14. Richcheri M. Znat, chtoby deystvovat [Know to act]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 10 (188), p. 6.
15. Bobkov V.N. Ot kapitalizma k novomu sotsialnomu kachestvu — narodnomu gumanisticheskomu sotsializmu globalnogo obschestva [From capitalism to the new social quality - the national humanistic socialism global society]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 3 (181), pp. 18-36.
16. Saveleva O.O. Latentnyie sledstviya reklamnogo vozdeystviya kak potentsial sotsialnogo konflikta [Latent consequences of

- сии. 2013. № 10 (188). С. 56.
19. Фара Д.-М. Гражданское общество и социальная Европа // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10 (188). С. 34–35.
 20. Миммо Карьери. Итальянцы в условиях кризиса: испытание на выживание // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 10 (188). С. 25–32.
 21. Бобков В.Н. Экономические аспекты социальной политики в России // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 3 (181). С. 4–6.
 22. Орлов И.Б. Теоретические основания государства социального гуманизма // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 3 (181). С. 37–42.
 23. Гундаров И.А. Поиск оптимальной модели социального государства для высокого качества жизни населения // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 3 (181). С. 53–61.
 24. Голубев В.С. О природе человека с позиции естественно-гуманитарного синтеза // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 3 (181). С. 62–66.
 25. Бушуев В.В. Голубев В.С. Коробейников А.А. Ноосферизм, устойчивое развитие, нравственное государство, социогуманизм: общее и особенное // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 3 (181). С. 43–52.
 26. Бобков В.Н. Общество коллективного взаимодействия // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 8 (186). С. 6–8.
 27. Голубев В.С. Глобальный Проект социогуманитарного развития: от общества потребления — к обществу социального гуманизма, от социального к социогуманитарному государству, от «человека социального» — к «человеку социально-духовному» // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 8 (186). С. 41–43.
 28. Бобосов Е.М., Городяненко В.Г., Григорьев С.И., Даровских О.В. Экспертная оценка возможностей национально-государственного единения России, Украины и Белоруссии начала XXI века // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2. С. 139–138.
 - advertising exposure as a potential social conflict]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 7 (185), pp. 129-134.
 17. Bobkov V.N. Uchastie evropeyskikh uchenyih-gumanitariyev v reshenii natsionalnykh i globalnykh sotsialnykh problem [The participation of European researchers in the humanities in addressing national and global social issues]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 10 (188), pp. 7-10.
 18. Karochchi R. Sekulyarizatsiya ili hristianizatsiya italyanskogo obshchestva? [secularization or Christianization of Italian society?]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 10 (188), p. 56.
 19. Fara D.-M. Grazhdanskoe obshchestvo i sotsialnaya Evropa [Civil society and the social Europe]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 10 (188), pp. 34-35.
 20. Mimmo Kareri. Italyantsy v usloviyakh krizisa: ispytanie na vyizhivanie [Italians in crisis: a test of survival]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 10 (188), pp. 25-32.
 21. Bobkov V.N. Ekonomicheskie aspektyi sotsialnoy politiki v Rossii [Economic aspects of social policy in Russia]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 3 (181), pp. 4-6.
 22. Orlov I.B. Teoreticheskie osnovaniya gosudarstva sotsialnogo gumanizma [The theoretical foundation of the state of social humanism]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 3 (181), pp. 37-42.
 23. Gundarov I.A. Poisk optimalnoy modeli sotsialnogo gosudarstva dlya vyisokogo kachestva zhizni naseleniya [Search for the optimal model of the welfare state to a high quality of life]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 3 (181), p. 53-61.
 24. Golubev V.S. O prirode cheloveka s pozitsii estestvenno-gumanitarnogo sinteza [On Human Nature from the standpoint of natural and humanitarian synthesis]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 3 (181), pp. 62-66.
 25. Bushuev V.V. Golubev V.S. Korobeynikov A.A. Noosferizm, ustoychivoe razvitiye, нравственное gosudarstvo, sotsiogumanizm: obshchee i osobennoe [Noosferizm, sustainable development, the moral state sotsiogumanizm: general and special]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 3 (181), pp. 43-52.
 26. Bobkov V.N. Obschestvo kollektivnogo vzaimodeystviya [Society of collective interaction]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 8 (186), pp. 6-8.
 27. Golubev V.S. Globalnyy Proekt sotsiogumanitarnogo razvitiya: ot obshchestva potrebleniya — k obshchestvu sotsialnogo gumanizma, ot sotsialnogo k sotsiogumanitarnomu gosudarstvu, ot «cheloveka sotsialnogo» — k «cheloveku sotsialno-duhovnomu» — k «cheloveku sotsialno-duhovnomu» [Global socio-humanitarian development project: from the consumer society - a society of social humanism, from the social to social and humanitarian state of «social man» - to the «man of social and spiritual»]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2013, I. 8 (186), pp. 41-43.
 28. Bobosov E.M., Gorodyanenko V.G., Grigorev S.I., Darovskikh O.V. Ekspertnaya otsenka vozmozhnostey natsionalno-gosudarstvennogo edineniya Rossii, Ukrainy i Belorussii nachala XXI veka [Expert assessment of the capacity of national and state unity of Russia, Ukraine and Belarus, the beginning of the XXI century]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of regions of Russia]. 2014, I. 2, pp. 139-138.

