

«УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ» научно-практический журнал

ЛИЧНОСТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

ПЕРСОНАЛИСТСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ, ОРИЕНТИРОВАННЫЕ НА ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Арзамасцев А.А.	Персонализм и персоналистика. Теория и практика взаимоблагополучия личности и общества.....	4
Макарова О.В.	Социально-экономическая эффективность персоналистских процессов и структур.....	12
Моксина С.А.	Профориентация и персонафикация личности	18
Тарасова Е.А.	Персонобучение как ключевой процесс персонализации личности	24
Татаринцева Н.В.	Персоналистская занятость как новый этап работы с человеческими ресурсами	29
Кремер Х.Х. Сидякина А.Н.	Персоналистские технологии подготовки и занятости высококвалифицированных рабочих. Первому опыту персонобучения – 20 лет.....	34
Есакова И.Ю.	Управление персонализацией работников на предприятии как кадровая структура нового поколения	38
Арзамасцев А.А.	Персоналистские аспекты долгожительства	44
Прохорова Е.И.	Персонализация личности как система индивидуализации здорового образа жизни.....	51
Заболотная И.В.	Персоналистские технологии в дошкольном образовательном учреждении	57

ВОПРОСЫ ТЕОРИИ

Крылова Е.Б.	Анализ существующих подходов к измерению качества жизни человека	62
Симакина М.А. Богомолова Т.Ю.	Исследования экономической мобильности населения и социально- экономическая политика государства: анализ американского опыта	68

ОПЫТ РЕГИОНОВ

Гудз Д.Ю. Лапин А.Е. Кальнова О.Н.	Уровень жизни, бедность и социально-экономическая дифференциация населения (на примере Ульяновской области)	79
Макеева В.А. Заусаев В.К.	Проблемы и механизмы повышения доступности жилья в Хабаровском крае.....	85
Шарко Е.Е. Сафронов М.Г.		
Щукина Н.П. Никитина Б.А.	Анализ сложившихся практик диалога министерства с гражданским обществом.....	92

ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ

Буданова Е.И.		101
Медведев В.Р.	Психофизиологический статус военнослужащих-контрактников	
Цуроев Т.С.		
Рогожникова Ю.С.	Анализ российской практики оплаты труда в проектно-исследовательских организациях.....	106
Шелест А.С.	Особенности и перспективы развития заемного труда в России.....	109
Яйтакова А.В.	Репродуктивное поведение населения как фактор формирования демографических тенденций в социокультурном пространстве региона (на примере Республики Алтай)	117

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

**Издательский отдел ОАО «ВЦУЖ» осуществляет размещение рекламных
и рекламно-информационных материалов в журнале**

«Уровень жизни населения регионов России»

телефон издательского отдела:

8 (499) 164-97-44, 164-97-61

Реклама на 2, 3, 4-й полосах обложки:

полноцветная печать -

<i>полоса 203x290 мм (А4)</i>	<i>- 10 тыс. рублей;</i>
<i>вставка (4 полосы)</i>	<i>- 20 тыс. рублей;</i>
<i>рекламно-информационный блок (8 полос)</i>	<i>- 30 тыс. рублей.</i>

черно-белая печать –

<i>текстовый блок, 1 полоса</i>	<i>- 5 тыс. рублей;</i>
<i>1/2 полосы</i>	<i>- 4 тыс. рублей;</i>
<i>меньше 1/2 полосы</i>	<i>- 3 тыс. рублей.</i>

Уважаемые читатели!

Предлагаем вашему вниманию выпуск журнала, посвященный личностному потенциалу и повышению качества жизни. Выражаю особую благодарность директору Подмосковского филиала АНО ВПО «Российская Академия предпринимательства», к.пед.н. **Арзамасцеву Анатолию Александровичу** за помощь в подготовке номера.

Во многих странах идет пересмотр, как принципов, так и методов социальной работы. Но нет каких-либо прикладных технологий, которые помогли бы личности и обществу достичь взаимного благополучия в равной мере. В мире внимательно изучают различные подходы и, на наш взгляд, они наиболее полно воплощаются в персоналистском направлении.

В рубрике журнала «Персоналистские технологии, ориентированные на повышение качества жизни населения» представлены статьи авторов Подмосковского филиала АНО ВПО «Российская Академия предпринимательства»: директора, к.пед.н. **Арзамасцева А.А.**, заместителя директора и аспирантки **Макаровой О.В.**, заведующей кафедрой «Экономика и управление», к.э.н. **Моксиной С.А.**, заместителя директора, заведующей отделом персонобучения, к.э.н. **Тарасовой Е.А.**, студентки **Прохоровой Е.И.**, а также директора Ногинского центра занятости населения, к.пед.н. **Татаринцевой Н.В.**, директора Воскресенского центра занятости населения **Сидякиной А.Н.**, к.пед.н. **Кремера Х.Х.**, начальника отдела персонала ООО «СтиС-Электросталь» **Есаковой И.Ю.**, директора муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 г. Жуковский **Заболотной И.В.**

Анализ существующих подходов к измерению качества жизни человека рассмотрены в статье заведующей кафедрой «Экономические и финансовые дисциплины» Московского гуманитарного университета, д.э.н., профессора **Крыловой Е.Б.** и старшего преподавателя кафедры «Статистика, маркетинг и бухгалтерский учет» Московского гуманитарного университета **Симакиной М.А.**

В статье заведующей отделом социальных проблем Института экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения РАН, к.соц.н. **Богомоловой Т.Ю.** исследован американский опыт экономической мобильности населения и социально-экономическая политика государства.

В рубрике «Опыт регионов» опубликованы статьи авторских коллективов:

- Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области: руководителя **Гудза Д.Ю.** и специалиста – эксперта отдела статистики населения, здравоохранения и обследований домашних хозяйств **Кальновой О.Н.**; ФГБОУ ВПО «Ульяновский государственный университет»: заведующего кафедрой «Экономический анализ и государственное управление», д.э.н., профессора **Лапина А.Е.** и студентки **Макеевой В.А.**;

- ФАУ «Дальневосточный научно-исследовательский институт рынка»: директора, д.э.н., профессора **Заусаева В.К.**, заместителя директора по науке, к.э.н. **Шарко Е.Е.** и ведущего экономиста **Сафронова М.Г.**;

- ФГБОУ ВПО «Самарский государственный университет»: заведующей кафедрой «Социология социальной сферы и демографии», д.соц.н., профессора **Щукиной Н.П.** и доцента той же кафедры, к.соц.н. **Никитиной Б.А.**

В рубрику «Публикации соискателей ученых степеней» включены работы: заместителя начальника отдела, к.мед.н., доцента **Будановой Е.И.** и ведущего научного сотрудника, к.мед.н., доцента, заслуженного врача РФ **Медведева В.Р.** Научно-исследовательского испытательного центра (войсковой медицины, военно-медицинской техники и фармации) Научно-исследовательского испытательного института (военной медицины) Военно-медицинской академии им. С.М. Кирова, начальника медицинской службы Московского военного института радиотехники Космических войск **Цуроева Т.С.**; главного специалиста по труду и заработной плате ОАО «Росжелдорпроект», аспирантки кафедры «Экономика труда и персонала» МГУ им. М.В. Ломоносова **Рогожниковой Ю.С.**; аспиранта кафедры «Экономика труда и персонала» МГУ им. М.В. Ломоносова **Шелеста А.С.**; ведущего специалиста Министерства труда и социального развития Республики Алтай, аспирантки ФБОУ ВПО «Горно-Алтайский государственный университет» **Яйтаковой А.В.**

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

ПЕРСОНАЛИЗМ И ПЕРСОНАЛИСТИКА.

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ВЗАИМОБЛАГОПОЛУЧИЯ ЛИЧНОСТИ И ОБЩЕСТВА

Арзамасцев А.А.

Во многих странах идет пересмотр, как принципов, так и методов социальной работы. Но нет каких-либо прикладных технологий, которые помогли бы личности и обществу достичь взаимного благополучия в равной мере. В мире внимательно изучают различные подходы. На наш взгляд, они наиболее полно воплощаются в персоналистском направлении.

Ключевые слова: персоналистика, благополучие, персоне, здоровье, эффективность.

*Кто не применяет новых средств,
должен ждать новых бед.*
Френсис Бэкон

Начало третьего тысячелетия ознаменовалось бурными технологическими, геополитическими и социальными сдвигами. В разных странах они проходили неодинаково, но общая тенденция наступления высоких технологий, а с ними и интеллектуальных ресурсов в виде программных продуктов, является доминирующей, то есть происходит замена движущих социально-экономических сил с материальных на нематериальные.

Доля знаний в ВВП развитых стран в начале века составляла примерно 60%. На первые места в иерархии общественных потребностей выходят образование, наука, здоровый образ жизни, досуг и бытовой комфорт. Изменяются требования к человеческому ресурсу: уже мало быть образованным и квалифицированным, необходимо быть здоровым и социально лояльным. А значит, и производство, и социальное устройство в принципе должны поворачиваться в сторону этого «ветра».

Во многих странах идет пересмотр, как принципов, так и методов социальной политики. Но все они (методы) вращаются вокруг двух основных составляющих общественного развития: экономической эффективности и социальной справедливости. В настоящее время, зачастую, ради первого социальная справедливость отходит на второй план или, наоборот, гипертрофируется, показывая, что государство якобы интересуется только справедливостью в обществе.

В России на рубеже тысячелетий наблюдалась тенденция снижения расходов государства

на социальные нужды и попытка переложить эти заботы на плечи предприятий и организаций.

Поиск пропорций расходов государства и предприятий на эти нужды и какой-то единой социальной формулы не приносит результатов. Каждая страна строит свою политику в зависимости от степени богатства и социального разума. Рубеж тысячелетий ознаменовался демонтажом концепции «государства благоденствия» при наступлении модели «социального рыночного хозяйства». Но прежняя доминанта экономической эффективности заставляет искать последнюю везде, где можно, не забывая, правда, и о человеческом ресурсе, но как бы присматриваясь к нему, и, отметим, с каждым годом все пристальней.

Суть человеческого развития в том, чтобы люди имели возможность вести тот образ жизни, который они хотят избрать в соответствии со своими способностями, и обеспечить им средства и возможности для такого выбора. Варианты выбора увеличиваются по мере расширения возможностей человека через процессы развития, и эти возможности вкупе со способностями потенциально высокоэффективны, так как изначально исходят из интересов человека и его индивидуальности¹.

Доклады ООН обозначают кардинальные пути достижения индивидуального благополучия. Долгая и здоровая жизнь, обладание знаниями, доступ к ресурсам, нужным для достойной жизни, и участие в жизни общества – это и есть истинная цель развития – благополучие человека, а экономический рост – лишь средство достижения цели.

Цели, о которых мы говорили выше, наглядно

¹ Доклад о развитии человека 2004 г. – С. 49.

свидетельствуют о крутом повороте в приоритетах мировой социальной экономики.

При всей привлекательности материалистической и идеалистической философии, нет объяснений и доказательств четкой и стройной организации мира как с той, так и с другой точки зрения. По мере познания мира мы все больше и больше убеждаемся, что связи в отдельных объектах и субъектах подчиняются одним и тем же законам, подтверждая гипотезу о единой организации нашей материи и нашего бытия.

Единство мира, материи и сознания, безусловно, но принципы этого единства еще до конца не раскрыты, так как не раскрыты **источники** материи, и бытия, и сознания. Единственный факт, который можно считать бесспорным, что выразителем, исследователем, реализатором и потребителем наличных материальных и идеальных направлений является человек. Исследования его как природного и общественного феномена не прекращались ни на минуту, но фокусирование на его комфортном существовании в обществе явно не адекватно его наличию в этом мире и как организма, «созданного по образу и подобию», и как объекта материалистического «блага». Провозглашаемая социалистическая доктрина «Все для блага человека» – лишь призыв, не подтвержденный деяниями, как и теории, идеалистические. Человек как центр высокоорганизуемой материи, так и остался на обочине заботы общества. Как личность, как ее реализованная стадия – персона, он является грандиозным социально-экономическим ресурсом, оставаясь таковым до сих пор, поскольку равновеликий баланс «человек – общество» не является подлинным центром какой-либо прикладной философии. Абстрагируясь от основных направлений философии, следует обратить полноценное внимание не только на первичность возникновения мира, но и на само существование мира, которое сегодня полностью зависит и от благополучного существования человека. Признание человеческой особи как высокоразвитой в высшей степени личности, персоны (реализованной личности) и подчинение всего воспитанию такой персоны – есть **персонализация**.

Может быть, самая «сквозная» тема философии – свобода воли – пересекается с другой извечной темой – достижение земного благополучия, в том числе через реализацию личности.

Свобода выбора, несмотря на относительную ограниченность – между чем и чем выбирать,

– является детерминирующей составляющей и точкой отсчета материального направления благополучия. Человек появился на свете с определенными задачами смыслового существования, выраженными в заложенных в человеке способностях, задатках, качествах и физических возможностях. И смысл жизни – реализовать эти задатки ради своего и общественного благополучия. **Личное благополучие** – это состоявшаяся реализованная личность в высшем ее значении – **Персоны**. Но необходимым условием благополучия личности – как следствие и как причина – является благополучное общество. В персоналистике это равнозначные составляющие равенства «Личность – Общество». Но, выражаясь легкоатлетическим термином бегунов «грудь впереди» – персона. Ее благополучие неотделимо от благополучия общества – пока недостижимая мечта любого общества.

Персоналистического направления как равнозависимой модели (личность и общество) не разрабатывалось – всегда кто-то был во главе, а такого как в концепции данного труда, где во главе угла реализация личности на основе реализации способностей (как исходное) и реализация общества (как следствие) – практически не было. Несмотря на достаточно большое количество гуманистических философских течений, тем не менее, собственно представителей персоналистского направления можно пересчитать по пальцам (Э. Мунье, Н. Бердяев).

Одним из основоположников персонализма считается Эмманюэль Мунье (1905–1950 гг.). В своих произведениях «Манифест персонализма» (1936 г.), «Что такое персонализм?» (1946 г.), «Персонализм» (1949 г.) Э. Мунье называл «персоналистскими» любое учение и любую цивилизацию, утверждающие примат человеческой личности по отношению к материальной необходимости и системам коллективности, лежащим в ее основании.

Персона с латинского переводится как «личность». Н. Бердяев сказал, что персона – это личность, чье творчество влияет на судьбы общества. Изучение личности было всегда и, видимо, будет тоже всегда, и процесс этот динамичный, поскольку связан с человеком, с его чаяниями, развитием, благоденствием. В разные эпохи использовали разные подходы, однако обобщая их, можно сказать, что это развитие личности ассоциируется с понятием «счастье», как объект желаний субъекта, и «эффективностью» субъек-

та, то есть полезностью личности для общества. Но, как ни странно, эти вполне понятные положения ни теоретически, ни, тем более, практически не были объединены в одну взаимозависимую, взаиморавную, взаимодействующую парадигму, пригодную для практического применения: «благополучный человек – благополучное общество». Есть только посылы, своеобразные лозунги: «Все для человека, все на благо человека», «Труд на благо общества», «От каждого по способностям, каждому по потребностям» (или «по труду»). Но почти всегда при практическом воплощении какого-нибудь «изма» на авансцену выходила или частнособственническая, или общественная мораль с обязательным экономическим выражением в виде капиталистического, социалистического или рыночного ведения всей социально-хозяйственной жизни. И снова провозглашенная личность в выражении легкоатлетов-бегунов оставалась на «грудь сзади». Общественно-социальное устройство не может существовать без экономики. Поэтому, где есть сосредоточение активных индивидов (а это, прежде всего, в экономике), будет всегда осуществляться их давление с приоритетом насущных материальных выгод перед благом отдельных личностей. Поэтому и не существует личностного обобщенного сопротивления, не существует личностной идеологии в равновесии с общественной, всегда в предыдущих формациях в личностном подходе – «грудь сзади».

Человек, как все живое и неживое на планете, – уникальное и «по природе» единственное явление, ни на кого и ни на что не похожее. Мы все разные, и мы можем быть идентифицированы по отпечаткам пальцев, глазам, ушам, волосам, ДНК и т. д. Здесь мы **индивидуумы – субъекты физической неповторимости**. В процессе жизни мы получаем устойчивые социальные установки в виде знаний, убеждений, воспитания, принципов, стиля поведения, профессиональных навыков. Мы становимся **личностями – субъектами социальной неповторимости**. Мы появились на свет с определенной задачей, выраженной в наших способностях и возможностях. И смысл жизни – реализовать эти способности и возможности ради выполнения этой задачи, своего благополучия и благополучия той страны, в которой мы имели честь появиться. **Персона – это реализованная личность. Персона – высшая**

стадия личности. Но для того, чтобы реализоваться, надо выявить и узнать свои индивидуальные, данные и приобретенные качества. **Процесс выявления всех значимых индивидуальных способностей и качеств человека называется персонафикацией**. А процесс реализации персонафицированных качеств называется **персонализацией**. Пока не существующий общественно-экономический строй с идеологией персонализации личности и соответствующие персонинституты можно назвать **персонализмом**. Практическое воплощение, практические принципы, механизмы, структуры, методологии – есть **Персоналистика**.

Прежнюю трактовку вышеозначенных понятий мы уточняем с точки зрения современного подхода к реализации личности – достижение ею благополучия с учетом персоналистских исследований российских и зарубежных ученых. Та трактовка персонализации, которую мы предлагаем, предусматривает равновеликую взаимосвязь благополучия персоны (как следствие и как причина) и благополучия социума персоны с приоритетом персоны – в чем кардинальное отличие от всех «измов». В истории человечества еще не было персонализма как исполненной идеологии, как системной персонализации и системной структурной постоянной персонафикации личности, так и перманентной персоналистики.

Итак, персонализм – общественный строй, направленный на создание благополучного общества через реализацию человеческого ресурса.

Благополучие личности и общества. Что можно считать благополучием? На разных этапах развития общества наблюдались различные подходы и требования, но у людей благополучие всегда ассоциировалось со счастьем. Счастье у каждого свое. Все исследователи, понимая это неоспоримое положение, искали обобщающие модели, хотя бы теоретические. Сегодня поиск счастья становится приоритетным занятием человечества. Ученые в разных странах пытаются вывести «формулу счастья». Например, модель «Экономика счастья» англичанина Андре Освальда представляет следующую формулу счастья: работа + семья + здоровье = человеческое счастье. А. Освальд говорит о том, что если есть работа, семья и здоровье – то это и есть человеческое счастье. Другой ученый, француз Кетс Де Врис в своем «Уравнении счастья»², взяв за основу китайскую поговорку «если есть что

² Кетс де Врис М. Уравнение счастья. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 144 с.

делать, кого любить, на что надеяться», – прибавил «хорошее настроение, удовлетворение от работы, привязанность, темперамент». Ученый считал также, что «счастье не зависит от уровня доходов и связано с социумом и образованием». Зигмунд Фрейд – «основа физического здоровья (по его мнению, в нем счастье) – возможность любить и возможность работать». А Эйнштейн даже придумал формулу успеха (многие реализованные люди успех и счастье воспринимают как синонимы): $A = X + Y + Z$, где A – успех, X – работа, Y – игра, Z – молчание.

Можно приводить еще немало субъективных «формул», но тенденцию можно проследить, начиная с Аристотеля: «Счастья можно достичь, если вести размеренный образ жизни и **заниматься тем, что более всего вам подходит**».

Практически везде есть понятия: работа, здоровье, любовь и социальный статус (в том числе и семья).

Но если мы попробуем взять на «примерку» хотя бы близкую к обобщению «модель А. Освальда» к нашей российской жизни, мы увидим, что она будет не совсем в пору (например, даже если есть работа и семья, и здоровье, вряд ли это прибавит нам счастья и благополучия). Пока мы как рабочую гипотезу выскажем, что благополучие есть дополнение (инфраструктура) счастья. У нас должна быть не просто работа, а **любимая работа**. Если есть такая работа, то аксиоматично, да и многими примерами (в том числе исследованиями Института геронтологии Украины) доказано, что в этом случае професси-

ональное и физическое долгожительство имеет место в подавляющей статистике, а если есть любимая работа и хорошее здоровье, то, как правило, социум, в том числе семья, гораздо чаще можно считать для личности благополучным и удобным.

То е. здесь эта конструкция детерминирована, причинна: любимая работа – хорошее здоровье – удобный и крепкий социум (рис 1).

Сегодня наступило время, когда необходимо разработать такие системы, которые были бы прикладными, воплощались на практике, где были бы одинаково «сильно» представлены интересы общества, человека, экономики. Цель таких систем – достижение благополучия человека как основы благополучия общества, то есть **состояния того желаемого субъектно-объектного баланса (личность – общество), в котором хотели бы жить все.**

Теоретически такой баланс более или менее представлен в трудах некоторых мыслителей – представителей философии «персонализма», хотя сами философы не считали свои труды готовой парадигмой и системой. Поэтому в связи с отсутствием практических решений необходимы дальнейшие теоретические разработки персоналистских «балансов» и практических технологий для широкого применения.

Всеобъемлющих технологий не существует. Или, по крайней мере, мы их не знаем. Но поиск универсальных подходов будет продолжаться всегда. Пока не существует универсального закона (вернее, он пока не открыт) для описания

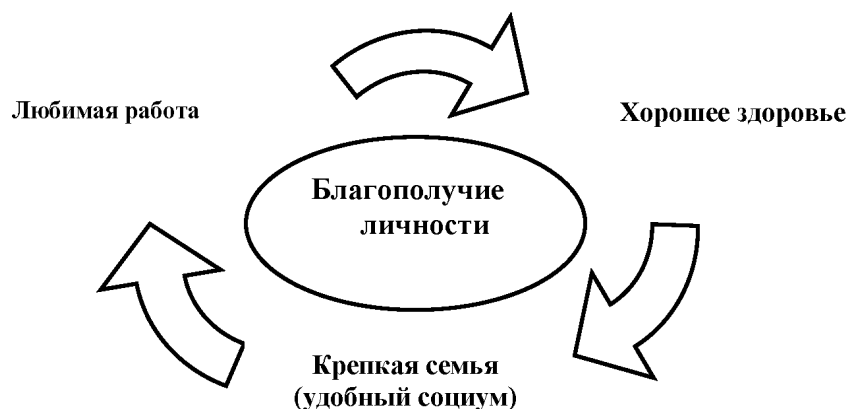


Рис. 1. Благополучие личности

сложных систем. Однако в биологической жизни есть много универсалий – принципов биоорганизаций, схожих с техническими, например, процессы, происходящие внутри клеток живых существ и в компьютерных сетях, схожи настолько, что кажется, что их создал кто-то один. Величайшее открытие – периодическая система Д.И. Менделеева – подтверждает возможную универсальность всех земных процессов. Но универсальность не в стандартизации, а в поиске единых корней, основ, закономерностей и следование им, а не вопреки им. Таблица Менделеева лишь приоткрывает двери универсализма внутреннего естественного мира. А внешний социальный мир, стремясь к поиску универсальных подходов, пока имеет только цель – всеобщее счастье. Поиск счастья – магистраль всего человечества, но эта благая дорога пока не ведет в рай, а зачастую, наоборот. Видимо, мы все забываем, что всеобщее счастье складывается из «счастьев» каждого из людей, и сегодняшние подходы, не учитывающие персональное развитие, не могут быть универсальной дорогой к всеобщему благополучию.

Сегодня все социально-экономические парадигмы напоминают старинную забаву – перетягивание каната, только у сегодняшнего «каната» много концов и все тянут в разные стороны. Но пока практический подход к организации экономсоциума один и представляет, прежде всего, материальные интересы – это экономика, экономические интересы и запросы, а вся социальная жизнь является как бы следствием, инфраструктурой, обслуживающей зачастую чуждую нам сферу. А человеку важнее его существование и существование благополучное, раз он появился в этом мире и должен находиться в согласии с ним. Вернее, этот мир должен быть инфраструктурой интересов людей или почти в равной степени важности интересов человека и экономики, где это «почти» на стороне человеческих интересов.

Предположим, что в сочетании «базис – надстройка» «базис» – это не экономика, а человек с его интересами, а экономика – «надстройка». Тогда диаметрально противоположная основа будет началом принципиально новой социально-экономической политики.

Экономические варианты парадигм не всегда позитивны, значит и их приоритетность отнюдь не однозначна. Экономика и человеческое сча-

стье – понятия не равнозначные. Мы забываем простую вещь, что эту самую экономику как раз делали сами люди для своего же блага, но в процессе создания в системе приоритетов «человек – экономика (общество)» произошел непланируемый сдвиг в сторону интересов собственно экономики, отодвинув самого производителя в так называемый «социум», который не всегда о своих членах заботится.

Но история трактует процесс развития однозначно. Движение вперед зависит не от наличия минеральных ресурсов, а от человеческих решений, открытий и изобретений, которые в данном контексте являются неисчерпаемыми ресурсами (в отличие от минеральных) и сегодня носят название «человеческие ресурсы». И поворот в сторону использования «человеческих ресурсов» и их воспроизводства очевиден и обоснован. И внимание к нему (ресурсу, человеку) должно быть однозначным – приоритетным, магистральным.

Благополучие человека – явление сугубо индивидуальное. Оно достижимо при условии удовлетворения желаний, возможностей и способностей. По сути, благополучная личность является наивысшей целью субъекта (самой личности) и объекта (общества). Реализованная личность (персона) уже изначально уникальна и обладает уникальным ресурсным потенциалом. **Персона** – это реализованная личность в единственном исполнении. Но этот процесс реализации должен идти по общим направлениям единой организации социума и мира.

Универсализм персонализации можно рассматривать в нескольких аспектах: как философию, как прикладные социальные технологии, причем во многих смежных областях – образовании, психологии, занятости, управлении персоналом, экономике труда, медицине, предпринимательстве, менеджменте, педагогике, профориентации, работе с одаренными людьми, талант-менеджменте, здоровом образе жизни, оптимизации управления за счет профессионализма, семейном институте за счет персональной характерной совместимости, социальном сообществе и социально-экономической формации. Синергических отношений великое множество, и если они будут входить в зону закона субъектно-объектных соответствий (см. далее в этом номере³), то социально-экономическая эффективность вырастает многократно.

³ Макарова О.В. Социально-экономическая эффективность персоналистских процессов и структур.

Как мы отмечали, практическим воплощением персонализации личности является прикладная наука «Персоналистика», обозначающая персоналистские процессы и структуры.

Выявленные в процессе персонафикации качества личности помогут их реализации. Как уже говорилось, этот процесс называется персонализацией личности. Конечной целью персонализации является благополучная персона. Весь путь достижения этой цели складывается по аналогии с «профцепочкой» в своеобразную «персонцепочку»:

Персонафикация – Персонобучение – Персонклиринг – Персонсовершенствование – Персона

В процессе *персонобучения* развиваются персональные качества и способности (о чем более подробно будет сказано далее в этом номере)⁴.

Персонклиринг – состояние личности, когда уже можно сказать, что профессионально, социально человек занимает свое место в обществе, обладая при этом хорошим здоровьем. Такой условной фигурой будет физически здоровый профессионал высочайшего класса, как правило, семейный или находящийся в удобном социуме, который его удовлетворяет, так как персонклиринг складывается из профклиринга, физического клиринга, социального клиринга. Становление соответствующих видов клиринга также происходит в ходе соответствующих «цепочек» (см. рис. 2). «Профцепочка» в этом ряду занимает важнейшее место. Это тот «архимедов» рычаг, который является стержнем всей теории и практики персоналистики. В то же время в «профцепочке» можно выделить основной компонент – профориентацию, то есть выбор профессии, и ему уделено значительное внимание.

Профессиональное персонобучение – квинтэссенция многих подходов индивидуального обучения. Это обучение проводится с учетом выявленных психофизиологических особенностей и постановкой конкретно достижимой клиринговой цели при использовании средств обучения, максимально приспособленных под персону и задачи, стоящие перед ней.

Профклиринг предусматривает рациональную занятость, то есть такую занятость, которая соответствует психофизиологическим особенностям человека, его способностям и профессиональному образованию. Профклиринг является

целью политики рациональной занятости и приносит наивысший экономический результат, так как предусматривает высочайшую личностную и социумную квалификацию. Профессионал высокого класса практически никогда не бывает длительно безработным: или он будет обязательно востребованным, или он сам станет источником собственной занятости – создателем нового дела или нового направления. Здесь может проявиться величайшая роль профклиринга в обществе, которая видится нам в том, что профессионалы суперкласса сами создают новые экономические возможности, так как именно они являются источником научно-технического новаторства и изобретательства. То есть основное внимание надо сосредоточить на становлении профессионалов, а не латать социально-экономические дыры искореженного непрофессионалами экономического хозяйства и социума. Но, видимо, это будет атрибутикой другого общества – персоналистского. Даже при достижении профклиринга высокую квалификацию необходимо поддерживать на протяжении всей профессиональной жизни работника. Результат «профцепочки» – профессионал высокого класса.

«Физиоцепочка» – это новое понятие, введенное нами и означающее здоровое состояние работника. В персоналистском понимании это – неотъемлемая часть персонализации, которая начинается с физиологической персонафикации – выявления всех психофизиологических особенностей организма и генетических слабостей: врожденных особенностей и предрасположенностей к тем или иным болезням. После физиоперсонафикации разрабатываются рекомендации по здоровому образу жизни на основе полученных персональных данных. Состояние, поддерживающее организм в благополучии, является *физическим клирингом*, его можно назвать ЗОЖ-клиринг. Но и здесь не заканчивается работа над здоровьем. Она должна постоянно совершенствоваться. Эти процессы сходны с тренинговыми действиями, например, спортсмена, постоянно поддерживающего тренировками спортивную форму. Итогом является устойчивое хорошее здоровье, которое является следствием не только ЗОЖ-клиринга, но и того, что любимая работа с ее постоянным творческим процессом создает ситуации поиска, который, в свою очередь, сам является мощным источником здоро-

⁴ Тарасова Е.А. Персонобучение как ключевой процесс персонализации личности.

вого психического и физического состояния.

«Социоцепочка» – еще одно понятие, которое мы считаем необходимым ввести. У личности есть не только врожденные профессиональные и физиологические особенности и способности, но и характерные, поведенческие, обладающие той или иной степенью адаптации к жизни в обществе: совместимость с людьми в процессе общения, жизни, работы и, конечно, семейной жизни. Эти черты являются основополагающими для общения. Но в процессе жизни личность приобретает и социализированные черты и установки благодаря воспитанию и образованию. Их учет также необходим в социальной персонализации.

На каком-то этапе, который, как планируется, совпадает с профессиональным и физическим клирингами, наступает период, когда человек достигает высшего состояния, когда имеется и высочайшая квалификация вкупе с любимой работой, и хорошее здоровье, и создана крепкая семья или есть спутник или удобный социум,

удовлетворяющий личность. Человек становится *реотантом* (реализовавшим свои способности), близким к состоянию «благополучия». Этот период и есть социоклиринг, а вкупе с ним персонклиринг, который опять же требует дальнейшего совершенствования – приобретения социального опыта, стабильных социальных положительных установок. В итоге – крепкая семья и устойчивое высокозначимое положение в социуме. Таким образом, по-нашему представлению, человек из личности превращается в персону – наивысший социально-экономический человеческий ресурс (рис. 2).

Поскольку персоналистика является собой практическое воплощение положений персонализации личности, необходимы исполнители, механизмы воплощения – структуры, призванные доказать персоналистские притязания на высокую эффективность.

В качестве одной из структур в первую очередь назовем **центр персонализации личности** города (района), который организует и координирует



Рис. 2. Персонцепочка

нирует всю работу по персонализации личности на соответствующей территории. Миссия центра персонализации личности (ЦПЛ) – оказание услуг по выявлению всех значимых качеств и способностей личности и организация консалтинга по всем направлениям реализации личности. ЦПЛ работает по таким направлениям, как профориентация, физио- и социоперсонафикация. Целевая аудитория ЦПЛ – население, представляющее «контингент профориентации» (с 3-х лет), и организации, представляющие этот контингент.

Еще одна структура – **профессиональный центр персонобучения (ЦПО)**, миссия которого – организация персонобучения субтантов (субъект решения) на основе персонафицированных качеств и способностей. Как правило, ЦПО использует такой вид обучения, как профподготовка населения по программам дополнительного образования.

На предприятиях и в организациях можно создавать так называемые **департаменты (отделы) персонализации** работников, миссия которых – организация работы по персонали-

зации личности и персональной занятости на предприятии. Предлагаемые департаменты должны выполнять функции современных кадровых служб, которые можно назвать HRP – Human Resource Personalistics. К традиционным функциям, выполняемым отделом персонала, в HRP добавляется содействие персоналу в достижении благополучия.

Самостоятельной структурой должны стать **центры персональной занятости**, определяющие своей миссией способствование рациональной и персональной занятости экономически активного населения, трудоустройство, предусматривающее профессиональный клиринг, ЗОЖ-клиринг и социоклиринг.

Конечно, данная статья отражает, прежде всего, гипотетические направления по взаимореализации личности и общества. Но тот совершенно малый опыт (см. далее в этом номере⁵) по практическому внедрению персоналистских положений подтверждает безусловную высочайшую эффективность персоналистских процессов и структур.

1. A. Arzamastsev, E. Kostromina Personalistics as Technology of High-Potential Managers Cultivation in Companies. - Materials of International conference, Komensky University, Bratislava, Slovakia, 2011. P.239-256.
2. Arzamastsev, A. Personalism as the Philosophical Foundation of Personalistics. – Kairos (Germany, Cologne), 2010, P.44-67
3. Арзамасцев, А. Персоналистика. Теоретические разработки основ новой прикладной науки. – М.: LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG, 2012.
4. Арзамасцев, А.А. Занятость (монография). – М.: Остеон-фонд, 2011.
5. Арзамасцев, А.А. Профориентация (монография). – М.: Остеон-фонд, 2011.

⁵ Кремер Х.Х., Сидякина А.Н. Персоналистские технологии подготовки и занятости высококвалифицированных рабочих. Первому опыту персонобучения – 20 лет.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛИСТСКИХ ПРОЦЕССОВ И СТРУКТУР

Макарова О.В.

Внедрение персоналистских процессов и структур как инновационной системы увеличения стоимости предприятия дает социально-экономическую эффективность развития экономики и общества в процессе реализации политики модернизации страны.

Ключевые слова: модернизация, персоналистика, менеджмент, инновации, стоимость, эффективность, капитал.

Внедрение персоналистских процессов и структур как инновационной системы увеличения стоимости предприятия дает социально-экономическую эффективность развития экономики и общества в процессе реализации политики модернизации страны.

Согласно докладу о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2011 г.¹, модернизация официально провозглашена основным способом трансформации российской экономики на ближайшее десятилетие. По Юргену Хабермасу, модернизацию можно охарактеризовать следующим образом: «Понятие модернизации относится к целой связке кумулятивных и взаимноусиливающихся процессов: к формированию капитала и мобилизации ресурсов; к развитию производительных сил и повышению продуктивности труда; к осуществлению центральной политической власти и формированию национальных идентичностей, к расширению политических прав участия; к развитию городских форм жизни; формального школьного образования; к секуляризации ценностей и норм и т. д.»².

Будучи тесно связываемой с переходом на инновационный путь развития модернизация должна привести к приобретению отечественной экономикой нового технологического облика, снизить ее зависимость от конъюнктуры сырьевых рынков, повысить уровень благосостояния российских граждан, повысить конкурентоспособность страны.

Достижение этих целей и решение соответствующих задач, в свою очередь, должно благоприятно сказаться на уровне развития человеческого потенциала России, индикаторы которого достаточно точно отражают качество жизни на-

селения. Модернизация затрагивает практически все сферы жизни и общества – от психологии до политики, от форм расселения до технологии. Модернизировать можно и нужно все то, что мешает людям, большинству населения чувствовать себя комфортно в своей стране, а стране быть признанным и уважаемым членом мирового сообщества.

Модернизация связана с качеством жизни граждан не напрямую, а посредством факторов, среди которых важнейшим является сам тип модернизации, планируемый к осуществлению в стране. Это может быть модернизация общества в целом (включая экономику, социальную сферу и политическую систему) либо модернизация только экономики, или еще более узко модернизация технологической базы экономики. В большинстве официальных документов, а также в высказываниях наших руководителей в России модернизация понимается именно в последнем смысле, что определяет жесткую связь модернизации с техническими и технологическими инновациями при существенно меньшем внимании к социальным (в широком смысле слова) инновациям. И это понятно, так как из-за отсутствия обновления уровень износа основных фондов по многим отраслям промышленности и в сельском хозяйстве составляет 50–70%. Это привело к полному сокращению вооружений предприятий высокотехнологичным оборудованием³.

Интересно, что доля промышленно развитых стран в мировом экспорте промышленной продукции с 1950-х гг. неуклонно снижалась, особенно заметными темпами начиная с 1980-х гг. Это снижение отражает растущую специализацию стран на производстве услуг. Подобная ситуация характерна и для России. Чтобы восполнить недо-

¹ Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2011 г. Под редакцией А.А. Аузана и С.Н. Бобылева. – М.: ПРООН в РФ. – 148 с. (С. 12).

² Хабемарс Ю. Философский дискус о модерне. – М., 2003. – С. 8.

³ Ученые записки: Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России: Сб. науч. трудов. Вып. XXVII / Под общей ред. В.С. Балабанова. – М.: Российская академия предпринимательства; Агентство печати «Наука и образование», 2011. – 310 с. – С. 44.

статок технических специалистов, необходима система «заказа» квалифицированных работников и система их «выращивания». Эту проблему поможет решить персоналистика.

Персоналистика как система представляет собой целостный процесс, который начинается, когда будущие персоны еще только начинают проявлять те или иные данные им при рождении качества, предрасположенности к тому или иному роду занятий, будущей профессии.

Немаловажной проблемой является демографическое состояние страны. Население мира в целом характеризуется снижением рождаемости и ростом продолжительности жизни, а главным следствием обеих тенденций является старение населения. Согласно прогнозам, доля населения в возрасте свыше 60 лет в развитых странах увеличится с 22% в 2010 г. до 33% – в 2050 г., а в менее развитых с 9% до 20%. Более того, доля трудоспособного населения в возрасте 25–59 лет в развитых странах снизится за тот же период с 49% до 41%, а в менее развитых странах будет постепенно расти с 43% в 2010 г. до 46% – в 2050 г.⁴ Следовательно, экономический рост будет в большей степени зависеть от производительности труда, от повышения уровня экономической активности, увеличения трудоспособного возраста, что в свою очередь обострит проблему организации обучения в течение всей жизни, в частности стареющего, но все еще производительного населения. Персоналистика может решить и эту проблему, поскольку она принимает самое непосредственное участие в судьбе персоны, когда она уже нашла рациональную собственную реализацию. Человек находится в постоянном развитии, время от времени он постоянно будет сталкиваться с проблемой выбора, обучения и реализации.

Персоналистику можно представить в виде системы взаимосвязей процессов и структур, влияющих на выбор и получение профессии, профилактику здоровья и социально-психологическую совместимость в обществе (табл. 1).

Персоналистика предлагает систему мер по улучшению социально-экономического благосостояния человека и, как следствие, общества в целом на базе полной реализации способностей и возможностей личности в целях достижения

собственного благополучия и благополучия общества. Общество создает соответствующие социальные установки для благополучия личности, которая в свою очередь является эффективной социально-экономической категорией для общества, ресурсом развития и благоденствия социума⁵.

Целью персоналистики является разработка и функционирование прикладных социально-экономических систем в равной мере представляющих интересы общества, человека и экономики с ведущей ролью человека. В миссиях некоторых японских корпораций записан наш лозунг «Кадры решают все!». Именно люди делают экономику ради своего же блага. Экономика развивается благодаря человеческим открытиям и изобретениям. Н. Макиавелли в своих трудах показывает, что государство – дело рук человеческих, ибо для достижения общего блага необходимо свести действия различных людей во имя собственного интереса к некоторой норме, принимаемой за должное. Общество представляет собой бесконечное множество и переплетение взаимодействий людей. Такие системы взаимодействий должны быть устойчивыми за счет функций как способов связей между частями и целым. Общим свойством системы является взаимозависимость⁶.

А.А. Арзамасцев выводит закон субъектно-объектных соответствий: если в одном измерении качества субъекта соответствуют качествам объекта, то все остальные составляющие системы соответствуют и взаимодействуют с максимальной эффективностью. В частности, если предприятие работает на высокотехнологичном, и дорогостоящем оборудовании, значит, от обслуживающего его работника оно требует соответствующей высокой и высокооплачиваемой квалификации. Стоимость оборудования включает в себя стоимость сырья, из которого оно изготовлено, стоимость человеческих знаний для его изобретения и физического труда для его производства. Получается, что специалист, его обслуживающий, должен, как минимум, обладать знаниями предшествующего труда (овеществленного труда) по созданию оборудования. Тогда его труд сможет вывести оборудование на нормативную мощность.

Если же квалификация субъекта превосходит

⁴World Population Prospects: The 2008 Revision. New York: Department of Economic and Social Affairs, United Nations.

⁵ Арзамасцев А.А. Персоналистика. Теоретические разработки основ новой прикладной науки. – М.: LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG, 2012. – 161 с. – С. 125.

⁶Арзамасцев, А. Персоналистика. Теоретические разработки основ новой прикладной науки. – М.: LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG, 2012. – 161 с. – С. 33.