Родовая принадлежность как атрибут этнического самосознания метисов

Tribal Affiliation As an Attribute of Ethnic Identity of Métis

Получено 22.01.2015 Одобрено 20.03.2015 Опубликовано 17.06.2015

УДК 316.35

DOI: 10.12737/11501

ДАРОВСКИХ О.В.

старший преподаватель кафедры психологии и социальной работы факультета психолого-педагогического Горно-Алтайского государственного университета, 649000, Россия, Республика Алтай, г. Горно-Алтайск, ул. Ленина, 9/1
E-mail: dov.olgacc@mail.ru

DAROVSKIKH O.V.

Senior Lecturer, Department of Psychology and Social Work, Psycho-Pedagogical Faculty, Gorno-Altai State University, 649000, Russia, Altai Republic, Gorno-Altai, ul. Lenin 9/1
E-mail: dov.olgacc@mail.ru

Аннотация

Актуальность. Этно-демографическая ситуация в современной России связана с формированием новых компактно проживающих этнических диаспор, что приводит к интенсивной метисации населения, особенно в многонациональных регионах.

Объект. Межэтнические отношения родовой структуры этноса к метисам.

Предмет исследования. Идентификационные и субидентификационные индикаторы этнокультурной общности. Иерархическая структура этнического самосознания: компоненты примордиализма (кровнородственного происхождения) и социокультурных элементов в идентификации. Установки эмоционально-мотивационной и когнитивной сферы представления о происхождении этноса, ценностные ориентации и идеалы, образы идентичности в этноспецифической картине мира как идентификационные индикаторы.

Направленность статьи. Рассматривается многослойность этнического самосознания алтайцев, влияние родовой принадлежности родителей, особенно отца, на этническую самоидентификацию метисов, сделан вывод о восприятии метисами русско-алтайского происхождения рода как атрибута принадлежности к этносу.

Ключевые слова: род, этническое самосознание, этническая самоидентификация, ментальность, метис.

Abstract

Relevance. Ethno-demographic situation in Russia associated with the formation of new compactly living ethnic communities which leads to intense cross-breeding population, especially in multi-ethnic regions.

Object. Interethnic relations generic structure to the ethnic Métis.

Subject of the Study. Identification and subidentification indicators of ethnocultural community. The hierarchical structure of ethnic identity: primordialism components (kinship origin) and sociocultural elements in identification. Installation emotional-motivational and cognitive representation of ethnic origin, values and ideals, the images of identity ethno-specific picture of the world as identification indicators.

Orientation of the Article. The multilayer Altay ethnic consciousness and the impact of generic status of the parents, especially of his(her) father, on the ethnic identity of Métis are considered. It has been concluded that the Métis of the Russian Altay origin perceive gender as an ethnos belonging attribute.

Keywords: gender, ethnic conscious, ethnic identity, mentality, Métis.

1. Метисы и межэтнические отношения

Межэтнические отношения в современных условиях являются одним из важнейших факторов социально-политической устойчивости региональных сообществ. В процессы регионального межэтнического взаимодействия вовлечены этнические общности всех типов, отличающиеся специфической внутренней структурой и самобытностью этнического самосознания. «Этническое самосознание есть относительно устойчивая система осознанных представлений и оценок, реально существующих этнодифференцирующих и этноинтегрирующих признаков жизнедеятельности этноса» [1, с. 63].

Этническое самосознание локализуется главным образом в эмоционально-мотивационной сфере, проявляясь в представлениях о происхождении этноса, его ценностных ориентациях и идеалах, образах идентичности, этноспецифической картине мира, на уровне психологических установок представляет собой основание для этнической самоидентификации индивида.

Обострение проблемы этнической идентичности обычно происходит в условиях трансформационных сдвигов в обществе, в результате которых коренным образом меняется этносоциальная ситуация. Этно-демографическая ситуация в современной России характеризуется высокой степенью

моноэтничности (русские — «титовая нация» — составляют 81% населения), многонациональностью (190 национальностей в 2010 г.), формированием новых этнических диаспор с компактным местом проживания, интенсивной метисацией населения, особенно в многонациональных регионах. В условиях, когда отпала жесткая необходимость фиксации национальности, у людей смешанного происхождения обнаруживается большое разнообразие этнопсихологических установок. Так, в материалах двух последних всероссийских переписей появились новые, порой неожиданные, этнические самоидентификации, из которых с точки зрения этнической идентичности наиболее обоснованными могут считаться «метисы». Этническая самоидентификация «метисы» зафиксирована в некоторых субъектах Российской Федерации (табл. 1).

Таблица 1

Метисы в субъектах Российской Федерации

	Субъект Российской Федерации	Количество метисов
1	Республика Бурятия	313
2	Челябинская область	242
3	Астраханская область	124
4	Свердловская область	123
5	Самарская область	94
6	г. Санкт-Петербург	93
7	Ульяновская область	81
8	Алтайский край	71
9	Приморский край	61
10	Пермский край	57
11	Республика Алтай	56
12	Забайкальский край	48
13	Республика Кабардино-Балкария	35
14	Республика Удмуртия	23
15	Белгородская область	21
16	Воронежская область	17
17	Республика Адыгея	16
18	Калининградская область	10
19	Камчатский край	10
20	Амурская область	10
21	Еврейская автономная область	10
22	Ленинградская область	9
23	Республика Мордовия	8
24	Кировская область	7

Источник: составлено по данным электронных ресурсов территориальных органов Росстата, 2012.

Как видно из таблицы, незначительная часть населения некоторых регионов идентифицирует себя как некую этническую группу — «метисы». В Республике Алтай во Всероссийской переписи 2002 г. идентифицировали себя в качестве метисов

3 человека, а в 2010 г. число таковых достигло 56, то есть выросло в 18,7 раза. По численности «метисы» среди 90 национальностей республики стоят на 24-м месте, опережая удмуртов, хакасов, телеутов (51, 45, 35 человек соответственно). Скорее всего, что число людей, идентифицирующих себя как «метисы», в дальнейшем будет возрастать. Знаковым в этом плане является позиционирование себя как «метиса» в средствах массовой информации [2, 3].

В официальной статистике национального состава населения регионов России зафиксирована также значительная группа, которая никак не обозначила свою национальную принадлежность. Так, в Республике Алтай по данным переписи 2010 г. 3124 человек оказались «без национальности», 106 не указали свою национальность, 202 отказались от ответа на вопрос о национальности [4]. Можно предположить, что в многонациональном регионе, в котором смешанные браки являются нормой брачного поведения, какая-то часть из этих людей является метисами, которым сложно идентифицировать себя с одним из родительских этносов.

2. Идентификационные и субидентификационные индикаторы в восприятии метисов и в родовой структуре отношений

Из приведенных данных следует, что в этнической структуре населения Республики Алтай обозначились две новые группы: «метисы» и «не определившие свою национальность». Появление новых форм этнических идентичностей в условиях модернизации социального пространства свидетельствует о значимости этнической самоидентификации как эффективной формы адаптации индивида к меняющимся условиям жизни.

В многонациональных регионах определенная часть населения является потомками смешанных браков, и проблема их этнической самоидентификации представляет не только научный, но и практический интерес. В Республике Алтай среди людей смешанного происхождения наиболее многочисленны метисы, рожденные в браках между тремя основными общностями: русскими, алтайцами, казахами. Русские являются этническим большинством — 56,6%, алтайцы, титульный этнос республики, составляют 33,9%, казахи, наиболее многочисленная, компактно проживающая диаспора, — 6,2% [5].