Персоналистская матрица (процессы и структуры)

Направление воздействия процессов	Персоналистские процессы					
	1. Персонафикация		2. Персонобучение		3. Персонализация	
	Персоналистские структуры	Персоналистские технологии	Персоналистские структуры	Персоналистские технологии	Персоналистские структуры	Персоналистские технологии
1. Профессия	ЦПЛ ⁷	Профвыбор	ЦПО ⁸	Обучение профессии, повышение квалификации	ЦПЗ ⁹	Рациональная занятость
2. Здоровье	ЦПЛ	Физиодиагностика	ЦПО	Обучение ЗОЖ сообразно персонафикации	ЦПЛ	Поддержка ЗОЖ ¹⁰ , профилактика заболеваний
3. Общество	ЦПЛ	Определение общественного характера, семейного (социодиагностика)	ЦПО	Обучение общественным правилам (Работа, Семья)	ЦПЛ	Поддержка стабильного положения в обществе и крепкой семьи

квалификацию предшествующего труда, то производительная мощность субъекта сможет увеличивать производительную мощность оборудования, до предельной мощности, либо своей квалификацией, либо предельной мощностью оборудования. Соответственно, стоимость сотрудника или его квалификацию и производительность нужно либо восстанавливать, либо наращивать. Как амортизация является источником финансирования (инвестициями) для оборудования с целью восстановления стоимости либо ее увеличения, так и повышение квалификации, оздоровительные профилактические процедуры и процедуры по улучшению его социально-психологической совместимости в социуме являются инвестициями по восстановлению стоимости персонала или увеличению его стоимости и, как следствие, увеличение производительности его труда.

Одной из целей внедрения персоналистских технологий в практику менеджмента является повышение производительности труда, достижение максимально высокой экономической эффектив-

ности деятельности предприятия и, как следствие, повышение его стоимости, отдачи на вложенный капитал. Экономическое значение персонализации выражается в том, что она является условием высокоэффективного производительного труда, наивысшей отдачи благополучной личности – персоны. В свою очередь, накопление знаний работников становится главным фактором увеличения производительной силы общества.

Человек в обществе, на производстве обладает двойственностью проявления. Р.С. Моисеев считает, что «человеческий капитал – это запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций»¹¹. С одной стороны, это – капитал, с другой стороны, это – запас. С одной стороны, – это ресурс, с другой – источник его формирования, с одной стороны, это объект управления, с другой – субъект управления объектом. Систему управления стоимостью на предприятии, в обществе можно представить как управленческую матрицу, где есть объект управления – ресурсы, структурные единицы, процессы, и функции

⁷ ЦПЛ - центр персонализации личности.

⁸ ЦПО – центр профессионального обучения.

⁹ ЦПЗ – центр персональной занятости.

¹⁰ ЗОЖ – здоровый образ жизни.

¹¹ Моисеев Р.С. Избранное в трех томах: [собрание научных публикаций 1978–2006 гг.] / Р.С. Моисеев; Камч. гос. ун-т им. В. Беринга, Дальневост. отд-ние РАН, Ин-т географии, Камч. филиал; авт. ст. «Об авторе» (в т. I) А.М. Токранов. — Петропавловск-Камчатский: изд-во КамГУ им. В. Беринга, 2007.

управления, на него направленные: учет, планирование и бюджетирование, контроль, анализ, принятие решений. Эффективная работа предприятия, в частности, определяется оптимизацией затрат на ресурсы, на содержание организационной или финансовой структуры, на процесс производства. Но не менее значимо она определяется результативностью исполнения функций менеджмента в части ведения работ по учету, бюджетированию, контролю, анализу и принятию решений. Итак, с одной стороны, мы имеем экономические затраты, а с другой, – результаты социально-экономического воздействия на них в виде увеличения или уменьшения стоимости товара, работы, услуги, проекта, предприятия, экономического и социального потенциала общества. Человеческий капитал как реализация человеческого ресурса в производстве в ходе жизни становится персоналистским капиталом, проходя несколько циклов восстановления и увеличения стоимости ресурса. Оттого, насколько эффективно происходит управление человеческим капиталом на предприятии, зависит эффективность управления основным и оборотным капиталом. Эффективность – это соотношение результатов и затрат. Отношение результата управленческого воздействия к затратам на объект управления.

Персоналистское управление осуществляется для обеспечения цели предприятия – получения прибыли и наивысшей социально-экономической эффективности. Экономическая эффективность является характеристикой текущей деятельности и отражает влияние прошлых событий на деятельность организации. Не говоря уже о том, что показатель прибыли в российских компаниях зачастую не отражает реальной результативности деятельности¹².

Кроме того, чаще всего показатель экономической эффективности является малоинформативным, так как его составляющие в основном непоставимы и требуют детального факторного анализа. Также стратегия компаний с большим весом человеческого капитала не может оцениваться только в рамках финансовых показателей. Не менее важную роль играют нефинансовые маркеры достижения целей организации, например, сформированные на базе концепции сбалансированной системы показателей Нортон и Каплана¹³. В

октябрьском номере журнала «Уровень жизни населения регионов России» А. Арзамасцев в соавторстве с Е. Тарасовой приводит примеры персоналистской экономической эффективности и социальной эффективности персоналистских решений. Показатели экономической эффективности такие:

1. Эффективность от повышения производительности труда.
2. Эффективность от высокого профессионализма.
3. Экономия рабочего времени.
4. Эффективность от закрепляемости на предприятии, снижения текучести кадров.
5. Эффективность от сокращения травматизма и временной нетрудоспособности.
6. Эффективность от сокращения брака, поломки оборудования, безаварийности.
7. Эффективность от сокращения сроков поиска работы.
8. Эффективность от профессионального долгожительства.
9. Экономия от отсутствия переобучения.
10. Снижение затрат на профессиональную подготовку при персонобучении.
11. Быстрый рост квалификации.
12. Сохранность инструментария.
13. Рационализация и изобретательство.
14. Эргономичность рабочего места.

Показатели социальной эффективности персоналистских процессов являются одновременно и характеристикой прошлых событий, и залогом будущей деятельности и результативности компании. Поскольку даже если экономические финансовые показатели имеют положительную динамику, а социальные отрицательную, то в скором времени динамика экономических финансовых показателей сменится на отрицательную.

Персоналистика дает именно социально-экономическую эффективность, отражающую одновременно и эффект от управленческого воздействия, то есть управление персоналистским капиталом как субъектом управления, и эффект от управления основным и оборотным капиталом как объекта управления.

Раньше считалось, что главный капитал предприятия – это оборудование (основные фонды). На сегодняшний день, в эпоху информатизации и

¹² Тугузскина Г. Моделирование структуры человеческого капитала // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009, № 9. – С. 12-20.

¹³ Shultz T. Investment in Human Capital. N.Y., London, 1971, p. 26–28; Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968, vol. 6.

Таблица 2

Процессы, связанные с использованием ресурсов на различных этапах жизненного цикла

Наименование этапа жизни	Материальные ресурсы	Человеческие ресурсы
Допроизводственный	Определение требований к виду, возможностям, производственной мощности в связи с видом и сферой деятельности	Персонафикация, персонобучение
Производственный	Ввод в эксплуатацию, эксплуатация в производстве, восстановление стоимости, модернизация	Персонализация, персонобучение
Послепроизводственный	Продажа, передача, утилизация и прочее отчуждение	Персонафикация, персонобучение

экономики знаний на первое место выходит человеческий ресурс.

Сравним эти два, на первый взгляд, несравнимых ресурса в течение трех этапов жизни: допроизводственном, производственном и послепроизводственном (табл. 2).

На допроизводственном этапе в зависимости от вида деятельности формируются требования к оборудованию по его функциям и производительности. На втором этапе происходит ввод в эксплуатацию, эксплуатация в производстве, восстановление или увеличение его стоимости за счет инвестиционных вложений, на третьем этапе проходит либо ликвидация, либо отчуждение (продажа, передача, дарение и т. д.) и переход на допроизводственный этап.

Воздействуя на человеческий ресурс на допроизводственном этапе, персоналистские технологии в процессе персонафикации и персонобучения помогают изучать психофизиологические, генетические и социально-психологические свойства человека, возможные виды и роды

деятельности, которыми он мог бы заниматься с наибольшей эффективностью. На производственном этапе технологии персонализации и персонобучения позволяют человеческому ресурсу адаптироваться и реализоваться с наибольшей эффективностью – производительностью. На послепроизводственном этапе человек вновь попадает в технологии персонафикации и персонобучения – круг замкнулся.

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод: сокращая инвестиции в человеческий, персоналистский капитал, то есть затраты на повышение квалификации, профилактику физического и социально-психологического здоровья персоны, предприятие не экономит на затратах, оно теряет стоимость в перспективе. Равно как и общество, недооценивая социальные инновации, теряет конкурентоспособность.

Персоналистика является законченным инновационным процессом по восстановлению и увеличению стоимости человеческого ресурса. Это законченная социальная инновация.

Таблица 3

Сущность инноваций

Основные положения	Содержание
Определение инновации	Новая ценность, изменения во внешней среде
Ориентир при создании инновации	Рынок
Критерии инновации	Уровень изменений в экономике и социальной сфере
Результаты инноваций	Новое богатство и новый потенциал действия в обществе

Инновация – это нововведение, буквально означает «инвестиция в новацию». Это конечный результат инновационной деятельности, получивший реализацию в виде нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке. Нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности¹⁴.

В свою очередь, инновационная деятельность – процесс, направленный на разработку и на реализацию результатов законченных научных исследований и разработок либо иных научно-технических достижений в новый или усовершенствованный продукт, реализуемый на рынке, в новый или усовершенствованный технологический процесс, используемый в практической деятельности, а также связанные с этим дополнительные научные исследования и разработки¹⁵.

Сущность инноваций можно представить в виде таблицы (табл. 3).

Безусловно, инновации и техническое перевооружение являются мощным фактором экономического роста. Инновации и технологии означают

инвестиции в основные средства производства, трудовые ресурсы и развитие навыков предпринимательства, что, в свою очередь, ведет к росту производительности¹⁶. Но модернизация только технологической базы экономики обострит социальные противоречия, усложнив, тем самым, способность работников к адаптации в постоянно изменяющихся условиях и к требованиям российского рынка.

Персоналистика – персоналистская инновация, персоналистская инновационная деятельность, ориентированная на новую и важнейшую ценность – человек, ориентированная на рынок, одним из важнейших критериев которой является продление трудоспособного возраста, социального благополучия и, как следствие, действия закона субъектно-объектных соответствий – благополучия общества. Результатом инновации является повышение социально-экономической эффективности экономики, улучшение показателей внедрения технических инноваций, рост экономического и социального потенциала общества, увеличение его экономического и духовного богатства, улучшение здоровья нации.

1. Arzamashev A. Personalistics as an educational method for High Potential managers' development // *Psychologické aspekty pôsobenia mladých nadaných manažérov*. – Bratislava, 2009.
2. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2011 г. Под редакцией А.А. Аузана и С.Н. Бобылева. – М.: ПРООН в РФ.
3. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / В.С. Балабанов, М.Н. Дудин, Н.В. Лясников. – М.: Российская Академия предпринимательства; АП «Наука и образование», 2008.
4. Квалифицированная рабочая сила – основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста. Группа двадцати: стратегия в области профессиональной подготовки кадров / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – М., МОТ, 2011.
5. Моисеев Р.С. Избранное в трех томах: [собрание научных публикаций 1978–2006 гг.] / Р.С. Моисеев; Камч. гос. ун-т им. В. Беринга, Дальневост. отд-ние РАН, Ин-т географии, Камч. филиал; авт. ст. «Об авторе» (в т. I) А.М. Токранов. – Петропавловск-Камчатский: Изд-во КамГУ им. В. Беринга, 2007.
6. Тугузскина Г. Моделирование структуры человеческого капитала // *Кадровик. Кадровый менеджмент*. 2009, № 9.
7. Ученые записки: Роль и место цивилизованного предпринимательства экономике России: Сб. науч. трудов. Вып. XXVII / Под общей ред. В.С. Балабанова. – М.: Российская академия предпринимательства; Агентство печати «Наука и образование», 2011.
8. Хабемарс Ю. Философский дискус о модерне. – М., 2003.
9. Shultz T. Investment in Human Capital. N.Y., London, 1971, p. 26-28; Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968.
10. World Population Prospects: The 2008 Revision. New York: Department of Economic and Social Affairs, United Nations.

¹⁴ Инновационный менеджмент: Учебное пособие / В.С. Балабанов, М.Н. Дудин, Н.В. Лясников. – М.: Российская Академия предпринимательства; АП «Наука и образование», 2008, 246 с. – С. 240.

¹⁵ Инновационный менеджмент: Учебное пособие/В.С.Балабанов, М.Н. Дудин, Н.В. Лясников. – М.: Российская Академия предпринимательства; АП «Наука и образование». – 2008, 246 с. – С. 239.

¹⁶ Квалифицированная рабочая сила – основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста. Группа двадцати: стратегия в области профессиональной подготовки кадров/ Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – М.: МОТ, 2011. – С. 16.

ПРОФИОРИЕНТАЦИЯ И ПЕРСОНАФИКАЦИЯ ЛИЧНОСТИ

Моксина С.А.

Технологии персонализации предусматривают глубокое изучение личности в целях выявления особо значимых свойств и способностей, которые в случае реализации могут привести к благополучию и высокому уровню жизни.

Ключевые слова: персонафикация, профориентация, способности, благополучие, персонализация.

*Я – суверенное государство
из одного человека.*

А. Зиновьев

Изучение личности всегда было интересно для развития общества. Было и будет продолжаться. В разные времена подходы к ее изучению тоже были разными, однако, обобщая их, можно увидеть параллель между стремлением к личному счастью и желанием быть полезным для общества. А сегодняшнее экономическое общество в основном стоит на приоритетах насущных материальных благ перед благодеянием отдельных личностей. В результате идет существенная недооценка уникальности личности как социально-экономического ресурса.

В истории человечества еще не было персонализма как исполненной идеологии, как и системной персонализации, и системной структурной постоянной персонафикации личности, как и перманентной персоналистики – в виде практических систем, технологий и структур. Наиболее близко к этому подошло такое направление, как управление человеческими ресурсами. Человеческим ресурсом считается трудовой потенциал с устойчивыми социальными установками, то есть управление человеческими ресурсами – это управление социализированным персоналом в процессе производства товаров и услуг.

Социальная составляющая персонализации личности заключается в создании удобного социума и выстраивании взаимного общения с ним, что будет являться персоналистским клирингом. В основе клиринга стоят особенности характера. И если характер есть у индивидуума, то также можно говорить о характере семьи, города, народа, страны. И если мы говорим о строительстве персонального клиринга (клиринга индивидуума), то почему мы не можем учитывать территориальный, государственный клиринг с учетом адекватности характера этих еди-

ниц, их способностей, особенностей, качеств. Если о клиринге говорить как о социальной реакции, то, поставив профессиональный клиринг в начало других, можно будет наблюдать цепную реакцию (при должных условиях), которая будет приносить синергетический эффект. От персонального клиринга выигрывает, в первую очередь, сама персона и, как следствие, общество таких персон. Поэтому развитие человеческих ресурсов напрямую будет зависеть от определения значимых способностей и качеств, то есть персонафикации личности.

Персонализация предполагает благополучие личности, которое является основанием благополучия общества. Как в трудовых ресурсах существует понятие их воспроизводства, так и в персоналистике благополучие означает взаимовыгодное воспроизводство персон, только более эффективное. Эта эффективность способствует выявлению, прежде всего, профессиональных задатков, характерных свойств и особенностей личности. Для этого следует проводить более глубокое исследование психофизиологии личности, ее профессиональной типизации, физиологического состояния, социальных и приобретенных черт характера.

Для определения профессиональной направленности следует проводить диагностику по следующему алгоритму: с помощью тестирования и анкетирования определяется профессиональная типизация (человек – природа, человек – человек, человек – знаковая система, человек – техника, человек – художественный образ). Следующим шагом в определении будет изучение отраслевой принадлежности и компетенций, присущих отраслевым специализациям. Методологический портфель профессиональной диагностики должен быть максимально полным, так как отправной точкой и основанием теории персоналистики является верное определение будущей профессии. Для более эффективной и

точной диагностики рекомендуется использование валидных, адаптированных под российскую действительность комбинированных методик. Физиологическая, генетическая диагностика является основной в рамках персоналистики, исходя из доказанного положения, что правильно выбранная профессия предполагает сбалансированное физическое здоровье. Но в рамках нашей диагностики не ставится задача постановки диагноза физического состояния на текущий момент, а цель состоит в выявлении физической предрасположенности человека в сторону плюса или минуса важных качеств для данной профессиональной области или совместимости. В этом случае мы можем говорить о предупреждающей диагностике и даем возможность личности поработать над своими слабыми сторонами. Данное направление нам кажется наиболее перспективным для организации системного персоналистского консалтинга по здоровому образу жизни. Наиболее эффективный и быстрый способ в данной области – это определение генетических особенностей (пока он остается и самым затратным). Проведение подобной процедуры требует лабораторных условий. Со временем именно этот способ должен стать определяющим в диагностике персоналистики.

Физиологическая персонафикация дает и расширяет возможности для работы по поддержанию здоровья у персоны, а также персонализированного индивидуального лечения с учетом целостного подхода к лечению. Здоровьесберегающий консалтинг можно в полной мере назвать персонализированным, так как он учитывает индивидуальные особенности, позволяет создать специальные методики, социальные и корпоративные технологии и методики.

Наряду с физиологической диагностикой используется и социальная психодиагностика (поведенческие, характерные, совместимые, адаптивные и др. качества), обусловленная профессиональным и физическим клирингом. Как показывает опыт, человек легче адаптируется в социуме, если правильно избрана профессиональная деятельность, что в итоге приводит к гармонии физического и психологического состояния. Для социальной психодиагностики интересны, прежде всего, темперамент, волевые, лидерские качества, хотя отдельный интерес уделяется семейной совместимости.

Из сказанного можно вывести индивидуальный индекс персонафикации:

1 перс.= 1 проф. + 1 соц. + 1 здор.

Реализация персональных способностей идет не только на уровне отдельного индивида, но и на уровне предприятия, организации, города и т. д., поэтому благополучие отдельного человека напрямую будет связано с развитием его организации. Работодатели часто видят свое благополучие исключительно в доходах, но забывают, что этот доход прямо пропорционально связан с высоким профессионализмом работников, сохранением и приумножением их здоровья, в регулярном повышении комфорта существования. Предложенная технология должна помочь работодателю задуматься о создании персонклиринга на предприятии.

Без системной работы по персонафикации личности, работа по ее реализации почти всегда будет принимать декларативный и неэффективный характер. Если вспомнить, как всем нам приходилось выбирать профессию, то звучит это: «так получилось». Редко от кого услышишь, что «мне профессионально помогли специалисты». И, как правило, это далеко не школьные профконсультанты, хотя определение должно проходить именно в этот период. В нашей стране пока отсутствует профессиональный подход в области определения способностей и качеств профессиональной направленности. Следствием этого становятся непрофессионально принятые решения, что не способствует впоследствии личному благополучию.

В персоналистике все начинается с выбора. Правильно выбранная профессия – залог дальнейшего благополучия в жизни. С точки зрения персоналистики, профориентация должна сочетать в себе и активное формирование профессиональной направленности, и личные особенности человека с требованиями к данной профессии. Также надо учесть правильное направление в образовательном процессе, чтобы дальнейшая деятельность приносила удовлетворение. Пока же профориентация в большинстве случаев ведется стихийно, конечно, лучше всего, когда имеется научный, обоснованный подход, а самый лучший подход – с позиции государственных практических систем.

Сегодняшняя социально-экономическая ситуация и научно-технический прогресс диктуют свои требования к проведению профориентации. Профориентация приобретает качественно новое значение в рациональном использовании рабочей силы, получении результата с наимень-

шими затратами. Так как профориентация является базой для рациональной занятости, она непосредственно влияет на результаты труда, повышение производительности, управление персоналом, охрану труда, создание стабильного коллектива, совершенствование профессиональной подготовки и, самое главное, воздействует на подрастающее поколение. Проведение подобных мероприятий бессистемно приводит к большим экономическим потерям.

Исходя из вышеизложенного, предлагается практическая модель, которая будет строиться и развиваться по следующим этапам:

1. Профориентационная информация – это получение относительно точного и полного сведения о мире профессий и предприятий.

2. Профориентационное воспитание – познание себя при помощи специалистов.

3. Профориентационная консультация – система мероприятий, воздействующая на предпочтения персоны.

4. Профдиагностика – психофизиологическое исследование.

5. Профориентационное обучение – акция, закрепляющая выбор.

6. Профактивизация – проба сил.

7. Профотбор – заключительный акт предварительного выбора профессии в соответствии с реалиями микросреды.

8. Трудоустройство – (профессиональный клиринг).

9. Профессиональное закрепление – закрепление в правильном выборе.

Показателями экономической эффективности профориентации можно считать сокращение сроков трудоустройства, закрепление на предприятии, поступление в соответствующее учебное заведение, которое вам подходит, повышение производительности труда, высокий профессионализм и т. д.

Показатели социальной эффективности также говорят о важности данного подхода, в их числе увеличение физической и профессиональной жизни, укрепление семьи, снижение зависимостей, увеличение тяги к образованию и т. д.

Для воплощения указанных направлений нужна практическая система, которая позволила бы долгосрочно следить и воздействовать на оптанта (в период успешного старта), обоснованно работать с субтантом (субъектом решения) и анализировать действия реотанта (реализовавшего решение).

Такую систему можно представить в виде определенных структур. При их рассмотрении можно однозначно сказать о высокой эффективности теории персоналистики.

И в качестве одной из структур приведем в пример центр персонализации личности, который организует и координирует всю работу по персонализации личности на соответствующей территории. Миссия центра – оказание услуг по выявлению всех значимых качеств и способностей личности и организации консалтинга по всем направлениям работы с личностью. Центр персонализации личности (ЦПЛ) включает в свою работу такие направления, как профориентация, физиоперсонафикация и персонализация в области одаренности людей. Центр постоянно развивает свою систему поиска, отбора и подготовки к обучению талантливых школьников в вузе, выполняя функции учебно-методического объединения. Стратегической целью ЦПЛ является кадровое обеспечение работодателей талантливыми молодыми специалистами. В сегодняшней ситуации демографического спада и значительного уменьшения доли абитуриентов должен существенно измениться подход к системе их мотивации, профориентации и предпрофильной подготовки. Этому и призвана способствовать система ЦПЛ в работе с одаренными детьми. Данные центры должны вписаться в уже существующую систему вертикальных и горизонтальных связей и быть дополненной важной новой структурой – центральным банком талантов. В его задачи входит поддержка одаренных детей и взрослых, рациональная занятость специалистов, профессиональный клиринг специалистов высокого класса, а также создание единой информационной системы по вопросам одаренности. Наш опыт внедрения показал, что хорошо организованная и методически обеспеченная стационарная часть центра в виде сектора персонобучения, методического кабинета и проводимых консультаций на базе среднеобразовательной школы при участии завуча, учителей и профконсультанта-методиста дает положительный эффект в виде осмысленного подхода к своим способностям, здоровью и социальной адаптации. Задача преподавательского состава в данном проекте заключалась в организации:

1. Репетиторской сети из сильнейших педагогов для занятий по определенным дисциплинам.

2. Работы персонконсультантов для профессионального ориентационного обучения, имею-

щих креативную одаренность прикладного характера.

3. Консультации профконсультанта для самих учащихся и их родителей.

Из этого следует, что время, место обучения отличаются гибкостью, приспособляемостью под интересы обучаемого, и единственным жестким требованием остается высокое качество обучения.

Задачи, которые преследует данный проект, заключаются в следующем:

- организация деятельности школ и органов образования по выявлению и развитию одаренных детей;

- проведение массовых и индивидуальных исследований детей и подростков, направленных на выявление видов одаренности и причин снижения результативности обучения и развития школьников;

- разработка оригинальных программ, методик диагностики и развития одаренности детей, их экспериментальное апробирование и внедрение;

- разработка программ обучения учителей, воспитателей и руководителей школ в работе с одаренными детьми и управлению этими процессами;

- организация курсов повышения квалификации учителей, руководителей школ и органов управления образованием;

- организация семинаров для педагогических коллективов школ и ДОУ, семинаров для родителей учащихся и детей дошкольного возраста по проблеме выявления и развития одаренности;

- разработка, апробация и внедрение новых эффективных педагогических технологий обучения, воспитания и развития одаренности детей, создание методических пособий, материалов, сборников научных статей и рекомендаций в помощь учителям;

- оказание методической и консультативной помощи школам, творческим группам и отдельным учителям.

Конечно, подобные центры целесообразно организовывать там, где существовали центры профессиональной ориентации. Но при желании, ЦПЛ может быть организован практически везде. Если рассматривать создание ЦПЛ как систему, то следует подключать муниципальные центры или структуры, выполняющие государственные заказы.

Функциональные задачи ЦПЛ могут включать

не только консультативные, но и внедренческие, в силу только зарождения персоналистики. Структурно ЦПЛ должен быть построен исходя из координационных и консалтинговых функций. В систему должны входить институт персонконсультантов в школах, для которых методкабинет ЦПЛ разрабатывал бы методики работы. Координация работы по персонализации должна обеспечить решение следующих задач:

- совершенствование структуры управления персонализации;

- достижение единства действий различных институтов, ответственных за персонализацию;

- проведение научных исследований, создание нормативной и технической базы персонафикации и персонализации;

- подготовка, переподготовка как общественных, так и профессиональных кадров;

- изучение и распространение опыта организации профориентации;

- соответствие работы с региональным развитием;

- наиболее полного охвата контингента (начиная с 3-х лет).

К функциям координации можно отнести:

- разработку координационного плана;

- осуществление мониторинга работы системы;

- анализ деятельности штатных и общественных формирований по профориентации, персонафикации и персонализации.

В работу по профориентации включаются такие направления деятельности, как:

1. Профессиональная информация:

1.1. Объявления, афиши, проспекты, буклеты, информационные страницы, выступления на радио, телевидении, страница в Интернете.

1.2. Беседы, лекции, публикации.

1.3. Информация о потребности в рабочей силе в регионе.

1.4. Информация о предприятиях и организациях региона.

1.5. Презентации предприятий и их продукции.

1.6. Выставки, ярмарки вакансий.

1.7. Экскурсии на предприятия и в учебные заведения.

1.8. Встречи с мастерами производства.

1.9. Профессиограммы и персонограммы.

1.10. Родительские собрания.

2. Профессиональное воспитание:

2.1. Спецкурс «Основы выбора профессии».

- 2.2. Родительский «всеобуч».
- 2.3. Вечера, встречи с ветеранами труда, тематические праздники.
- 2.4. Экономический «всеобуч».
- 2.5. Педагогические наблюдения.
- 2.6. Длительное наблюдение за учащимися в процессе учебы, труда, быта.
- 2.7. Технологии «Само».
- 3. Профессиональная консультация:
 - 3.1. Собеседование профконсультантов.
 - 3.2. Систематизация информации об оптантах.

Составление «персонкарты».

- 3.3. Тестирование, анкетирование.
- 3.4. Методики самоопределения и т. д.
- 4. Профессиональная диагностика и персон-диагностика:
 - 4.1. Психодиагностика, дерматоглифика.
 - 4.2. Генетические исследования.
 - 4.3. Единое персонотестирование.

5. Профориентационное обучение (проба сил):

- 5.1. Персональное обучение на производстве.
- 5.2. Обучение в центре персонализации личности (ЦПЛ), профессиональных центрах персонального обучения (ПЦПО).
- 5.3. Конкурсы по профессиям.
- 6. Профессиональная активизация:
 - 6.1. Труд в летних объединениях, сезонный труд.
 - 6.2. Труд на предприятиях региона, в том числе и внеурочно.
 - 6.3. Творчество. Изготовление продукции в школьных мастерских, центрах персонализации личности.

7. Профессиональный отбор:

- 7.1. Выдача рекомендаций профконсультантами ЦПЛ.
- 7.2. Принятие решения (самоопределение).
- 7.3. Выбор дальнейшего профессионального пути.
- 8. Трудоустройство:
 - 8.1. Профессиональные рекомендации по клирингу.
 - 8.2. Трудоустройство (профклиринг).
 - 8.3. Консалтинг.
 - 8.4. Профессиональный подбор.
- 9. Профессиональное закрепление (на предприятии):
 - 9.1. Планирование профессионального роста.
 - 9.2. Шефство, наставничество, персонкураторство.

9.3. Условия труда и быта.

9.4. Творческая и общественная активность.

9.5. Контроль за закрепляемостью до 3-х лет и дальнейшим профессиональным ростом.

Работа по физической персонализации и персонализации включает такие элементы, как:

1. Физиологическая диагностика:

1.1. Диагностика с помощью аппаратных средств.

1.2. Диагностика с помощью соответствующих тестов.

1.3. ДНК-диагностика.

2. Выработка рекомендаций по здоровому образу жизни:

2.1. Планирование ЗОЖ-клиринга.

2.2. Перечень рекомендуемых методик и литературы.

2.3. ЗОЖ-мониторинг.

2.4. Заполнение персонпаспорта.

3. ЗОЖ-воспитание:

3.1. Учебный курс «здоровый образ жизни» (ЗОЖ).

4. ЗОЖ-пропаганда

5. Практические ЗОЖ-структуры (предупредительная диагностика и релакс-структура).

6. ЗОЖ-обучение

7. Методика расчета «Биоклиринга»

8. Организация физиоперсонализации в школах

Работа по социоперсонализации включает

– социодиагностику

а) психодиагностика поведенческих характеристик;

б) психодиагностика семейной и социальной совместимости;

в) тестирование на приобретенные социальные установки;

– выработку рекомендаций по социальной совместимости и социальному поведению;

– рекомендации по системам «Само»;

– организацию обучения по курсовой сети «Домострой XXI века»;

– семейный консалтинг;

– психологический консалтинг;

– организацию социодиагностики в школах.

К функциям ЦПЛ также относятся:

- организация работы персонконсультантов в школах;

- разработка методических рекомендаций для всех персоналистских структур;

- участие в организации массовых мероприятий персоналистских направлений;

- организация работы с одаренными детьми (талант-менеджмент);
- разработка социальных персоналистских проектов;
- персонотбор персонала для предприятий и организаций, в том числе и для бюрократических структур;
- внедренческие работы по персонализации личности;
- выполнение работ по заказам предприятий.

Возможны следующие этапы становления и развития координации профессиональной ориентации:

1 этап – организационный – создание Центра персонализации личности.

2 этап – углубленная профориентация и персонафикация, направление в школы персонконсультантов.

3 этап – создание штатных служб персонализации личности и закрепления молодежи на предприятиях, решают задачи рациональной персональной занятости.

4 этап – компьютеризация всей персоналистской цепи, решает задачи оперативного функционирования системы.

Эти этапы в зависимости от специфики региона могут варьироваться или объединяться. Но все-таки целесообразно соблюдать их последовательность в целях приобретения опыта, выявления специфики и возможных «побочных явлений».

Чего можно ждать от таких центров? У населения появится возможность получить квалифицированную помощь в познании себя, что поможет уберечь от неверных шагов при выборе профессии, образе жизни, семейного партнера. Профильное обучение в школе приобретет логичный завершающий вид. Изменятся многие подходы, планы, мероприятия, в которых не было индивидуальности. Появится мониторинг профроста и образа жизни талантливой молодежи, система физиологического персонотбора спортсменов, рекомендации по здоровому образу жизни приобретут квалифицированный характер. Наличие «персонпаспорта» упростит процесс профотбора с персоналом, станет привычным учет индивидуальности личности на всех уровнях, появится национальная база для становления общества знаний и постиндустриального общества.

1. Моксина С.А., Костромина Е.А. Персоналистский подход к построению системы мотивации персонала // Ученые записки: Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России: Сб. науч. трудов. Вып. XXI / Под общей ред. В.С. Балабанова. – М.: Российская Академия предпринимательства; Агентство печати «Наука и образование», 2009.

2. Моксина С.А. Роль карьеры в развитии баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью // Актуальные проблемы управления карьерой в современной организации: Материалы студенческой научно-практической конференции. – М.: Российская Академия предпринимательства; Агентство печати «Наука и образование», 2010.

3. Костромина Е., Моксина С. Опыт построения системы персональной мотивации на малом предприятии // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2010.

ПЕРСОНОБУЧЕНИЕ КАК КЛЮЧЕВОЙ ПРОЦЕСС ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ

Тарасова Е.А.

Многие технологии и методы обучения не отвечают перспективе достижения благополучия личности и общества. Возможно, это будут технологии персонализации обучения.

Ключевые слова: персонобучение, способности, развитие, образование, профессионализм.

Истина в том, что мы достигаем самого большого успеха и счастья тогда, когда используем наши основные способности в наиболее подходящем для них применении.

Смайли Блантон

XX сессия Генеральной конференции ЮНЕСКО: «под образованием понимается процесс и результат совершенствования способностей и поведения личности, при котором она достигает социальной зрелости и индивидуального роста».

Американскими футурологами определены приоритетные задачи планетарного развития в XXI веке¹. В них включены поиски альтернативных источников энергии, разработка управляемой термоядерной реакции, технологии опреснения воды, сокращение выбросов углекислого газа и т. д. Все эти задачи можно отнести к техническим. Но как интеграционное и единственное социальное направление основной задачей текущего столетия названа персонализация обучения, образования. Это звучит несколько неожиданно, но неожиданно для нашего социума. Мы уже давно приоритетно развиваем отрасли «латания дыр». Мы не хотим и не умеем работать на «рычаговую» профилактику. И тратим грандиозные средства на всякого рода псевдоновации типа ЕГЭ, «профильного» обучения, школьных «тьюторов» и т. д. Почему «псевдо»? А потому, что эти «новации» не имеют фундаментальной основы, как бы вырваны из текста и цитируются произвольно и не к месту. Раньше бы говорили об этом: «телега впереди лошади». И ЕГЭ, и «профильное» обучение может сыграть свою положительную роль, когда они будут занимать соответствующее место в логике системного обучения. «Учи тех, кто хочет учиться» – мечта всех педагогов, но как их найти, этих «тех»? Хочет учиться тот, у кого есть интерес и мотивация к предмету обучения. А интерес появляется у тех, кто уже знает, что он желает. А знать он может только в результате узнавания себя. Вот исходный пункт отправления в радостный путь творческого и желанного познания. Мы говорим с вами о самых эффективных

путях создания адекватных систем, так называемых клиринговых системах, которые предусматривают соотвественствия действий и места с характерными особенностями субъектов и объектов.

В русле нашей темы речь идет о достижении персонального результата в соответствии с персональными способностями и характерными особенностями – персональном клиринге, персонализации личности как ее самореализации в целях достижения благополучия. По сути, речь идет о наивысшей результативности личности или, как сейчас говорят, социально-экономической эффективности. Но эта эффективность может быть достигнута как результат развития, которое, в свою очередь, немислимо без соответствующего образовательного процесса. Этот процесс назовем персональным (персоналистским) обучением, которое проводится на основе **персонафикации** – наиболее полного выявления всех характерных способностей и особенностей – физических, генетических, профессиональных, психических, социально-совместимых, то есть персонобучение здесь рассматривается как составная часть своеобразной «персонцепочки»: персонафикация → персонобучение → персонклиринг. Персонобучение является системным и логическим обучением, имеющим аналитическую основу и перспективную цель.

Современное развитие общества неизбежно приводит к трансформации образовательного процесса в нем. Становление и развитие экономики в постиндустриальную эпоху привело к ужесточению требований к знаниям и компетенциям задействованных в ней людей. Как следствие, государство и общество предъявляют новые требования к образовательной деятельности учебных заведений и ответственности за нее.

Задача современного учебного заведения – подготовить такого специалиста, который мог бы реализоваться с максимальной социально-экономической эффективностью для общества и для себя лично как высокопрофессионала. Са-

¹ «Известия» о новостях науки, техники и образования. Выпуск от 19/02/2008.

мый короткий путь к достижению профессионального мастерства, прежде всего, обучение той профессии, к которой каждый из нас имеет задатки, склонности, способности, психофизические возможности, то есть обучение согласно своему призванию и предназначению.

Персонализация обучения давно является путеводной звездой, мечтой педагогики. Почему у американцев в инженерные задачи вошла педагогическая проблема? Динамичный технический прогресс ставит грандиозные проекты на исполнение технической инженерии, имея в виду возрастающую роль технических средств обучения в обучении и развитии персоны. Но имея массу методик индивидуального обучения, мы даже близко не подошли к современной интерпретации лучшей в истории человечества обучающей системы «мастер – подмастерье». До настоящего времени в понятие «персонализация обучения» вкладывается лишь технология – индивидуальное обучение, прямое или с элементами индивидуального подхода. А должна быть идеология, обоснованная миссия, обоснованная нравственно, социально и экономически – персонализация личности.

Персонализация обучения должна иметь целью раскрытие и развитие способностей, а также реализацию этих способностей с целью достижения благополучия человека и общества.

Такое обучение должно быть построено, прежде всего, на особенностях организма, профессиональных задатках, социальном характере, то есть обязательных персональных параметрах. Это коренное отличие персонобучения от других видов обучения. В свою очередь, учет персонхарактеристик может органично вписаться во всевозможные и существующие виды и формы обучения: школьное, вузовское, дистанционное, заочное и, конечно, самообразование.

Персонобучение – это вид обучения под каждого и для каждого ученика. Здесь также велика роль самообучения. Персонобучение – синтез самообразования, самостоятельной учебной работы с персональными контактами с персонмастерами и персонконсультантами. Разработка методик персонобучения нацелена на самостоятельное приобретение знаний и исключает нерациональную трату времени и дублирование учебных дисциплин и материалов.

Цель персонобучения – достижение высокого профессионализма при личном благополучии (реализации личности). Мировое стремление к персонализации образования требует создания уникального продукта образования с критериями высочайших характеристик: наилучшего усвоения материала, за-

крепления полученных знаний, навыков через персонвозможности с целью формирования высокого профессионализма при разумном использовании и возможном сокращении учебного времени. Последнее может быть достигнуто за счет возникновения интереса мотивированной потенциальной персоны, которое, по мнению некоторых специалистов, может сокращать учебное время не менее чем в три раза по сравнению с номинальным.

Сбалансированные, практикоориентированные программы, проводимые опытными персонмастерами и персонконсультантами («делай как я, делай лучше меня»), также позволяют максимально использовать учебное время. Собственно, именно в этом, а не в сокращении учебного времени и состоит эффективность персонобучения. И еще раз – учи тех, кто хочет учиться. А хочет учиться тот, кто знает, зачем и чему учиться. А знает тот, кто определил устойчивый интерес к предмету обучения, то есть своей, Богом данной профессии. Персонобучение обязательно имеет конкретный азимут – конкретная работа, тема, связанная с конкретной работой или целью, карьерой.

В чем суть и в чем отличие персонобучения от существующих других видов обучения? Персонобучение – *это часть перспективной глобальной социальной системы*, в которой принципы научить, обучить, снабдить знаниями не являются автономными, а имеют целью достижение благополучия личности, то есть персонобучение – *это системное, социально интегрированное обучение* с четко выраженной целевой установкой достижения благополучия как личности, так и общества, которое должно, в свою очередь, обеспечить соответствующие условия для обучения, то есть персонобучение – *социально целевое обучение*.

Сущностная отличительная черта персонобучения заключается в том, что обучение строится согласно *персонафицированно выявленным способностям*, то есть персонобучение – *клиринговое обучение*, построенное с учетом индивидуальных способностей, особенностей характера, целей.

Персонобучение предусматривает обязательный *персональный контакт* с персонмастером, персонконсультантом, персонкоординатором, наставником, персонтренером. Персонобучение – современная интерпретация известного в истории дуалитета «мастер – подмастерье». Из этого вытекает обязательное наличие высокопрофессионального контакта, то есть *принцип высокопрофессиональной передачи знаний* также является характерной особенностью персонобучения.

Персонобучение должно завершаться *конкретным* научно-прикладным исследованием, проектом, моделью, имеющим полезный или результативный характер, и, самое главное, обучение должно заканчиваться профессиональным клирингом. Несмотря на ярко выраженный оттенок профессионального обучения, применение персонобучения в школе может иметь характер профориентационного обучения как составной части персональной профессиональной ориентации. Правильно построенное персонобучение обязательно имеет предпосылкой *высокий профессионализм оптанта*² и его рациональную занятость.

Персонобучение само по себе ориентировано не на процесс обучения, оно имеет четко выраженный *личностнонаправленный* характер. Принцип «Учи тех, кто хочет учиться» – не просто лозунг. Желание учиться вырастает из *интереса* к обучению, который, в свою очередь, возникает из профессиональных желаний и *способностей*. Хочет учиться тот, кто знает себя. Персонобучение – по своей сути *инновационный плацдарм*, несмотря на его бесспорные преимущества, он до сих пор практически не применяем из-за гипертрофии групповых методов. Мнимая дешевизна группового обучения не предполагает учета интересов личности.

Персонобучение может быть гораздо более *интенсивным*, так как основано на интересе и конкретности.