В межнациональных браках преобладают русско-алтайские браки, на их долю в 2012 г. приходилось более 70% смешанных браков [6]. Можно считать, что основная масса метисов — выходцы

из русско-алтайских семей. Объектом исследования стала именно эта группа метисов, которой присущи некоторые особенные черты, обусловленные рядом обстоятельств:

- данная группа довольно многочисленна и поэтому ее присутствие заметно отражается на жизнедеятельности регионального сообщества, в частности влияет на межнациональные отношения, усиливая их толерантность;
- имеет место стандартность ситуации, в которой контактируют «большой» и «малый» этносы, в результате такого контакта, как правило, этническая самоидентификация происходит в пользу более многочисленного этноса, немногочисленный народ подвергается ассимиляции, в которой существенную роль играют метисные потомки;
- титульный статус обоих родительских этносов вносит коррективы в этническую самоидентификацию русско-алтайских метисов, усиливает альтернативность их выбора и обычное правило примыкания метисов к «большому» этносу действует не столь неотвратно;
- происходит межрасовое смешение европеоидов и монголоидов, чьи потомки становятся носителями признаков обеих рас и их внешность, физический облик становятся значимым фактором самоидентификации метисов;
- характерная особенность межнациональных браков в том, что взаимодействуют этносы с различной этносоциальной структурой: русские выступают в статусе нации, в которой стерты родовые и этнотерриториальные различия. Алтайцы являются этнической общностью, в которой сохраняются архаичные черты традиционного общества, а именно родовая структура.

Родовая структура является древнейшим наследием алтайского этноса, четко присутствует в его этническом самосознании и не может не влиять на этнический выбор потомков в русско-алтайских семьях. Изучению этого вопроса и посвящена данная статья.

Род — кровнородственная община, сохраняется у алтайцев, коренных жителей Республики Алтай, до настоящего времени и играет существенную роль в жизнедеятельности этноса. К примеру, в социальной сфере семейно-брачные отношения до сих пор регулируются родовой экзогамией. В политической сфере родовые общины оформлены в общественную структуру — зайсанат. Каждый род имеет своего зайсана, родового старшину, которого выбирают всем родом. Зайсаны объединены в Тӧс-тӧргӧӧ — общественный совет, осуществляющий представительные

и совещательные функции в общественно-политической структуре республики.

Еще большее значение род имеет в этнокультурной, духовной сфере, в которой воспринимается как один из важнейших критериев принадлежности к этносу. Наличие родовой структуры влияет на этническое самосознание алтайцев, придавая ему многослойный характер. Самоидентификация алтайца происходит по линии индивид — семья (биле) — клан (ук) — род (сӧок, сеок) — этнос (калык). Каждый человек вписан в родовую структуру и принадлежит по происхождению к определенному роду. Родовая принадлежность алтайца определяется исключительно по отцовской линии. По линии отца все родственники считаются единокровными, они братья и сестры, имеют значение только степень родства и возраст человека. По линии матери все родственники, как принадлежащие к другому роду, имеют иной статус: «та́ай», они дяди и тети. Даже родные бабушка и дедушка по линии матери имеют статус «та́ай»: «тайна́» — «та́ай-эне» («эне» — мать), «та́адак» — «тай-ада» («ада» — отец).

Принадлежность к роду накладывает определенные обязательства и ограничения на человека, поэтому до сих пор в ритуале знакомства в алтайской традиции обязательна фиксация родовой принадлежности. Вторым вопросом, следующим после приветствия, является традиционный вопрос о принадлежности к роду (сеоку): «Кандый сеок?», «Сеегин не?» («Из какого рода?»). Ответ на вопрос сразу выстраивает систему взаимоотношений между действующими лицами. Даже в обыденной жизни родовая принадлежность выполняет свою консолидирующую функцию, создает эффект общности происхождения. Для алтайца представитель его рода автоматически выделяется из других соплеменников, становится ближе, роднее, он «брат» («карындаш») или «сестра» («э́е», «сыйын»).