Персонобучение – активный и динамичный процесс, поскольку является осознанным. Для правильной организации этого процесса необходимо соблюдать следующие принципы.

Принцип удобства – принцип комфортного сопровождения самостоятельного учебного процесса.

Оперативность – немедленная практическая применимость, так как уже после обучения имеется достаточно высокий профессиональный уровень.

Принцип «экономической полезности» – обучение, преследующее рациональную занятость, профессиональную и экономическую эффективность, наиболее выражающее интересы работодателей.

Принцип «наличия цели»: 1) миссия – высший профессионализм как основа благополучия; 2) цель работодателя; 3) адекватная и тактическая цели оптанта.

Принцип актуальности, современности и своевременности – учет условий, обстоятельств, тенденций развития современной жизни, открытий, состояния рынка.

Принцип гармонизации и совместимости относится, прежде всего, к взаимоотношениям дуэтов «учитель – ученик», «мастер – подмастерье», «персонмастер – учащийся», «персонконсультант – оптант» и т. д.

Принцип поэтапного формирования умственной деятельности. В процессе «профцепочки» и «персонцепочки» происходит интеллектуальное обогащение, запас профессиональных знаний динамично расширяется.

Принцип эргономичности. Сначала «шлифуются» задатки, что напоминает спортивное мускульное развитие, а затем действия становятся рациональными, экономичными, малозатратными.

Принцип креативности: сам процесс персонализации предполагает раскрытие креативного потенциала как необходимого условия достижения эффективности.

В целом персонобучение – синтетическая форма обучения, включающая возможные способы, методы, в основе которых стоит личность.

Персонобучение – технология, прежде всего, профессионального обучения на основе психофизиологических способностей, персональных учебных планов, наличия персонального наставника и самообразования. Процесс персонобучения включает, в том числе самостоятельное теоретическое изучение предметов через методические источники и *E-learning-материалы*. Персонобучение предусматривает превентивное обучение студентов навыкам самостоятельной работы и персонального менеджмента с целью организации собственного труда по овладению знаниями. Персональный менеджмент предусматривает умение самоорганизации, управление временем, целеполагание, приемы самосовершенствования.

При персонобучении процессы самообучения построены в спокойной индивидуально комфортной обстановке, отвечающей физиологическим ритмам и собственному пониманию удобства; в том числе и с сопровождением музыки, комфортных звуков или вообще без них, с использованием ПК, аудио, видеосредств по собственному выбору и рекомендации учебной части. Немаловажно здесь учитывать свободное по времени принятие пищи, рекреационные мероприятия.

Персонобучение – это универсальная форма, технологии и методики обучения. Поэтому специализированными могут быть практически все учебные структуры. Эмпирическим путем в порядке эксперимента персонобучение апробировалось

² Оптант – выбирающий профессию и адекватное рабочее место.

в начальном профессиональном, в высшем (заочном) и дополнительном образовании. Практически везде наблюдалась его высокая эффективность и гибкость. Наиболее эффективно применять персонобучение в профессиональной подготовке.

Примерная схема персонобучения может выглядеть следующим образом:

Профдиагностика и персонафикация оптантов – уточнение профессии, теперь уже субтантов (субъектов принятия решения) → определяется конкретная цель обучения (карьера, повышение квалификации, создание собственного дела и проч.) → уточнение в связи с целями программы обучения; составление личного (персонального) учебного плана (персональным он становится тогда, когда оптант прошел персонафикацию и согласился получить соответствующие персонконсультации) → даже в теоретическом цикле определяются персонконсультанты-методисты или персонпреподаватели (может иметь место и групповое обучение, если тема и профессия совпадают). Персонпедагоги знакомятся с целями курсанта и корректируют методики профподготовки в соответствии с персонцелями.

Персонконсультант определяет личные психологические ритмы и консультирует обучающегося по ведению здорового образа жизни, как во время учебы, так и в повседневной жизни. Персонконсультант передает эстафету после теоретического обучения персонмастеру, мастеру высокой квалификации и опытному педагогу для ведения профобучения по системе «Делай как я, делай лучше меня». Конечно, этот процесс гораздо более длительный, чем любая краткосрочная профподготовка. Обучающийся получает самую лучшую информацию для изучения, осмысливания, подражания, самотренажа, и этот процесс все равно гораздо быстрее проходит в абсолютном времени, поскольку основан на интересе, возникающем из способностей. Процесс «Само» решает задачи, вытекающие из ретросистемы «мастер – подмастерье». «Подмастерье» уже после обучения «делай как я» самостоятельно не только совершенствует свои профессиональные навыки, но и доказывает общественности, что он достиг определенного уровня. Чтобы стать «мастером», подмастерью нужны были годы, но с помощью персонафикации и персонобучения этот процесс проходит гораздо быстрее.

Эффективность предполагает применение рациональных методов организации обучения, достижения наилучших результатов (высокой квалификации) с наименьшими затратами, которые

возможны за счет предварительных мероприятий по профориентации (в том числе и профотбора как заключительной стадии).

Эффективность заключается и в том, что персонобучение не предполагает создания дорогостоящей материально-технической базы в стационар-центре профессиональной подготовки, а перемещает центр тяжести практического обучения непосредственно на рабочее место высокопрофессионального персонмастера, а теоретическое обучение предполагает преимущественный персональный контакт «учитель – ученик», который отражает принцип «персонализации».

Персонализация предполагает персональные обучающие контакты: «мастер – подмастерье» («персонмастер – субтант»). При практическом обучении у индивидуума-субтанта есть персональный мастер производственного обучения (персонмастер) – носитель самой высокой квалификации. Персонализация отражает и постоянные системные контакты в профподготовке: преподаватель – учащийся, методист – учащийся, психолог – учащийся, мастер-координатор – учащийся, персонконсультант – студент.

Персонализация логично перерастает в процесс самообразования, который в профессиональной подготовке носит несколько специфичную окраску: он выступает как часть системы рациональности и отражает реализацию принципа внутрифирменной организации «учи тех, кто хочет учиться».

Самообразование как принцип профподготовки отражает самостоятельную учебную деятельность как на специальном индивидуальном рабочем учебном месте в стационар-центре профессиональной подготовки, так и предполагает самостоятельное изучение заданного материала, а также и самостоятельную исследовательскую работу как неотъемлемый атрибут креативной деятельности субтанта, правильно избравшего профессию.

Условия персонобучения:

- наличие высокопрофессионального мастера (персонмастера);
- способность и желание мастера обучать учеников с полной передачей опыта, приемов, методов, знаний;
- совместимость;
- обучение мастера педагогическим методам – становление персонмастера;
- наличие контакта в паре и психокоррекция взаимоотношений;
- высокоорганизованное и оснащенное рабочее место;

- передовой инструментарий;
- возможность создания рабочего места на месте обучения (для субтанта);
- соответствие способностей ученика требованиям профессии и рабочего места;
- наличие квалификационных требований и характеристик;
- наличие учебного плана и профессиональных стандартов;
- владение спецтехнологией;
- наличие необходимого методического материала и технических средств обучения.

Персонобучение позволяет «втянуть» профессионально и жизненно опытную часть населения в общественно-полезную деятельность учения, создать потенциально востребуемые рабочие места для пенсионеров как персонмастеров, профессиональный опыт и навыки которых еще не утрачены и не утрачиваются практически до конца жизни. Это чрезвычайно рационально – вовлечь в экономику неистраченный высокопрофессиональный ресурс, сделать его «активным», окупающим себя, а не «пассивом».

Персонобучение особенно важно в передаче опыта по обучению народным промыслам, ремеслу, изготовлению уникальных изделий. Однако, несмотря на то, что метод базируется на самообучении, потребность в учителях, мастерах, инструкторах сохраняется.

Персонмастер – это человек с практическим опытом работы, досконально знающий работу. Он раскрывает все секреты ремесла и может очень точно рассказать обо всем, с чем столкнутся обучающиеся, когда начнут работать. Он должен иметь не только годы практического опыта, но и способность учить и передавать свои знания и опыт.

Технология персонобучения имеет перспективную цель: достижение наивысшей результативности личности в соответствии с ее персональными способностями и характерными особенностями и, как следствие, достижение благополучия, как личности, так и общества.

Таким образом, персональный образовательный интерес можно свести к следующему генеральному тезису: персонобучение должно помочь

человеку найти самого себя, стать собой, обрести способность к дальнейшему саморазвитию, к образованию и самообразованию в течение всей последующей жизни. Эта проблема, несомненно, важна и актуальна, так как персонобучение предполагает наивысшую социально-экономическую эффективность личности, и ее практическое решение представляет собой одну из перспективных линий развития всего образования.

Кодекс персонобучения

- Учить тех, кто хочет учиться.
- Тот, кто не хочет учиться, еще не знает себя. Познать себя ему нужно помочь.
- Предоставить ученику шанс вырасти в мастера – значит дать ему возможность самореализации.
- Познай себя.
- Если учащийся стремится научиться чему-то, кроме своей специальности, помоги ему.
- Девиз практического обучения – ориентир на лучших, знание лучших, изучение опыта лучших, чтобы и самому стать лучшим специалистом.
- Человек свободен в своей жизни. Но свобода предполагает, прежде всего, ответственность.
- Учащийся – личность. Только уважая его личность, мы можем раскрыть в нем лучшее и помочь стать ПЕРСОНОЙ.
- Ученик должен превзойти своего мастера.
- Самообразование и есть САМО ОБРАЗОВАНИЕ.
- От способностей – к конкретной цели.
- Интерес – движущая сила персонообразования. Все методические средства должны вызывать интерес пути к учебе дальше.
- Если выпускник не станет высококлассным специалистом, мы обречем его на безработицу.
- Каждый учащийся персонобучения – будущий мастер высокого класса. Если он не станет таким, то виноваты мы.
- Персонобучение – это вид обучения под каждого и для каждого ученика. Предполагает определение персонвозможностей усвоения нового материала (память, слух, зрительное восприятие). Персонобучение – самый эффективный, самый заслуживающий звания «экономический» вид и метод обучения.

1. Тарасова Е.А. Персонализация обучения как инновационный образовательный процесс / Сборник материалов научно-практической конференции, г. Рязань – М.: 2010.

2. Тарасова Е.А. Формирование инновационного предпринимательства в экономическом пространстве России // Материалы V Всероссийской научно-практической конференции «Качество жизни населения в транзитивном российском обществе: правовые, социокультурные и социально-экономические аспекты», Пенза, сентябрь 2012 г. – П.: Приволжский дом знаний. Общество «Знание» России, 2012.

ПЕРСОНАЛИСТСКАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК НОВЫЙ ЭТАП РАБОТЫ С ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Татаринцева Н.В.

Традиционные классические формы занятости уже не отвечают требованиям экономсоциума. Сегодня работодателям нужны не только профессионалы, но и социально и физически обустроенные работники. Эффективность от них резко возрастает.

Ключевые слова: занятость, благополучие, общество, рациональность, персонализация.

Если вы удачно выберете труд и вложите в него всю свою душу, то счастье само вас отыщет.

К.Д. Ушинский

Начало третьего тысячелетия отмечено повышенным интересом к человеческому ресурсу. Появился новый показатель измерения человеческого потенциала (ИРЧП). Бурно развиваются службы кадрового обеспечения. Исследования в области человеческого капитала ведутся во многих странах. Появляются разные структуры, направленные конкретно на человека (институты человека, центры изучения человека, академии человека). Издаются ежегодные доклады ООН – ПРООН о развитии человека, которые обозначили «суть человеческого развития в том, чтобы дать возможность людям вести тот образ жизни, который они сами изберут, и предоставить им средства и возможности для такого выбора»¹.

За прошлое столетие развитие человека было очень динамичным: продолжительность жизни выросла в 1,5 раза, детская смертность сократилась вдвое, грамотность увеличилась вдвое, доходы на душу населения также увеличились в два раза. В то же время темпы роста этих показателей замедлились в конце столетия. HR-специалисты (human resource) многих стран ищут рычаги активизации эффективности этих ресурсов. В какой-то мере этому будет способствовать программа ООН-ПРООН «Цели развития тысячелетия». Нетрудно заметить рефрен докладов и программ ООН – сегодня развитие должно происходить по комплексным параметрам, где на одном уровне с профессионализмом находится здоровье человека, развитие способностей, благополучное и счастливое существование.

В связи с этими тенденциями рынок занятости будет испытывать давление некоторых новых факторов, связанных с неустойчивостью экономсоциу-

ма – неизученными явлениями, связанными с наступлением тонких технологий, социальными последствиями их применения и функционирования. Современные явления НТР непосредственно связаны с рынком занятости: создание новых рабочих мест под влиянием информационных революционных изобретений, последствия которых трудно предположить ввиду их динамичного воздействия на все стороны нынешнего производства и социальной инфраструктуры. Темпы появления новых профессий значительно опережают рост предыдущих профессиональных появлений.

В данной статье рассматривается в развитии, как теории занятости, так и их оперативное воплощение – практическая работа по занятости населения, тенденции и современные подходы.

В последнее время не было фундаментальных исследований в области занятости, поскольку не было и новых социально-экономических формаций, но поиски путей и направлений занятости продолжаются. Особенно преуспели страны бывшего «социалистического лагеря», где ранее наблюдалась полная занятость. Сейчас они решают совершенно новые проблемы – от экономических до социальных, – где занятость первом месте. Некоторые политики назвали этот период «переходным»: появилась, так называемая экономика «переходного периода», которую трудно понять и охарактеризовать. Однако люди продолжают жить и работать в это «переходное» время, поэтому и технологии, и теории занятости должны быть адекватными и брать начало, «вызреть» из этого явления. Развал промышленности и сельского хозяйства повлек за собой небывалый рост открытой безработицы. В результате установления свободных цен и сокращения субсидий резко упали реальные заработки и доходы населения. В дополнение к перечисленному были отменены социальные услуги, которые

¹ Доклад о развитии человека 2004. Культурная свобода в современном многообразном мире. – М.: Весь Мир, 2004. – 314 с.

ранее крупные предприятия оказывали своим рабочим. Данное явление положило начало развалу всей социальной системы, поскольку и государственная казна тоже оказалась пуста. Процессы коснулись пенсионного обеспечения, медицинского обслуживания, профессионального образования. Государства попытались спасти экономику, а социальная защита превратилась в «социальные издержки». Приватизация лишь усугубила эти процессы, поскольку новые работодатели соблюдали только свои интересы. Следовательно, частный сектор так и не решил глобальные вопросы занятости. Примерно 25–30% работников занято в приватном секторе предпринимательства.

С одобрения Всемирного банка пропагандировался минимум социальных мероприятий, и делалась ставка на гибкость рынка труда и профессиональное обучение. Международная организация труда, напротив, выступает за создание более эффективной социальной системы, которая оперативно реагирует на катаклизмы и может оказать экстренную помощь. Одновременно в восточно-европейской печати звучат слова о том, что государство должно позаботиться о рабочем месте для каждого. В 2004 г. Д. Сорос сказал, что рынок не может решать глобальные проблемы, хотя в инфраструктуре он незаменим. Осознание роли государства во взвешенной политике занятости от разумного законодательства до прямого создания гарантированной занятости в государственном секторе приходит очень медленно. Директивно занятость не регулировалась и поддерживалась за счет стихийного наличия рабочих мест, оперативного посредничества служб занятости и высокой мобильности ищущих работу (для которых работа – источник существования). Особенно это касалось строительных отраслей и торговли, где вращались большие наличные финансовые средства, и где стало возможным создание рабочих мест с малыми уровнями заработной платы. В то же время рос спрос на высококвалифицированных рабочих. Восточно-европейские процессы отразились на многих странах мира, где началось сокращение потребления и углубление неравенства.

Ухудшение ситуации в области занятости совпадает по времени с неолиберальной политикой, углубляющей неравенство. Безработица наступает там, где отстает государство, что наблюдается повсеместно. В условиях, когда политика создания рабочих мест не становится государственным делом, вырастает роль различных технологий занятости, носящих локальный и территориальный характер.

Такие технологии, от фискальных до организационных мер, нельзя отнести к фундаментальным теориям, так как они не ставили своей целью достижение благополучного существования. Однако эти цели преследует рабочая сила, и отсутствие рабочих мест ускоряет процесс интернационализации рынков и перемещения, как предприятий, так и работников в поисках средств к существованию и удешевления затрат. Прежде всего, это касается трудоемких отраслей. Рост же наблюдался в некоммерческом государственном секторе – бюрократических органах, то есть *при уменьшении объема занятости и, следовательно, уровня профессионализации, происходит увеличение бюрократии и наблюдается рост коррупции*. Для увеличения количества рабочих мест планируются «дежурные» меры:

- либерализация торговли;
- расширение международного сотрудничества для стабилизации финансовых рынков;
- ослабление остроты проблем платежных балансов, понижение долгосрочных учетных ставок;
- позитивные структурные меры приспособления для совершенствования рынков труда, включая снижение незарплатных трудовых издержек (например, налог на фонд зарплаты и расходы на социальное обеспечение), снижение текучести рабочей силы и реформирование систем поощрения занятости.

Сегодняшние подходы к стратегии и тактике занятости, в основном, экономические (вернее, традиционные взгляды на экономику как базис). Зарплата, прибыль, налоги, доход, инвестиционная активность, по-прежнему, считаются основными регулирующими силами, повышающими или понижающими цену труда и определяющими динамику рынка труда. Традиционный взгляд на рациональное использование работников (в части сокращения лишних работников как скрытого резерва рабочей силы) не так эффективен, как кажется, так как налицо создание безработицы, хотя и в «благовидных» целях.

Любая безработица – зло. «Скрытая безработица» (так называемая, потому что на практике чисто «скрытой» просто не бывает, а вот как «резервная» – такая рабочая сила в любой момент может стать фактической). Степень занятости работников – прерогатива работодателя, и если он содержит «излишнюю» рабочую силу, значит это ему нужно. Можно рассматривать это положение как «отложенную» занятость. Кстати, такое состояние занятости свойственно «переходному» периоду. Этот

и другие феномены данного периода непредсказуемы, так как такого «перехода» в истории просто не было, и изучить его последствия можно только методом «проб и ошибок», а не из опыта западных экономик, которые создавали рыночные отношения эволюционно. И теория соответствующая тоже отсутствует. Налицо определенные парадоксы: в нашей стране всячески декларируется необходимость развития малого предпринимательства, но в реальности этот бизнес «обкладывается» непомерными бюрократическими и фискальными поборами. Армия чиновничества динамично растет, как и ее заработная плата. А средства на содержание этой армии идут, в том числе из доходов от предпринимательства. Может наступить момент, когда такой груз бизнес просто не сможет осилить. Думается, что возможности государства на рынке занятости далеко не исчерпаны. В России достаточно активно идут процессы, связанные с использованием человеческих ресурсов. Некоторые специалисты (например, М.Н. Кулапов) считают главной целью рынка труда его регулирование, максимальное снижение уровня безработицы, поддержание оптимальных соотношений между спросом и предложением рабочей силы, а, следовательно, косвенное установление ее цены. Для этого необходим ряд условий:

- множественность независимых субъектов, представляющих сторону спроса и сторону предложения на рынке труда;
- экономическая свобода (или свобода выбора) для субъектов на рынке труда;
- рыночные мотивации поведения экономических субъектов на рынке труда;
- высокая степень мобильности субъектов на рынке труда;
- общая рыночная (конкурентная) среда в экономике.

Ю.Г. Одегов считает, что сложные экономические условия привели к пересмотру стратегии управления человеческими ресурсами. Изменились приоритеты в применении функций управления персоналом, и на первый план выходит оценка эффективности работы, то есть персонал на рынке труда должен быть профессионален и продуктивен.

С.А. Карташов говорит, что «важнейшим элементом политики занятости является содействие созданию рабочих мест в конкурентоспособных отраслях частного сектора, законодательное обеспечение деятельности малых и средних организаций, снижение процентных ставок по банковским кредитам, сокращение бюджетного дефицита».

И в классической, и в кейнсианской теориях причины и следствия занятости зависят от экономических и монетарных, а иногда и фискальных факторов. На наш взгляд, безработица и занятость, особенно ее качественные разновидности, зависят от социально-трудовых клиринговых факторов: прежде всего, уровня профессионализма и персонализации личности. Занятость, в первую очередь, зависит от социально-экономической формации и степени состояния экономсоциума: разруха и хаос, отсутствие объектов труда приводят к массовой безработице; рост экономики – к увеличению занятости. Но и хаос, и рост – результат действий людей или их бездействия. Значит, причины кроются не в экономике, а в сфере профессионализма творцов, а еще точнее – в степени этого профессионализма. Таким образом, первопричина любой занятости – в человеческом факторе, в клиринге (соответствие и соотношение его способностей с собственной занятостью при соответствующей профессиональной образованности). Не рынок, не капитализм с социализмом – рычаги занятости, а субъективно-объективные соответствия, которые обусловлены пока еще гипотетической всеобщей организацией (теория соответствия). Классические теории не подтвердили собственные воззрения занятости, их взгляды, хотя и верные, являются лишь регуляторами, индикаторами, но не исходным рычагом даже первичной занятости, как источником существования.

Кейнсианская парадигма занятости через роль государства и национального дохода гораздо достоверней, чем классические воззрения. Безусловно, доходы и заработная плата – достаточно влиятельные факторы занятости, как и состояние цен и процента, но целенаправленная государственная политика по сбалансированию спроса и предложения более реалистична по отношению к занятости. Необходимо заметить, что в идеях Кейнса отсутствует прямое указание на роль человеческого ресурса, который может быть и первопричиной собственной занятости, и экономическим участником всеобщей занятости, и инициатором, изобретателем новой занятости, а, самое главное, ее продуктивными и эффективными формами. Следовательно, и классические, и кейнсианские теории занятости отражают подход прошлых экономик – времен, когда занятость понималась как источник существования.

Отличительным признаком любой экономики должна являться ориентация на рациональную занятость, основывающуюся на максимизации социального и экономического эффекта, необходимости крупных вложений в человека, обеспечении

достойных условий его существования, нормального возмещения затрат энергии, роста благосостояния.

Рациональная занятость населения сегодня представляет собой ключевое понятие для исследования рынка рабочей силы и профессиональных образовательных услуг. Она составляет необходимое условие воспроизводства рабочей силы, раскрывает один из важнейших аспектов социального развития человека, связанного с удовлетворением его потребностей в труде и самореализации.

«Конвенция о содействии занятости и защите от безработицы» Международной организации труда №168 (1988 г.) провозглашает в качестве стимула экономического роста и повышения уровня жизни активную политику, направленную на содействие полной и продуктивной занятости. Но такие виды занятости еще не адекватны понятию «рациональная занятость».

Работодателям требуется рабочая сила совсем иного профессионально-квалификационного состава, чем та, которая «свободна». Гибкость рынка труда означает гибкость форм и методов организации труда путем постоянной и временной занятости, самозанятости, предпринимательства, частной занятости и др.

Обеспечение рациональной занятости предполагает особый механизм согласования внутренних противоречивых критериев оценки эффективной занятости работниками, работодателями, обществом в целом, поддержания их баланса в интересах противодействия возникновению массовой безработицы и накоплению ее скрытого потенциала на предприятиях. Это возможно только на основе органического сочетания активных действий органов государственного управления с рыночными регуляторами занятости и профессионального клиринга. Свободно избранная занятость как ориентир социальной рыночной экономики является основополагающим принципом, на котором должны строиться государственная политика и механизм обеспечения рациональной занятости.

Достижение рациональной занятости должно учитывать два подхода: индивидуальный и социальный.

Индивидуальная рациональная занятость – это занятие рабочего места, адекватного способностям и профессиональному образованию.

Социальная – соответствие индивидуальной рациональной занятости территориальным и общественным запросам использования рабочей силы:

размещение производительных сил, адекватных «характеру» территории; наличие соответствующих отраслей и производств.

В последние годы особенно отчетливо обнаружилось несоответствие первоначальной стратегии реформ на рынок, как на механизм самонастройки занятости и построения социального рыночного хозяйства – реформы не дали ощутимых результатов в создании системы рациональной занятости. Они поддерживали ее относительную полноту деформированными методами.

Итак, *рациональная занятость – это профессиональная реализация субъекта сообразно своему характеру, способностям, возможностям на адекватном профессиональном поле при соответствующей профессиональной подготовке.*

Классическая теория занятости основана на использовании всех производственных ресурсов при «недремлющем оке» – заработной плате, но это иногда локальное решение, напрямую зависящее от субъективного фактора, решения работодателя по найму и выплате заработной платы.

«Равновесие», по Кейнсу, влияет на занятость в рамках производства какого-то конкретного продукта, но есть еще и не востребуемый продукт, который содержит прошлую занятость. Таким образом, можно говорить лишь об «эффективной» занятости, которая является экономической категорией. Однако социальная функция занятости предусматривает творческую, самодовольствующую составляющую и может быть или экономически отложенной, или воплотиться в сфере искусства (к примеру, в сфере фундаментальной науки или живописи).

Сделаем выводы:

Заработную плату не стоит считать одним из основных показателей рынка, так как она напрямую зависит от субъективного решения работодателя.

«Полезность» заработной платы становится некорректным показателем занятости.

Субъективные влияния на глобальные вопросы оборачиваются волюнтаристскими измышлениями и не могут носить объективный характер. Категория занятости – одна из величайших в экономсоциуме, и с ней недопустимы субъективистские игры.

Такой подход свойственен «классической» форме занятости – занятию рабочего места без учета интересов личности. Кейнсианский подход более прогрессивен, так как роль «регулятора – равновеса» отводится государству. Но и тогда заработная плата больше регулятор, чем мотиватор и фактор

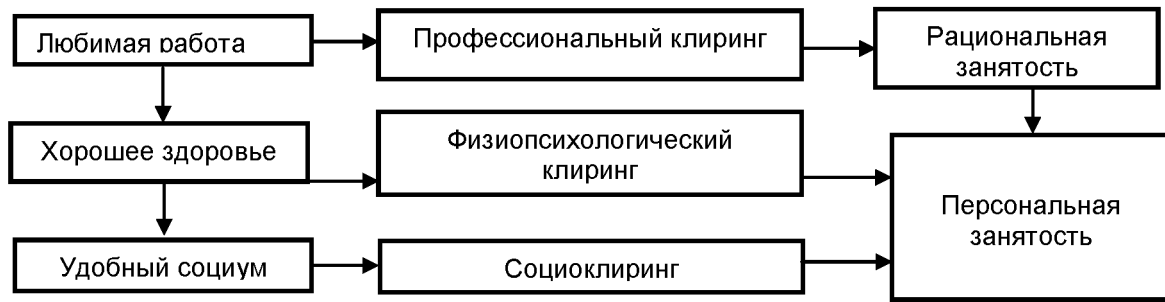


Рис. 1. Персональная занятость

стоимости. Снова роль личности зависима от чьих-то решений. Однако такой подход наиболее близок к понятию «полная занятость», которая уже имела доказательство в социалистической системе плановой экономики. Вопрос «спроса – предложения» как регулятора экономики имеет важнейшее место, но этот вопрос как в начале, так и в конечном счете зависит от изобретений человеческих, которые и создают «спрос». Видимо, пока не будет введен человеческий фактор как фактор занятости в экономсоциуме, не будет и высокоэффективной занятости. Персоналистский подход здесь становится синергическим показателем.

Персоналистская теория занятости гипотетически меньше зависит от субъективистских решений, так как в «персоне» заинтересованы все стороны: и работник, и работодатель, и рынок, и социум, и экономика. Такая высокая степень заинтересованности делает персоналистскую теорию занятости гораздо более эффективной и, самое главное, – социально значимой.

С нашей точки зрения, персоналистика – прикладная наука, способствующая достижению благополучия личности и общества через реализацию способностей – профессиональных, психофизиологических, социальносовместимых. Цель – достижение эффективного благополучия личности и, как следствие, общества.

По сути, это воплощение детерминированной цели: любимая работа – хорошее здоровье – удоб-

ный социум (крепкая семья). Любимая работа – это профессиональный клиринг. Высокопрофессиональная занятость – рациональная занятость. Любимая работа «провоцирует», детерминирует хорошее здоровье, которое, в свою очередь, является залогом удобного существования в социуме, в том числе и в семье.

Сегодня занятость, как таковая, – классическая, в том числе полная, уже неактуальна: уже речь идет не столько о рациональной занятости, сколько о профессиональном клиринге. Работодателю нужен высокопрофессиональный, физически и психически здоровый, социально адекватный, благополучный работник, который будет носителем высшей производительности труда, креативной инновационности и будет являться движущей силой благополучия предприятия, общества и страны, и своего собственного.

Персоналистская занятость есть производное от рациональной занятости:

На наш взгляд, предлагаемые инновационные подходы к новым понятиям – рациональная и персональная занятость – представляют логичные структуры и технологии, которые, в свою очередь, динамично повлияют не только на занятость, но и на все сопутствующие отрасли, поскольку новый персоналистский подход дает наивысшие показатели социально-экономической результативности. И, как следствие, высокий уровень жизни.

1. Татаринцева Н.В. Профессиональная ориентация как предпосылка предпринимательской деятельности. – М.: Ассоциация занятости «Профцентр», 2001.

2. Татаринцева Н.В. Профессиональная подготовка незанятого населения в сфере предпринимательства: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.2008: Москва, 2001.

ПЕРСОНАЛИСТСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ И ЗАНЯТОСТИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ. ПЕРВОМУ ОПЫТУ ПЕРСОНОБУЧЕНИЯ – 20 ЛЕТ

Кремер Х.Х., Сидякина А.Н.

Проблемы благополучия молодежи должны закладываться, прежде всего, в первом профессиональном опыте, на этапе выбора профессии и обучения этой профессии. И этот выбор должен сопровождаться скрупулезной работой по адекватной занятости как гаранту благополучия.

Ключевые слова: центр профессиональной подготовки, профориентация, занятость, персонобучение.

*Труд только тогда будет производительным,
когда на каждой должности будут стоять соот-
ветствующие люди.*

Н. Крупская

Формирование благополучной рабочей силы тесно связано с преобразованием структуры общественного производства и занятости населения. Эти процессы ускорились и обострились в связи с грядущей экономикой знаний. Они сопровождаются усилением требований работодателей к уровню квалификации работающих и вновь принимаемых на работу граждан.

Одним из основных направлений активной политики занятости является повышение качества рабочей силы путем развития системы профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения.

Одной из объективных причин высокой доли молодежи среди безработных традиционно называют отсутствие необходимого стажа и опыта работы, а зачастую требуемой для заполнения имеющихся рабочих мест высокой квалификации (разряда). Вместе с тем негативную роль играют также недостаточная информированность молодых людей о рынке труда, о востребованности той или иной профессии, неадекватная оценка престижности избранной профессии, незнание своего места и своих возможностей в профессиональном мире.

Результаты социологического опроса свидетельствуют, что учащиеся колледжей, училищ, техникумов выбирают профессию стихийно, под влиянием внешних факторов, а многие из них даже не имеют реального представления об ее востребованности на рынке труда.

Проблемы с трудоустройством у молодежи в основном возникают из-за отсутствия опыта работы, учебные заведения не успевают реагировать на из-

менение потребностей работодателей, что усиливает дисбаланс на рынке труда.

Важным инструментом преодоления проблем является профессиональная ориентация сегодняшних школьников, способная повлиять на выбор рабочих профессий или инженерно-технических специальностей. Молодые люди не всегда реально оценивают свои способности, возможности и склонности, а выбор профессии происходит во многом спонтанно, неосознанно. Большинство выпускников выбирает профессиональную деятельность случайно, ориентируясь на советы родителей, друзей, руководствуясь сиюминутной модой на профессии. Нередко молодой человек получает специальность, не отвечающую ни его личностным характеристикам, ни потребностям экономики, что достаточно быстро выясняется в процессе трудовой деятельности. Хотя благодаря продуманной и системно организованной профориентационной работе этого можно избежать. Но лучше, когда органы занятости вместе с профессиональными учебными заведениями проводят системные работы как по профориентации, профобучению, так и по трудоустройству. И это мы попытались осуществить в Воскресенске.

До определенного времени (начало 1990-х гг. прошлого столетия) не было практически никакого опыта по ведению системной, профессионально поставленной работы по оказанию помощи государством выбирающим свою будущую профессию молодым людям, в том числе будущим рабочим. Не было и большого опыта организации профессиональной ориентационной работы во вновь созданных центрах занятости. И лишь благодаря усилиям администрации Московской области, которая одной из первых в России организовала областной центр профориентации в г. Реутове, появился профессиональный методический инструмент, который потом был использован и в нашем совместном эксперименте.

С нагрывшимися реформами в стране, к сожалению

нию, разрушились шефские связи у ПТУ с базовыми предприятиями, которые перестали давать заказы на подготовку квалифицированных специалистов. Безадресное обучение всегда риск, так как возникает проблема дальнейшего трудоустройства выпускников училища. Это практически безработица, необходима целенаправленная подготовка кадров, то есть социальный заказ. Именно это обстоятельство и подтолкнуло нас в трудное для всей страны экономическое время – период реформирования различных отраслей экономики – к поиску такого пути, который помог бы не только выжить, удержаться на плаву, но, прежде всего, не остановиться на достигнутом, а развиваться дальше, совершенствоваться.

Мы познакомились с опытом Голландии, Австрии, Словакии и Великобритании, нам предлагали конкретные деловые услуги и материальное подкрепление, но мы предпочли идти своим путем, учитывая российские особенности и традиции, используя богатый опыт профессиональной подготовки молодежи в профессиональных училищах.

Воскресенский центр занятости как основной заказчик подготовки кадров и ПТУ-15 г. Воскресенска как обучающая организация пришли к выводу, что надо сообща и на месте решать вышеозначенные проблемы. Это взаимное желание совпало с предложением Ассоциации занятости «Профцентр» о создании новой технологии обучения – персонобучении.

Вопрос о создании центра профессиональной подготовки рассматривался на уровне главы администрации Воскресенского района. Вывод был один: необходимо создать такой центр, который мог бы быстро реагировать на изменения рынка труда, готовить конкурентоспособных рабочих, заниматься переобучением незанятого населения, повышать квалификацию работников, а значит, и их уровня жизни.

Эта идея была понята и поддержана и областным Департаментом по образованию. Таким образом, администрация Воскресенского района, Воскресенский центр занятости и Департамент Московской области по образованию стали соучредителями государственного образовательного учреждения «Профессиональное училище – 15 – Центр профессиональной подготовки». Неоценимые разработки предоставила Ассоциация занятости «Профцентр» в лице генерального директора А.А. Арзамасцева и научного руководителя О.Н. Устякиной.

Так, с 1 сентября 1993 г. ПТУ-15 получило новый статус и приняло новый Устав, по которому и строит свою деятельность и взаимоотношения до сих пор. За основу в работе взято персонобучение – сочетание учебного процесса и переобучение профессиям, а также

перманентное повышение квалификации работников, применение персонметодик самообразования по принципу «учить тех, кто хочет учиться». Запланированы также возможность выпуска курсантов по окончании любого курса ЦПП, применение смешанного финансирования, в том числе бюджетного и из фонда занятости населения; предоставление возможности получения среднего общего образования и начального профессионального одновременно; получение начального профессионального образования без общего среднего; сочетание групповых и индивидуальных методов с самообразованием; предоставление права продолжения профессионального образования по индивидуальному договору (абитура), привлечение для обучения средств, как организаций, так и физических лиц.

Созданная методическая служба персонобучения, как «мозговой» центр быстрого реагирования:

- способствует своевременному и качественному разрешению возникающих педагогических проблем;
- оказывает практическую помощь инженерно-педагогическим работникам в совершенствовании педагогического мастерства, в повышении квалификации, развитии творческой инициативы и самообразовании;
- создает информационный банк данных учебной, учебно-методической, методической литературы;
- разрабатывает комплекс методического обеспечения учебно-воспитательного процесса;
- организует конкурсы профессионального мастерства, предметные олимпиады;
- оказывает содействие обучающимся по индивидуальным программам;
- поддерживает преподавателей и мастеров-координаторов, новаторов.

Банк данных о необходимых городу и району рабочих, а также безработных, желающих получить специальность, формирует Центр занятости населения и передает в ПУ-15-ЦПП. Исходя из этого видно, какие специальности необходимы, отсюда и заключение с предприятиями договоров на адресную подготовку и переподготовку рабочих.

Профессиональный отбор проводят психологи и профконсультанты Центра занятости населения (ЦЗН), а корректировку в процессе обучения, оказание психологической помощи обучающимся – вновь принятые педагоги-психологи училища-центра (рис. 1).

Группы формируются по заявкам ЦЗН и 28 предприятий различных форм собственности. Имеются лицензии на подготовку специалистов по 32 профессиям. В первом экспериментальном году обучалось 1200 человек (вместо традиционных 560), в том числе

420 взрослых. И ни один не остался без работы. Более того, фирмы часто просят выпустить ту или иную группу досрочно, в связи с производственной необходимостью. Например, АО «Фетр» просит досрочно подготовить поваров, «Фосфаты» – электриков и т. д.

Обучение и выпуск, как плановые, так и круглогодичные – по мере освоения программы. В учебном заведении практикуется поэтапная аттестация: решил, допустим, учащийся, что ему достаточно знаний после первого или второго года обучения, он проходит аттестацию и центр выдает удостоверение в соответствии с полученным во время учебы разрядом.

Стал возрастать уровень квалификации выпускников, что объясняется как мастерством преподавательского коллектива, персональным подходом к каждому, так и хорошей учебной базой, в чем несомненная заслуга центра занятости.

ЦПП-ПТУ были готовы обучать всех желающих. Работая в новых условиях, училище-центр чутко реагирует на ситуацию на рынке труда. Бухгалтеры, операторы ЭВМ, продавцы, портные, обувщики, закройщики, секретари-референты. Что-то уже в прошлом, что-то появится завтра. Преимущества такой системы профессионального образования по достоинству оценили и частные фирмы. Некоторые каким-то чудом – без материальной базы, без кадров педагогов

– получив лицензии на образовательные услуги населению, готовят своих будущих в нашем центре профессиональной подготовки. Существование такого центра помогает и другим образовательным учреждениям выпускать учащихся с 2-3 специальностями. Так, Воскресенский химико-механический техникум по договору готовит на базе ЦПП-15 с помощью специалистов училища слесарей КИП, секретарей, операторов ПК и электрогазосварщиков. Такую же возможность, то есть получение третьей и даже четвертой специальности, имеют и «родные» учащиеся ЦПП-ПТУ, и они ее используют кто на втором году обучения, кто на третьем. Многим вручили еще и сертификаты менеджера, так как они успешно одновременно учились предпринимательскому искусству на курсах здесь же, в центре профессиональной подготовки.

Другие предприятия, организации и учреждения шлют заявки, используя потенциал центра для подготовки рабочих кадров, в частности, ПП «Возрождение», АО «Технические ткани» и другие.

«Лихие девяностые» внесли свою корректировку во многие аспекты нашей жизни. Но, что удивительно: то, что делалось в ПУ-15-ЦПП оказалось достаточно устойчивым и, несмотря на некоторые негативные «поправки», доказало свою безусловную актуальность и в настоящее время. В ПУ-15-ЦПП впервые

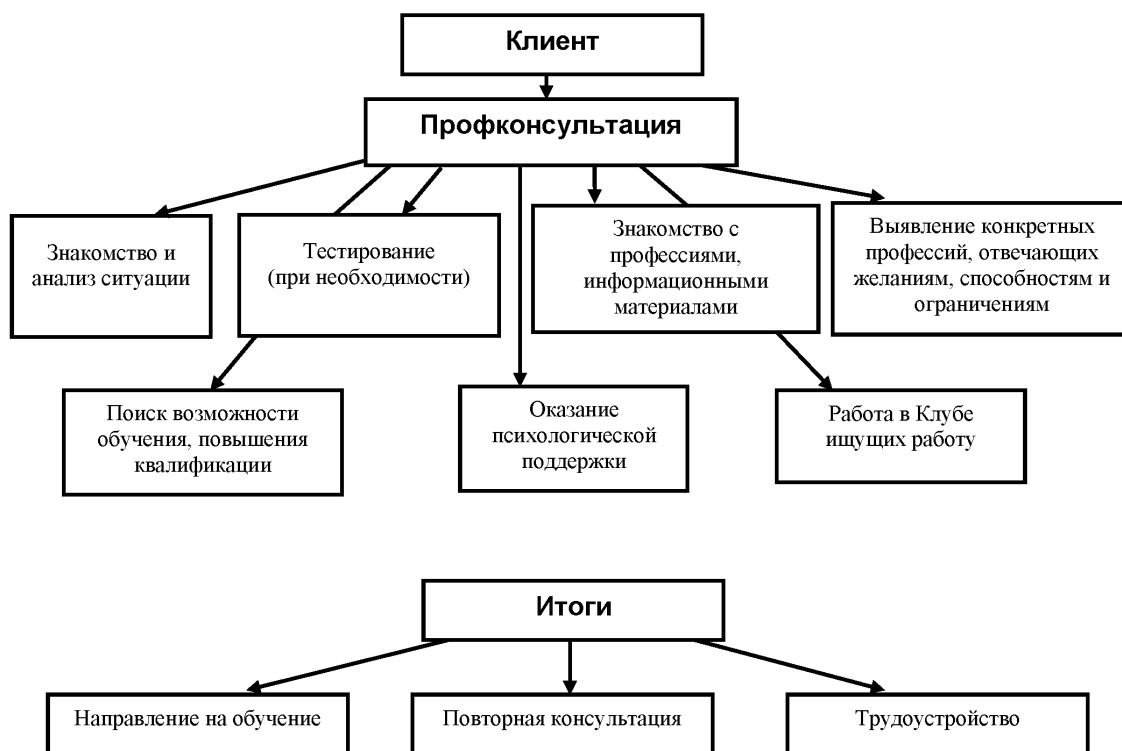


Рис. 1. Работа с клиентом в отделе профориентации

была применена система полипрофессионального комплектования. Учебные группы набирались не по профессиональному признаку (например, только «слесарь»), а по многим профессиям. В экспериментальной группе этих профессий достаточно много (26) – от автослесаря до электрогазосварщика. Многие специалисты говорили, что такая подготовка невозможна, но опасения были напрасны. Студенты персонобучения проходили теорию по двум направлениям: на лекциях по общим основам спецтехнологий и по персональному учебному плану, который готовили для каждого учащегося персонметодисты вновь созданного учебно-методического кабинета персонобучения. То есть впервые в практике профтехучилищ появилась система самоподготовки, самообразования по конкретным персональным учебным планам, которые предусматривали довольно строгую оценку защиты знаний в виде контактных экзаменов и зачетов в индивидуальном удобном для ученика режиме. Затем, после теоретического цикла, учащиеся направлялись на практическое персонобучение на рабочие места предприятий и организаций, которые были уже подобраны центром занятости на основе заявок и желаний этих предприятий. Предприятия, согласно плану мероприятий эксперимента, подготовили конкретных «персонмастеров» из числа, как правило, классных опытных специалистов, прежде всего, из пенсионеров, которые стали нужны в то трудное время. Для многих пенсионеров появился «смысл жизни» – они востребованы, они благополучны морально и материально. Параллельно создаются новые рабочие места: персонконсультанты, персонмастера, персонметодисты.

Воскресенскому примеру последовали службы занятости г. Жуковского и местного ПТУ-49, г. Серпухова и ПТУ-22, г. Щелково и ПТУ-74. В составе внедренческой бригады «Профцентра» мы помогали строить аналогичные структуры в г. Ростове Великом, Переславле Залесском Ярославской области, в г. Киржач Владимирской области.

Насколько мы знаем, и там были позитивные результаты. Например, в ПУ-19-ЦПП г. Жуковского на высоком уровне проводились организация пси-

хофизиологических и социальных параметров студентов, сочетание группового, индивидуального и самообразовательного методов обучения. Комплектование групп не по монопрофессиональному, а по полипрофессиональному признаку оказалось очень удобным для заказчиков, которые для «своих» студентов более плодотворно организовывали профобучение на самом предприятии по принципу «мастер – подмастерье» силами «персонмастеров». Это дало даже для нас неожиданные результаты: мониторинг занятости выпускников показал, что альянс ЦЗН-ПУ и профессиональный отбор абитуриентов, персонобучение спустя несколько лет после выпуска позволило закрепиться на производстве 93% выпускников. «Норме» МОТ составляет 55%, «рекордистом» можно было считать выпуск колледжа штата Висконсин, США – 87%, но в Воскресенске эти цифры после 3–4 лет работы!. Это, как правило, показатели уже кадровых работников, которые надолго связали свою судьбу с предприятиями. От закрепляемости выпускников на предприятии громадная выгода как предприятию, так и работнику. Предприятие получило работника, который еще до окончания учебы в ЦПП-ПТУ стал эффективен. Это связано с тем, что персонобучение в условиях готового производства было практически малозатратно, а производительность труда сначала довольно быстро сравнялась с другим штатным персоналом, а потом неуклонно повышалась иногда до 30–50%. И даже те, кому пришлось проходить службу в армии, возвратившись на предприятие, быстро восстанавливали «форму». Сами работники, в большинстве своем, были психологически устойчивы – выбор состоялся, и успешный. Многие проходили путь до вершин мастерства гораздо быстрее, чем другие принятые работники, не проходившие персонобучения. У них стала хорошая зарплата, они все на хорошем счету, их почитают в трудовом коллективе. Да и в семье – в основном, достаток.

До сих пор 70% всех безработных проходят профессиональное обучение в ПУ-15-ЦПП. Этому опыту почти 20 лет. За персонобучением – будущее.

1. Кремер Х.Х. Востребованы жизнью // Вестник образования. – 1997.
2. Антонова В. Пульс деловой жизни // Современник. – 1995, № 10.
3. Кремер, Х.Х. Центр профессиональной подготовки // Педагогический поиск. – 1993, № 5.
4. Сидякина А.Н. Центр профподготовки на службе у Центра занятости // Практика занятости: проблемы и опыт / Сборник статей работников служб занятости. – М., 1994.
5. Сидякина А.Н. Молодежь на рынке труда Воскресенского района // Наука, экономика, общество / Сборник материалов. – М.: Лира, 2006.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛИЗАЦИЕЙ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК КАДРОВАЯ СТРУКТУРА НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

Есакова И.Ю.

Персоналистский потенциал личности реализуется, прежде всего, в процессе трудовой деятельности. Но на предприятиях и в организациях нет системы реализации личности. Этому могут способствовать вновь созданные кадровые службы нового поколения – «отделы персонализации работников».

Ключевые слова: HRP-менеджеры, человеческий капитал, отдел персонализации, профессионал.

Производительность труда всей нации будет ближе к максимуму, когда наибольшее число лиц занято в профессиях, соответствующих их особенностям.

К. Кекчеев

В настоящее время появилось много современных моделей построения бизнеса и их внедрение в отечественных и зарубежных компаниях требует переосмысления взглядов на стратегию управления персоналом. Управление персоналом, людьми всегда основывается на исходных теоретических и эмпирических предпосылках, формирующих основную задачу кадровых служб.

Возрастающая потребность общества в людях, способных творчески подходить к любым изменениям, нетрадиционно и качественно решать существующие проблемы, обусловлена ускорением темпов развития общества и, как следствие, необходимостью подготовки людей к жизни в быстро меняющихся условиях. Чем настоятельнее потребность общества в творческой инициативе личности, тем острее необходимость вложений в человеческий капитал. Экономист, нобелевский лауреат 1979 года, Теодор Шульц дал такое определение человеческому капиталу: «Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом».

Сегодня работодателю нужен не просто физически крепкий и здоровый работник. Сегодня нужен профессионал высокого класса с крепким здоровьем и социально устроенный в жизни, для воспитания которого нужна целая система обучения, воспитания. По времени этот процесс должен начинаться практически со школы, где должны быть выявлены врожденные таланты ребенка, чтобы направить обучение не вразрез с генетиче-

скими способностями ребенка, а в совокупности с потребностями организма. Обучение в таких условиях приносит удовольствие, как ребенку, так и преподавателю, такое обучение не вредит здоровью ребенка, потому что обучение не «насилует» организм. В результате молодой человек по окончании средней школы уже точно знает, кем хочет быть, какую профессию выбрать, определен путь профессиональной подготовки.

Получив профессиональные знания, работник пробует свои силы в производстве. Первоначальный опыт работы должен выявить соответствие полученных знаний их практическому применению. В процессе трудовой деятельности методом профессионального клиринга на предприятии выявится потребность в перманентном повышении знаний. В результате за достаточно короткий период времени получается профессионал высокого класса.

Чтобы профессионал высокого класса полностью реализовал свои силы и знания в работе на предприятии, необходимо три условия:

во-первых, работа должна быть любимая. Не может человек трудиться с полной отдачей сил, если работа не приносит удовольствия, если гнетет его сам процесс труда, если работник считает минуты до окончания рабочего дня.

Во-вторых, работник должен быть физически здоровым. Здоровый образ жизни, отличное самочувствие создают условия для самовыражения. «Болячки» не отвлекают работника от процесса труда, что влечет за собой увеличение самоотдачи на работе.

В-третьих, работник должен быть социально устроенным. Наличие семьи, дома или другого благоприятного социума создают так называемый «тыл», ради чего работник хочет зарабатывать деньги и для чего или кого он стремится трудиться. Люди, у которых есть семейные или личные проблемы, не могут быть производительными работниками.

При выполнении всех трех условий создается благополучная личность. Как следствие процесса развития благополучия личности, увеличивается рождаемость в стране, крепнет здоровье нации, занятость работоспособного населения в идеальном варианте почти полная, в результате выигрывает общество, государство.

Задачу создания благополучной личности на предприятии способна решать кадровая служба нового поколения – служба управления персонализацией работников.

Если проследить путь развития кадровых служб, можно увидеть, как усложнялись задачи, поставленные перед кадровыми службами в зависимости от роста и усовершенствования производительных сил.

В период простого производственного оборудования, наличия огромного банка рабочей силы задачей **отдела найма** было нанять людей. Для выполнения малоквалифицированной работы специальных требований к работнику не предъявляли. Работник по своему статусу на предприятии рассматривался в качестве простого «винтика» в общем механизме предприятия, легко заменяемого новым в случае снижения его эффективности. Работником следовало постоянно руководить, контролировать его деятельность, то есть работник был управляемым, ведомым. Работа отдела найма сводилась к примитивному набору и учету трудового стажа работников.

С развитием механизации труда возникла потребность в квалифицированных кадрах, способных работать и управлять сложными механизмами, меняются задачи для кадровой службы: **отделы кадров** предприятия должны обеспечивать предприятия квалифицированными кадрами, вести учет этих кадров, повышать квалификацию кадровых работников, планировать потребность в новых специалистах. В отделе кадров формируются секторы: приема, перевода и увольнения работников; подготовки и переподготовки кадров, учет молодых специалистов.

В условиях автоматизации процессов производства и создания новейших технологий и оборудования перед **отделами управления персоналом** ставятся следующие задачи: отбор персонала, расстановка, адаптация, продвижение, планирование. В этот период предъявлялись повышенные требования к работнику. В первую очередь обращалось внимание на профессиональное образование, полученную квалификацию. Работнику не просто предлагалась работа, планировалась его

карьера на предприятии: работник включался в программу адаптации с целью сокращения срока внедрения в трудовой процесс и знакомства с традициями предприятия; по результатам испытательного срока делались выводы о соответствии профессиональных качеств работника требованиям должности, профессии, решался вопрос о дополнительном обучении или допуске к самостоятельной работе, о зачислении в резерв на руководящие должности или обучении смежным профессиям и т. д. В этот период рабочий человек уже трактовался как работник, которого надо всячески мотивировать, создавать ему соответствующие условия для труда.

На рубеже XXI века в экономически развитых странах родилась характерная для новой эпохи постиндустриального развития новая стратегия управления предприятием, главным отличием которой является решающая роль человека в производственной деятельности. Человек с его знаниями, опытом, способностью делиться информацией признается источником социально-экономического роста, рабочая сила реконструируется в человеческий ресурс. Отделы управления персоналом сменяются **отделами управления человеческими ресурсами**, основными задачами которых становится сближение интересов работника и предприятия.

На современном этапе эволюции кадровых служб выступают **отделы развития человеческих ресурсов**. В настоящее время наряду с задачами рационального использования человеческого ресурса в ходе текущей деятельности исключительно важное место занимает управление, обеспечивающее оперативную адаптацию персонала организации к быстро изменяющейся среде на длительную перспективу. Для получения наилучшего результата деятельности предприятия работников необходимо объединить общими интересами деятельности, настроить на продуктивную работу, создать здоровую атмосферу сотрудничества. Новый импульс получило развитие теории гуманистической парадигмы, в основу которой легло создание корпоративной культуры предприятия для объединения работников в единый сплоченный производственный организм. Люди есть достояние предприятия, его капитал, который надо умело использовать, мотивировать, развивать.

Как логическое продолжение современной кадровой политики является создание **отделов персонализации работников**, миссией которых

должно стать достижение эффективности производства за счет благополучия каждого работника. Благополучие работодателя напрямую зависит от благополучия работника. Сегодня высокий профессионализм все также ценен для работодателя превыше всего, но, в силу непредсказуемости экономики, этого для руководителя уже мало: надо не только извлечь из работника все его ресурсы (мастерство и творчество), но и сохранить его длительное время с учетом благополучия работника. То есть прямым интересом работодателя становится забота о персонализации сотрудников – их наивысшем профессиональном, физическом и социальном развитии. Раскрыв врожденный талант персоны, направив приобретенные личностью знания в направлении максимального использования, заставив самого работника уважать себя от сознания своей полезности обществу, поняв его текущие и будущие потребности, можно создать профессионала высочайшего класса, профессионала-патриота. Этими вопросами должна заниматься кадровая служба нового поколения, миссией которой будет становление человеческого ресурса в персональный ресурс – капитал, приносящий максимальный доход.

Для выполнения миссии персоналистской реализации личности на предприятии формируется более широкий спектр задач перед отделами персонализации работников.

Основная задача по комплектованию предприятия кадрами, чьи компетенции и квалификация соответствуют потребностям компании, решается в несколько этапов.

- Персонафикация – подбор кандидатов на вакантные рабочие места, заполнения тестов, анкет, медицинское обследование, опросники и т. д.

- Профессиональная диагностика – ориентация на качество образования и личностный потенциал кандидата, выявление соответствия полученных знаний и опыта физиологическому портрету личности кандидата.

- Персонаграмма – составление персонпаспорта и персонпортрета работника на основе полученных первичных данных (стремление к саморазвитию, жизненные позиции и степень удовлетворения жизнью, самоорганизация, готовность к подчинению, степень сохранения или поддержания физического здоровья и т. д.)

- Профотбор – формирование банка трудового потенциала, отбор кандидатов по критериям:

- соответствует требованиям рабочего места;
- возможен прием с последующим обучением;

- невозможен прием и т. д.

- Профессиональный подбор – составление персонаграммы в части (программы карьерного роста, схемы подходящих и удобных рабочих мест в организации) для выяснения продуктивного долголетия работника.

Таким образом, на первоначальной стадии возникновения трудовых отношений с работниками происходит подбор квалифицированных кадров с учетом персонализации личности работника, то есть рассмотрение личности со всех сторон, с учетом развития:

- профессиональные данные работника, когда формируется мнение о деловых качествах претендента, которое сопоставляется с уровнем профессиональной подготовки сотрудников компании;

- состояние здоровья;

- социальная устроенность жизни, когда составляется перечень проблем личного характера претендента, его ожидания от участия компании в решении своих проблем;

- психологическая совместимость претендента с коллективом, его умение строить отношения с людьми, склонность к конфликтам, его умение сотрудничать и согласовывать действия.

Реализация персонализации личности в организации складывается из поэтапного внедрения мероприятий согласно персонаграммы работника. Сюда входит адаптация работника, знакомство с производственным потенциалом предприятия, его корпоративной культурой и историей, людьми. Работник должен увидеть свое место в производственной цепочке, осознать причастность к коллективу компании и значимость выполняемой работы. Представляя себе структуру организации, работник может пересмотреть свое рабочее место в структуре организации, наметить свой путь карьерного роста. План карьерного роста персоны, составленный отделом персонализации личности, может не совпадать с планами самого работника. И в этом нет противоречия. Отдел персонализации личности корректирует план развития персоны в течение всей работы в компании в зависимости от возраста личности, опыта работы, переоценки жизненных принципов и т. д. Производственный потенциал работника может быть использован в полном объеме в результате полного совпадения интересов работника и организации.

В процессе трудовой деятельности важным этапом утверждения личности является постоянное повышение знаний. Это и тренинги по быстрой адаптации к новым условиям работы, и

обучение персонала согласно планам карьерного роста. Постоянному росту профессионализма работника способствует обучение смежным специальностям или профессиям, что положительно сказывается на взаимозаменяемости работников в период отсутствия некоторых из них; обучение по разработке и принятию управленческих решений, касающихся повседневной работы, без чего невозможно составление кадрового резерва по руководящим должностям на предприятии; подготовка или переподготовка персонала с целью делегирования полномочий подчиненным, что стимулирует взаимную ответственность и инициативу всех работников.

При управлении персоналом в условиях персонализации личности важным моментом является правильная оценка достижений работников. Поэтому основной задачей сертификации персонала в новых условиях должно явиться определение личного вклада работников в достижения компании, определение ценности его профессиональных и личных компетенций. Отдел персонализации личности участвует в создании таких условий труда, в которых каждый работник будет эффективно трудиться, максимально мотивирован, а значит, удовлетворен своей работой. За определенный промежуток времени, например, год, в результате выполнения мероприятий по плану персонального развития работника, приобретения опыта работы в организации произойдут определенные перемены в уровне его профессиональной подготовки, а может быть, и обратный процесс – снижение профессиональных ценностей работника. Для того чтобы объективно определить вклад каждого работника в общий результат работы и справедливо оценить этот вклад, необходимо периодически проводить аттестацию работников. Только по итогам аттестации можно сделать заключение о знаниях, умении и навыках, которыми работники реально овладели за определенный период, чтобы сделать объективные выводы о профессиональном росте каждого сотрудника, вовремя выявить талантливых работников.

В условиях персонализации личности большое значение приобретает реализация социальных программ на предприятии, которые являются дополнительным рычагом в системе мотивации работников. Целью составления социальных программ является создание необходимых условий для воспроизводства рабочей силы, а в дальнейшем в условиях персонализации личности на предприятии – для поддержания здорового фи-

зического клиринга личности, а также для становления благополучного социального клиринга работников. Корпоративные праздники, дни семьи, спортивные мероприятия и т. д. позволяют привлечь к общественной жизни организации членов семей сотрудников, что способствует стабильности состава трудового коллектива, созданию позитивного мнения о благополучии компании.

Для решения персоналистских функций, поставленных перед отделами персонализации работников, необходимо иметь специалиста новой школы персоналистики. Поскольку объектом профессиональной деятельности новых HRP-менеджеров (**Human Resource Personalistics**) является персон как благополучный работник, то они несут ответственность за реализацию профессиональных возможностей работников, их карьеру, общественное положение, здоровье. Поэтому HRP-менеджеры должны обладать следующими качествами:

Во-первых, профессиональными качествами – это знание действующего законодательства, специальное профессиональное персоналистское образование, в том числе в области юриспруденции, психологии, менеджмента, экономики, педагогики и др. HRP-менеджеры непосредственно заняты подбором сотрудников, разработкой штатного расписания, оценкой уровня заработной платы, составлением кадрового резерва, планированием карьеры работников, их персонализации и др. Для выполнения этих задач HRP-менеджер должен быть не только специалистом в своей области, но и хорошо разбираться в бизнес-процессах, происходящих во всей организации. Поэтому двойное образование у HRP-менеджеров только приветствуется.

Во-вторых, с точки зрения морально-психологических качеств, HRP-менеджеры должны обладать целеустремленностью, выдержкой, принципиальностью, требовательностью, самоотверженностью. В деятельности организации часто (или не часто) проводится последовательная переоценка эффективности деятельности, что требует проведение некоторых преобразований. HRP-менеджеры воплощают новые идеи на практике. Именно в такие моменты значимость специалиста по человеческим ресурсам особенно велика: его знания, а также целеустремленность вместе с работоспособностью, принципиальность в проведении мероприятий по внедрению новых условий в организации, требовательность к себе и работникам являются залогом успеха.

В-третьих, работа с людьми предполагает наличие у HRP-менеджеров следующих моральных качеств: доброжелательность, отзывчивость, достоинство, уважительность, порядочность, справедливость. Чтобы реализовать систему персоналистики на предприятии, все работники без исключения должны чувствовать к себе неподдельный интерес со стороны руководства организации, который воплощается через общение с HRP-менеджерами.

Однако по-настоящему полезным организации HRP-менеджер будет лишь тогда, когда он прочувствует дух корпоративной культуры, когда он сам станет патриотом организации. HRP-менеджеры являются инициаторами и воплотителями идей по созданию корпоративной культуры и рабочей среды, в которой коллектив максимально мотивирован, эффективен и удовлетворен своей работой.

Одним словом, чтобы HRP-менеджер стал управляющим по вопросу персонализации сотрудников, он сам должен быть мотивирован и быть «знатоком» и проводником ценностей организации как персоналистского «дома».

Как измерить эффективность развития HRP-менеджеров на предприятии? Обычно расчет эффективности работы HR-менеджеров сопровождается различными расчетами прибыли и стоимости. Основные расходы на человеческий капитал – это зарплата и выплаты по льготам сотрудников, убытки от отсутствия работников и текучести кадров, затраты на развитие сотрудников.

Затраты на развитие персонала могут включать в себя различные виды обучения: от ежедневного тренинга до внешних образовательных программ.

Оценка управления человеческим капиталом наиболее эффективна при рассмотрении самого процесса менеджмента персонала. Его можно разделить на пять частей:

- Планирование потребности персонала.
- Приобретение персонала, в том числе персонафикация.
- Содержание и воспитание персонала.
- Развитие персонала.
- Сохранение персонала.

В условиях рыночной неустойчивости задача планирования потребности персонала является всегда актуальной. Проще искать замену персоналу по факту его отсутствия, но это дольше по времени и дороже по расходам. Гораздо эффективнее произвести анализ работающего персонала: опре-

делить процент рабочих мест, занятых существующим трудоспособным населением; определить возрастную состав работников по категориям.

На основании этих данных составить прогноз выбытия персонала в связи с возрастными изменениями и с учетом статистики по текучести кадров. Задача по планированию потребности персонала может быть решена двумя способами: за счет политики внутреннего продвижения сотрудников компании, подготовленных по персональным программам карьерного роста или за счет внешнего резерва кадров, составленного из числа выпускников высших учебных заведений, претендентов, желающих работать в компании и прошедших предварительное тестирование. Эффективность решения задачи по планированию потребности персонала вплотную зависит от возможностей решения задачи развития персонала.

Эффективность приобретения персонала оценивается с позиции стоимости найма сотрудника (оформляется ли работник на условиях аутсорсинга, найден ли кандидат через кадровые агентства или кандидат задействован из кадрового резерва и др.) и скорости закрытия вакансии. Чем больше полномочий и наработок у HRP-менеджеров отдела персонализации личности в направлении подбора персонала, тем меньше проблем при решении задачи приобретения персонала.

Содержание персонала измеряется в основном системой денежных компенсаций: зарплатами и выплатами по программам поощрительных компенсаций, а также по программам нематериальных вознаграждений. Измерение эффективности сохранения сотрудника концентрируется на потраченных деньгах, которые списываются в затраты. Но, как уже отмечалось, эффект от долговременной работы сотрудника можно найти в повышенных показателях производительности труда, скорости принятия решений, точности выполнения заданий и других производственных показателях, которые, следуя персоналистским решениям, являются гораздо более выигрышными, чем номинальные.

Человеческий капитал уникален, это единственный ресурс, который можно развивать. Развитие персонала совершается в разных формах образования, тренинга, опыта, полученного при работе в компании, участия в программах по составлению кадрового резерва и другое. Эффективность развития персонала заключается в быстром решении задач по планированию и приобретению персо-

нала, а также в повышении производственных показателей сотрудников, прошедших обучение.

Последний этап в системе управления человеческим капиталом – это сохранение и развитие таланта, личности, создание условий благополучия. Сохранение сотрудников производит несколько положительных эффектов:

- сокращает расходы на поиск и найм новых сотрудников;
- сокращает расходы на обучение;
- работники со стажем работы не требуют над собой постоянного контроля со стороны руководства;
- стабильный состав коллектива создает позитивное мнение о благополучии компании.

Результат работы HRP-менеджеров отделов персонализации личности заметен в сохранении персонала, талантов и в их высочайшей эффективности. С помощью программ помощи сотрудникам, социальных и других корпоративных программ HRP-менеджеры вносят свой вклад в сохранение сотрудников, достижение их благополучия.

Есть целая система показателей, определяющих в цифрах эффективность использования персоналистских ресурсов, которые математически могут доказать положительную динамику работы HRP-менеджеров, непосредственное их участие в производственном процессе компании. Но есть и другой аспект эффективности работы HRP-менеджеров – социальная сторона благополучия компании. Чем измерить удовлетворенность сотрудников своей работой, здоровое состояние духа сотрудников, благоприятный психологический климат на рабочих местах, что, несомненно, положительно влияет на общий результат компании? Конечно, в прибыльности компании.

Люди – единственная составляющая производственных сил, способных самостоятельно перестраиваться в зависимости от изменения ситуации. HRP-менеджеры в условиях персонализации личности могут количественно и качественно влиять на состояние активного участника производственного процесса, создавать благоприятную среду для эффективного самовыражения личности. HRP-менеджеры, сами являясь частью достояния компании, творят, изменяют, сохраняют, развивают весь персонал компании, и, прежде всего, самих себя.

В самих работниках существует нераскрытый потенциал для повышения показателей производства и улучшения качества продукции. Подготовка, развитие, воспитание талантливых сотрудников является залогом эффективности работы организации. Отделы персонализации личности напрямую задействованы в формировании и реализации программ по самореализации работников на предприятии. Конечным идеальным итогом работы кадровых служб нового поколения должно стать обоюдное общее благополучие фирмы и работника.

В условиях ускоренного развития общества растет потребность в людях, способных быстро реагировать на меняющиеся условия и творчески подходить к решению возникающих проблем, сегодня нужны профессионалы высокого класса с крепким здоровьем и социально устроенные в жизни. Задачу создания благополучной личности на предприятии способна решать кадровая служба нового поколения – служба управления персонализацией личности, миссией которой должно стать достижение эффективности производства за счет благополучия каждого работника.

1. A. Arzamastsev, E. Kostromina Personalistics as Technology of High-Potential Managers Cultivation in Companies. – Materials of International conference, Komensky University, Bratislava, Slovakia, 2011. P. 239–256.

2. Фитценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала. – М.: Вершина, 2009.

3. Есакова И.Ю. Выдвижение в резерв кадров как одна из составляющих планирования карьеры сотрудника // Актуальные проблемы управления карьерой в современной организации / Материалы студенческой научно-практической конференции. – М.: Российская Академия предпринимательства; Агентство печати «Наука и образование», 2010.

4. Есакова И.Ю. Испытательный срок в условиях персонализации личности // Инновационные процессы на уровне предприятий (фирм), локальных рынков и национальной экономики / Материалы научно-практической конференции «Управление инновациями 2010» – Оренбург: Академия труда и социальных отношений. – М.: Ленанд, 2010.

ПЕРСОНАЛИСТСКИЕ АСПЕКТЫ ДОЛГОЖИТЕЛЬНОСТИ

Арзамасцев А.А.

Долгожительство – мечта всего человечества, но современные достижения медицины, как правило, не всем доступны. Есть и другие подходы к проблеме – социальные, доступные многим, и они очень действенны.

Ключевые слова: здоровье, счастье, долгожитие, работа, мера.

Труд и творчество замедляют приход дряхлости и увядания.

С.Т. Коненков

Самая главная мечта человека – долго жить. Во всем мире предлагаются самые разные пути решения: генно-клеточное моделирование с использованием сверхмощных электронных микроскопов и суперкомпьютеров; методы использования стволовых клеток; борьба с активными формами кислорода; нанохирurgia, даотехники, поиски эликсиров жизни, молодости и бессмертия, специальные диеты, голодовки, методы предупреждения болезней и т. д.

Практически наиболее выделяют в мировой практике два основных подхода, как продлить среднюю продолжительность жизни до 100 лет и более. Одни утверждают, что надо сосредотачиваться на лечении болезней и замене поврежденных частей тела с помощью стволовых клеток. Другие считают, что мы должны замедлить процесс старения на клеточном и молекулярном уровне. Определяют четыре механизма старения – генетический, экологический, эндокринный (онтогенетический) и клеточный. Но почему же продолжительность жизни постоянно растет?

«Реальная средняя продолжительность жизни за последние тысячелетия выросла на 50 лет. И «лишние» годы жизни человек «отвоевал», установив социальный контроль над внешними факторами смертности»¹.

Социологические опросы Фонда «ФОМнибус» показали, что пожилые люди все позже начи-

нают ощущать свой возраст. Каждый четвертый россиянин уверен, что старость начинается в 64 года, а каждый пятый – в 74 года. А семь лет назад большинство жителей считали таким возрастом – 50 лет. Понятие «среднего возраста» тоже сдвигается: 50 лет назад он «наступал» в 36 лет, а теперь – в 55 лет. По новой возрастной классификации Всемирной организации здравоохранения от 25 до 44 лет – это молодой возраст, 44–60 – средний, 60–75 – пожилой, 75–90 – старческий возраст, а после 90 лет – долгожители.

Академик РАН В. Шабалин считает, что это заслуги эволюции, которая заинтересована в приумножении старшей возрастной группы, за которой стоят развитый мозг, интеллект, опыт. Эта группа увеличивается в 4–5 раз быстрее, чем общая численность населения, то есть эволюция заинтересована в интеллектуальном притоке, за счет накопления мудрости, которая приходит после 60 лет, обеспечивая общее понимание жизни, оценку своих возможностей. К 70 годам сформирована база – профессиональная, интеллектуальная. И эта база должна быть использована для дальнейшего развития человечества в биосфере – с меньшим числом ошибок и с большими возможностями для совершенствования.

Природа тормозит старение, и умирание организма происходит медленнее. Но, может, это другой механизм, поскольку речь идет уже о других глобальных воздействиях, и происходят они не только на космоуровне, но и на социальном, то есть социальные аспекты долгожительства имеют место, и они могут быть механизмом антистарения.

Время	Палеолит	XVII век Возрождение	XVIII век	XXI век
Средняя продолжительность жизни, лет	20	30	35	70

¹ Вишневецкий А. Только от старости // Знание – сила, 1984.

Тот же В. Шабалин 13 лет назад говорил, что генетическая программа человека рассчитана на 150 лет счастливого и безмятежного существования (заострим ваше внимание на слове «счастливого»). Каждый орган стареет и разрушается по своей индивидуальной программе. Продолжительность жизни записана в геноме.

Уже 3 года назад В. Шабалин развернул понятие «счастья»: «Долго жить может только счастливый человек. Ощущение счастья – это психологическая база долголетия. И счастье больше зависит от наших внутренних установок, чем от внешних условий ... человеческий организм генетически запрограммирован не на покой, а на движение... Физическая нагрузка может дать пятикратное увеличение выработки организмом эндорфинов – гормонов счастья» (о запрограммированной продолжительности жизни уже не говорится).

Счастье, благополучие – это персоналистские категории. Счастье, прежде всего, явление социальное, хотя и глубоко личное, а старение – такое же явление.

Это данные Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) (рис. 1). Где здесь скрывается счастье? Видимо, в «образе жизни». Эти цифры не новы, а вот в «Докладе о мировом счастье» (ООН, 2012 г.) установлено, что основной «целью должно быть счастье – для всех», которое включает следующие факторы: физическое и психическое здоровье, семейный опыт, образование, высокий уровень занятости (то есть практически все персоналистские показатели). Далее в докладе развивается: продолжительная здоровая жизнь, наличие друзей, чувство свободы, позитивное состояние ума как новые маршруты про-

должительной и здоровой жизни. Персональное счастье как часть крупного национального счастья, как показатели качества жизни (по этим показателям Россия находится на 23-м месте из 26 стран Европы), а по «индексу счастья» – на 95-м месте из 100). Еще из доклада: «Образование влияет на счастье человека, но счастье также влияет на способность к обучению. Точно так же влияет на здоровье счастье и (!) «удовольствие быть социально интегрированным».

Во всех явлениях и направлениях по совершенствованию личности, достижению благополучного существования, как и во всех технологиях счастья на первом и изначальном местах находится работа. «Работа – самое главное условие для того, чтобы была достигнута максимальная продолжительность жизни» (В. Шаталов).

Академик Богомолец: «Без труда человек теряет способность к продолжительной жизни».

Академик Углов: «Труд, как умственный, так и физический, является обязательным условием долголетия».

Геронтолог Яговорка: «Человек старится тем медленнее, чем интенсивнее работа его души».

Поль Брегг: «Человеку для счастливой и долгой жизни нужно иметь три привычки: привычку к постоянному здоровью, привычку к постоянному труду и привычку к постоянному учению».

Нейрохирург Д. Преображенский: «Самым здоровым образом жизни остается хотя бы минимальная профессиональная (!) деятельность».

Новое исследование Росстата выявило, что почти 60% россиян работает не по специальности, то есть общество максимально может рассчитывать на благополучных в 40% граждан, да и в этих цифрах еще нет уровней профессионализ-

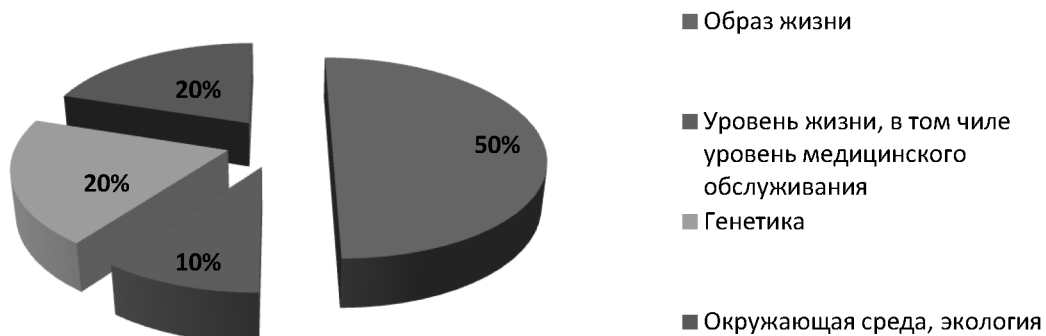


Рис. 1. Факторы быстрого старения организма человека

ма – где, чем он выше, тем благополучней люди.

Все ищут лекарства от болезней, но есть гораздо более мощные лекарства, гораздо мощнее медикаментозных средств, но все проходят мимо, так как общество и само государство приучило на самые главные жизненные решения смотреть как на несурзное и надоедливое. Речь о том, что специалистами давно доказано, что выбор пути, адекватного нашим способностям, решает многие вопросы нашего здоровья и долголетия. Например, медицинские учреждения с точки зрения профилактики болезни работают на 1–10%, а правильный выбор профессии – на 90%! Но денег на создание системы профессиональной ориентации никто не дает.

В персоналистике отправной точкой является профессиональная заданность, которая должна вырасти в рациональную, персональную занятость, выраженную в понятии «любимая работа».

Недавно Зураб Кекелидзе, директор ГНЦ социальной и судебной психиатрии, предрек, что депрессия «скоро станет самой частой болезнью», и что к 2020 г., по прогнозу ВОЗ, будет вторым заболеванием после сердечнососудистых проблем. И четко назвал основную причину: «Большая часть застарелых депрессий и неврозов связана с тем, что человек занимается в жизни не своим делом. Вообще, выработка некоего «иммунитета» к стрессам должна идти с самого детства»².

В персоналистских аспектах долголительство и «занятие своим делом» является доминирующим и определяющим дальнейшие пути развития, как личности, так и общества.

Только несколько примеров долгой физической жизни, которая сопровождалась профессиональной: В. Леонтьев (94 года) – лауреат Нобелевской премии по экономике, Ф. Углов (104 года) – хирург, С. Кузнецов (102 года) – маршал; Кукрыниксы: М. Куприянов и П. Крылов (по 88 лет), Н. Соколов (97 лет) работали до конца физического существования.

Необходимо остановиться на понятии «любимая работа». Исходным персоналистским началом является обоснованный, глубокий по диагностике выбор профессии, изучение себя, прислушивание к себе, к своим увлечениям и пристрастиям. Когда уже работаешь, надо изучить

свои обязанности и все, что связано с содержанием деятельности досконально, лучше всех знать работу, и тогда она становится интересной и будет приоткрывать новые и новые стороны и задачи, которые надо решать. Высшее мастерство рождает творчество – вершину трудовой деятельности как следствие реализации (персонализации) личности.

И. Мечников разработал концепцию ортобиоза (правильной жизни). В ее основе – идея творчества как важного фактора сохранения жизни и здоровья.

Люди стали жить дольше, так как современный социум усложняется, дает больше задач поиска решений мозговой деятельности, больше возможностей раскрытия личности, роста творчества. Здесь путь – создание условий для «поискового творчества», который рождается от реализации личности. Креативность – особая психологическая характеристика личности. Замечено, что среди людей, занимающихся активным умственным трудом (ученых), долгожителей больше, чем в других социальных группах. Это говорит о том, что креативность как составляющая научной деятельности может быть одним из аспектов активного долголетия. То же можно сказать и о сфере образования. Образованные люди больше заботятся о своем здоровье, образованные меньше пьют. Много долгожителей среди профессоров – они постоянно работают головой. «Образование позволяет занять человеку более удобную социальную нишу, причем жизнь в этой нише и способствует долголетию» (В. Семенова).

Персоналистские аспекты долголительства

Для экономики является мифом старение населения как увеличение нагрузки на действующую рабочую силу. Приводятся цифры, фиксирующие увеличивающееся число пенсионеров на одного работающего – в разных странах по-разному. Именно в России это экономическими ведомствами воспринимается как проблема сбалансирования бюджета, выходом из которой являются различные подходы к пределу пенсионного возраста, практически не предлагающие ничего другого взамен. Тем не менее, работаю-

² «Комсомольская правда» 10.10.12, стр. 16.

щих пенсионеров в России – 1/3 от их общего числа.

Доходы работающего пенсионера складываются из заработной платы и начисленной пенсии.

$$\begin{array}{l} \text{Заработная} \\ \text{плата +} \\ \text{начисленная} \\ \text{пенсия} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Базовая} \\ \text{пенсия} \\ \text{с индексами} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Начисленная} \\ \text{заработная плата} \\ \text{Отчисления в} \\ \text{Пенсионный фонд РФ} \end{array}$$

Даже учитывая, что заработная плата в России не превышает 20–30% от дохода, то все равно прибыль от труда работника с лихвой покрывает все расходы на его же пенсионное обеспечение. В связи с этим, пассивное существование надо превратить в максимально активное. Это может быть достигнуто за счет:

- увеличения трудоспособности до физического завершения жизненного пути, то есть профессионального долголетия;
- поддержки высокого профессионального уровня работающих пенсионеров, учитывая, что самое ценное в профессиональном долгожителе – большой профессиональный опыт и высокое профессиональное мастерство.

И то, и то в любой, но, безусловно, высокой степени годится и применимо как в обучении молодых работников, так и в собственной профессиональной отдаче. Думается, что даже передача опыта имеет большие резервы, которые практически никто не оценивал ввиду их безусловной аксиоматичной ценности. И чем профессиональнее пенсионер, тем ценнее его потенциал. Неоценимые потери, а главное, на наш взгляд, просто несопоставимые из-за их неценности, несет национальная экономика и социум из-за стремления тотального омоложения трудовой сферы. Наоборот, надо всячески поддерживать высокий профессиональный опыт как ценные нематериальные активы. А если представить, что пенсионером является персона, реализованная личность, то эффективность такого профессионализма пенсионеров может превышать в три раза номинальную, и это как минимум. То есть для работодателя выгоднее иметь профессионального долгожителя, а благополучный профи снимает с работодателя чуть ли не все социальные заботы (пакеты) – затраты на таких работников. Мы должны быть заинтересованы в активном долгожительстве человеческих

Таблица 2

Социальные аспекты старения

Социальные аспекты (* персоналистские)	Тренды антистарения
Нарушение равновесия на четырех уровнях метаболизма, <i>стрессоустойчивости</i> *, регенерации, нейроэндокринная регуляция (А. Москалев)	«Точки прорыва в научных исследованиях, в том числе социальный и биологический» (Е. Маевский)
«Условия воспитания* обитания» (Е. Маевский)	«Надо организовать жизнь населения разнообразно, эмоционально, насыщенно, с разумным чередованием физической и умственной нагрузок, воспитанием интереса к творческой деятельности, минимизацией нерациональных стрессов» (Е. Маевский)*
«Износ от неупотребления», «отсутствие нагрузки на ткани более губительный, чем работа на износ» (Е. Маевский)	«Психологический статус» (Д. Гемс)*
«Воздействие среды...», «защита от внешних причин – фактор долгожития» (Д. Гемс)	«Поисковое поведение резко повышает* защитные возможности, его сопротивляемость различным вредным для здоровья факторам, устойчивость к стрессу и заболеваниям... отсутствие поиска резко снижает сопротивляемость организма» (В. Ротенберг)
Рациональное питание для разных генофитотипов, в том числе профессий (Е. Маевский)	Питание, адекватное структуре организма*
«Жизнь человека в принципе серьезно зависит от социальных факторов» (Д. Гемс)	Создание благоприятных факторов*

ресурсов, вернее, персоналистских ресурсов. То есть основополагающим направлением является уровень профессионализма работающего населения. Каков этот уровень? По данным Росстата, у 72% лиц, не имеющих среднего образования, наблюдается огромное несоответствие работы и специальности. Чем ниже уровень образования, тем больше это несоответствие, поскольку здесь получено профессиональное образование на уровне краткосрочного обучения, в основном, по месту работы. Каждый уровень повышения образования прибавляет 7–8% жизни (вырабатывается «интеллектуальный фактор долголетия»).

Невыход на пенсию полезен для здоровья. Чем дольше человек работает, тем больше живет. Основной вывод группы ученых из Цюриха (Й. Цваймюллер, Ж.Ф. Вельрих, А. Кун): у мужчин, вышедших на пенсию досрочно, велик риск не дожить до 67 лет, если рабочий выходит на год раньше, то риск преждевременной смерти возрастает на 2,4%. Один «лишний» год нахождения человека на пенсии лишает его 1,8 месяцев предполагаемого срока жизни. А недобровольный уход подрывает здоровье сильнее добровольного.