Социальные нормы, принятые в родовом строе, в обновленном виде сохраняют свое значение в настоящее время. Например, женщина переходит в дом мужа, при замужестве берет его фамилию, вступает в сложные внутриклановые и внутриродовые отношения, наделяется определенными правами и ограничениями, которые меняются в зависимости от ее возраста, а в прошлом и от ее статуса жены или вдовы. Иерархия родов в целом, их внутренняя структура и предписанная система взаимоотношений до сих пор достаточно четко фиксируется исторической памятью. Так, эндогамный запрет существует на браки между кыпчаками и мундусами как близкородственными родами. Родственниками кыпчаков признаются

кержилы, а кыпчаки и тодоши находятся в статусе сватов.

Родовую принадлежность следует рассматривать как наиболее глубинный, константный элемент этнического самосознания. Представление о роде как атрибуте этнической идентификации относится к древнейшим пластам этносоциального сознания, является устойчивым архетипом его структуры, древнейшим сущностным символом этноса, не потерявшим своего значения до сих пор. Данное обстоятельство подтверждается нашим исследованием факторов, определяющих этническую идентификацию метисов алтайско-русского происхождения.

Для выяснения роли родовой принадлежности как фактора этнической самоидентификации метисов изучались метисы первого поколения, т.е. те, чьими родителями были этнические алтайцы и русские, носители этнического самосознания. Таковых оказалось 151 человек. Метисы первого поколения рассматриваются как своеобразный индикатор патрилинейного родового сознания алтайцев, устойчивости представления о роде как признака принадлежности к этносу. В этнопсихологических установках изучаемой группы отчетливо проявились три модели самоидентификации:

- моноэтническая модель, в которой метисы примыкают к одному из родительских этносов — либо к алтайцам, либо к русским (144 человек, более 75%);
- самоопределение в качестве «метисов». В этой модели люди смешанного происхождения воспринимают себя как особую общность и национальную принадлежность определяют как «метис» (почти 17%);
- не определившиеся с национальной принадлежностью. Эта модель характеризуется тем, что потомки смешанных браков по тем или иным причинам оставляют открытым вопрос о своей национальности (около 8%).

В доминирующей моноэтнической модели идентифицировали себя в качестве алтайцев 67%, русских — 33%. Дальнейшему анализу подверглась группа метисов, идентифицировавшая себя в качестве алтайцев, как возможные носители алтайской идентичности. В этой группе более 60% метисов идентифицировали себя по национальности отца, а 39% самоопределились по национальности матери-алтайки. У них определяющим фактором самоидентификации была национальность отца.

Интерес представляет часть метисов-алтайцев, чьи отцы были алтайцами, так как родовая принадлежность алтайцев носит исключительно патрилинейный характер. Выбор национальности должен у них коррелировать с соотношением себя к роду родителя, это предположение подтвердилось

в ходе исследования: в данной группе 89% метисов отнесли себя к алтайцам, причем 95% идентифицировали себя по родовой принадлежности отца. Еще более показательна этническая самоидентификация метисов по родовой принадлежности у мужчин и женщин этой группы: более 93% мужчин и 80% женщин указали свою родовую принадлежность. Таким образом, родовая самоидентификация по линии отца является обязательным атрибутом этнической самоидентификации у абсолютного большинства метисов-алтайцев и закреплена в этническом самосознании метисов-мужчин, как и следовало ожидать, в большей степени, чем у женщин.

Об устойчивости представления о родовой принадлежности как атрибута этнического самосознания в восприятии метисов свидетельствует и тот факт, что метисы-алтайцы, принявшие национальность матери, приписывают себе и ее родовую принадлежность: так поступили 41% метисов данной группы, в том числе 33% женщин и 63% мужчин. В этнически однородных семьях проблема выбора рода не стоит, дети наследуют родовую принадлежность только отца и выбор ими материнского рода исключается. Правило патрилинейности рода изменить невозможно.

Устойчивость представления о роде как факторе самоидентификации алтайцев проявляется даже у метисов, не отнесших себя к алтайцам, но имеющих отца-алтайца. Так, по родовой принадлежности отца в группах «метисы» и «не определившиеся» соответственно идентифицировали себя 50% и 33% метисов. Даже среди «метисов», имеющих русского отца, 12% сочли возможным указать свой род.

Многослойность этнического самосознания алтайцев, в котором родовая принадлежность является обязательным фактором этноидентичности, распространяется на их метисных потомков. При этом соблюдается правило патрилинейности рода, но имеет место и отклонение от него, которое можно трактовать как свидетельство притягательности родовой принадлежности как составляющей этнического самосознания, дающей чувство общности с этносом.