Политика сохранения рабочих мест для пожилых дает двойные дивиденды – снижаются расходы бюджета, уменьшаются траты на поддержание здоровья. Надо, чтобы пенсионеры были включены в профессиональную жизнь, тогда старение населения превратится в экономическую силу, а не в экономический напруг и «черную трубу». В этом случае государство будет заинтересовано в активном старении людей, а не в ожидании их скорого физического ухода из жизни. Живут там дольше, где за пожилыми людьми закреплена культура высокой роли в социуме, в семье и в общине уважение, почитание, почтение, ограждение от стрессов, лучшие бытовые условия, высокий психологический комфорт (Китай, Кавказ).

Как уже говорилось, проблем с возможным массовым долгожительством бояться не надо. Во-первых, надо использовать профессиональный и нравственный жизненный опыт пенсионеров, во-вторых, они трудятся до гробовой доски, в-третьих, игры с пенсиями им «до лампы», они неприхотливы и малоемки по средствам.

«У долгожителей очень сложный комплекс

факторов – это не столько мутация, сколько влияние факторов среды... Важен и образ жизни – они всю жизнь работают, они обычно имеют крепкие семьи и позитивно относятся к жизни»³.

Здесь высказаны некоторые точки зрения известных геронтологов, которые (далеко не все) социальные факторы также считают важными в долгожитии. В развитии легко просматривается более системный персоналистский подход и роль персонализации личности как безусловный фактор достижения счастья и благополучия, творческой активности, поисковой инновационности как персоналистских аспектов долгожития.

Долгожитие как цель персоналистики предполагает не просто долгие лета жизни, а жизни полной, насыщенной, интересной, творческой.

Выстраивание жизненных приоритетов, где долгожительство на первом месте: «Работы в этом направлении ведутся уже довольно давно, и в научном сообществе даже возникла идея создания комплексной программы по борьбе со старением. В России уже сформирована общественная позиция, направленная на продление активного долголетия. Научные исследования в этой области проводятся на самом серьезном уровне» (В. Скворцова, министр здравоохранения, «Комсомольская правда», 11–18 октября 2012 г.).

Суть персоналистских аспектов долгожительства:

- 1) в комплексности (системности);
- 2) в суперуровнях;
- 3) в точности подходов;
- 4) на основе способностей.

Нет пока таблеток от старения, но есть правила долголетия, и они, прежде всего, индивидуальны – от изучения организма и личности до управления ими.

Персонпамятка долгожителя

1. Смерть наступает чаще всего в постели.
2. Пока работаешь – живешь. Работать, работать и работать.
3. Познай себя.
4. Найди свое дело.
5. Изучи свое дело досконально, тогда оно станет еще интересней.
6. От интересной тебе работы до любимой

³ Клаудио Франческо. Репортаж из Университета Болоньи, веб-журнал «Детали мира», № 1.



работы – один шаг. Любимая работа – великое лекарство.

7. Любимая работа рождает хорошее здоровье. Хорошее здоровье – залог крепкой семьи и удобного социума. Все это вместе – долгие годы жизни.
8. Кто не курит и не пьет – тот здоровеньким живет.
9. Делай то, что тебе хочется.
10. Общайся больше с теми, кто тебе нравится.
11. Хочешь бежать – беги, не хочешь – не беги.
12. Учись всегда, век учись – век живи.
13. Думай о хорошем.
14. Люби братьев меньших.
15. Молодость – в голове. Это состояние души.
16. Двигайся.
17. Люби.
18. В доме должно быть все по тебе и твоим близким. Безопасно. Уютно. Удобно.
19. Каждому – свое. От каждого – свое.
20. Каждый человек – персона.
21. Не позиционировать себя со старением.
22. Постоянный поиск нового. Мозги должны работать.
23. Побольше времени с молодежью.
24. Выработка состояния постоянного интереса.
25. Мера, совместимость, баланс – лучшие состояния всего и во всем.
26. Поставить цель жить долго и счастливо.
27. Во всем искать позитивный смысл.
28. Не расслабляться, не уходить от дел, творить.

29. Болеть нельзя. Болезни приходят от тоски, уныния и безделья, неправильного образа жизни, вредных привычек и ... неверных решений.
 30. «Движение – это жизнь». Это еще и духовный рост, новые знания, путешествия, положительные эмоции и осуществление планов⁴.
 31. Будь активным и жизнерадостным.
 32. «Умный борется со старостью, а глупец становится ее рабом» (Эпиктет).
 33. «Самое верное средство продлить жизнь – не укорачивать ее» (Сенека).
 34. Не уходите на пенсию!
 35. Герокомия (Древняя Греция) – идея предупреждения старости путем соблюдения умеренности во всем.
 36. Я не стану старичком, буду вечным бодрячком.
 37. Цель – жить долго. Настрой – положительный. Жизнь хороша! Жить по собственному биоритму. «Нет!» – отрицательным эмоциям. «Да!» – юмору.
2. Тело следует возвращать с почтением и тщанием, не принося ему вреда.
 3. Жизнь должна быть долгой. В этом и заключен сыновний долг перед родителями.
 4. В еде преимущество – рыба.
 5. Неспешный бег, прогулка, умеренное движение.
 6. Послушание врачей.
 7. Скромность в быту (роскошь возбуждает излишние желания, что перегружает сердце и вредит организму).
 8. Кипяченая вода и чай.
 9. Культ старости: радоваться возрасту. День престарелых (15 сентября) – национальный праздник. Долголетие воспитывается с детства. Уходу за пожилыми учат с детства – в школе обязательная программа. Государственная система сиделок и домов престарелых. Старость – не наказание, а новый этап в жизни со своими радостями и открытиями.
 10. Активная старость: любой чувствует себя нужным обществу – волонтерство, учеба, самоуправление.
 11. Санитария.

Секреты японского долгожительства⁵:

В 2009 г. средний возраст продолжительности жизни в Японии – 79,5 лет (мужчины) и 88 лет (женщины).

1. Стремление к гармоничному сосуществованию с природой и миром предков.

Старейшина российских ученых – доживший до 97 лет академик-экономист С.Г. Струмилин – заметил однажды: «Мы еще недооцениваем такие материальные блага, как здоровье и мудрость, долголетие в полноте сил и сама жизнь, достойная человека на его путях ко всем высотам истины, добра и красоты».

1. Козырева А. Секреты долголетних // Подмосковье. – 2000, № 6.
2. Кокурина Е. Двадцать загадок старения // В мире науки. – 2009, № 7.
3. Кузма С., Шабалин В. Лет до ста расти и без старости // Комсомольская правда. – 18.10.2012.
4. Мамаев В. Страсти по Нобелю, ч. II «Человек долгоживущий» // Взгляд.Ру. – 28.05.2009.
5. Режабек Б. Нанороботы, нанобактерии и бессмертие // Взгляд.Ру. – 28.05.2009.
6. Ротенберг Д. Творческая активность, социальный климат и здоровье // Эко. – 1988. – №11.
7. Северин Ю. Вторжение долгожителей в чужие эпохи. – М.: Рипол. – 2009.
8. Сливак И. Гены не подкачали // В мире науки. – 2012, № 12.
9. Хармон К. Дожить до 100 лет // В мире науки. – 2012, № 11.
10. Хеллиуэлл Д., Лэйард Р., Сакс Д. Доклад о мировом счастье (World Happiness Report). – UN's Conference on Happiness, апрель 2012.

⁴ <http://pulsplus.ru/> 15.12.11.

⁵ «Русский репортер». – 2009, № 12.

ПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ КАК СИСТЕМА ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ

Прохорова Е.И.

Важнейшим составляющим хорошего здоровья является здоровый образ жизни. Эффективность мероприятий по здоровому образу жизни увеличивается многократно, если они соответствуют индивидуальным психофизическим особенностям личности.

Ключевые слова: здоровье, здоровый образ жизни, персонализация, диагностика, генетика.

Здоровье – это средство, позволяющее человеку осуществить его призвание.

В. Казначеев

Артур Шопенгауэр когда-то сказал: «Девять десятых нашего счастья зависит от того, насколько здоровый образ жизни мы ведем». А разве кто-то не хочет быть счастливым? В последнее время люди стали чаще задумываться о здоровой качественной жизни. Понятие «здоровый образ жизни» становится все более актуальным, и этому есть причины: увеличение рисков экологического, техногенного, политического, военного и психологического характера, изменение типа нагрузок (преобладание «сидячего образа жизни») только провоцируют негативные сдвиги в состоянии нашего здоровья.

Американское агентство финансово-экономической информации «Bloomberg» представило рейтинг стран мира по состоянию здоровья их жителей (The World's Healthiest Countries 2012) [1]. Россия в рейтинге здоровья заняла 97-е место из 145 возможных. Рейтинг составлен аналитиками агентства Bloomberg на основании данных Всемирной организации здравоохранения, Организации Объединенных Наций и Всемирного банка для стран с населением свыше миллиона человек. Свое незавидное 97-е место в этом рейтинге Россия занимает, расположившись по соседству с такими странами, как Тимор-Лешти (96-е место) и Ирак (98-е место). Следует отметить, что обе эти страны отличаются неблагоприятной гуманитарной ситуацией, так как страдают от последствий военных интервенций и гражданской войны.

В результате опроса, проведенного в апреле 2012 г. Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ) [2], забота о своем здоровье, как и прежде, сводится у россиян к отсутствию вредных привычек (33%) и обращению к врачам в случае болезней (32%). Больше стало тех, кто старается правильно питаться (с 16 до

23% за четыре года), проходить диспансеризацию (с 12 до 16%). По 15% занимаются спортом, смотрят передачи о здоровом образе жизни и читают соответствующие литературу. Каждый пятый на свои недомогания не обращает внимания (20%), а 11% заявляют, что им не приходится заботиться о здоровье. Проявлять заботу о собственном здоровье более склонны женщины. Среди представительниц слабого пола больше тех, кто свидетельствует об отсутствии вредных привычек (40% против 25% среди мужчин), правильно питается (27% против 18% соответственно) и т. д. В плохом самочувствии россияне, как и прежде, склонны винить самих себя (35% против 41% в 2008 г.), а также низкий уровень жизни (32%) и плохую экологию (30%). 25% полагают, что неудовлетворительное состояние здоровья людей вызвано недостаточной квалифицированностью медработников, 18% возлагают ответственность на государство. 10% опрошенных считают, что люди болели во все времена, и винить в плохом самочувствии некого. Самих себя в плохом самочувствии склонны винить молодые россияне (44%). Причину в низком уровне жизни склонны видеть респонденты предпенсионного и пенсионного возрастов (36–37%), они же чаще возлагают ответственность на государство (22–23%).

Если рассматривать в аспекте здорового образа жизни (ЗОЖ) молодое население России (демографический потенциал), можно прийти к следующему выводу. Молодежь неоднородна по своему отношению к ЗОЖ. Условно ее можно разделить, по меньшей мере, на четыре вида:

1. Люди, абсолютно игнорирующие общепринятые рекомендации здорового образа жизни. Это алко-, нарко-, а теперь еще и игрозависимые.
2. Люди с низким доходом. Основная задача таких людей – выжить в непростой экономической обстановке. Средств на поддержание ЗОЖ у них попросту нет.
3. Люди со средним уровнем дохода, по воз-

возможности, придерживающиеся общих рекомендаций ЗОЖ.

4. Фанаты здорового образа жизни.

Совершенно очевидно, что следит за своим здоровьем небольшая часть населения нашей страны. Но даже эта небольшая часть, зачастую поддаваясь моде или воздействию информации из СМИ (в основном рекламного характера) осуществляет мероприятия здорового образа жизни односторонне.

Например, сегодня модно посещать фитнес-центры, сауны, бассейны, заниматься йогой, экстремальными видами спорта и т. д. Раньше в моде был бег по утрам, занятия аэробикой и т. д. И везде и во все времена прослеживается массовость. Рекомендации по ЗОЖ даются универсальные, для всех – одно и то же. Не учитывается индивидуальность человека.

В настоящем труде мы проанализируем и постараемся убедить читателей в необходимости индивидуализации технологий здорового образа жизни.

Для начала ознакомимся с терминами.

Здоровье – это правильная, нормальная деятельность организма, его полное физическое и психическое благополучие¹. Здоровье – одно из основных условий счастья человека, бесценное достояние не только каждого человека, но и всего общества. Доброе здоровье, разумно сохраняемое и укрепляемое самим человеком, обеспечивает ему долгую и активную жизнь. Научные данные свидетельствуют о том, что у большинства людей при соблюдении ими гигиенических правил есть возможность жить до 100 лет и более. К сожалению, многие люди не соблюдают самых простейших, обоснованных наукой норм здорового образа жизни. Под «здоровьем» в большинстве случаев понимают здоровье в узко биологическом смысле. Однако уже в Древней Греции выдающиеся умы указывали на роль социальных условий по отношению к болезням и здоровью – условий и образа жизни, гигиенического режима, здорового питания и пр. Гиппократ говорил, какова деятельность человека, его привычки, условия жизни, таково и его здоровье. Многие мыслители и врачи подчеркивали, что невозможно понять здоровье человека лишь по аналогии с животными, то есть лишь на

основе биологических мерок. Н.А. Добролюбов писал, что «животной здоровой организации недостаточно для человека, для него нужно здоровье – человеческое».

Итак, здоровье человека не может сводиться лишь к констатации отсутствия болезней, недомогания, дискомфорта; это состояние, которое позволяет человеку вести полноценную жизнь, трудиться, радоваться, то есть испытывать душевное, физическое и социальное благополучие [3].

Право на здоровье является основополагающим правом человека и неотъемлемой частью нашего понимания того, что считается достойной жизнью. Право на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья не является чем-то новым. В международном контексте это право было впервые озвучено в Уставе (Конституции) 1946 года Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), в преамбуле которого говорится, что «здоровье является состоянием полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствием болезней и физических дефектов». В преамбуле также сказано, что «обладание наивысшим достижимым уровнем здоровья является одним из основных прав всякого человека без различия расы, религии, политических убеждений, экономического или социального положения»².

Согласно заключениям экспертов Всемирной организации здравоохранения, состояние здоровья населения лишь на 10% определяется развитием медицины как науки и состоянием медицинской помощи, на 20% – наследственными факторами, на 20% – состоянием окружающей среды и на 50% – образом жизни [4]. Таким образом, роль здорового образа жизни в сохранении здоровья и профилактике заболеваний огромна.

Здоровый образ жизни – образ жизни человека, направленный на профилактику болезней и укрепление здоровья. ЗОЖ – это концепция жизнедеятельности человека, направленная на улучшение и сохранение здоровья с помощью соответствующего питания, физической подготовки, морального настроя и отказа от вредных привычек³.

Представители философско-социологического

¹ Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: Азбуковник, 1999. – 944 с.

² <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Factsheet31ru.pdf>

³ <http://www.zdorovajaplaneta.ru>

направления (П.А. Виноградов, Б.С. Ерасов, О.А. Мильштейн, В.А. Пономарчук, В.И. Столяров и др.) рассматривают здоровый образ жизни как глобальный социальный аспект, составную часть жизни общества в целом.

В психолого-педагогическом направлении (Г.П. Аксёнов, В.К. Бальсевич, М.Я. Виленский, Р. Дитлс, И.О. Мартынюк, Л.С. Кобелянская и др.) здоровый образ жизни рассматривается с точки зрения сознания, психологии человека, мотивации. Имеются и другие точки зрения (например, медико-биологическая), однако резкой грани между ними нет, так как они нацелены на решение одной задачи – укрепление здоровья индивидуума.

Здоровый образ жизни является предпосылкой для развития разных сторон жизнедеятельности человека, достижения им активного долголетия и полноценного выполнения социальных функций.

Если говорить проще, здоровый образ жизни – это то, что позволяет нам, живя в усложнившихся внешних условиях (неблагоприятная экология, стрессовые ситуации больших городов) хорошо себя чувствовать и сохранять крепкое здоровье и активность до глубокой старости.

Что мы причисляем к элементам ЗОЖ? Авторы, пишущие на эту тему, включают в ЗОЖ разные составляющие, но большинство из них считают базовыми:

- воспитание с раннего детства здоровых привычек и навыков;
- окружающая среда: безопасная и благоприятная для обитания, знания о влиянии окружающих предметов на здоровье;
- отказ от вредных привычек: самоотравления легальными наркотиками (алкоголем, табаколом) и нелегальными.
- питание: умеренное, соответствующее физиологическим особенностям конкретного человека, информированность о качестве употребляемых продуктов;
- движение: физически активная жизнь, включая специальные физические упражнения (например, гимнастика), с учетом возрастных и физиологических особенностей;
- гигиена организма: соблюдение правил лич-

ной и общественной гигиены, владение навыками первой помощи;

- закаливание.

На физиологическое состояние человека большое влияние оказывает его психоэмоциональное состояние, которое зависит, в свою очередь, от его умственных установок. Поэтому некоторые авторы также выделяют дополнительно следующие аспекты ЗОЖ:

- эмоциональное самочувствие: психогигиена, умение справляться с собственными эмоциями, сложными ситуациями;
- интеллектуальное самочувствие: способность человека узнавать и использовать новую информацию для оптимальных действий в новых обстоятельствах;
- духовное самочувствие: способность устанавливать действительно значимые, конструктивные жизненные цели и стремиться к ним, оптимизм.

Здоровый образ жизни связан с личностно-мотивационным воплощением индивидом своих физических, социальных, психологических возможностей и способностей. Отсюда понятно огромное значение формирования здорового образа жизни, как для индивида, так и для общества.

Здоровый образ жизни в аспекте персонализации личности

Исходя из определения, **персонализация** – это процесс реализации персонафицированных⁴ качеств⁵. **Персонафикация** – процесс выявления наиболее значимых качеств, свойств и способностей личности в целях ее реализации (персонализации)⁶ [5].

Сегодня является практически бесспорным тот факт, что психологическое здоровье и переживание субъективного благополучия зависит во многом от эмоционального состояния и самочувствия человека, а не только от объективных медицинских показателей.

В медицинской литературе встречаются указания на то, что не менее 30% (а, по мнению большинства авторов, не менее 50%) больных, обращающихся с соматическими жалобами в поликлиники и стационары, составляют по суще-

⁴ От лат. «persona» – личность, в нашем случае – реализованная личность.

⁵ Арзамасцев А. Персоналистика. Теоретические разработки основ новой прикладной науки. – М.: LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG, 2012. – 161 с.

⁶ Там же.

ству практически здоровые лица, нуждающиеся лишь в некоторой коррекции эмоционального состояния. Не вызывает сомнения отчетливая зависимость физиологических процессов от условий существования и эмоций, переживаемых человеком. В силу наличия тесной взаимосвязи между психическим состоянием и органами внутренней секреции, между эмоциональной сферой и вегетативной нервной системой любое изменение аффективного статуса человека неизбежно предполагает вегетативно-эндокринный ответ. А в долгосрочной перспективе функциональное нарушение, обусловленное аффективно, может стать, в конце концов, причиной тяжелого заболевания.

Именно поэтому особое внимание в охране здоровья населения и профилактике заболеваний должно быть уделено деятельности, направленной на поддержание психологического благополучия каждого отдельного человека и профилактику причин возможных нарушений гармоничного психического состояния.

Сегодня некоторые западные страны интенсивно работают над созданием теорий благополучия: это и «экономика счастья» А. Освальда (Великобритания), и «теория счастья» К. Де Вриса (Франция), и проекты наших коллег, с которыми мы тесно сотрудничаем уже много лет – Т. Колларика (Университет Я. Коменского, Словакия) и Б. Глазински (Высшая Рейнская школа бизнеса Германия). С 2000 г. в качестве самостоятельного направления психологической науки активно развивается позитивная психология (М. Селигман, М. Чиксентмихайи, Э. Динер и др.), занимающаяся изучением положительных эмоций и переживаний. Если обобщать результаты многих исследований в этом направлении и у нас в России, то можно говорить о том, что переживание субъективного благополучия на 70–90% обусловлено удовлетворенностью той профес-

сиональной деятельностью, в которую включен человек. Большинство моделей психологического благополучия включают такие факторы, как полноценное использование своих навыков и талантов и наличие профессиональной направленности в жизни⁷.

Без учета индивидуальных особенностей усилия по ЗОЖ могут быть тщетными и, наоборот, они могут быть чрезвычайно эффективными, если мероприятия по ЗОЖ будут соответствовать индивидуальным психофизическим особенностям личности, в том числе и генетическим болезнепредрасположенностям. Это соответствие условно обозначим: «ЗОЖ-клиринг». А пропаганда ЗОЖ становится персонально адресной, глубоко осознанной, эффективной, и ... недорогой, из-за точечной направленности. Эффективность «ЗОЖ-клиринга» является не только определением пути ЗОЖ, но и фактическим самолечением, определением индивидуальных качеств персонафикации – своеобразной предупредительной диагностикой, то есть пропаганда ЗОЖ здесь становится внутренней установкой, целью и четким знанием «что делать», своеобразным «точечным» оружием – персональным здоровым образом жизни (Персон – ЗОЖ).

Индивидуальный подход к лечению болезни – мечта врачей и больных, мощное профилактическое средство. Персонализация личности, как самореализация (персонклиринг), немислима без «ЗОЖ-клиринга».

Центральным звеном благополучия личности в теории персонализации является состояние здоровья, которое рассматривается, в том числе и как следствие правильного, обоснованного выбора профессии. Исследования показывают максимизированное воздействие правильного профессионального выбора на здоровье человека:

- увеличивается как профессиональное, так и физическое долголетие;

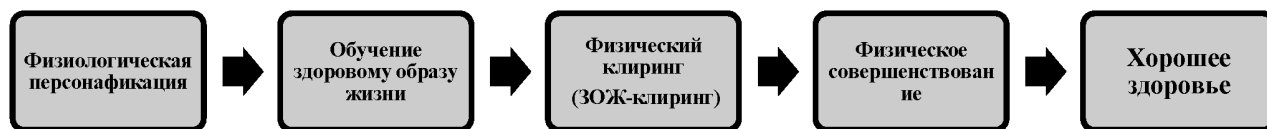


Рис. 1. Физиоцепочка

⁷ Например, модель К. Риф, А. Освальда, К. Кейс.

- уменьшается травматизм (до 90%);
- снижается уровень заболеваемости, особенно болезней психосоматического характера (до 70%);
- снижается уровень алкоголизма и наркомагии (до 80–90%).

«**Физиоцепочка**» – это новое понятие, введенное А.А. Арзамасцевым⁸ и означающее становление здорового состояния работника (рис. 1). В персоналистском понимании это – неотъемлемая часть персонализации, которая начинается с физиологической персонафикации – выявления всех психофизиологических особенностей организма и генетических слабостей: врожденных особенностей и предрасположенностей к тем или иным болезням (рис. 2).

После физиоперсонафикации разрабатываются рекомендации по здоровому образу жизни на основе полученных персональных данных. Состояние, поддерживающее организм в благополучии, является *физическим клирингом*, его можно назвать ЗОЖ-клиринг. Работа над здоровьем должна постоянно совершенствоваться. Эти процессы сходны с тренинговыми действиями, например, спортсмена, постоянно поддерживающего тренировками спортивную форму. Итогом является устойчивое хорошее здоровье, которое является следствием не только ЗОЖ-клиринга, но и того, что любимая работа с

ее постоянным творческим процессом создает ситуации поиска, который, в свою очередь, сам является мощным источником здорового психического и физического состояния.

В последние годы увеличился вес врожденных и наследственных болезней. В связи с этим роль генетики в практической медицине значительно возросла. Знания в области медицинской генетики позволяют эффективно проводить диагностику, лечение и профилактику наследственных и врожденных заболеваний. Физиологическая, генетическая диагностика является детерминирующей в рамках персоналистики, исходя из доказанного положения, что правильно выбранная профессия «провоцирует» адекватное сбалансированное физическое здоровье. Но данная диагностика не ставит, как основную, цель определения физического online состояния, а скорее диагностирует «наследственные слабости» и врожденные благополучные зоны.

В этом случае такая диагностика становится «предупреждающей», поскольку вооружает личность знаниями своих слабых физических сторон. Эта сфера наиболее перспективна для логического последиagnostического движения – организации системного персоналистского консалтинга по здоровому образу жизни на основе физиологического строения организма.

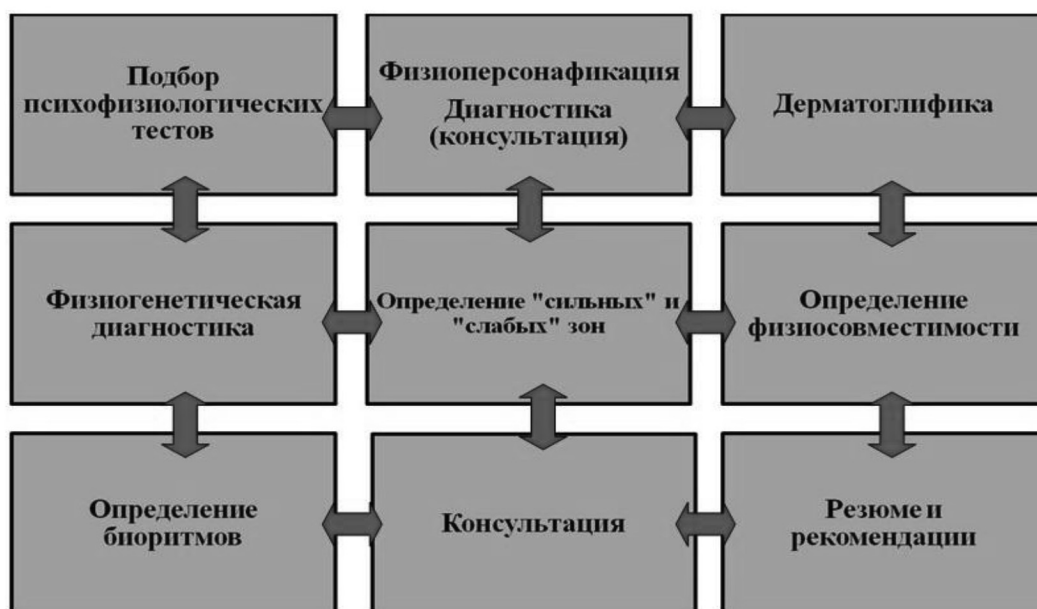


Рис. 2. Физиоперсонафикация

⁸ Арзамасцев А.А. Персоналистика. – М.: Остеон-фонд, 2011.

Выявление генетических особенностей пока чрезвычайно затратно и должно определяться в лабораторных условиях. Необходимо проводить, прежде всего, ДНК-исследования, обладающие исключительно верной и точной аналитикой. Пока такой анализ недоступен большинству людей, но со временем именно он должен стать наиболее приемлемым для генетических исследований личности.

Физиологическая персонафикация дает и расширяет возможности для работы по поддержанию здоровья у персоны, а также персонализированного индивидуального лечения с учетом целостного подхода к лечению, а не «замене и ремонту отдельных частей организма». Здоровьесберегающий консалтинг по здоровому образу жизни становится действительно персонализированным с учетом индивидуальных особенностей. Он позволяет создать как специальные, так и комплексные методики по аналогичным субъектам, а также социальные и корпоративные здоровьесохраняющие технологии и методики.

Работа по физической персонафикации и персонализации включает такие элементы, как:

• **Физиологическая диагностика:**

- диагностика с помощью аппаратных средств;
- диагностика с помощью соответствующих тестов;
- ДНК-диагностика.

• **Выработка рекомендаций по здоровому образу жизни:**

- планирование ЗОЖ-клиринга;
- перечень рекомендуемых методик и литературы;
- ЗОЖ-мониторинг;
- Заполнение персонпаспорта.

• **ЗОЖ-воспитание:**

- учебный курс «здоровый образ жизни» (ЗОЖ).

• **ЗОЖ-пропаганда.**

• **Практические ЗОЖ-структуры (предупредительная диагностика и релакс-структура)**

• **ЗОЖ-обучение.**

• **Методика расчета «Биоклиринга».**

Организация физиоперсонафикации в школах.

Подводя итог вышесказанному, подчеркнем, что здоровый человек – это компонент здорового общества. И подходить к физическому, а заодно и психическому и социальному оздоровлению общества необходимо через оздоровление человека (индивида). Для того чтобы изменить к лучшему сложившуюся ситуацию в области здоровья, необходимо учитывать тот факт, что профилактика болезней – более эффективная и менее затратная мера, чем лечение. Обозначившийся в последнее время интерес к профилактике здоровья и здоровому образу жизни внушает определенный оптимизм. Так, например, в рамках реализации приоритетного национального проекта «Здоровье», стартовавшего с 1 января 2006 г., одним из основных направлений выделено усиление профилактической направленности здравоохранения, формирование у населения культуры здоровья, повышение мотивации к его сохранению. В глобальной сети Интернет растет количество тематических сайтов с рекомендациями здорового образа жизни.

Но все же наибольшую эффективность, на наш взгляд, может принести персоналистский подход к вопросам профилактики и сохранения здоровья. Так как наряду с диагностикой организма такая система предполагает разработку рекомендаций не только физиологического, но и психологического и социального характера с целью максимальной реализации личности во всех планах.

1. <http://gtmarket.ru/news/2012/08/17/4899> [Электронный ресурс].
2. <http://wciom.ru/research/> [Электронный ресурс].
3. Лисицын Ю.П. Образ жизни и здоровье населения. – М.: Знание, 1982.
4. Лисицын Ю.П. Общественное здоровье и здравоохранение. – М.: ГЭОТАР-МЕД, 2002.
5. Арзамасцев, А. Персоналистика. Теоретические разработки основ новой прикладной науки. – М.: LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG, 2012.

ПЕРСОНАЛИСТСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Заболотная И.В.

Благополучие личности и высокий уровень жизни должны закладываться «с пеленок». Выявление профессиональных задатков ребенка и развитие их до способностей – залог благополучия в будущем.

Ключевые слова: задатки, воспитание, способности, диагностика, развитие, интересы.

Талант – это однажды явившееся чудо.
Э.В. Ильенков

В Конвенции о правах ребенка, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г. и ратифицированной Российской Федерацией, четко сформулированы **значимость реализации индивидуальности каждой формируемой личности и ответственность государства за эффективность данного процесса**. Конвенция подчеркивает право каждого ребенка на уровень жизни, необходимый для его физического, умственного, духовного, нравственного и социального развития. Но осуществлять это право, как отмечено далее, значит, прежде всего, обеспечить направленность образования на развитие личности, талантов, умственных и физических способностей ребенка в их самом полном объеме.

Доклады ООН обозначают кардинальные пути достижения индивидуального благополучия. Долгая и здоровая жизнь, обладание знаниями, доступ к ресурсам, нужным для достойной жизни, и участие в жизни общества – это и есть истинная цель развития – благополучие человека, а экономический рост – лишь средство достижения цели.

Суть человеческого развития в том, чтобы люди имели возможность вести тот образ жизни, который они хотят избрать в соответствии со своими способностями, и обеспечить им средства и возможности для такого выбора. Варианты выбора увеличиваются по мере расширения возможностей человека через процессы развития, и эти возможности вкуче со способностями потенциально высокоэффективны, так как изначально исходят из интересов человека и его индивидуальности¹.

С учетом общемировой практики в сфере законодательства и основных общественных позиций, каждый ребенок имеет право на образовательную деятельность. В настоящее время в России правам ребенка уделяется большое внимание, но общественность в силу своей ментальности не всегда

готова предоставить каждому ребенку должный познавательный маршрут как в сфере образовательных учреждений и программ, по которым они работают, так и по отношениям взрослых к ребенку. Педагогу, имея определенные запросы на потенциальный уровень развития воспитанника, бывает трудно принять ребенка такого, какой он есть, с его реальными возможностями.

В настоящее время дошкольные образовательные учреждения ставят перед собой множество различных целей и задач по воспитанию и обучению детей. Но, к сожалению, такая важная задача, как *выявление профессиональных задатков и развитие их в способности*, теряется на фоне привычных задач, направленных на подготовку к школе, исключающих развитие внутренних потенциальных возможностей ребенка, но преследующих объемное накопление знаний и умений. Важно отметить, что эта тенденция заложена изначально в образовательных программах всей вертикали образовательных учреждений.

Но для того, чтобы в дальнейшем ребенок мог успешно реализоваться, именно *выявление задатков и развитие способностей* ради перспективного благополучия, является крайне важным, начиная с трехлетнего возраста. В связи с этим, наше дошкольное учреждение, избрав методологической основой исследования к.п.н. Арзамасцева А.А. (монография «Персоналистика») и научные труды Н. Бердяева, Э. Мунье, Т. Колларика и других ведущих психологов и педагогов, ставит перед собой приоритетную задачу – выявить задатки в профессиональном, физиологическом, социальном аспектах, способствовать их реализации и самореализации, включая духовно-нравственный компонент.

Процесс выявления всех значимых индивидуальных способностей и качеств человека называется **персонафикацией**. Главным специалистом в дошкольном учреждении в этой области становится педагог-психолог. Именно он выстраивает и координирует взаимосвязи участников образовательного

¹ Доклад о развитии человека 2004 г. – С. 49.

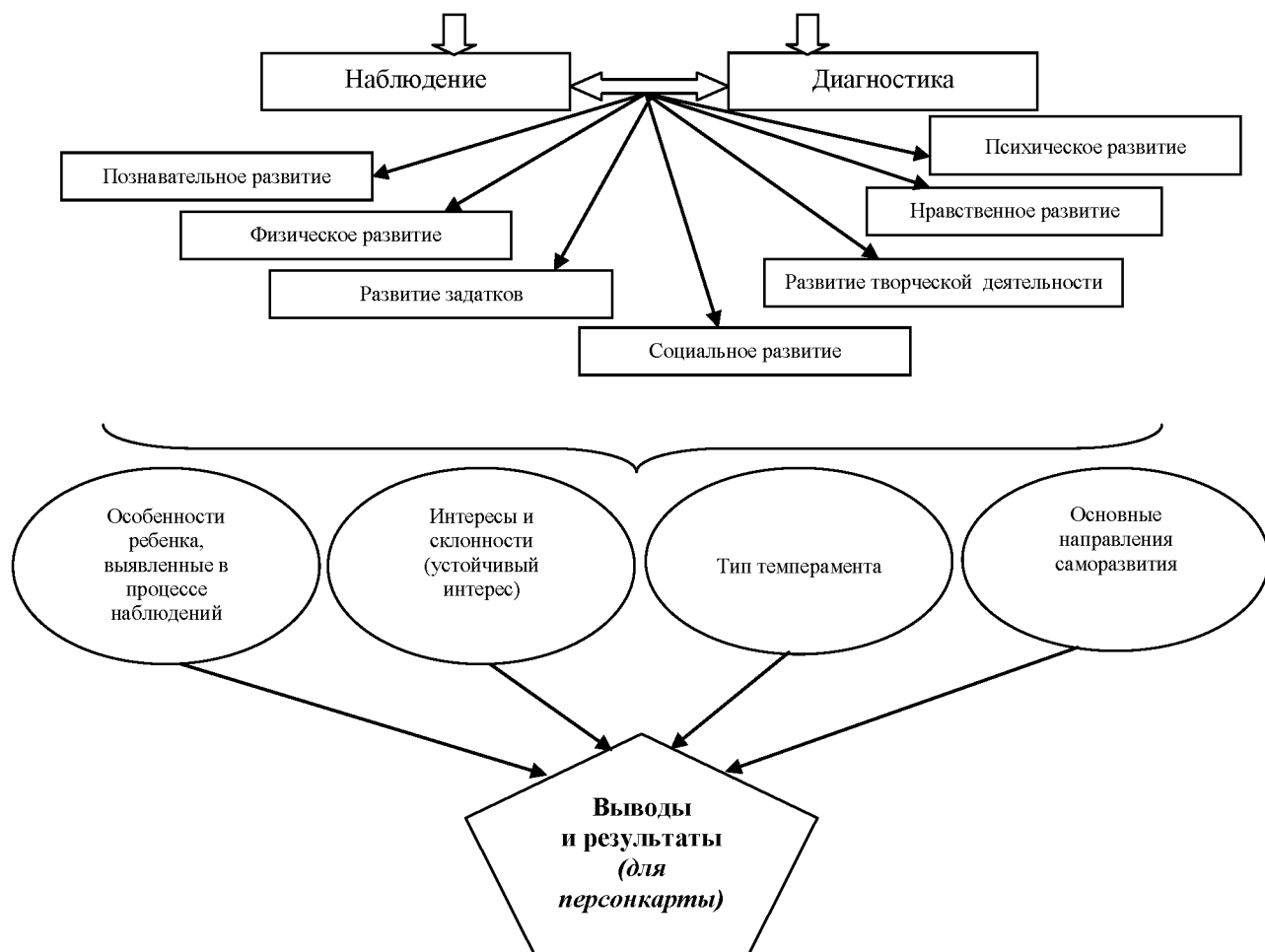
процесса с целью выполнения поставленных задач и получения конкретного результата.

Вся работа с воспитанниками разбивается на 4 блока в соответствии с возрастными группами. На первом этапе проводится предварительная работа, включающая адаптацию детей к дошкольному учреждению, анализ общего уровня развития детей, сбор информации по социальному и образовательному уровню семей воспитанников. На каждого ребенка открывается дневник наблюдений персонального развития (ДНПР), в который регулярно должны вноситься результаты наблюдений специалистов МДОУ, воспитателей и родителей на протяжении всего пребывания ребенка в детском саду до школы.

Наблюдение является основным средством сбора информации для осуществления педагогической оценки актуального состояния и перспектив развития ребенка-дошкольника. Прибегая к использованию данного метода сбора информации, мы имеем возможность выявить задатки, сферу интересов, понять ребенка как личность с тем, чтобы создать для него

комфортные условия и полностью вовлечь в жизнь группы, поддерживать и поощрять его активность и инициативу в познании.

Учитывая важность непрерывности наблюдений, серьезное внимание в работе уделяется взаимосвязи с семьями воспитанников. На начальном этапе педагогом-психологом проводится разъяснительная работа о ценности и огромной значимости дошкольного возраста для дальнейшего успешного развития детей и их самореализации. Семья должна осознать необходимость проводимой работы и оказать посильную помощь для получения на выходе более точных результатов. Родители, как и дошкольное учреждение, обязаны создать благополучную эмоциональную среду для раскрепощения детей в целях свободного и яркого проявления ими заложенных индивидуальных особенностей. На протяжении всего пребывания ребенка в МДОУ педагог-психолог тесно сотрудничает с семьей: проводит анкетирования, разъяснительные беседы, составляет индивидуальный план работы с семьями воспитанников, дает рекомендации по их



взаимодействию с ребенком, собирает информацию от родителей и вносит её в дневник наблюдений персонального развития.

Человек не рождается на свет, имея уже какие-нибудь определенные способности. Врожденными могут быть некоторые анатомические, физиологические, генетические особенности организма. Эти врожденные анатомо-физиологические, генетические особенности называются **задатками**, которые при определенных соответствующих обстоятельствах развиваются в способности. Способностями называют такие психические свойства личности, которые являются условием успешного выполнения определенных видов деятельности. Но никакая отдельная способность не гарантирует успешное выполнение деятельности, которая зависит от сочетания способностей. Но ведущей всегда будет способность к конкретному виду деятельности, то есть трудовые, профессиональные задатки. Если человек даже с самыми выдающимися задатками не будет заниматься соответствующей деятельностью, способности у него не разовьются, то есть задатки еще не заключают в себе способностей. Они могут развиваться лишь в определенных условиях жизни и деятельности людей. Способности формируются и развиваются путем усвоения соответствующих знаний и умений, а от способностей в свою очередь зависят легкость и быстрота овладения знаниями и умениями. Развитие способностей у детей находится в прямой зависимости от укрепления их склонности к той или иной деятельности. Склонностью является направленность личности на занятие какой-либо деятельностью.

Чаще всего склонность к определенным видам деятельности связана с соответствующими ей способностями. Повышенная склонность ребенка к какому-либо виду деятельности может служить показателем пробуждающихся способностей. Способности формируются и развиваются в деятельности. Включение в деятельность есть основной путь развития способностей. Воспитание способностей неотделимо от воспитания характера – социального атрибута личности. Характер – многообразные отношения к процессам, другим людям, к себе.

На начальном этапе работы также внимание уделяется созданию благополучной эмоциональной атмосферы, предметно-развивающей среды и работа с родителями.

Дальнейшая работа в средней, старшей и подготовительной к школе группах выстраивается на особенностях, соответствующих каждому возрастному периоду, постоянно помня, что все делается для будущего блага.

Игра является ведущим видом деятельности дошкольника. На первый план выходят ролевые игры, сюжеты которых берутся из действительности – от бытовых к производственным и социальным. Содержание игр очень важно. Воспитатели следят за тем, чтобы игра детей имела воспитывающие функции, воспитывающие те задатки, которые заложены в играющем ребенке. Игры должны соответствовать выявленным задаткам.

«Игра – путь детей к познанию мира, в котором они живут и который призваны изменить» (М. Горький).

«Игра имеет важное значение в жизни ребенка, имеет то же значение, какое у взрослого имеет деятельность, работа, служба. Каков ребенок в игре, таков во многом он будет в работе, когда вырастет. Поэтому воспитание будущего деятеля происходит, прежде всего, в игре. И вся история отдельного человека как деятеля и работника может быть представлена в развитии игры и в постепенном переходе ее в работу» (А.С. Макаренко).

Через игру ребенок познает мир, учится социальным взаимоотношениям, берет на себя различные роли, как членов социума, так и человека определенной профессии. Таким образом, игровая деятельность является основным средством профессионального ориентирования ребенка.

Персонафикацией, как отмечалось выше, мы называем процесс выявления наиболее значимых качеств, свойств и способностей личности в целях ее реализации (персонализации).

Такая трактовка позволяет нам подходить к процессу персонафикации комплексно, предполагая его диверсификационные и интеграционные свойства и параметры.

Прежде всего, выявлению подлежат способности: профессиональные задатки и характерные свойства и особенности личности. Этот процесс носит характер глубокого исследования психофизиологии личности, прежде всего, ее профессиональной типизации, физиологического состояния, социальных, в том числе и приобретаемых черт характера.

Применяя методы профессиональной диагностики, специалисты МДОУ руководствуются принципом необходимости и достаточности. Подбор методик во многом определяет эффективность данной работы.

Для определения профессиональной направленности детей мы используем:

- дифференциально-диагностический опросник (ДДО) (модификация «Профцентра»);
- методика Дж. Голланда.

С помощью методики ДДО можно выявить направленность ребенка на один или несколько ти-

пов профессий по предмету труда, разработанной Е.А. Климовым². Кроме того, они позволяют составить «карты интересов» или «веер возможностей» воспитанника.

Методика Дж. Голланда, основанная на классификации типов личности, соответствующих определенной профессиональной среде, дает возможность выявить профессиональную направленность через степень выраженности того или иного типа личности.

Выбор психодиагностических методик, применяемых для выявления профессиональной пригодности, определяется требованиями конкретной профессии к человеку. Поскольку близкие профессии предъявляют сходные требования, методы профессиональной диагностики можно сгруппировать в соответствии с классификацией профессии, предложенной Е.А. Климовым: «человек – техника», «человек – знаковая система», «человек – природа», «человек – человек», «человек – художественный образ».

В дошкольном возрасте всё воспринимается с восторгом, с интересом, и, по сути, еще не осознавая, ребенок уже ищет, что ему интереснее всего. Исходя из этого, особое внимание мы уделяем возникающим интересам воспитанников.

Психология трактует интерес как специфическую познавательную направленность личности на предметы и явления действительности. Наличие интереса – следствие целенаправленных действий развития задатков, заложенных в наших организмах. В отличие от взрослых степень обширности интересов у детей чрезвычайно велика, они недавно пошли по жизни и им интересно поначалу все, и по мере взросления интересы концентрируются на более конкретном поле деятельности или объектах.

Подготовительная роль интересов особенно ярко проявляется в ранних интересах детей к тому, что может составить содержание их деятельности в будущем (интереса к технике, природе, к живописи и т. д.). Часто такой первоначальный интерес (ПИ) превращается позже в учебный интерес к сопутствующим школьным дисциплинам, а затем и к трудовой деятельности. Если содержание учения интересно, отвечает познавательной направленности, вытекающей из движущих мотивов деятельности, то оно приобретает определенный жизненный смысл.

Успешность процессов внедрения персоналистских технологий в МДОУ во многом зависит от ответственности работы педагога-психолога и воспитателя.

Воспитатель на занятиях, в свободной и игровой деятельности, на прогулке выполняет рекомендации и конкретные задания педагога-психолога.

В основной образовательной программе дошкольного учреждения имеется раздел по ознакомлению дошкольников с различными профессиями. Детям дается возможность познать и приобщиться к труду взрослых. Начиная с родного детского сада, дети узнают о профессии повара, медсестры, завхоза, уборщицы, охранника и т. д. В детском саду организуются и проводятся конкурсы, выставки, викторины на темы: «Профессия моих родителей», «Все работы хороши», «Кем я стану» и т. д. В условиях семейного воспитания данное направление работы может быть реализовано в виде экскурсий на место работы членов семьи, предприятий социальной сферы.

Учитывая физиологические и психологические особенности маленького развивающегося ребенка, подача информации со стороны педагога имеет чрезвычайное значение. Воспитатель через личный пример уважительного отношения к той или иной профессии дает начальные знания о самых распространенных профессиях, доносит до сознания детей необходимость уважительного отношения к людям труда, учит ценить труд людей.

Полноценная трудовая деятельность любого человека зависит от его физиологических возможностей и уровня сохранности здоровья. Сбережение и укрепление здоровья необходимо начинать с детского сада. В нашем дошкольном учреждении данному направлению уделяется большое значение. Работа ведется в нескольких направлениях:

1. Формирование у детей потребности и культуры здорового образа жизни, посредством организованных видов деятельности, личного примера педагогов и членов семьи ребенка.

2. Профилактика респираторных заболеваний и витаминизация дошкольников.

3. Организация и проведение различных видов закаливания.

3. Сбалансированное питание, введение в рацион свежесобранной зелени, силами воспитанников под руководством педагогов.

Примером к последнему пункту является беседа с детьми о значении полноценного питания для растущего организма, источниках витаминов и питательных веществ, каким образом маленький ребенок через свой труд может укрепить свое здоровье для дальнейшей успешной учебы, профессиональ-

² Климов Евгений Александрович – отечественный психолог, крупный специалист в области психологии труда. Создатель методики «Определение типа будущей профессии».

ной и трудовой деятельности. В данном случае мы имеем возможность реализации задачи по трудовому воспитанию, профессиональному ориентированию, формированию конкретных умений и навыков, которые заключаются в посадке, выращивании растений и их употреблении в пищу. Таким образом, дети соприкасаются с определенными видами профессий. Важно отметить, что ребенок, не успевающий или испытывающий определенные трудности на занятиях интеллектуального цикла – математике, обучению грамоте, может проявить незаурядный интерес и способности к данному виду труда. При этом, выявить данный интерес возможно лишь погрузив ребенка в эту деятельность.

Именно в дошкольном периоде идет активное накопление и становление нравственного опыта. Ребенок определяет свое положение в системе нравственных ценностей. Задача взрослых состоит в том, чтобы помочь ему сориентироваться и сделать правильный выбор. Систематическое духовно-нравственное воспитание ребенка с первых лет жизни обеспечивает его адекватное социальное развитие, гармоничное формирование личности, а также обеспечивает воспитание гражданственности, любви к Родине, семье, позитивное отношение к окружающему. В данном направлении дошкольное учреждение ставит перед собой ряд особенных задач:

- Приобщение детей к опыту *русской культуры*, знакомство с формами *традиционного семейного уклада*, понимание *своего места в семье* и посильное участие в домашних делах.

- Потребность и готовность ребенка проявлять *сострадание и сорадование*.

- *Деятельное* отношение к труду.

- *Ответственность* за свои дела и поступки.

- Воспитание чувства патриотизма, потребности в самоотверженном служении на благо Отечества.

Воспитание чувства патриотизма является одной из важнейших составляющих духовно-нравственного воспитания.

Дошкольный возраст является наиболее гибким с точки зрения развития психических функций и потенциальных возможностей ребенка. Как правило, на начальных этапах работы наблюдаются одни интересы и возможности воспитанника, а на заключительных этапах – другие. В процессе развития и познания ребенок овладевает более широкими знаниями об окружающем мире, совершенствуются его игровые навыки, коммуникативные способности, что способствует осознанному изменению интересов и внутреннего ресурса. Для дальнейшего роста крайне важным является подбор для ребенка правильного образовательного маршрута. Дошкольное учреждение составляет и предоставляет вниманию родителей каталог школ города, в котором указывается предполагаемый базовый фундамент, имеющийся в образовательном учреждении: ведущее направление образовательного процесса, профилирующие предметы, наличие факультативов и внеурочной деятельности, педагогический потенциал. При выпуске детей, результаты, полученные в ходе наблюдений, тестирований, бесед суммируются, анализируются, обсуждаются с родителями и заносятся в персонкарту воспитанника, которая передается из детского сада в школу для получения учителями начальных классов возможности учитывать индивидуальные особенности развития каждого ученика.

На дошкольное образование возлагаются большие надежды, так как положительный результат может быть достигнут только в случае правильного «старта». Центром персоналистских технологий в дошкольном детстве является персоне ребенка как субъекта – носителя уникальных способностей и таланта, как перспективной развитой личности в высшем ее понимании (персоны).

Решая поставленные задачи, закладывая основу интеллектуальную, духовно-нравственную, физическую, мы должны дать тенденцию к профессиональному развитию детей в школе и во взрослой самостоятельной жизни.

1. Веракса А.Н. Индивидуальная психологическая диагностика ребенка 5–7 лет. – М: Мозаика-Синтез, 2012.
2. Свирская Л. Методика ведения педагогических наблюдений – М: Линка-Пресс, 2010.
3. Свирская Л. Индивидуализация образования: правильный старт – М: Обруч, 2011.
4. Психология социальной одаренности. Пособие по выявлению и развитию коммуникативных способностей дошкольников / Под ред. Я.Л. Коломинского, Е.А. Панько – М: Линка-Пресс, 2009.
5. Горький А.М. О молодежи. – М: Молодая гвардия, 1949.
6. Макаренко А.С. Сочинения. – М.: Издательство АПН РСФСР, т. 4, 1951.
7. Арзамасцев А.А. Персоналистика. Теоретические разработки основ новой прикладной науки. – М.: LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG, 2012.

АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ ПОДХОДОВ К ИЗМЕРЕНИЮ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА

Крылова Е.Б., Симакина М.А.

В статье рассмотрены подходы к оценке качества жизни на основе предложенной классификации показателей данной оценки. Авторы предлагают разбить индикаторы измерения качества жизни на группы по параметрам объективности и субъективности, а также по предметным областям, которые внесли наибольший вклад в формирование данного конкретного измерителя. Выявлены и раскрыты серьезные проблемы при проведении измерений и поиске интегральных показателей измерения качества жизни.

Ключевые слова: качество жизни, факторный подход, интегральные показатели, измерители качества жизни, уровень общественного развития.

В современной литературе существует достаточно большое количество различных индикаторов и списков показателей для оценки качества жизни. Чтобы сформировать их классификацию и обосновать необходимость нового подхода к формированию индикаторов, мы зафиксируем следующие принципиальные положения:

1. Существует как минимум два направления исследований качества жизни: объективный и субъективный;

2. При анализе описания и анализе индикаторов необходимо учитывать различие индикаторов по уровню их применения: макроуровень (включает глобальный уровень и национальный уровень), мезоуровень (региональный уровень) и микроуровень (уровень понимания личности и группы);

3. Различные предметные области исследования выделяют свои характерные инструменты измерения: экономика, социология, психология, духовная культура;

4. Основой современного измерения качества жизни является факторный подход;

5. При факторном подходе значимость того или иного фактора для исследователя меняет модель анализа и набор показателей, следовательно, существенно меняется индикатор;

6. Для факторного подхода существует два варианта реализации: либо один из факторов определяется как главенствующий, а все остальные раскрывают его суть и особенности, либо каждый фактор имеет свой вес, определенный экспертным путем;

7. По сути, все модели анализа и измерения качества жизни представляют собой попытку

построения стройной системы, отражающей качество жизни населения в данный конкретный момент.

При этом мы будем считать, что для эффективной оценки качества жизни необходимо соблюдать следующие принципы:

1. Динамичность (изменчивость системы показателей к меняющимся социальным, экономическим, политическим и физическим условиям);

2. Интегральность и комплексность (объединение объективной и субъективной составляющих качества жизни);

3. Всесторонность (предполагает учет основных социально-значимых сфер, связанных с удовлетворением человека своих жизненных потребностей)¹ [1].

Совокупность представленных положений и принципов привела нас к идее о наличии нового этапа в развитии систем индикаторов измерения качества жизни. Стремление к оценке всех возможных параметров (факторов), учет динамичности показателей, внимание к объективным и субъективным составляющим, а также вычленение уровней оценки дают в совокупности этап поиска интегрального подхода к оценке качества жизни. Причем, это не поиск одного единственного интегрального показателя, а скорее разработка интегральной модели, включающей все аспекты качества жизни человека в современном обществе.

Для того чтобы более точно определить особенности этого нового этапа в развитии квалиметрии качества жизни, проанализируем сначала существующие индикаторы и показатели оценки.

¹ Федоров Д.В. Качество жизни населения: теория и пути повышения. Автореферат диссертации на соискание степени к.э.н.. Саратов, 2007.

Объективный подход является наиболее распространенным и определяет качество жизни через параметры объективных условий и процессов жизнедеятельности. Его цель – как можно более точно измерить уровень жизни общества или группы людей на основе разнообразной статистической информации. Большинство индикаторов носят экономический характер и связаны с такими понятиями как «доходы населения», «уровень жизни», «стоимость жизни», и т. п.

Мы считаем, что возможно разбить индикаторы измерения качества жизни на группы по параметрам объективности и субъективности, а также по предметным областям, которые внесли наибольший вклад в формирование данного конкретного измерителя.

К объективным методам измерения относятся:

1. Экономические измерители.

1.1. На глобальном уровне, одним из измерителей экономической составляющей качества жизни является внутренний национальный продукт (ВНП).

1.2. Также для глобального уровня расчетов была предложена модель Г. Дэли и Дж. Кобба. Для учета затрат на социальные нужды ими был предложен «индекс устойчивого экономического благосостояния» (ISEM).

1.3. С целью преодоления недостатков ВНП и ISEM был разработан метод чистого национального богатства (ЧНБ).

1.4. По мнению ряда зарубежных ученых, методом оценки качества жизни, с помощью которого можно отразить реальную картину жизни общества и его членов, является система национальных счетов (СНС).

2. Социальные измерители.

2.1. Д. Джонстон [2, с. 18] предложил методику оценки качества жизни на основе его индекса. В этом случае все индикаторы делятся на группы.

2.2. В 1992 г. в Центре экономической конъюнктуры и прогнозирования при Министерстве экономики РФ была разработана национальная система социальных индикаторов «Основные показатели уровня жизни населения в условиях рыночной экономики». В ней представлено 7 разделов, охватывающих 39 показателей.

2.3. Специалистами ООН была предложена другая система социальных индикаторов, которая используется в настоящее время на национальном и международном уровнях. Она содержит 186 индикаторов по 11 социально значимым

областям. Среди них: социальная стратификация, иммобильность, распределение дохода, потребления и накопления, времени и досуга; социальное обеспечение, образование, здоровье, общественный порядок и безопасность.

2.4. Американским Советом зарубежного развития был разработан в 1970 г. индекс «физического качества жизни» (PQLI), который включает в себя три показателя: ожидаемую продолжительность жизни по достижению возраста одного года; уровень младенческой смертности; распространение грамотности среди взрослого населения.

2.5. П.С. Мстиславский использует понятие «социальные параметры». С его точки зрения, это показатели, характеризующие социальную сферу, ее структуру, отношения между людьми, их потребности и интересы, формы и методы удовлетворения, измеряющие и оценивающие уровень и динамику доходов, потребления населения, их дифференциацию, определяющие их факторы.

2.6. Г.И. Осадчая под показателями качества жизни понимает качественные и количественные характеристики состояния, тенденций и направлений **функционирования и развития социальной сферы**, которая определяется ею как целостная, постоянно изменяющаяся подсистема общества, порожденная объективной потребностью в непрерывном воспроизводстве субъектов социального процесса [3, с. 63].

2.7. На основе анализа различных подходов к классификации индикаторов М.Б. Лига [4, с. 179] предлагает **социальную интегральную классификацию**: объективные и субъективные, социальной области и природной сферы, внешние и внутренние, количественные и качественные.

2.8. Группа исследователей под руководством С. Айвазяна предлагает качество жизни измерять по таким компонентам, как «уровень жизни», «качество окружающей среды», «уровень социальной безопасности», «индекс человеческого развития», «индекс здоровья» и «качество населения».

3. Региональные показатели.

3.1. В 1996 г. Европейской комиссией была начата реализация проекта «Городской аудит». Цель – «измерение качества жизни в городских поселениях Европейского союза с помощью набора относительно простых и наглядных индикаторов» [5, с. 6]. Программа индикаторов развития города включала в себя такие блоки, как:

социально-экономическое развитие, инфраструктура, транспорт, состояние окружающей среды, местное самоуправление, жилищный сектор.

3.2. Регионально ориентированные индикаторы качества жизни обычно включают в себя в себя 3–4 и более сходных показателей. Однако, типы индикаторов, способ их объединения целиком определяются предпочтениями исследователя или направлением его исследований.

3.3. Региональный подход может распространяться и на глобальный уровень. В 1990-е гг. экспертами Программы развития ООН (ПРООН) была начата разработка характеристики **человеческого потенциала**. Эта концепция включала два аспекта: анализ возможностей, которые предоставляет общество для развития личности (повышение уровня жизни, получение образования, улучшение здоровья); использование всех этих возможностей для роста экономики. На основе концепции ПРООН был предложен индекс развития человеческого потенциала – ИРЧП.

3.4. Своеобразной модификацией ИРЧП можно считать разработанный в рамках программы развития ООН в середине 1990-х гг. **индекс нищеты населения (ИНН)**, который измеряется отдельно для развивающихся стран – ИНН (1) и развитых стран – ИНН (2). Основными критериями, по которым рассчитывается порог нищеты, является продолжительность жизни, знания и материальное положение.

3.5. Следует также отметить, что ЮНЕСКО и Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) периодически проводят исследования динамики уровня жизни и «жизнеспособности народов» (по терминологии ЮНЕСКО-ВОЗ [6]) в зависимости от социально-экономической политики правительств и экологической ситуации в той или иной стране.

3.6. В. Косов при оценке качества жизни предлагает все процессы, происходящие в регионах, делить на позитивные и негативные. Позитивные оцениваются по индексу здоровья, негативные – по показателям, характеризующим выживание человека.

3.7. В некоторых научных работах последних лет встречается термин «кризисный индекс качества жизни». Индекс, методика которого разработана сотрудниками географического факультета МГУ, сконцентрирован в первую очередь на проблемах переходного периода развития

России. Он является интегральным показателем, который рассчитывается как среднее арифметическое из четырех частных индексов, один из которых – индекс здоровья – вычисляется как среднее из показателей долголетия (ожидаемой продолжительности жизни) и младенческой смертности.

4. Биологические показатели.

4.1. В медицине началом исследований качества жизни считают 1947 г., когда профессор М. Карновски опубликовал работу под названием «Клиническая оценка химиотерапии при раке». В ней он ввел показатель, с помощью которого анализировались четыре области: субъективное улучшение состояния, самочувствия, повышение активности, аппетита, отсутствие соматического дискомфорта; объективное улучшение состояния по клиническим и лабораторным признакам; способность пациента к работе, выраженная в процентах; длительность ремиссии и выживаемость.

4.2. В современной медицине разработаны различные показатели измерения качества общественного и индивидуального здоровья. Это средняя ожидаемая продолжительность жизни; стандартизированная смертность; младенческая смертность; материнская смертность; причины смертности; заболеваемость; временная нетрудоспособность; инвалидность; госпитализация.

4.3. В зарубежных странах при оценке здоровья используют «индекс здоровья», который формулируется на основе трех показателей: медицинских исследований, субъективных жалоб и образа жизни. Не трудно заметить, что индекс здоровья относится больше к интегральным, а не объективным показателям, характеризующим один из аспектов качества жизни человека.

При рассмотрении социальных показателей качества жизни мы уже сталкивались с некоторыми факторами, которые ближе к субъективной составляющей. Рассмотрим существующие **субъективные измерители качества жизни:**

1. Психологические измерители.

1.1. Довольно распространенным является подход, оценивающий качество жизни субъекта исходя из реализации его потребностей и, прежде всего **роста (возвышения) потребностей** до уровня духовных. Но психологический смысл «возвышения потребностей» не означает прямого обращения к какой-то духовной потребности. Это последовательное обогащение эмоциональным содержанием процесса реализации прими-

тивных потребностей, рассматриваемых в качестве генетической основы для высших потребностей личности. Удовлетворение потребностей создает положительные эмоции и закрепляет деятельность по реализации этой потребности, а, следовательно, закрепляет саму потребность.

Любая система показателей, претендующая на роль «учетчика» удовлетворения потребностей человека, должна, помимо оценок, данных «экспертами и другими авторитетными лицами», включать и оценки «индивидуумом своего собственного положения». В соответствии с этим исследователи предлагали определять качество жизни как соотношение между когнитивными и аффективными компонентами, считая, что в условиях социально-экономических изменений противоречие между ними увеличивается, что значительно ухудшает качество жизни. Влияние негативного аффекта на удовлетворение жизнью и глобальное качество жизни намного сильнее влияния позитивного, причем результаты значительно изменяются при изучении ожиданий будущего качества жизни [7, с. 12]. Для измерения человеческих аффектов используются специальные методики, для оценки качества жизни со стороны когнитивного компонента – различные семи- или девятиранговые шкалы. Когнитивный компонент дополняется аффективным (эмоциональным), который выражает соотношение позитивных и негативных аффектов в жизнедеятельности человека. К позитивным аффектам относятся: счастье, социальная поддержка, личная компетентность. К негативным – тревожность, депрессия, стресс.

1.2. Зарубежные исследователи для измерения человеческих аффектов используют специальные методики. Для измерения счастья применяют 2-7-ранговую шкалу счастья; Д-Т-шкалу Эндрюса и Уайти; депрессивный индекс, шкалу депрессии; аффективную балансовую шкалу Брандбурна; шкалу позитивного и негативного аффекта Брандбурна; индекс аффекта Кэмбелла; шкалу самоубийц, клиническую анкету; шкалу удовлетворенностью жизнью Дайнера; депрессивную шкалу IPAT позитивного настроения; депрессивную шкалу MMPI; шкалу счастья, опросник психологических достижений, 7-ранговую шкалу счастья Михалоса; шкалу самочувствия Теллежена DPQ; шкалу настроения Андервуда и Фроминга.

2. Философско-психологический подход.

2.1. Ф. Фукуяма предлагает оценивать каче-

ство жизни по такому индикатору, как уровень доверия, которое понимается как умение людей вести себя в обществе в соответствии существующими нормами и ценностями. Уровень доверия, выступая методом оценки качества жизни, зависит от развития человеческого капитала, который включает в себя уровень знаний, квалификации и умение людей общаться друг с другом.

3. Биологический подход.

3.1. **Качества человека** и качество его жизни можно определять через генотип, наследственную информацию. Если при этом учитывать еще социальные факторы – воздействие социального окружения, среды, то из их взаимосвязи из индивида формируется личность.

Основными методологическими проблемами субъективного подхода оценки качества жизни являются: выбор критериев, по которым человек должен оценить качество своей жизни; способ обобщения полученных высказываний и оценок; проблема ситуативности ощущения удовлетворенности – неудовлетворенности и влияющих на них факторов и т. д. Субъективный подход в методах оценки качества жизни предполагает, что истинное значение качества жизни отражено в субъективных оценках. Сложность такой оценки состоит в необходимости учета «ощущаемого» качества жизни (положительные и отрицательные жизненные события, беспокойство, удовлетворенность жизнью, счастье и многое другое). Следует учитывать, что, во-первых, при проведении таких опросов сильна эмоциональная составляющая, поэтому в группах с объективно низким уровнем жизни, некоторые исследуемые могут оценивать свое качество жизни как высокое в силу особенности сложившихся в данный момент обстоятельств (внутреннего ощущения счастья, влюбленности и т. п.). Во-вторых, многие из субъективных показателей качества жизни не поддаются математическому или статистическому выражению. В-третьих, для разных групп населения представления о качестве жизни различны. Такие компоненты как социальные связи, семейные ценности, политическая и социальная стабильность по-разному оцениваются в зависимости от возраста респондентов, их национальности, особенностей воспитания.

Естественно, что существуют разработки в области поиска интегрального подхода к оценке качества жизни населения. При интегральном подходе объективные и субъективные показатели необходимо рассматривать как равнозначные. При этом

остаётся открытым вопрос о том, как вычислить интегральную оценку, то есть построить индекс, который объединил бы в себе и объективную, и субъективную оценки. Многие авторы придерживаются мнения, что из-за сложностей вычисления и математического обоснования такого индекса его не нужно строить совсем и следует ограничиваться только сопоставлением этих двух типов оценок. К тому же, большинство интегральных индикаторов оперируют факторами глобального рынка или сравнивают страны между собой по качеству жизни на глобальном уровне.

Интегральные показатели

1.1. В международных проектах используется перечень **социальных индикаторов**, разработанный **ОЭСР** (Организация Экономического Сотрудничества и Развития). К числу социально значимых были отнесены: здоровье (ожидаемая продолжительность жизни, «внутриутробная» смертность, кратковременная неактивность); образование и обучение (обучение взрослого населения, показатель грамотности); занятость и качество рабочей силы (показатель безработицы, вынужденная неполная занятость, неблагоприятные условия работы); свободное время и досуг; социальное окружение (самоубийства), пользование товарами и услугами (распределение доходов, материальные лишения); индивидуальная безопасность (смертельные и серьезные травмы, опасения за личную жизнь).

1.2. О показателе ИРЧП мы уже говорили в связи с оценкой объективных факторов, влияющих на качество жизни человека. Н. Римашевская отмечает недостаточность показателей ИРЧП, предлагая их дополнить. В частности, такой показатель, как продолжительность жизни, рассматривается в контексте анализа физического, психического и социального здоровья. Уровень образования предлагается заменить таким показателем, как профессионально-образовательные ресурсы и интеллектуальный потенциал. Уровень жизни должен быть дополнен культурно-нравственными, духовными ценностями, социокультурной активностью граждан. Однако при таком подходе в стороне остаются экономические составляющие качества жизни.

1.3. При исследовании интегральных моделей оценки качества жизни М.Б. Лига предлагает три возможные модели.

Первая, глобальная, оценка качества жизни по формуле:

$$КЖ=УЭБ+УСБ,$$

где, КЖ – интегральная оценка качества жизни; УЭБ – интегральная оценка уровня экономического благополучия; УСБ – интегральная оценка уровня социального благополучия [8, с. 213]. Интегральная оценка УЭБ строится на основе статистических данных, включающих: доходы и расходы населения; среднюю заработную плату; цены и инфляцию; условия труда; жилье; транспортные услуги; возможность приобретения товаров не первой необходимости; уровень безработицы; денежные сбережения; накопленное имущество; индекс стоимости жизни.

Вторая, оценка качества жизни в муниципальном социуме, которая может осуществляться по формуле: КЖМС=ИСП + ИФР + ИЭР,

где КЖМС – качество жизни муниципального социума, ИСП – индикатор состояния социальной сферы, ИФР – индикатор состояния финансовой сферы, ИЭР – индикатор состояния экономической сферы.

Третья, оценка потребностей социального субъекта. Следует выделить показатели измерения жизненных сил социального субъекта; факторы, характеризующие жизненное пространство; социальные регуляторы (права и свобода); социальные гарантии.

Первая группа показателей включает в себя пять видов потребностей по стандартной модели А. Маслоу. Вторая группа показателей включает в себя индикаторы, отражающие внешние факторы, обуславливающие неудовлетворенность (удовлетворенность) субъекта своим жизненным пространством. Третья группа показателей включает в себя гражданские, политические, социальные и культурные права и свободы. Четвертая группа показателей включает социальные гарантии, в том числе минимальную заработную плату и пособие по временной нетрудоспособности, по безработице для трудоспособных лиц; минимальные трудовые и социальные пенсии для пожилых и нетрудоспособных граждан, инвалидов; стипендии учащимся, регулярные или разовые пособия наиболее уязвимым группам населения и др.

1.5. Интегральным способом измерения качества жизни на региональном уровне можно назвать разработанную в Центре изучения социокультурных изменений Института философии РАН (ЦИСИ ИФРАН) типовую программу и методику «Социокультурный портрет региона».

Основой программы является всестороннее исследование региона России и особенностей его развития. При этом исследователи вводят чрезвычайно важный институциональный параметр: государственное и муниципальное управление. Однако, при проведении анализа регионов на основе статистических данных исследователи ЦИСИ ИФРАН продолжают оценивать качество жизни как исключительно экономическую категорию, считая свою программу оценки более широкой, чем собственно качество жизни.

В ходе исследования всех вышеизложенных методов и показателей измерения качества жизни мы пришли к следующим выводам:

Во-первых, существуют серьезные проблемы при проведении измерений и поиске неких интегральных показателей измерения качества жизни. К основным проблемам относятся:

1. Разрыв между концептуальными наработками и построением системы показателей, то есть практическими расчетами;

2. Особенно существенным является акцент на объективные социальные параметры измерения в ущерб анализу субъективных составляющих;

3. Акцент на региональных показателях приводит к тому, что от измерительно-оценочных инструментов исследователи переходят к оценочно-сопоставительным;

4. Достаточно большое внимания уделяется временному показателю в оценке качества жизни, так как это дает инструмент для оценки реализации социальной политики в отдельно взятом регионе или стране в целом;

5. При акценте на региональных показателях особо выделяют экономические факторы, что, в

свою очередь, должно приводить к оценке степени социального неравенства в регионе. Однако социальное неравенство продолжает восприниматься исключительно как неравенство доходов, а не как неравенство возможностей.

Во-вторых, все описанные нами модели логично разбиваются на три уровня анализа: макро, мезо и микро. Такое разбиение позволяет вывести иерархию методов и моделей, а также позволяет понять, какие из оцениваемых факторов, на каком из уровней имеют принципиальное значение.

В-третьих, анализ субъективных показателей измерения качества жизни подтверждает подход, разработанный исследователями ВНИИТЭ.

В-четвертых, существующий сегодня факторный подход к анализу индикаторов и показателей качества жизни все больше смещается в область интеграционных оценок. Следовательно, в дальнейшем исследования будут идти в направлении поиска интегральных показателей. На наш взгляд, единый интегральный показатель качества жизни человека и общества невозможен.

В-пятых, в ходе исследования существующих методов и индикаторов измерения качества жизни мы отметили существенную роль временного фактора и влияние на используемый набор показателей уровня общественного развития. То есть, в современных методах оценки человек рассматривается не только как создатель и потребитель материальных благ, но и как цель и критерий общественного развития. Следовательно, на каждом этапе общественного развития необходимо пересматривать методы и показатели оценки качества жизни человека.

1 Федоров Д.В. Качество жизни населения: теория и пути повышения. Автореферат диссертации на соискание степени к.э.н. Саратов, 2007.

2. Давыдова Е.В., Давыдов А.А. Измерение качества жизни. – М., 1993.

3. Осадчая Г.И. Социология социальной сферы. Учебное пособие. – М., 1999.

4. Лига М.Б. Качество жизни как основа социальной безопасности. – М., Гардарика, 2006.

5. Индикаторы социально-экономического развития муниципальных образований / Г.Ю. Ветров, Д.В. Визгалов, А.А. Шанин, Н.И. Шевырова. – М., 2002.

6. <http://geography.kz/slovar/koefficient-zhiznesposobnosti-nacii/>

7. Давыдова Е.В., Давыдов А.А. Измерение качества жизни. – М., 1993.

8. Лига М.Б. Качество жизни как основа социальной безопасности. – М., Гардарика, 2006.

ИССЛЕДОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА: АНАЛИЗ АМЕРИКАНСКОГО ОПЫТА

Богомолова Т.Ю.

В статье обсуждаются результаты Проекта по изучению экономической мобильности в США, инициированного «Благотворительными фондами Пью» и реализуемого с 2007 г. по настоящее время. Цель проекта – привлечь внимание общественности и обсудить проблемы экономической мобильности и состояния здоровья Американской мечты. В рамках проекта сформирована «дорожная карта» повышения экономической мобильности в США. Анализ американского опыта представляется полезным в контексте обсуждения контуров социально-экономической политики в России на перспективу.

Ключевые слова: экономическая мобильность населения, экономическое неравенство, социально-экономическая политика государства, США, Россия.

Вербальный отклик власти на одну из наиболее острых тем научных и общественных дискуссий последних лет («социальный лифт застрял в шахте», «лифтёр запил, диспетчер спит», «социальные катапульты» вместо «социальных лифтов», «проблема не в социальных лифтах, а кого и куда они возят» и пр.) прозвучал в прошлом году в предвыборных статьях В.В. Путина. В статье «Россия сосредотачивается – вызовы, на которые мы должны ответить» наряду с традиционной поддержкой «слабых, тех, кто по объективным причинам не может зарабатывать себе на жизнь», на перспективу обозначена еще одна цель социальной политики – «обеспечение работы социальных лифтов», «равного старта» и продвижения каждого человека на основе его способностей и таланта», а «мнение людей – справедливо ли устроено общество, в котором мы живем» признается критерием эффективности социальной политики [1]. Актуальность вопросов расширения возможностей для социального продвижения россиян отмечается и в статье «Строительство справедливости. Социальная политика для России»: «В России в полном объеме должна быть сформирована система социальной мобильности, социальных лифтов, соответствующая современному обществу. Нам надо научиться компенсировать негативные социальные последствия рыночной экономики и органически порождаемого ею неравенства. Так, как это научились делать страны, которые давно живут при капитализме» [2]. В какой мере эти предвыборные идеи будут воплощены в реальной политике самого государства – покажет время, но акценты расставлены обнадеживающие.

Понятно, что на практике амбициозная задача поддержки социальной мобильности не имеет простого и быстрого решения. Более того, в ее решении требуется задействование не одной лишь

социальной, пусть и обновленного формата, политики государства, но и, как минимум, экономической. Да, и само население выступает не только объектом, но и субъектом социальной мобильности, который в разной степени может и хочет откликаться на внешние стимулы, имеет собственные интересы в этой области.

В данной статье представлен анализ опыта Соединенных штатов Америки (США) – страны, с которой у нас при серьезных различиях в уровне благосостояния населения практически тождественны показатели экономического неравенства, и отчасти созвучны опасения общественности в отношении действенности сложившихся механизмов социальной мобильности. США трудно отнести к образцу для подражания в решении этих вопросов, но опыт изучения и конструктивной актуализации проблем мобильности населения, имеющийся там, представляется небесполезным, особенно в контексте обсуждения контуров социально-экономической политики в России на последующие десятилетия.

Здесь сосредоточимся на одном из измерений социальной стратификации и мобильности – экономическом. В одних концепциях это измерение выделяется наряду с профессиональным и политическим (Питирим Сорокин), в других – с собственно социальным (так сказать, социальным с маленькой буквы, отражающим такой аспект, как общественное признание стиля жизни и потребления группы) и политическим (Макс Вебер). В силу того, что это «измерение» измерить несколько легче других, оно нередко представляет в научных и публицистических статьях всю социальную стратификацию и мобильность. Хотя упомянутые классики и предостерегали от такой редукции, связанность разных аспектов стратификации и мобильности не отрицали. В обыденном же сознании социаль-

ное расслоение – это, прежде всего, расслоение на бедных и богатых, а социальное продвижение неразрывно связано с расширением экономических возможностей.

Термином «экономическая мобильность» обозначают перемещение людей вверх и вниз по экономической лестнице (лестнице доходов) в течение жизни или от одного поколения к следующему. В первом случае речь идет о внутривозрастной экономической мобильности; во втором – межпоколенной (изменение экономического положения детей по сравнению с родителями). Перемещение по экономической лестнице вверх называется восходящей мобильностью, вниз – нисходящей.

Тема экономической мобильности тесно связана с проблематикой бедности и экономического неравенства. При наличии релевантной информации исследования экономической мобильности показывают, каковы для людей масштабы и шансы выхода из экономически неблагоприятных положений, сохранения позиций в средних слоях доходного распределения, закрепления благодаря, вопреки и за счет кого/чего наверху экономической иерархии, а также что и как всему этому способствует или препятствует. Без стремления отождествить социальную мобильность с экономической данная статья будет посвящена американскому опыту ответа на вопрос, в каких формах государство может действовать именно экономической мобильности населения.

Как себя чувствует Американская мечта сегодня?

Этот вопрос стоит в центре масштабного исследовательского проекта «Экономическая мобильность в Америке», который с 2007 г. и по настоящее время осуществляется по инициативе и финансовой поддержке неправительственной организации «Благотворительные фонды Пью».

Американская мечта – это фактически цементирующая общество национальная идея, а понятие употребляется как имя собственное. Так, журналист Дэвид Кэмп в своей статье в журнале «Vanity Fair» с юмором заметил, что раньше думал, что слова «Американская мечта» принадлежат таким столпам американской истории как Томас Джефферсон или Бенджамин Франклин, оказалось – нет. Впервые понятие «Американская мечта» использовал Джеймс Т. Адамс в книге «Эпическая поэма об Америке» («The Epic of America»), опубликованной в 1930 г. Там описана суть Американской мечты с разной степенью детализации – «это мечта о стра-

не, в которой жизнь должна становиться лучше, богаче и полнее для каждого человека, а возможности открыты для каждого в соответствии с его способностями и достижениями»; «американская мечта состоит в том, что жизнь должна становиться богаче и полнее у каждого, а возможности остаются открытыми для всех» [3].

Озабоченность тем, что по данным последних исследований в резком контрасте с представлением об Америке как стране неограниченных возможностей, США выступают как менее мобильное, чем многие другие развитые страны, общество, а Американская мечта оказывается недостижимой – или воспринимается такой – для большого количества американцев, объединила интеллектуальные силы разной идеологической направленности под эгидой Проекта Фондов Пью по изучению экономической мобильности (ПЭМ). В академический комитет Проекта вошли специалисты по проблемам неравенства, бедности, мобильности населения, которые работают в ведущих университетах, а также «мозговых центрах», представляющих все стороны идеологического спектра в стране: Брукингский институт, Американский институт предпринимательства, Институт урбанистики, фонды «Наследие» и «Новая Америка».

Отправной точкой ПЭМ стало убеждение, что восходящая экономическая мобильность является не только мечтой и заботой самого населения, но и зоной ответственности всех общественных институтов, если они реально служат обществу. Участники проекта были ориентированы на предъявление результатов исследований в таком виде, чтобы не только ученые, но и американская общественность и политики могли их понять, обдумать и обсудить. В настоящее время на сайте Фондов Пью опубликовано более 20 научных отчетов, результаты которых имеют в США широкий общественный резонанс, а нам позволяют провести анализ того, в каких формах и с какими эффектами на процесс и результаты экономической мобильности американцев влияет политика их правительства.

Программным документом Проекта по изучению экономической мобильности стала статья Изабелл Соухил (Брукингский институт) и Джона Мортон (Благотворительные Фонды Пью) «**Экономическая мобильность: жива и здорова ли Американская мечта?**», опубликованная в мае 2007 г. В ней было дано единое для всего Проекта определение понятию «экономическая мобильность», обозначены подходы к измерению экономической мобильности и мотивы запуска этого масштабного проекта –

озабоченность растущим экономическим неравенством и сокращением перспектив мобильности. Авторы пишут: «Желание достигнуть более высокого экономического положения, чем их родители, или обеспечить своим детям большую успешность в жизни вдохновляет поколения американцев упорно учиться, прилежно работать, делать сбережения и разделять совокупность крупных социальных идей. Конечно, обещание экономических возможностей было частью того, что выковывало идею Соединенных штатов Америки более чем два столетия. Это и до сих пор остается мощнейшим двигателем роста и социальной целостности». Но становятся все более «видны признаки «изношенности» идеи: как общественные установки, так и конкретные данные показывают, что народ живет в менее мобильном обществе, чем он верил» [4, р. 13]. Факты, вызвавшие тревогу за «здоровье» Американской мечты, таковы:

(1) *Неравенство по доходам в Соединенных Штатах неуклонно растет последние три десятилетия, и это уже не может не замечать население.* В 2006 г. Управление по бюджету Конгресса обнародовало данные, что между 1979 и 2004 гг. реальный доход после уплаты налогов самых бедных 20% американцев вырос на 9%, а у самых богатых 20% – на 69%, а у 1% на самом вершине – на 176%. Другая поразительная динамика в росте неравенства между управляющими высшего ранга (аббревиатура на английском – CEO) и нанятыми им работниками: между 1978 и 2005 гг. разница между зарплатой высших управляющих и среднего рабочего увеличилась с 35 раз до почти 262 раз. Говоря иначе, типичный CEO зарабатывал за один час больше, чем рабочий с минимальной заработной платой за месяц [4, р. 6–7].

(2) *Соединенные Штаты имеют меньшую относительную экономическую мобильность, чем многие другие развитые страны, хотя позиционируют себя во всем мире как страна неограниченных экономических возможностей.* В подтверждение приводится ссылка на данные Майлза Корака (2006), который используя связь между доходами родителей и детей как индикатор относительной мобильности, показал, что некоторые страны, включая Данию, Норвегию, Финляндию, Канаду, Швецию, Германию и Францию, имеют большую относительную мобильность, чем есть в Соединенных Штатах. Межпоколенная эластичность доходов для стран была следующей: Соединенное Королевство – 0,5; Соединенные Штаты – 0,47; Франция – 0,41; Германия – 0,32; Швеция – 0,27; Канада – 0,19; Финляндия – 0,18; Норвегия – 0,17; Дания – 0,15 [4, р. 9]. Чем

больше величина этого индикатора, тем меньше мобильность. При сравнении показателей в группе видно, что Германия в 1,5 раза более мобильна, чем Соединенные Штаты, Канада почти в 2,5 раза более мобильна, а Дания в 3 раза. Только Великобритания имеет относительную мобильность почти на одном уровне с Соединенными Штатами.