Изучение родовой принадлежности как фактора этнической идентичности метисов является частью более широкого исследования их этнического самосознания, проводившегося качественными методами. Приведенные в статье количественные параметры выявляют только тенденции в этнической самоидентификации алтайско-русского метисного населения Республики Алтай, маркируют устойчивые стереотипы в этническом самосознании алтайцев, имеющие существенное влияние на этнический выбор их метисных потомков.

Список литературы

1. Хотинец В.Ю. Этническое самосознание. СПб.: Алетейя, 2000.
2. Объявления. Знакомства // Постскрипtum. 2006. № 20 (620).
3. Объявления. Знакомства // Постскрипtum. 2006. № 22 (622).
4. Окончательные итоги Всероссийской переписи населения 2010 г. URL: http://www.perepis-2010.ru/results_of_the_census/results-inform.php/ (дата обращения: 14.02.2014).
5. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Алтай. URL: <http://statra.gks.ru/VPN2010/2010/Forms/AllItems.aspx> (дата обращения: 14.02.2014).
6. Материалы отделов ЗАГС Республики Алтай. Записи актов о заключении брака по отделам ЗАГС МО за 2012 г. // Комитет по делам ЗАГС Республики Алтай.

References

1. Khotinets V.Yu. *Etnicheskoe samosoznanie* [Ethnic identity]. St. Petersburg, Aleteya Publ., 2000. 240 p.
2. Ob»yavleniya. Znakomstva [Meet]. *Postskriptum* [Postscript]. 2006, I. 20 (620).
3. Ob»yavleniya. Znakomstva [Meet]. *Postskriptum* [Postscript]. 2006, I. 22 (622).
4. *Okonchatel'nye itogi Vserossiyskoy perepisi naseleniya 2010 g.* [The final results of the census of 2010]. Available at: <http://statra.gks.ru/VPN2010/2010/Forms/AllItems.aspx>.
5. *Territorial'nyy organ Federal'noy sluzhby gosudarstvennoy statistiki po Respublike Altay* [The territorial body of the Federal State Statistics Service of the Republic of Altai]. Available at: <http://statra.gks.ru/VPN2010/2010/Forms/AllItems.aspx>.
6. Materialy otdelov ZAGS Respubliki Altay. Zapisi aktov o zaklyuchenii braka po otdelam ZAGS MO za 2012 g. [Materials Registry Office of the Republic of Altai. Vital records of marriage registry office of Defense for 2012]. *Komitet po delam ZAGS Respubliki Altay* [Committee for the registrar of the Altai Republic].

Правила по комплектности рукописей и их оформлению для журнала «Уровень жизни населения регионов России»

Общими критериями материалов, принимаемых для публикации в журнале «Уровень жизни населения регионов России», являются актуальность, новизна материала и его ценность в теоретическом и/или прикладном аспектах.

Статья должна быть оригинальной, ранее не опубликованной, не нарушающей авторских прав третьих лиц. Текст статьи должен сопровождаться иллюстративными материалами (таблицы, схемы, графики, диаграммы и т.д.). **Объем статьи 0,5–1,0 п.л.**

Аннотация

Аннотация должна обрисовывать общую направленность статьи и формулировать ее основные результаты. В аннотации следует использовать основные ключевые понятия, относящиеся к представляемой статье, имея в виду, что большинство современных информационных систем осуществляют контекстный поиск только по названиям и аннотациям научных публикаций. Объем аннотации **250–400** слов.

Структура аннотации

В аннотации, согласно требованиям ВАК, нужно отразить следующие элементы:

- «**Объект**»;
- «**Предмет**» (если в статье есть эмпирические исследования, указывается «Предмет», затем — два подзаголовка: «**Теоретическая сторона предмета**», «**Эмпирическая сторона предмета**»);
- «**Цель**»;
- «**Основные теоретические положения статьи**», или «**Основные теоретические и эмпирические положения статьи**».

Структура статьи

Статья должна быть разбита на разделы, а при необходимости — подразделы и более мелкие структурные единицы, имеющие многоуровневую (при наличии подразделов) нумерацию. Первым разделом статьи должно быть введение. В нем рекомендуется четко обрисовать объект исследования и привести краткий обзор опубликованных по данной теме работ (3–4 ссылки на литературу 2005–2014 гг.). Если статья имеет большой объем,

во введении следует ознакомить читателя с ее структурой.