(3) *Абсолютное измерение мобильности показывает, что в США мужчины в возрасте 30–39 лет в 2004 г. зарабатывали меньше, чем мужчины в поколении их родителей, а рост семейного дохода замедлился.* Обращено внимание на тревожную долгосрочную тенденцию – темпы роста медианного дохода домохозяйств все больше отстают от роста производительности труда, а это свидетельствует о том, что за последние годы выгоды от роста производительности у населения США были распределены далеко неравномерно [4, р. 11–12].

Фоном для этих негативных тенденций выступает приверженность большинства населения США ключевым идеям рыночной экономики. Как показали данные Международного социального опроса (International Social Survey Program), в котором в 1998–2001 гг. участвовали жители 27 стран, американцы по сравнению с жителями других стран наиболее оптимистичны в отношении своей способности контролировать свою собственную экономическую судьбу благодаря упорному труду (в подавляющем большинстве (и это международный максимум) согласны с утверждениями «люди получают вознаграждение по их усилиям» и «люди получают вознаграждение по их знаниям и умениям»); менее часто верят, что происхождение из богатой семьи важно для продвижения; менее часто (и это международный минимум) думают, что различия по доходам в их стране слишком велики; менее часто (международный минимум) предпочитают возлагать ответственность по уменьшению этих различий на правительство [4, р. 5–6].

«Исторически американцы верили, что упорный труд и талант принесут справедливое вознаграждение, и что наше общество построено, или должно быть построено, таким образом, чтобы обеспечить равенство возможностей, а не гарантировать равенство результатов». Когда я ранее читала подобное, не могла взять в толк, как при таком масштабном неравенстве, а значит и различии в стартовых экономических условиях можно обеспечить (или надеяться на) равенство возможностей? Вы это серьезно? Была рада узнать, что инициаторы ПЭМ тоже сомневаются. Они считают, что столь живучая вера в Америку как страну возможностей, букваль-

но освобождает правительство от необходимости смягчать «грубые края капитализма», предпринимать адекватные усилия для того, чтобы остановить рост экономического неравенства. Хотя некоторые исследователи, как бы оправдывая оптимизм американцев, высказывают предположение, что отсутствие равенства результатов американский народ надеется компенсировать индивидуальной экономической мобильностью.

Важно отметить, что исследовательская программа Фондов Пью стартовала в 2007 г., то есть до осознания Америкой наступления экономического кризиса. Запуск программы был откликом на системные и во многом латентные, а не конъюнктурные и явные угрозы развитию общества. Аналитические отчеты ПЭМ в основном опираются на две базы лонгитюдных панельных данных – Панельное исследование динамики доходов (PSID – Panel Study of Income Dynamics) и Национальный лонгитюдный опрос молодежи когорты 1979 г. (NLSY-79 – National Longitudinal Survey of Youth cohort 1979) – и не выходят за пределы 2007 г. Хотя кризис обострил проблемы неравенства, перспектив экономической мобильности, ответственности разных социальных сил, он, как фактор, на момент подготовки этой статьи остался еще за бортом анализа с использованием панельных данных в силу установленной периодичности проведения опросов.

Масштабы и образцы экономической мобильности в США

Результаты отчета *«Движение вперед или отступление: экономическая мобильность в Америке»*, подготовленного Джулией Исаакс, Изабелл Соухил и Ронном Хаскинсом в 2008 г., показали общую картину межпоколенной мобильности американцев и стали отправной точкой для многих последующих исследований в рамках ПЭМ, фокусирующихся на факторах мобильности.

Источником данных для этого исследования стала репрезентативная в национальном масштабе выборка детей, которые в 1968 г. были в возрасте от 0 до 18 лет. Эти дети и их родители были прослежены в течение более чем 36 лет в рамках Панельного исследования динамики дохода (PSID), что сделало возможным сравнение дохода детей, ставших взрослыми, с доходом их родительских семей. А именно, совокупный доход семьи, выросших к настоящему времени детей, усредненный за пять последних лет (1995, 1996, 1998, 2000 и 2002), сравнивался с усредненным за пятилетний период (1967–1971) доходом семьи их родителей.

Рассматривали абсолютную мобильность, которая показывает разницу между доходами родителей и детей, достигших того же возраста, что и родители (доходы и тех, и других были выражены в долларах 2006 г.; средний возраст в выборке родителей был 41 год, детей – 39 лет), и относительную мобильность. Для анализа относительной мобильности родители и дети были упорядочены по семейному доходу, а затем совокупности родителей и детей были разделены на пять равно наполненных групп, то есть на доходные квинтили. Относительная мобильность показывает, насколько квинтилей и в каком направлении дети переместились от положения своих родителей, став взрослыми.

Результаты, изложенные в этом отчете, таковы [5]:

Двое из трех американцев имеют более высокие доходы, чем их родители, в то время как одна треть отстает. Нынешнее поколение взрослых более обеспечено, чем предыдущее из-за роста реального дохода, но их доходы распределены более неравномерно. Если сравнивать с их родителями, то они живут в меньших по размеру семьях, где более часто встречается второй работающий. Доходы женщин возросли, в то время как доходы мужчин стагнировали.

Американцы не имеют равных шансов на продвижение: их экономическое положение на доходной лестнице во взрослой жизни находится под большим влиянием экономического положения родителей (табл. 1).

Дети, выросшие в семьях с доходом на нижней ступеньке экономической лестницы, очень вероятно (42%) также будут находиться на нижней ступени, став взрослыми, в то время как рожденные в семьях, находящихся на вершине лестницы, скорее всего, там и останутся (39%) (это явление известно как «неподвижность или залипание на краях распределения»). Иллюстрации к поговорке «из лохмотьев в богатые» чаще встречаются в голливудских фильмах, чем в действительности: только 6% детей, рожденных у родителей с доходами у основания доходной лестницы, восходят к вершине распределения дохода.

Из двух третей американцев, которые имеют большие доходы, чем семейный доход их родителей, только половина (или 34% от всех американцев) осуществили восходящую относительную мобильность, то есть продвинулись по сравнению с родителями, по крайней мере, на одну ступеньку вверх на доходной лестнице. Четверть от всех американцев (27%) имеют доход выше родительского, но оста-

Таблица 1

**Шансы детей продвинуться или упасть вниз в зависимости от семейного дохода родителей
(доля взрослых детей в каждой группе семейного дохода, %)**

Группа по семейному доходу родителей	Группа по семейному доходу взрослых детей					Всего
	Нижняя квинтиль	Вторая квинтиль	Средняя квинтиль	Четвертая квинтиль	Высшая квинтиль	
Нижняя квинтиль	42	23	19	11	6	100
Вторая квинтиль	25	23	24	18	10	100
Средняя квинтиль	17	24	23	17	19	100
Четвертая квинтиль	8	15	19	32	26	100
Высшая квинтиль	9	15	14	23	39	100

Источник: Расчеты Брукинского института на данных PSID по семейному доходу, усредненному за несколько лет (по семьям родителей за 1967–1971 гг.; выросших детей за 1995–2002 гг.) и представленному в долларах 2006 г. [5, p.19].

Примечание. Строка показывает вероятность, достигнуть ранг дохода для детей родителей с определенным рангом дохода. Например, первая строка говорит, что 42% из тех, чьи родители были в нижней квинтили (бедные), оказались в нижней квинтили, став взрослыми, 23% – во второй, 19% – в средней, 11% – в четвертой, 6% – в высшей (богатые).

ются на той же доходной ступени, что и были их родители. Некоторые (5%), несмотря на то, что имеют доходы более высокие, чем были у родителей, соскользнули на более низкую ступень. Оставшиеся (33%) претерпели нисходящую мобильность: имея более низкие, чем в семье родителей доходы, опустились вниз и по доходной лестнице.

Сыновья и дочери имеют довольно сходные уровни межпоколенной мобильности, но с одним исключением – дочери родителей с низким доходом по сравнению с сыновьями низко доходных родителей демонстрируют более низкий уровень мобильности: 47% дочерей, рожденных родителями с нижней ступени доходной лестницы, там и остаются, по сравнению с 35% сыновей.

Американская Мечта – не является реальностью в равной мере для семей белых и семей афроамериканцев. В каждой группе дохода, чернокожие дети значительно реже, чем белые превосходят семейный доход своих родителей. Для них более вероятно спуститься по экономической лестнице вниз.

Эти тенденции особенно ярко проявляются среди детей, рожденных черными родителями со средним доходом: анализ показывает, что те черные родители, которые достигают положения со средним доходом, в меньшей степени, чем белые родители могут передать свои экономические преимущества детям. Только 31% чернокожих детей, рожденных родителями со средним доходом, имеет семейный доход больше, чем их родители, по сравнению с 68% белых детей. Почти половина

(45%) черных детей, родители которых имели самые высокие показатели среднего дохода, падают к основанию распределения дохода, по сравнению с лишь 16% белых детей.

Независимо от родительского дохода, взрослые дети, весьма вероятно, превзойдут доход своих родителей в абсолютном измерении, если они имеют высшее образование, наличие степени колледжа повышает и шансы достигнуть высшего доходного квинтиля. Среди рожденных в семьях из низшего квинтиля и получивших высшее образование 19% попадают в высший доходный квинтиль, став взрослыми (по сравнению с 6% в целом).

Семейный бэкграунд играет важную роль в относительной восходящей мобильности даже вне зависимости от полученного ребенком образования. Среди детей родителей с высшим образованием и доходами из высшего квинтиля остаются наверху, став взрослыми, 54%, и только 23% с родителями из той же верхней доходной группы, но без диплома колледжа. Приблизительно столько же (19%, в три раза больше, чем в группе в целом), став взрослыми, добирается до верхних доходных позиций из нижнего квинтиля, если у их родителей имелось высшее образование.

Целью исследования **«Внутрипоколенная экономическая мобильность за 1984–2004 гг.: тенденции и результаты»** Грегори Экза и Сета Циммермана [6] было выяснить, как экономическое положение 25–44 летних менялось за десять лет, но в два разных периода – с 1984 по 1994 и с 1994 по

Таблица 2

Относительная мобильность из нижнего доходного квинтиля, %

Период, гг.	Конечный квинтиль индивидов, которые 10 лет назад располагались в нижнем доходном квинтиле				
	1 квинтиль	2 квинтиль	3 квинтиль	4 квинтиль	5 квинтиль
1984–1994	53,5	24,2	10,6	7,1	4,6
1994–2004	54,6	25,5	8,8	7,6	3,5

Источник: [6, р. 6].

Примечание. Уровни конечных квинтилей определяются доходами в конце 10-летнего периода, уровни исходных квинтилей – доходами в начале 10-летнего периода.

2004 гг. (было их положение в конце десятилетий лучше или хуже, чем вначале). Измеряли семейные доходы до уплаты налогов, но после получения трансфертов индивидов в возрасте от 25 до 44 лет (в выборку были включены индивиды, являющиеся главами домохозяйств или их партнерами на начало или конец периода наблюдения). Использовали данные Панельного исследования динамики доходов (PSID). Оценивали изменение доходов и перемещение между квинтильными доходными группами внутри каждого 10-летнего периода и выяснили следующее.

Уровни как относительной, так и абсолютной мобильности сохранялись неизменными на протяжении двух анализируемых десятилетий. Между 1984 и 1994 гг. 60,4% всех взрослых в возрасте 25–44 лет продемонстрировали мобильность, переместившись вверх или вниз относительно исходного квинтиля; в период между 1994 и 2004 гг. в сопоставимой когорте таких было 60,5%. Уровни абсолютной мобильности были также относительно стабильны во времени: между 1984 и 1994 гг. у 61,1% индивидов имело место изменение доходов, которое передвинуло их через границы доходных квинтилей 1984 г.; между 1994 и 2004 гг. аналогичная ситуация наблюдалась у 62,6% индивидов.

Около половины индивидов из нижнего доходного квинтиля перемещаются в более высокий доходный квинтиль за 10-летний период, масштаб восходящей мобильности за два анализируемых десятилетия изменился мало (табл. 2).

Около половины индивидов из нижнего доходного квинтиля остаются здесь спустя десятилетие, и около четверти перемещается во второй квинтиль. Приблизительно 10% оказываются способны переместиться в средний доходный квинтиль, 7% – в четвертый квинтиль, а 4% – достичь высшего квинтиля.

Нисходящая мобильность – доля индивидов, «упавших» в нижний квинтиль – также оставалась довольно стабильной во времени. Из тех, кто был в 1984 г. во втором доходном квинтиле, 19,9% переместились в 1994 г. в нижний квинтиль; во втором периоде масштаб нисходящей мобильности из второго квинтиля практически идентичен – 21,5%. Уровни нисходящей относительной мобильности из среднего, четвертого и высшего квинтилей в нижний меняются во времени незначительно: от 11 до 15% упали из среднего квинтиля в нижний, 6% – из четвертого, 3% – из высшего (табл. 3).

Анализ характеристик, связанных с восходящей и нисходящей мобильностью, показывает, что белые, мужчины, люди, с более высоким уровнем образо-

Таблица 3

Относительная мобильность в нижний доходный квинтиль, %

Период, гг.	Исходный квинтиль индивидов, которые спустя 10 лет назад оказались в нижнем квинтиле				
	1 квинтиль	2 квинтиль	3 квинтиль	4 квинтиль	5 квинтиль
1984–1994	53,5	19,9	11,3	6,0	3,7
1994–2004	54,6	21,5	15,2	6,7	2,6

Источник: [6, р. 7].

Примечание. Уровни исходных квинтилей определяются доходами в начале 10-летнего периода, уровни конечных квинтилей – доходами в конце 10-летнего периода.

вания, и те, кто являются собственниками домов, с большей вероятностью, чем другие индивиды с другими характеристиками, покидают нижний доходный квинтиль; однако, с течением времени влияние расовых и образовательных различий на восходящую мобильность несколько уменьшилось. Не белый цвет кожи и наличие инвалидности – факторы, значимо связанные с риском нисходящей мобильности, и со временем важность вклада этих характеристик в нисходящую мобильность увеличилась.

Имеются значительные различия между индивидами из нижнего квинтиля и популяцией 25–44-летних в целом. Они с меньшей вероятностью являются белыми и с большей вероятностью женщинами; менее образованы, реже владеют домами, чаще имеют инвалидность. Хотя они чаще живут в семьях с детьми, но реже с супругом или партнером. Наконец, они в среднем работают меньшее количество часов в течение года, чем представители выборки в целом. Если у них есть супруг/а или партнер, то этот супруг/а или партнер также работает меньшее количество часов, чем супруги или партнеры в выборке в целом.

В заключение Грегори Экз и Сет Циммерман пишут, что было весьма неожиданно обнаружить так мало различий во внутривозрастной экономической мобильности американцев в эти два периода 1984–1994 и 1994–2004 гг. в свете весьма заметных изменений в экономике, типа продолжающегося сдвига занятости из промышленности в сектор услуг, увеличения популяции иммигрантов и роста доли женщин в составе рабочей силы. Хотя некоторые высказывают мнение, что экономическая мобильность должна смягчать беспокойство по поводу растущего неравенства доходов и вызываемого им неравенства возможностей, полученные результаты это беспокойство только усиливают. Краткосрочное и долгосрочное неравенство и мобильность взаимодействуют сложным образом. Важно обратить внимание, что в контексте растущего неравенства по доходам, устойчивые масштабы мобильности предполагают, что распределение дохода в течение жизни должно стать еще более неравномерным, то есть неравенство в течение жизни или долгосрочное экономическое неравенство увеличивается [6, р. 12].

В рамках исследования *«Сколько тратит федеральное правительство на содействие экономической мобильности и кого?»* [7] проведена беспрецедентная работа по инспектированию федеральных расходов и программ в бюджетах 1980, 2006 гг. и проекте бюджета на 2012 г. на предмет

того, можно ли их считать направленными на содействие экономической мобильности. В результате отобрали несколько сотен программ, которые классифицировали в десять крупных бюджетных категорий:

1) трудовые субсидии, получаемые через работодателя (пенсионные схемы типа 401(к), вычет из налогооблагаемых доходов суммы взносов работодателя на премии по медицинскому страхованию и медицинской помощи и пр.);

2) поддержка домовладения (например, исключение из налогообложения прироста капитала при продаже дома, исключение из налогообложения чистого вмененного рентного дохода на дома, занимаемые владельцами);

3) стимулирование сбережений и инвестиций (например, исключение небольших сумм дивидендов и расходов по ряду малых инвестиций из обложения налогом);

4) поддержка образования и обучения;

5) детское питание и здоровье (например, федеральная система медицинской помощи неимущим (Medicaid) и субсидии на детское питание);

6) поддержка занятости (например, налоговый зачет за заработанный доход (earned income tax credit) и право на уход за ребенком в отдельных штатах);

7) прочие программы, направленные на благополучие детей (патронатное воспитание и службы социальной помощи детям);

8) льготы и развитие бизнеса (программы содействия экономическому развитию, малому бизнесу);

9) службы содействия в получении гражданства (помощь беженцам и эмигрантам);

10) службы по обеспечению равных возможностей (например, поддержка бизнеса меньшинств, Комиссия по равным возможностям в занятости). *Средства из федерального бюджета, которые затрачиваются на реализацию этих программ, были названы бюджетом мобильности.*

Остаток бюджета был поделен на две группы с условными границами – расходы и программы, которые нацелены главным образом на поддержание доходов и увеличение потребления (например, социальное обеспечение, медицинская помощь неимущим (Medicare), пособия в форме наличных денег, программа «Дополнительный доход по социальному обеспечению»), и расходы на общественные блага (например, социальная инфраструктура и исследования). Выявили следующее.

Значительная часть федеральных средств направлялась на программы, так или иначе способствующие мобильности. По грубым оценкам, в

одном только 2006 г. около 212 млрд долл. США, или 1,6% от валового внутреннего продукта (ВВП) прямых расходов и еще 534 млрд долл., или 4,1% от ВВП в виде налоговых субсидий были направлены на программы, нацеленные на поддержку мобильности, что в целом составляет 746 млрд долл.

Около 72% от этих 746 млрд долл. в расходах на мобильность (или 540 млрд), было передано главным образом через субсидии работодателям, обеспечивающим занятость, программы содействия аккумуляции активов и стимулирования сбережений. Эти расходы направляются в основном в домохозяйства со средними и высокими доходами и часто обходят стороной низко доходные домохозяйства или обеспечивают им сравнительно небольшие поступления. Остающиеся 28% (205 млрд долл.) бюджета мобильности канализируются через программы, поддерживающие индивидов с низкими или скромными доходами.

С 1980 по 2006 гг. бюджет мобильности возрос незначительно – с 5,2 до 5,7% ВВП. В течение того же периода программы, поддерживающие доходы, выросли еще меньше – от 9,3 до 9,9%.

Программы по поддержке доходов время от времени имеют тенденцию быть сравнительно более ориентированными на людей с низкими доходами. Однако, эти программы, скорее препятствуют экономической мобильности благодаря тому, что отбивают охоту к труду и сбережениям, особенно у тех, у кого в распоряжении наименьшие ресурсы.

Общий вывод заключается в том, что бюджетные расходы содействуют абсолютной экономической мобильности лишь для некоторых, а во многих областях блокируют относительную и межпоколенную мобильность, которая могла бы быть осуществлена благодаря получению частных активов, доходов, образованию и развитию способностей. Тренды на будущее показывают, что более вероятно ухудшение, а не улучшение ситуации.

Научный отчет «**Пути экономической мобильности: ключевые показатели**» [8] содержит результаты изучения ключевых факторов, влияющих на вероятность того, будет ли индивид перемещаться вверх или вниз по экономической лестнице в течение времени. Отчет показывает, что определенные факторы – получение образования, состав семьи и наличие сбережений – являются сильными детерминантами экономической мобильности. Все показатели, значимо влияющие на экономическую мобильность, были классифицированы как показатели социального, человеческого и финансового капитала индивида. Это позволило структурировать

результаты, полученные как в этом, так и в других исследованиях ПЭМ.

ПОКАЗАТЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА – нефинансовые ресурсы, имеющиеся у индивида благодаря вступлению в отношения с людьми и институтами.

Состав семьи, в которой он или она выросли, может быть главной детерминантой социальных и финансовых ресурсов, доступных для ребенка.

- Все более и более важно для домохозяйства иметь двух добытчиков, чтобы осуществлять восходящую мобильность от одного поколения к следующему. Семьи одиноких родителей с вероятностью в 3 раза большей, чем семьи с двумя родителями живут в бедности.

- Однако вне зависимости от состава семьи у семей афроамериканцев вероятность вырваться из бедности от одного поколения к следующему меньше, чем у белых.

Характеристики родителей, такие как квалификация, образование и социальная схожесть родителей оказывают важное влияние на экономическую мобильность детей.

- Лучше образованные родители стремятся создать дома обстановку, способствующую воспитанию поведенческих навыков и умственному развитию, которые содействуют достижениям в учебе. Вероятность, что ребенок будет каждый день читать, увеличивается с увеличением уровня образования его матери.

- Тот факт, что люди вступают в брак с индивидами, имеющими схожие с ними достижения в образовании, служит укреплению влияния образования родителей на экономические результаты детей.

Локальное сообщество (комьюнити), где живет человек, – и социальные сети, связывающие с этим сообществом, – могут иметь как позитивное, так и негативное влияние на его экономическую мобильность.

- Отношения, связанные со школой. Исследование показало, что охват околошкольной деятельностью родителей, такой как участие в Обществе по объединению усилий школы и родителей, осуществление добровольных работ в классе, сбор средств, увеличивает достижения всех детей в школе даже с учетом активности другой семьи, типа школы и других факторов.

- Воздействие местного сообщества. Включенность в подростковые банды как социальные сети может помешать перспективам, открывающимся при поступлении молодых людей в колледж или на работу, и увеличивает их риск попасть в тюрьму. Все

перечисленное негативно влияет на мобильность по заработкам.

- **Сети, связанные с работой.** Разнообразие социальных сетей, имеющих в распоряжении индивида, помогает вести предпринимательскую деятельность и увеличивает вероятность предпринимательского успеха.

ПОКАЗАТЕЛИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: умения и свойства, приобретенные индивидами, которые, возможно, влияют на то, будут ли способны индивиды воспользоваться экономическими возможностями.

В современной экономике уровень образования ребенка сильно влияет на его или ее заработки во взрослой жизни и является сильным детерминантом экономической мобильности.

- Обучавшиеся в колледже зарабатывают в среднем на 29% больше, чем окончившие среднюю школу, а проучившиеся в колледже 4 года и получившие диплом имеют заработок на 70% выше среднего.

Однако, вероятность того, что индивиды получат высшее образование зависит от многих факторов, связанных с человеческим капиталом; наиболее заметные из них – уровень образования и семейный доход их родителей, их раса и пол.

- Дети родителей с высшим образованием с большей вероятностью получают диплом колледжа, чем дети окончивших среднюю школу (50% против 13%).

- Окончание колледжа для афроамериканцев менее вероятно, чем для белых.

- Для женщин вероятность получить диплом колледжа значительно больше, чем для мужчин: среди получивших диплом колледжа в 2004–2005 гг. женщины составляют почти 60%.

То ли здоровье влияет на экономическую мобильность, то ли оно находится под влиянием экономической мобильности – неясно. Хотя плохое здоровье может негативно воздействовать на экономическую мобильность индивида, если оно выступает причиной прерывания образования или трудовой деятельности, и таким образом приводит к более низким заработкам в течение жизни.

- Индивиды, осуществляющие самую меньшую восходящую мобильность (из низкодоходных семей, афроамериканцы), имеют также и самое плохое здоровье.

Особые проблемы со здоровьем, такие как низкий вес при рождении и ожирение, которое прогрессирует, могут снижать и производительность на рабочем месте, и академическую успеваемость, и иметь значительное влияние на заработки.

- Те, кто родился с низким весом, зарабатывают в среднем на 22% меньше, чем родившиеся с нормальным весом.

- Рост распространения детского ожирения, как ожидается, приведет к значительно более высоким расходам на поддержание здоровья, когда эти дети вырастут, которые могут поглотить любые приросты заработной платы.

Имеются существенные различия в состоянии здоровья в зависимости от расы. Афроамериканцы вне зависимости от их дохода демонстрируют больше проблем со здоровьем, чем белые; они с большей вероятностью, чем белые являются тучными, умирают от хронических болезней, таких как болезни сердца или рак, имеют диабет.

ПОКАЗАТЕЛИ ФИНАНСОВОГО КАПИТАЛА: финансовые активы, такие как личные сбережения или инвестиции, которые индивиды могут задействовать как рычаг для преуспевания.

Передача богатства в форме наличных денег или активов от одного домохозяйства другому может быть позитивным фактором, делающим вклад в экономическую мобильность.

Приобретение собственного дома – это один из наиболее распространенных способов, какими американцы создают богатство, особенно в среде низкодоходных семей. Однако, позитивный эффект домовладения на богатство домохозяйства значительно больше для высокодоходных домохозяйств.

Схемы пенсионных сбережений, такие как индивидуальные пенсионные счета (IRA) и пенсионная накопительная схема под номером 401(к), увеличивают сбережения, которые повышают экономическую мобильность в течение жизни. Однако, индивиды с низкими доходами, кто в состоянии получать значительную выгоду от этих имеющих налоговые привилегии счетов, имеют самую низкую вероятность участвовать в этих схемах. Менее 20% тех, чьи заработки на уровне двух нижних децилей, участвуют в программах персональных пенсионных накоплений.

Предпринимательство часто способствует экономической мобильности, и люди-выходцы из групп с низким уровнем дохода часто получают наибольшую выгоду от владения собственным бизнесом.

Рекомендации политикам на основе результатов изучения экономической мобильности в США

В ноябре 2009 г., руководители Проекта по изучению экономической мобильности, опираясь на уже проведенные в рамках проекта исследования, подготовили материал, который содержит рекомен-

дации по улучшению дел в США в области экономической мобильности. Авторы документа «Возрождение Американской мечты: дорожная карта для повышения экономической мобильности в Америке» [9] призвали федеральное правительство к «изменению портфеля» приоритетов в двух направлениях:

- поощрение политик и поддержка видов деятельности, которые, как показали результаты исследований, являются важными для того, чтобы американцы осуществили восходящую мобильность; и
- переориентирование запланированных 750 млрд долл. «бюджета мобильности» на программы, нацеленные в большей мере на американцев с низкими и умеренными доходами, на тех, кто реже всех осуществляет экономическую мобильность.

Конкретные рекомендации включают более 25 идей; широта тем, представленных в дорожной карте, демонстрирует, что нет «серебряной пули» («silverbullet») для увеличения экономической мобильности в Америке. Перечень рекомендуемых правительству действий, которые могут поддержать Американскую мечту, был структурирован в привязке к трем видам капитала.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: содействовать развитию детей с ранних лет жизни, включая доступ к благам здравоохранения и образования в раннем детстве. Обеспечить всем детям и подросткам наличие доступа к эффективным образовательным программам – от начальных ступеней образования (K-8) до программ в средней школе, реализующих профессионально-ориентационное и техническое обучение. Содействовать поступлению в учреждения послешкольного образования, таких как двух- и четырехгодичные колледжи, и их завершению. Помогать работникам с низкой заработной платой приобретать умения, необходимые для высоко квалифицированной и высоко оплачиваемой работы.

СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ: модифицировать программы социальной помощи, чтобы способствовать восходящей мобильности такими способами, как стимулирование людей к сбережениям и реформирование программ для инвалидов, чтобы обеспечить удовлетворение их самых значимых потребностей. Поддерживать вступление в брак, ответственное отцовство и содействовать уменьшению подростковых беременностей. Обеспечивать людям возможности по улучшению их жилых кварталов или переезду в более благополучные места.

ФИНАНСОВЫЙ КАПИТАЛ: поощрять и содействовать пожизненным сбережениям с ранних лет жизни. Расширять возможности для сбережений на получение более высокого образования, особенно

для студентов с низкими доходами. Увеличить доступ к домовладению как надежному и безопасному инструменту сбережений. Содействовать и увеличивать пенсионные сбережения. Поддерживать предпринимательство в течение жизненного цикла бизнеса.

УЛУЧШЕНИЕ ДАННЫХ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ОЦЕНКИ ДЛЯ ИЗМЕРЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ: способствовать проведению более крупных исследований и оценок экономической мобильности.

Заключение

Знакомство с методиками и результатами изучения экономической мобильности в Америке в рамках крупномасштабного проекта, ориентированного на позитивное преобразование действительности, безусловно, обогащает нас в научном плане, но дает и пример того, как может на основе исследовательских результатов формироваться «дорожная карта» для реальной экономической и социальной политики. В исследовании экономической мобильности в Америке делается очень важный акцент, что наряду с ориентированными на собственные усилия в экономическом продвижении гражданам, ответственным за создание условий для этого продвижения, является и государство.

Известно, что в нашей стране продолжает быть актуальным поиск объединяющей национальной идеи. В США такая идея есть, ее идеологическое значение для интеграции нации трудно переоценить, и на словах заинтересованность в укреплении ее базиса демонстрируют все, что еще раз показали недавние выборы. Однако на примере ПЭМ можно видеть, как ученые и неправительственные организации встают на защиту американской национальной идеи, воплощенной в Американской мечте, выявляя болевые точки и привлекая к ним общественное внимание. Проект по изучению экономической мобильности в США принципиально обозначил корень зла – участие государства в эксплуатации на благо наиболее состоятельных слоев верности народа национальной мечте-идее, что может привести к необратимому подрыву основ экономического и социального прогресса американского общества – убежденности нации в том, что упорный труд и целеустремленность каждого будут вознаграждены вне зависимости от характеристик происхождения и текущего состояния экономики страны. Чтобы этого не произошло, в рамках ПЭМ сформулированы достаточно четкие рекомендации для политиков и лиц, принимающих решения на государственном уровне или уровне штата, ориентирующих власти на

поддержку экономической мобильности всех слоев населения, но главным образом тех, кто ее недополучает, но остро нуждается в этой поддержке – людей с низкими и умеренными доходами.

Если отвлечься от конкретных цифр в виде показателей мобильности или масштабов оценок государственного «бюджета мобильности» и чисто американской специфики типа фактора расы или реально работающей накопительной пенсионной системы, то интуитивно ясно, что факторы мобильности у нас те же, что и в Америке, практически все рекомендации политикам США уместны и актуальны и для нашей страны.

Конечно, ясно не только интуитивно, но и подтверждается результатами исследований. В нашей стране благодаря наличию Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения проводится анализ экономической мобильности населения, но в силу особенностей дизайна па-

нели, который не позволяет отслеживать индивидов переместившихся из населенного пункта, включенного в национальную выборку, только внутривыборочной (из недавних – [10, 11, Р. 48–66.]). Для анализа межпоколенных эффектов социальной и экономической мобильности нужно запустить отдельный проект типа Национального лонгитюдного опроса молодежи когорты 1979 г. (NLSY-79) в США¹. Проекты такого рода дорогостоящие, и отдача от них приходит через годы. Реализация этого проекта была бы реальным подтверждением озабоченности нашей властью работой социальных лифтов в стране. Это позволило бы отслеживать прогресс в «формировании системы социальной мобильности», выработать адекватные управленческие решения. Ведь в соответствии с девизом Исследовательского центра Пью в США «хорошая политика зависит от хорошей информации» (*good policy depends on good information*).

* * * * *

1. Путин В.В. Россия сосредотачивается – вызовы, на которые мы должны ответить // Известия. 16 января 2012 г. URL: <http://www.putin2012.ru/events/52> (обращение к документу 27.02.12)

2. Путин В.В. Строительство справедливости. Социальная политика для России// Комсомольская правда. 13 февраля 2012 г. URL: <http://www.putin2012.ru/events/235> (обращение к документу 27.02.12)

3. Kamp D. 2009. Rethinking the American Dream. Vanity Fair. No 4 (April). Available at: <http://www.vanityfair.com/culture/features/2009/04/american-dream200904?currentPage=all>

4. Sawhill I.V., Morton J. E. 2007. Economic Mobility: Is the American Dream Alive and Well? Washington, DC: Economic Mobility Project, an Initiative of the Pew Charitable Trusts. URL: http://www.economicmobility.org/assets/pdfs/PEW_EMP_AMERICAN_DREAM.pdf

5. Isaacs J. B., Sawhill I.V., Haskins R. 2008. Getting Ahead or Losing Ground: Economic Mobility in America. Washington, DC: Economic Mobility Project, an Initiative of the Pew Charitable Trusts. Available at: http://www.economicmobility.org/assets/pdfs/PEW_EMP_GETTING_AHEAD.pdf.

6. Acs G., Zimmerman S. 2008. U.S. Intragenerational Economic Mobility From 1984 to 2004: Trends and Implications. Washington, D.C.: Economic Mobility Project, an Initiative of the Pew Charitable Trusts. URL: http://www.economicmobility.org/assets/pdfs/PEW_EMP_MOBILITY_1984_TO_2004.pdf

7. Carasso A., Reynolds G., Steurle C. E. 2008. How Much Does the Federal Government Spend to Promote Economic Mobility and For Whom? Washington, DC: Economic Mobility Project, an Initiative of the Pew Charitable Trusts. URL: http://www.economicmobility.org/assets/pdfs/PEW_EMP_FEDERAL_SPENDING.pdf

8. Butler S., Beach W., Winfree P. 2008. Pathways to Economic Mobility: Key Indicators. Washington, D.C.: Economic Mobility Project, an Initiative of the Pew Charitable Trusts. URL: http://www.economicmobility.org/assets/pdfs/PEW_EMP_PATHWAYS.pdf.

9. Renewing the American Dream: A Road Map to Enhancing Economic Mobility in America / by the Principals of the Economic Mobility Project. Washington, D.C.: Economic Mobility Project, an Initiative of the Pew Charitable Trusts. URL: http://www.economicmobility.org/assets/pdfs/EMP_Road_Map.pdf

10. Lukianova A., Oshepkov A. 2011. Income mobility in Russia (2000-2005). Economic Systems, doi: 10.1016/j.ecosys.2011.10.001.

11. Bogomolova T. Income mobility in Russia in the 2000s // A Global Economy / M.P. van der Hoek. - Papendrecht: Forum for Economists Int., 2011.

¹ NLSY-79 начинался с выборки индивидов, которые были в возрасте между 14 и 21 годами на 1 января 1979 г. Траекторию их взросления отслеживают с 1979 г.: ежегодные интервью проводились до 1994 г., а затем перешли на опросы с двухгодичным интервалом. Данное исследование ограничилось выборкой молодых людей, которые проживали дома с родителями в течение первых трех лет опроса и чьи семейные доходы были сообщены непосредственно родителями в любой из этих годов.

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ, БЕДНОСТЬ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ (на примере Ульяновской области)

Гудз Д.Ю., Лапин А.Е., Кальнова О.Н., Макеева В.А.

Статья посвящена результатам статистической оценки уровня бедности и социально-экономической дифференциации населения Ульяновской области. Данные проблемы рассматриваются через такие индикаторы как прожиточный минимум, коэффициент Джини, коэффициент фондов, индексы остроты и глубины бедности, получаемые на основании обследований Территориального органа Федеральной службы государственной статистики (Ульяновскстата).

Ключевые слова: уровень бедности, дифференциация населения, среднедушевые денежные доходы, прожиточный минимум, коэффициент Джини.

Бедность как социально-экономическое явление в той или иной степени присуща любому обществу, однако её причины, масштабы, конкретные проявления и последствия существенно отличаются на различных этапах его развития. Мировой и отечественный опыт свидетельствуют, что в периоды экономических и политических кризисов проблема бедности чрезвычайно обостряется и часто способна принять масштабы социальной катастрофы. Однако вне зависимости от общественного строя и уровня экономического развития данной страны бедность будет существовать всегда. Будут лишь меняться её формы, грани, оттенки. Уровень благосостояния населения, являясь одним из базовых показателей экономического развития государства, представляет огромный интерес для пользователей статистической информации как в стране в целом, так и в каждом регионе в отдельности.

В современных условиях основными причинами малообеспеченности отдельных групп населения являются: относительно низкий размер оплаты труда у некоторых категорий работников, повышенная доля иждивенцев в семье, наличие в ней незанятых трудоспособных лиц, низкий уровень пенсий, низкий размер стипендий, недостаточность для полного содержания детей выплачиваемых на них пособий. Дифференциация доходов населения понимается как объективно обусловленный процесс неравномерного распределения ограниченных благ, происходящий в результате разных возможностей людей при использовании национального дохода.

Ульяновская область как один из субъектов Приволжского федерального округа относится к группе низко доходных регионов России, занимая в 2004–2010 гг. 64–73-е места по уровню среднедушевых среднемесячных доходов и 66–73-е места по

уровню среднемесячной номинальной заработной платы, что позволяет с полным основанием отнести ее к группе бедных субъектов РФ. В этой связи исследование состава, структуры и динамики бедности в данном регионе позволяет выявить причины и сформулировать меры по ее преодолению.

Вместе с тем, распределение населения Ульяновской области по величине среднедушевого денежного дохода в 2007–2011 гг. характеризовалось переходом из низко доходных групп в группы с более высоким доходом (табл. 1).

Так, если в 2007 г. доля населения со среднедушевыми денежными доходами до 1500 руб. в месяц составляла 2,7% от общей численности, то в 2011 г. – 0,3%. Доля населения с доходами выше 12000 руб. в месяц увеличилась с 16,8% до 44,2% соответственно. Сама величина среднедушевых денежных доходов по Ульяновской области в 2011 г. составляла 13952,8 руб., что на 18,3% ниже величины среднедушевых денежных доходов по ПФО (17087,0 руб.) и на 32,6% ниже, чем по РФ в целом (20707,7 руб.). При этом темпы роста среднедушевых денежных доходов по региону, как и для страны в целом, имеют положительную динамику: в 2009–2011 гг. темп прироста доходов составлял 10,6%, 19,7% и 8% соответственно. В 2010 г. темп прироста был заметно выше, чем по РФ: 19,7% против 10,0%, в два других года значения прироста по РФ выше на 3,2% в 2009 г. и 1,6% в 2011 г.

Для оценки дифференциации доходов довольно часто применяется коэффициент фондов (децильный коэффициент), указывающий на соотношение суммарных значений доходов, приходящихся на 10% наименее (1 дециль) и 10% наиболее обеспеченных групп населения (10 дециль). Для Ульяновской области значение этого показателя на протяжении 2008–2010 гг. оставалось на уровне 13,6 раза, в 2011 г. составило 13 раз. Наибольший

Таблица 1

Распределение населения Ульяновской области по величине среднедушевого денежного дохода, в % к общей численности населения

	2007	2008	2009	2010	2011
Все население, в том числе со среднедушевым денежным доходом в месяц, руб.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
до 1500,0	2,7	1,3	0,9	0,5	0,3
1500,1 – 2500,0	8,4	5,2	4,0	2,4	1,7
2500,0 – 3500,0	11,5	8,2	6,8	4,7	3,7
3500,1 – 4500,0	11,8	9,4	8,3	6,3	5,2
4500,1 – 6000,0	15,5	13,9	12,8	10,6	9,5
6000,1 – 8000,0	15,6	15,6	15,3	13,9	13,2
8000,1 – 12000,0	17,7	20,6	21,4	22,0	22,2
свыше 12000,0	16,8	25,8	30,5	39,6	44,2

удельный вес общего объема денежных доходов населения области в 2007 – 2011 гг. приходился на наиболее высокодоходные слои населения, при этом в 2011 г. их доля впервые за 5 лет сократилась на 0,5%. На долю 20% населения с наименьшими доходами в Ульяновской области приходилось 5,9% общего денежного дохода против 5,8% в 2007 г. При этом получается, что снижение коэффициента фондов в 2011 г. было достигнуто в основном из-за перехода населения из высокодоходных групп в низкодоходные, что обуславливает сокращение общего объема денежных доходов населения в группах с наибольшими доходами.

Факт роста дифференциации населения в 2007–2010 гг. подтверждает и динамика коэффициента Джини, который вырос с 0,390 в 2007 г. до 0,394 в 2010 г. И лишь в 2011 г. значение показателя снизилось до отметки 0,387. И, тем не менее, округленно он равен 0,4, значение индекса Джини в пределах 0,4–0,5 считается индикатором значительного неравенства по доходам в обществе. В целом по ПФО значение индекса колеблется от 0,362 (в Кировской области и Чувашской Республике) до 0,442 (в Самарской области). Интересен факт, что значение коэффициента высокое именно в тех регионах ПФО, которые входят в число регионов с наиболее высоким уровнем жизни и развития экономики, наряду с Самарской областью, к ним относятся: Республики Башкортостан (0,427) и Татарстан (0,410).

Бедность, с экономической точки зрения, представляет собой состояние, когда человек не имеет достаточных ресурсов (денежных, имущественных, образовательных и т. п.) для удовлетворения своих

потребностей. Если брать во внимание социально-психологический аспект, то бедность может быть охарактеризована как ощущение собственной неполноценности.