Требования к оформлению статьи

Текст статьи набирается в текстовом редакторе Microsoft Word, записывается с расширением .doc, docx, или rtf. Название файла должно соответствовать фамилии автора и названию статьи.

Статья должна содержать следующие элементы:

- **УДК** — универсальная десятичная система классификации информации и картотек.
- **Блок 1 — на русском языке:** Ф.И.О. автора(-ов) (полностью); название статьи; аннотация; ключевые слова (5–7 слов) или словосочетания, разделенные точкой с запятой).
- **Блок 2 — на английском языке:** информация блока 1 в той же последовательности.
- **Блок 3 — данные об авторах на русском языке:** фамилия, имя, отчество полностью, должность, ученая степень, ученое звание; адресные данные автора(-ов); организация(-и), электронная почта всех или одного автора.
- **Блок 4** — информация блока 3 в той же последовательности **на английском языке**.
- **Блок 5** — полный текст статьи на русском языке с употреблением буквы е (шрифт основного текста Times New Roman, размер основного текста — 12 пт, поля: верхнее и нижнее — 2 см, правое и левое — 3 см, межстрочный интервал — полуторный; отступ первой строки 1,25, выравнивание текста — по ширине; ссылки на формулы даются в круглых скобках; формулы набираются в редакторе формул; рисунки — средствами Word; растровые иллюстрации представляются отдельными файлами в формате .jpg с разрешением не менее 300 dpi).
- **Блок 6** — **список литературы на русском языке**. Название «Литература». Списки литературы оформляются по алфавиту в соответствии с библиографическими требованиями (ГОСТ Р 7.05-2008 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления») в едином

формате, установленном РУНЭБ. Отсылки к списку в основном тексте даются в квадратных скобках, где указывается фамилия автора (из списка литературы), год издания, номер источника по списку литературы, страница.

- Пример отсылки к списку литературы в основном тексте статьи: [Иванов, 2014, 3, с. 25].
- На все источники литературы должны быть ссылки в тексте работы.
- Список литературы должен состоять не менее чем из 15 источников с обязательным цитированием зарубежных авторов в объеме не менее 10%.
- **Блок 7 — транслитерированный список литературы** (название «References»).

Пример транслитерации источника:

9. Losev, A.F. Istorija antichnoy estetiki. Posledniye veka. Kniga 2. M.: Folio, 2000, pp. 124–128.

Для выделения в тексте допустимо **полужирное** и *курсивное* написание. Примеры рекомендуется выделять курсивом, новые термины и понятия — полужирным шрифтом.

Не рекомендуется использовать

такие выделения, как ПРОПИСНЫЕ БУКВЫ, р а з р ы д к а через пробел и подчеркивание; подстрочные ссылки.

Перечень дополнительных материалов, прилагаемых к статье

В связи с тем что публикуемая статья получает международный индекс научного цитирования DOI, необходимо представить данные для заключения договора с издательством ИНФРА-М на публикацию статьи в форматах doc, docx (фамилия, имя, отчество, дата рождения, паспортные данные (серия, номер, кем и когда выдан, код

подразделения); адрес регистрации с почтовым индексом; ИНН, номер страхового свидетельства пенсионного страхования; адрес электронной почты (e-mail) для переписки; контактный телефон (мобильный); название статьи).

Прочие условия публикации

Редакция оставляет за собой право тематического отбора и редактирования материалов. Мнения авторов, изложенные в статьях, необязательно совпадают с мнением редакции. Поступившие в редакцию рукописи не возвращаются.

Авторы несут ответственность за содержание статей, сам факт их публикации, а также за ущерб, причиненный третьим лицам, если выяснится, что в процессе публикации статьи были нарушены чьи-либо права или общепринятые нормы научной этики.

Автору может быть отказано в публикации, если:

- его статья не оформлена в соответствии с данными правилами;
- автор отказался от доработки статьи согласно требованиям редакционной коллегии и рецензента;
- автор не выполнил в срок конструктивные замечания рецензента;
- текст статьи содержит более 10% заимствований.

Окончательное решение о публикации материала принимает редакционная коллегия.

Адрес редакции: 105043 г. Москва, ул. 4-я Парковая, д. 29

Телефон редакции: 8-499-164-97-61

E-mail для авторов: nsmalikov@yandex.ru