Официальная статистика при определении численности бедного населения ориентируется на так называемую абсолютную концепцию бедности. Согласно данному подходу, живущими за чертой бедности считаются граждане, имеющие доходы ниже официально установленного прожиточного минимума в данном регионе [1]. Следует принять к сведению факт, что, чем меньше установлена величина прожиточного минимума, тем меньше на бумаге бедных в стране [2].

Среднегодовая величина прожиточного минимума в 2011 г. в Ульяновской области в среднем на душу населения по сравнению с 2007 г. увеличилась в 1,7 раза, как и по РФ, и составила 5598 руб. (6369 руб. по РФ) против 3339 руб. (3847 руб. по РФ) (табл. 2). Для трудоспособного населения величина прожиточного минимума составила 6053 руб. (3612 руб. в 2007 г.), пенсионеров – 4386 руб. (2632 руб. в 2007 г.), для детей – 5428 руб. (3213 руб. в 2007 г.).

Региональные темпы роста прожиточного минимума несколько выше, чем по РФ. Как в Ульяновской области, так и по РФ более высоким темпами, чем прожиточный минимум для всего населения, растет прожиточный минимум для детей, менее высокими – для пенсионеров. При этом по сравнению с 2008 г., когда темп прироста составлял около 20%, происходит его замедление к 2011 г. до 12%; на данное снижение, вероятно, повлиял факт снижения уровня официальной инфляции.

Покупательная способность денежных доходов населения относительно прожиточного минимума увеличилась с 2,3 раза в 2007 г. до 2,5 раза в 2011 г.

В период с 2007 по 2010 гг. в Ульяновской области прослеживалась устойчивая тенденция относительного снижения уровня бедности, происходящего на фоне увеличивающегося расслоения населения по уровню денежных доходов. Численность населения со среднедушевыми денежными доходами ниже величины прожиточного минимума сократилась с 20,7% в 2007 г. до 17,8% в 2011 г. Наиболее высокий уровень бедности среди регионов Приволжского федерального округа в 2011 г. наблюдался в Республике Марий Эл – 24,7%. В состав регионов с наименьшим уровнем бедности вошли Республика Татарстан – 8,3%, Республика Башкортостан – 12,4%, Нижегородская область – 12,8%. По уровню бедности Ульяновская область занимала 10-е место среди 14 регионов Приволжского федерального округа. Дефицит дохода или сумма средств, недостающая малообеспеченным до величины прожиточного минимума, в Ульяновской области сократилась с 2,8% в 2008 г. до 2,2% от общего объема денежных доходов населения в 2011 г.

Критерием оценки уровня благосостояния бедного населения является также **индекс степени (глубины) бедности**, который представляет собой «расстояние», на котором оказывается бедное население по отношению к черте **бедности**. С увеличением «расстояния» ниже черты бедности индекс степени бедности возрастает. Считается, что для населения, чей среднедушевой денежный доход незначительно превышает уровень прожиточного минимума, индекс глубины бедности принимает нулевое значение. С этой точки зрения, в Ульяновской области наблюдается снижение индекса степени, или глубины бедности с 6,2% в 2007 г. до 5,1% в 2011 г., что говорит о снижении доли крайне бедных слоев населения.

В качестве важнейшего критерия оценки бедности, способного лучшим образом отразить изменение степени бедности, может выступить **индекс предельной бедности (остроты бедности)**, характеризующий максимальную глубину бедности. В период с 2007 по 2011 гг. индекс остроты бедности в Ульяновской области снизился на 0,6%, что говорит об уменьшении удельного веса категории людей, наиболее остро нуждающихся в государственной поддержке.

Таблица 2

Величина прожиточного минимума в среднем на душу населения, рублей в месяц

Год		Все население	Трудоспособное население	Пенсионеры	Дети
2008	Ульяновская область	4013	4343	3153	3862
	в % к предыдущему году	120,2	120,2	119,8	120,2
	РФ	4593	4971	3644	4389
	в % к предыдущему году	119,4	119,5	118,9	119,3
2009	Ульяновская область	4449	4816	3499	4275
	в % к предыдущему году	110,9	110,9	111,0	110,7
	РФ	5153	5572	4100	4930
	в % к предыдущему году	112,2	112,1	112,5	112,3
2010	Ульяновская область	4956	5362	3886	4792
	в % к предыдущему году	111,4	111,4	111,1	112,1
	РФ	5688	6138	4521	5489
	в % к предыдущему году	110,4	110,2	110,3	111,3
2011	Ульяновская область	5598	6053	4386	5428
	в % к предыдущему году	112,9	112,9	112,9	113,3
	РФ	6369	6878	5032	6157
	в % к предыдущему году	112,0	112,1	111,3	112,2

Основным фактором сокращения бедности и достижения экономического благосостояния является возможность заниматься продуктивным трудом. Положение на рынке труда определяется в основном двумя группами показателей: показателями занятости и безработицы и показателями заработной платы. Удельный вес занятого населения Ульяновской области уменьшился с 95,3% в 2007 г. до 93,1% в 2011 г. Уровень общей безработицы по МОТ, соответственно, увеличился на 2,2% с 4,7% в 2007 г. до 6,9% в 2011 г. и уменьшился на 2,2% по сравнению с 2010 г. Средняя продолжительность общей безработицы составила в 2011 г. 9,1 месяца.

Подавляющая часть экономически активного населения является наемными работниками, для которых заработная плата, если не единственный, то важнейший источник дохода. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата одного работника (без выплат социального характера) в 2011 г. составила 15008,6 руб. и возросла по сравнению с 2007 г. в 1,8 раза. Уровень среднемесячной заработной платы работников организаций Ульяновской области ниже среднего значения по экономике РФ и по ПФО в целом. Среди регионов, входящих в ПФО, Ульяновская область по размеру начисленной заработной платы в 2011 г. находилась на 10-м месте.

За анализируемый период наблюдалось заметное снижение разрыва в уровне оплаты труда занятых в различных видах экономической деятельности. Если в 2007 г. отношение максимального и минимального значений среднемесячной заработной платы по видам экономической деятельности составляло 8,4 раза (19296,1 руб. в финансовой деятельности и 2301,8 руб. в рыболовстве и рыболовстве), то в 2011 г. – 4,0 раза (30034,0 руб. в финансовой деятельности и 7444,8 руб. в рыболовстве, рыболовстве). Вместе с тем, несвоевременная выплата заработной платы приводит к снижению денежных доходов населения. На 1 января 2012 г. общая сумма просроченной задолженности по заработной плате составила 13,0 млн руб. и по сравнению с аналогичной датой 2008 г. уменьшилась на 4,5 млн руб., или на 25,6%. Наиболее уязвимой категорией занятого населения являются самозанятые граждане, удельный вес которых в численности занятого населения составил 6,4% в 2011 г., несмотря на снижение на 1,4% по сравнению с 2007 г.

Показатели динамики доли населения, находящегося за чертой бедности и уровень безработицы тесно взаимосвязаны и изменяются в одном направлении, при этом количество процентных пун-

ктов, на которые увеличиваются или уменьшаются эти показатели, очень близки по значению.

Оценка уровня бедности в разрезе основных социальных групп населения осуществляется в мировой статистической практике на основе бюджетных обследований домашних хозяйств. Основным показателем, характеризующим благосостояние домохозяйств, являются располагаемые ресурсы, учитывающие совокупность денежных доходов, сумм израсходованных накоплений и привлеченных (заемных) средств, а также стоимость натуральных поступлений. *Уровень бедности на селе даже с учетом поступлений от личного подсобного хозяйства значительно выше, чем в городе.*

По данным обследования бюджетов домашних хозяйств, в 2011 г. среднедушевые располагаемые ресурсы домашних хозяйств I-ой децильной группы, проживающих в сельской местности, составили 53,4% от среднедушевых располагаемых ресурсов городских домохозяйств, или 2268 руб. в месяц, в 2007 г. – 73,3%, или 1315 руб. Доходные ограничения сельского населения в некоторой степени компенсируются натуральными поступлениями продуктов питания, произведенными собственными силами в личных подсобных хозяйствах. В 2011 г. они составили 20,2% (в 2007 г. – 30,7%) от величины среднедушевых располагаемых ресурсов.

Наличие детей в семье может рассматриваться как фактор, имеющий непосредственное отношение к бедности, поскольку дети являются иждивенцами, не приносящими дохода. Чем больше детей в семье и чем меньше их возраст, тем выше вероятность того, что семья будет бедной или очень бедной. Ведь именно в этот период жизни закладываются основы знаний, умений, возможностей, здоровья. Дети из бедных семей получают плохое питание, недостаточное медицинское обслуживание, ограниченное образование, и это зачастую негативно сказывается на их последующей жизни. Уровень бедности в условиях недостаточно эффективной семейной политики определяется иждивенческой нагрузкой со стороны детей: в многодетных семьях он значительно выше. Так, у 27,7% домашних хозяйств, имеющих в своем составе 1–2 детей, и у 55,1% домашних хозяйств, имеющих 3-х детей и более, среднедушевые располагаемые ресурсы были ниже величины прожиточного минимума. Размер домохозяйства может оказывать неоднозначное влияние на уровень материальной обеспеченности семьи. С одной стороны, при увеличении в составе домашних хозяйств числа занятых возрастает его суммарный доход. С другой стороны, с увеличени-

ем размера домохозяйства возрастает «семейная нагрузка» и уменьшается размер душевого дохода, если увеличение семьи не сопровождается адекватным увеличением занятости его членов. По данным обследования, малообеспеченные семьи, как правило, более многочисленны и в них чаще есть малолетние дети. Средний размер малообеспеченной семьи составляет 3,3 человека (в наиболее обеспеченных семьях – 1,9 человека). Иждивенческая нагрузка в таких семьях составила 1,1 иждивенца на 1 работающего, а в высокодоходных семьях лишь 0,2 иждивенца на экономически активного члена домохозяйства. В расчете на 100 домохозяйств, в группе с наименьшими доходами количество экономически неактивного населения составило 178 человек, из них 63 ребенка в возрасте до 15 лет, в группе с наибольшими доходами – 32 человека, из них 2 ребенка в возрасте до 15 лет. У родителей, получающих невысокую заработную плату, наличие в семье детей может стать тем фактором, который повлияет на попадание такого домашнего хозяйства в разряд бедных. Среднедушевой доход в семьях, имеющих детей, был в 1,7 раза ниже, чем в домохозяйствах с одним ребенком и в 1,2 раза ниже величины прожиточного минимума.

Основным источником средств существования малообеспеченной семьи является доход от трудовой деятельности, он составляет 77%, для 21% домохозяйств этой категории – пенсия и для 2% – пособия и находящиеся на иждивении отдельных лиц. В высокодоходных домохозяйствах 88% указали доход от трудовой деятельности, 11% – пенсию и 1% – доход от личного подсобного хозяйства. В семьях, состоящих из 5 и более человек, денежный доход в 2 раза меньше, чем в семьях одиночек.

Важнейшей характеристикой бедности является ее профиль – социально-демографический состав. Численность постоянного населения Ульяновской области по состоянию на 1 января 2012 г. составила 1282,1 тыс. чел., в том числе городского – 946,3 тыс. чел. (73,8%), сельского – 335,8 тыс. чел. (26,2%). С 1995 по 2012 гг. население региона сократилось более чем на 190 тыс. человек (13% от уровня 1995 г.). Основная причина депопуляции – устойчивая естественная и миграционная убыль. На долю рожденных детей-первенцев в 2011 г. пришлось 55,6% родившихся, на долю вторых детей – 34,2%, третьих и последующих – 10,2%.

Косвенным методом оценки бедности является определение доли расходов на продукты питания в общих потребительских расходах: чем выше доля таких расходов, тем ниже уровень материального до-

статка той или иной группы домохозяйств. В Ульяновской области в 2011 г. доля расходов домохозяйств на продукты питания оставалась достаточно высокой и составляла 36,1% (в 2007 г. – 36,4%). В малообеспеченных домохозяйствах она была еще выше и составляла 49,0% (в 2007 г. – 55,5%), то есть низко доходные домохозяйства почти половину своего денежного дохода тратят на покупку продуктов питания.

Степень удовлетворения потребностей семьи в непродовольственных товарах также зависит от доходов. Так, в 2011 г. расходы на приобретение непродовольственных товаров высокодоходного населения превысили расходы малообеспеченного населения в среднем в 17,6 раза, в том числе на приобретение одежды, обуви, тканей – в 4,2 раза, мебели, предметов домашнего оборудования и предметов ухода за домом – в 29,8 раза. В результате бюджетного обследования Ульяновскстатом было выяснено, что в 2011 г. возросла обеспеченность домашних хозяйств персональными компьютерами, микроволновыми печами, мобильными телефонами и видеорекамерами (табл. 3). По сравнению с 2007 г. обеспеченность домохозяйств персональными компьютерами возросла в 1,8 раза, микроволновыми печами на 44,4%, велосипедами, мотоциклами, мопедами – на 39,1%, мобильными телефонами – на 37,9%. Среди семей с высокими доходами обеспеченность многими видами предметов длительного пользования выше, чем среди семей с низкими доходами, особенно легковыми автомобилями – в 2,8 раза, музыкальными центрами – в 1,6 раза. Кроме того, высокодоходная группа населения может позволить себе приобретение таких дорогостоящих предметов, как легковые автомобили, персональные компьютеры, телевизоры. Расходы на покупку транспортных средств в этой группе составили 6783,3 руб. в месяц на члена домохозяйства, в низкодоходных – лишь 6,9 руб.

Результаты обследования, представленные в таблице 3, на первый взгляд могут показаться парадоксальными, поскольку из них следует, что бедным в Ульяновской области быть лучше, чем богатым: у них больше магнитофонов, аудиоплееров, холодильников, морозильников, мобильных телефонов (!), персональных компьютеров (!), велосипедов, мотоциклов, мопедов. Однако, очевидно, окружающая нас действительность на каждом шагу опровергает подобный вывод. Причина заключается в различной стоимости и

Таблица 3

**Наличие предметов длительного пользования в домашних хозяйствах
различного благосостояния в 2011 г., %**

	Все домохозяйства	в том числе	
		I дециль	X дециль
Телевизор цветной и ч/белый	168	145	152
Видеомагнитофон, видеокамера, DVD-плеер	95	83	102
Магнитофон, аудиоплеер	34	44	40
Музыкальный центр	34	26	42
Холодильник, морозильник	118	123	119
Стиральная машина	105	105	114
Электропылесос	94	83	97
Мобильный телефон	240	242	213
Микроволновая печь	52	45	60
Персональный компьютер	61	47	30
Швейная, вязальная машина	54	50	60
Велосипед, мотоцикл, мопед	37	46	27
Легковой автомобиль	43	13	36

качестве имеющихся товаров длительного пользования, то есть различия между социальными группами (стратами) перешла из количественной плоскости в стоимостную и качественную (функциональную). Данные изменения носят для регионов принципиальный характер, так как на наших глазах формируются новые признаки бедности (малообеспеченности), что, естественно, необходимо отразить в изменении методики обследования бюджетов домохозяйств. Данный результат, наверное, оказался наиболее неожиданным как для специалистов Ульяновскстата, так и исследователей из вузов.

В структуре расходов на оплату услуг по-прежнему преобладают жилищно-коммунальные услуги, расходы на которые за пять лет выросли в 2,2 раза и составили в 2011 г. 42,4% от всех рас-

ходов на оплату услуг. Причем у населения с низким уровнем достатка их доля составляет 56,7%, у населения с высоким уровнем – 29,2%.

Таким образом, рассмотренные в статье индикаторы в целом демонстрируют снижение уровня бедности в Ульяновской области. Однако вопрос о ее качественной трансформации будет оставаться открытым на протяжении следующего десятилетия, и главным образом этот вопрос должен вставать перед органами государственной власти, формирующим государственную политику не только вокруг количественных показателей бедности и опирающихся в основном на прожиточный минимум, но и вокруг ее качественной стороны. Так как бедность сегодня – это во многом новое явление («новая» бедность), требующая дальнейшего анализа и изучения.

1. Николаев И.А., Марушкина Е.В. Аналитический доклад. Бедность в России: экономический анализ // ФБК, Департамент стратегического анализа, 2005.

2. Калабеков И.Г. Российские реформы в цифрах и фактах. (Издание второе, переработанное и дополненное). – М.: РУСАКИ, 2010.

3. Аналитическая записка. Уровень бедности и социально-экономическая дифференциация населения Ульяновской области за 2011 г. – Ульяновск: Ульяновскстат, 2012.

ПРОБЛЕМЫ И МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОСТУПНОСТИ ЖИЛЬЯ В ХАБАРОВСКОМ КРАЕ

Заусаев В.К., Шарко Е.Е., Сафронов М.Г.

В статье рассматриваются проблемы повышения доступности жилья в Хабаровском крае. На основе социологического исследования 2012 г. по населенным пунктам Хабаровского края выяснены состояние жилищных условий населения, текущая потребность и платежеспособность жителей края при покупке жилья. Сформулирована концепция повышения доступности жилья в Хабаровском крае.

Ключевые слова: жилье, монополизация, потребность, платежеспособность, ипотека, концепция.

За время рыночных реформ Дальний Восток стал «лидером» по убытию населения среди регионов России. За 1990–2011 гг. регион утратил каждого пятого жителя (21,7% собственного населения). Среди федеральных округов в абсолютном отношении были потери и выше (Сибирский и Приволжский округа – 1774,0 и 1885,0 тыс. чел). Но в относительном исчислении – равных Дальнему Востоку не было [1, с. 217]. На долю Хабаровского края пришлось 15,8% общей потери населения Дальневосточным федеральным округом. Это составило 281,4 тыс. чел. собственного населения, в том числе 65,5% пришлось на миграционный отток и только 34,5% – на естественную убыль [2, с. 385]. Учитывая негативные тенденции, первоочередной геостратегической задачей становится закрепление населения на Дальнем Востоке. Поэтому необходимо формирование селитебного пояса (категория земель, предназначенная для строительства жилых и общественных зданий, промышленных предприятий, дорог, улиц, площадей и т. п. в пределах городов и посёлков городского типа) на юге региона. В противном случае экономическая потеря Дальнего Востока остается делом времени.

В числе основных причин, заставляющих население покидать обжитое место, – недоступность жилья. В новых экономических условиях государство сняло с себя ответственность за решение жилищной проблемы. Сегодня она возложена на самих людей, что далеко не каждому по силам. Об этом свидетельствуют социологические опросы разных лет, проведенные Дальневосточным научно-исследовательским институтом рынка (ДальНИИ рынка) в населенных пунктах Хабаровского края. По опросам 2005, 2011 и 2012 гг., в качестве основной причины переезда жители г. Хабаровска указали плохие жилищные условия (35,1%, 34,6% и 41,0% соответственно).

Настроенные на выезд респонденты, проживающие в г. Комсомольске-на-Амуре по опросам 2010 и 2012 гг. также отметили плохие жилищные условия (25,5% и 32,1%). В 2007 и 2012 гг. в г. Вяземский среди главных причин негативного миграционного настроения жителей были неудовлетворительные жилищные условия (29,1% и 37,5%) [3, с. 75].

Помимо этого, доступное и комфортное жилье имеет несомненное значение в определении репродуктивного поведения. В числе главных причин невозможности иметь двух детей и более 64,2% опрошенных комсомольчан назвали отсутствие собственного жилья (для г. Хабаровска 79,0%) [3, с. 76].

Как видно из выше приведенных данных, значение жилищных условий как фактора укорененности населения и его репродуктивной ориентированности только усиливается. В подобных условиях настоятельной необходимостью стало решение проблемы доступности жилья.

Решение жилищной проблемы в значительной степени определяется состоянием и развитием строительного комплекса региона. Так, на начало 2011 г. жилищный фонд Хабаровского края составлял 29,3 млн м² общей площади. В сравнении с 2000 г. рост составил 7,7%. Уровень обеспеченности жильем (21,8 м²) ниже, чем в среднем по России (22,6 м²), и ниже, чем в северных субъектах Дальнего Востока – Чукотском автономном округе (30,4 м²), Магаданской (28,4 м²) области и Камчатском крае (24,3 м²), в связи с оттоком населения в другие регионы и, как следствие, наличием свободной жилой площади. Среди южных территорий Хабаровский край по тому же показателю опережает только Приморский край (20,8 м²), уступая Сахалинской (23,6 м²) и Амурской (22,2 м²) областям, а также Еврейской автономной области (22,1 м²) [4, с. 213].

В 2010 г. показатель сданной в эксплуатацию общей жилой площади и число построенных квартир увеличился по сравнению с 2000 г. более чем в 2 раза. Более чем в 8 раз возросла средняя стоимость 1 м² жилья по сравнению с 2000 г. (таблица 1). За 2006–2010 гг. на 70,9% увеличился и показатель малоэтажного домостроения. За последние десять лет в 2 раза выросли темпы ввода в действие индивидуальных жилых домов. Однако в сравнении с 2009 г. показатели жилищного строительства уменьшились, что можно объяснить влиянием мирового финансового кризиса. Так, в кризисный год произошло снижение показателя по вводу в действие жилых домов на 20,3%, индивидуальных жилых домов на 40%, малоэтажных домов на 42%. Несмотря на трудности в экономике были сохранены повышенные темпы строительства социального жилья как следствие неукоснительного соблюдения социальных обязательств государства. Так, за период 2000–2010 гг. показатель вырос почти в 12 раз.

Большая часть жилья Хабаровского края введена в действие в 70-е–80-е годы прошлого века

– 16,8 млн м² (60% фонда). В то время строились преимущественно многоэтажные дома, и велась массовая застройка микрорайонов в городах и крупных поселениях. Именно поэтому жилищный фонд здесь является относительно «молодым» с относительно «высоким» качеством: площадь ветхого и аварийного жилья на 2010 г. составляет 684,7 тыс. м² (2,3% общей площади фонда) из них 173 тыс. м² – это индивидуальные, частные дома. За период 2000–2010 гг. рост общей площади ветхого и аварийного жилья составил 3,7%. Отнесение жилого объекта к категории ветхого или аварийного с последующим сносом производится крайне редко, что связано с отсутствием у муниципальных образований обменных фондов, необходимых для переселения жителей. Наибольшую долю ветхих и аварийных жилых помещений составляет малоэтажное (до 3 этажей) жилье, занимаемое на условиях найма и являющееся муниципальной или государственной собственностью.

За период реформ с 1990 г. кардинальным образом изменилась структура вводимых в эксплуатацию жилых домов по формам собственности

Таблица 1

Динамика строительства жилья в Хабаровском крае

Показатель	2000	2004	2006	2008	2009	2010
Жилищный фонд, тыс. м ²	27206,3	27942,3	28212,6	28602,4	28944,8	29314,5
Ветхий и аварийный жилищный фонд, тыс. м ²	660,2	594,8	607,5	664,8	661,3	684,7
Удельный вес в общем жилищном фонде, %	2,4	2,1	2,2	2,3	2,3	2,3
Ввод в действие жилых домов, тыс. м ²	149,0	180,8	205,1	303,9	379,0	315,1
Ввод индивидуальных жилых домов, тыс. м ²	24,9	31,3	32,8	52,6	70,0	50,0
% от общего ввода жилья	16,7	17,3	16,0	17,3	18,5	15,9
Ввод малоэтажных жилых домов, тыс. м ²	34,0	73,4	82,5	58,1
% от общего ввода жилья	16,6	24,2	21,8	18,4
Ввод социального жилья, тыс. м ²	7,4	29,4	27,5	85,4	88,3	88,5
% от общего ввода жилья	5,0	16,3	13,4	28,1	23,3	28,1
Численность населения, тыс. чел.	1466,9	1423,6	1408,9	1402,8	1401,2	1348,1
Ввод жилья на 1 человека, м ²	0,10	0,13	0,15	0,22	0,27	0,23
Средняя стоимость строительства 1 м ² общей площади жилых домов, рублей	4870,0	16782,0	27682,0	32335,0	37118,0	42441,0

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: Статистический сборник // Госкомстат России. – М., 2011 [4]. Социально-экономическое положение городов и районов Хабаровского края, 2006 г.: статсборник / Хабаровскстат, 2007 [5]; Социально-экономическое положение городов и районов Хабаровского края. 2010 г.: Сб. / Хабаровскстат. – Хабаровск, 2011 [6].

и источникам финансирования. Доля государственных предприятий изменилась незначительно, но они перестали быть основными участниками на этом рынке. В 2004 г. до 53,3%, увеличилась доля частного сектора по сравнению с 2000 г. Но с 2006 г. она стала снижаться и в 2010 г. составила 33,3%. Уменьшилось участие предприятий муниципальной формы собственности (2010 г. – 9,1%, 2000 г. – 15,9%). Позитивным итогом реформ стал существенный рост доли жилья, возводимого за счет средств индивидуальных застройщиков. За счет бюджетных средств в Хабаровском крае в 2010 г. было построено лишь 4,1% всей жилищной площади (66,3% к 2009 г.).

Высокая доля государства в инвестициях создает условия для монополизации строительного рынка края. В настоящее время 61% жилья строят пять государственных предприятий (рисунок 1): ФГУП ГУСС «Дальспецстрой при Спецстрое России», МУП г. Хабаровска «Управление капитального строительства», ООО «Фонд жилищного строительства», а также ООО «Керинг-Хабаровск» и ООО «Титбит». Причем на «Дальспецстрой» приходится 42%.

Можно предположить, что это является причиной завышения стоимости жилья в Хабаровском крае.

Цены на первичном рынке жилья Хабаровского края за 2000–2010 гг. выросли в 6,3 раза с 7,7 тыс. руб. за 1 м² в 2000 г. до 48,8 тыс. руб. в 2010 г.

В послекризисный год (2010 г.) наблюдалось снижение цены на 1,4% к уровню 2009 г. Темпы изменения цен на рынке жилья различны в зависимости от типа квартир. Самым дорогим, как правило, является 1 м² жилья в элитных квартирах. Поэтому наиболее высокими темпами в 2010 г. снижались цены на квартиры улучшенной планировки – за год на 17%. Стоимость 1 м² общей площади более дорогостоящего элитного жилья за 2010 г. снизилась на 6,6%. При этом наблюдался рост цен на типовые квартиры – на 2,3%.

Строительство социального жилья также оказывает влияние на цены в новостройках и в какой-то мере способствует их удержанию – квартиры эконом класса по социальным программам, как правило, выкупаются по сниженной, но фиксированной цене. В 2010 г. за счет бюджетных средств построено на 43,7% жилья меньше, чем в предыдущем году.

За период 2000–2010 гг. цены на вторичном рынке жилья Хабаровского края также выросли в 8,1 раза с 5,3 тыс. руб. за 1 м² в 2000 г. до 42,9 тыс. руб. в 2010 г. В 2010 г. рост цен продолжился (на 6,3% к уровню 2009 г.). В кризисный 2009 г. стоимость 1 м² жилья снизилась на 9,6% к уровню 2008 г.

Таким образом, за последнее десятилетие наблюдался существенный рост цен на жилье. В сложившейся экономической ситуации даже снижение цен на рынке жилья в 2009–2010 гг. не

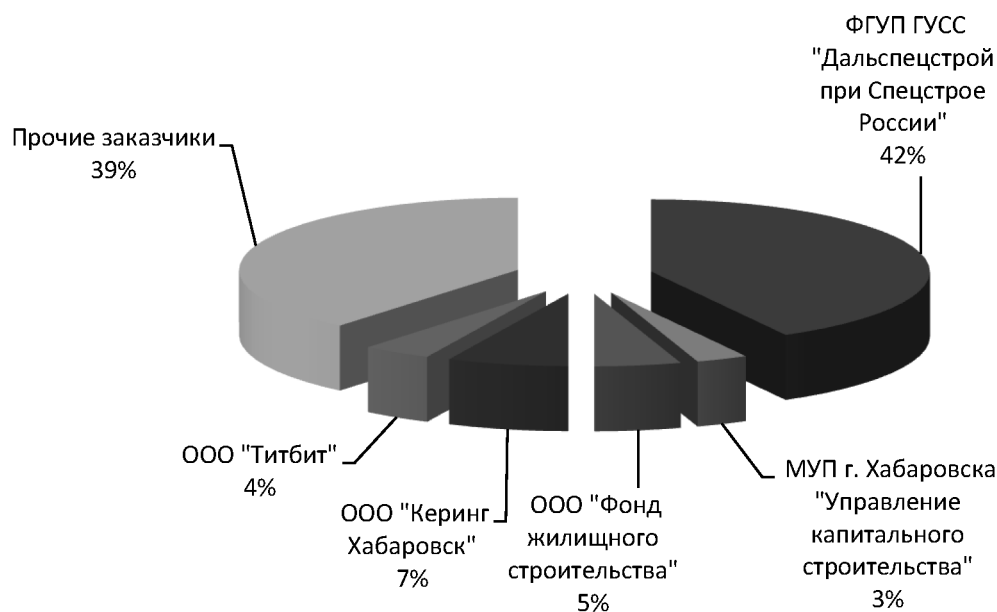


Рис. 1. Доля ввода жилья в Хабаровском крае основными строительными компаниями в 2011 г., %

оказало существенного влияния на его доступность для большей части населения. Так, в Хабаровском крае лишь 10% населения трудоспособного возраста с самым высоким уровнем доходов могут позволить себе приобрести стандартную квартиру на вторичном рынке жилья, складывая годовой денежный доход одного члена семьи и исключая другие расходы в течение 3,5 лет. Немногим больше четырех лет понадобится этой категории населения для приобретения квартиры в новостройке. И это с учетом того, что значительно большая часть квартир на первичном рынке жилья реализуются без отделки либо с частичной отделкой.

Период накопления сбережений для приобретения недвижимости, исключая другие расходы, для 10% беднейших слоев населения составляет 35,2 года на первичном и 30,9 года – на вторичном рынке жилья, что почти в 10 раз выше, чем для 10% наиболее обеспеченных граждан.

Состояние жилищных условий населения, а также текущая потребность и платежеспособность жителей Хабаровского края покупки жилья демонстрирует социологический опрос, проведенный ДальНИИ рынка в населенных пунктах Хабаровского края. В опросе приняли участие 802 респондента, разных возрастных групп, начиная с 18 и до 60 и старше, из которых 54% – женщины, 46% – мужчины.

Оценка имеющихся жилищных условий показала, что наибольшее количество жителей Хабаровского края проживают в двухкомнатных квартирах (42,3%), общей площадью 40–60 м² (45,6%), новой планировки (32,7%), в основном в кирпичных или панельных домах (62,4 и 28,8% соответственно), построенных в 1990-х и ранее годах (70,6%) и находящихся в удовлетворительном состоянии. Половина жителей края (46,1%) частично удовлетворены своими жилищными условиями, неудовлетворены – 28%, удовлетворены полностью только 26%. В свою очередь нуждаются в улучшении жилья 48,8% жителей Хабаровского края.

Если исходить из понимания логики развития потребностей, то самое главное в их определении – это платежеспособность населения, то есть возможность оплатить заявляемые потребности. Насколько сильно они расходятся с платежеспособным спросом видно из результатов опроса. Как отмечалось выше, потребность в улучшении жилья испытывает почти 48,8% опрошенного населения Хабаровского края, при этом планиру-

ет улучшение всего 34,6% респондентов. Из них 60,6% в ближайшие 3–5 лет. Предпочтения отдаются квартирам в многоквартирных домах (52%) и индивидуальным постройкам (30,9%).

Участникам опроса были предложены варианты по улучшению жилищных условий. Самым популярным ответом является покупка жилья (74,2%). Менее актуальными способами стали строительство (39,8%), возможность получения жилой площади (22,8%) и аренда (20,1%) жилья.

Основными источниками при планировании улучшения жилищных условий участники опроса видят собственные и заемные средства (54,7% и 44,8% соответственно).

В ходе исследования детально рассматривались предпочтения жителей края в характеристиках жилья. Самые желаемые размеры общей площади квартиры при покупке – 51–70 м². Это объясняется тем, что плата за коммунальные услуги напрямую зависит от размеров жилищной площади. В ходе опроса респонденты указывали на высокую плату за коммунальные услуги. Для жителей, которые собираются приобретать индивидуальный дом (коттедж), наиболее предпочтительны размеры 91–110 м².

Что касается стоимости жилья, то в среднем по Хабаровскому краю наиболее предпочтительная сумма от 1 до 1,5 млн руб.

Большинство участников опроса захотели кирпичные дома (75,6%). В поле «другое» респонденты (4,2%) указывали комбинированные строительные материалы: кирпич, дерево, пеноблоки. Использование различных строительных материалов снижает расходы на строительство, а это в свою очередь удешевляет жильё, что, в конечном счете, делает привлекательным предлагаемый объект.

Данные опроса населения Хабаровского края показали, что из домохозяйств, планирующих приобрести готовое жильё, 40,0%, хотят приобрести жильё на первичном рынке, 47,1% – на вторичном рынке, а 9,5% готовы рассмотреть приобретение жилья в строящемся доме.

Разделились мнения по состоянию покупаемого жилья. Но большинство опрошенных хотели бы приобрести жильё с минимальной отделкой – 63,4% или с так называемым «социальным ремонтом». Евроремонту предпочтения отдали – 10,7%, а недвижимости без отделки – 11,1%.

Среди механизмов активизации спроса населения на жильё, на первое место респонденты ставят рост личных доходов и увеличение семьи

(возможность погашения ипотечного кредита за счет материнского капитала). Прочие факторы, касающиеся возможности получения заемных средств по значимости для принятия решения о покупке жилья оцениваются в 2–3 раза ниже.

Предпочтительнее всего, чтобы ежемесячный платеж по ипотеке составлял от 10 до 15 тыс. руб. (49,0%). До 10 тыс. руб. могут платить 36,9% ответивших.

В зависимости от размеров своих доходов респонденты определили, на какой срок они могут взять кредит. Наиболее удобно для жителей Хабаровского края брать кредит на срок от 5 до 15 лет (53,1%). Погашение кредита до 5 лет могут себе позволить 17,8% респондентов.

В большинстве своем жители Хабаровского края отказываются пользоваться ипотечными кредитами. К основным причинам относятся: высокие процентные ставки (67,7%), низкие доходы семьи (53,9%), высокие ежемесячные выплаты (47,2%).

Таким образом, нехватка собственных средств, а также трудности в получении займов у финансовых институтов вполне объясняют предпочтение жителей края в приобретении доступного жилья эконом класса.

Поэтому ключевую проблему на рынке жилья в Хабаровском крае можно сформулировать как усиливающееся противоречие между низкими среднемесячными доходами жителей и высокой стоимостью 1 м² жилья. Это порождает низкую доступность жилья для основной части нуждающегося в нем населения.

Среди главных причин такой динамики – более быстрый рост спроса на жилье у платежеспособных контингентов населения. Жилье, по мере роста доходов, становится предметом повышенной потребности, в первую очередь, среди этой группы населения. В том числе оно используется (и покупается), как источник дополнительных доходов, как средство выгодного вложения своих накоплений.

Помимо этого завышенная стоимость жилья и, как следствие, его труднодоступность объясняется рядом других причин:

- высокой себестоимостью строительства;
- завышением прибыльности строительных организаций;
- отсутствием конкуренции в строительной отрасли;
- неразвитостью промышленного производства строительных материалов;

- недостаточным предложением;
- высоким спросом на жильё.

Отсутствие конкуренции в данной отрасли объясняется сложностью открытия нового строительного бизнеса, что связано с административными ограничениями (барьерами), отсутствием благоприятных экономических условий. Не способствует созданию здоровой конкуренции высокая затратоемкость данного вида бизнеса, а также отсутствие кредитования строительства и благоприятных нормативно-правовых условий.

Завышенная себестоимость строительства определяется, прежде всего, высокими тарифами монополистов (энергетиков, транспортников, муниципальных служб и др.), налогами, а также значительными непроизводственными расходами, завышенной арендной платой за землю, сложной и дорогой процедурой получения земельного участка под застройку [7, с. 44].

Противостоять подобным негативным тенденциям можно путем наращивания объемов строительства жилья. В 2007 г. Президентом В. Путиным в Послании Федеральному Собранию Российской Федерации был задан курс на строительство «не меньше одного квадратного метра жилья в год в расчете на каждого гражданина России» [8, с. 7]. Также наряду с ростом ежегодного ввода в эксплуатацию жилой площади, необходимо переориентировать жилищное строительство от элитных проектов в сторону возведения доступного жилья для разных категорий граждан.

В рамках SWOT – анализа был разработан комплекс направлений по активизации строительства доступного жилья. Так, участникам экспертного опроса было предложено оценить в баллах концептуальные положения, реализация которых необходима для выше поставленной задачи (1 – наименее важно, 3 – наиболее важно). На рисунке 2 приведено их ранжирование по 3-балльной шкале. Наибольшее значение получил фактор, характеризующий макроэкономическую ситуацию в Хабаровском крае: повышение эффективности экономики и рост благосостояния жителей (2,5). Это, казалось бы, наиболее кардинальное решение проблемы, но, в действительности, во-первых, это потребует достаточно длительного периода времени; во-вторых, как уже было отмечено, рост спроса на жилье при современной организации строительства повлечет повышение его цены. Поэтому понятна высокая оценка «превращения ипотеки в доступ-

ный финансовый инструмент» (2,4). Однако и она будет способствовать росту стоимости жилья.

Наряду с этим эксперты отмечали и иные немаловажные положения, в том числе

– развитие в строительстве государственно-частного партнерства (выделение и оформление земли, содействие инфраструктурному обустройству территории и др. со стороны органов власти, а частные компании, в свою очередь, обязуются осуществлять застройку и реализацию жилья по приемлемым ценам и на согласованных с государством и муниципалитетом условиях (2,2);

– разработка системы конкурентного привлечения заказчика – застройщиков к жилищному строительству, максимально расширив количество земельных участков и упростив процедуру их получения (2,0);

– реализация в отрасли противозатратной политики, снижение себестоимости строительства жилья (2,0) и техническое перевооружение строительного комплекса в связи с высокими издержками в жилищном строительстве (1,4). Это коррелируется с необходимостью проведения кадровой политики в строительной от-

расли: «разработка и реализация программы подготовки рабочих кадров – строителей» (1,6); «формирование престижности труда рабочих-строителей» (1,4).

Вывод. Обобщая вышеизложенное, сформулирована концепция развития жилищного строительства и повышения доступности жилья в Хабаровском крае на обозримую перспективу (рис. 3).

Предложенная Концепция видится, во-первых, в увеличении реальных доходов населения и формировании финансовых механизмов поддержки нуждающихся в улучшении жилищных условий жителей края. Во-вторых, в снижении либо замедлении темпов роста стоимости жилья. Важно отметить, что приостановление роста цен на 1 м² жилья следует достигать не за счет введения административных мер по искусственной (временной) «заморозке» цен, а путем реального снижения себестоимости строительства. Следовательно, только комплекс мер по глубинному реформированию строительного комплекса и изменению отношений в системе «государство – бизнес – население» способен нивелировать сложившиеся противоречия на



Рис. 2. Оценка экспертами основных концептуальных положений, реализация которых необходима для повышения доступности жилья в Хабаровском крае, балл



Рис. 3. Концепция развития жилищного строительства и повышения доступности жилья в Хабаровском крае

рынке жилья Хабаровского края. Учитывая геостратегическое значение Дальнего Востока для России и согласно обозначенной в Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года, первоочередной задачей по закреплению населения, а также координальным ре-

шением является оплата 50% стоимости жилья государством. Для бюджета страны это достаточно затратное мероприятие. Поэтому необходимо обозначить вектор движения в данном направлении, показать позицию государства и сформировать перспективы жизни и хозяйствования на Дальнем Востоке.

1. Хорошавин А.В., Заусаев В.К. Дальний Восток России: как жить и хозяйствовать: монография / А.В. Хорошавин, В.К. Заусаев. – Хабаровск: КГУП «Хабаровская краевая типография», 2012.

2. Мотрич Е.Л., Сафронов М.Г. Демографические и миграционные процессы в Хабаровском крае. Миграционный мост между Центральной Азией и Россией: роль миграции в модернизации и инновационном развитии экономики стран, посылающих и принимающих мигрантов // Материалы Третьего международного симпозиума (Москва 23–25 ноября 2011 г.– Худжанд 28–30 ноября 2011 г) – М.: Экономическое образование, 2011.

3. Заусаев В.К., Михалев В.П., Минервин И.Г., Бурдакова Г.И. Селитебные центры Дальнего Востока – основа формирования постоянного населения / СОЦИС. – 2010, № 8.

4. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: Статистический сборник // Госкомстат России. – М., 2011.

5. Социально-экономическое положение городов и районов Хабаровского края. 2006 г.: статсборник / Хабаровскстат, 2007.

6. Социально-экономическое положение городов и районов Хабаровского края. 2010 г.: Сб. / Хабаровскстат. – Хабаровск, 2011.

7. Заусаев В.К., Чепегин Н.В. Проблемы и перспективы повышения доступности жилья в Хабаровском крае // Вестник ТОГУ. – 2008, № 2.

8. Послание Федеральному Собранию Российской Федерации Президента России Владимира Путина // Российская газета – Федеральный выпуск. – 2007. – № 4353.

АНАЛИЗ СЛОЖИВШИХСЯ ПРАКТИК ДИАЛОГА МИНИСТЕРСТВА С ГРАЖДАНСКИМ ОБЩЕСТВОМ

Щукина Н.П., Никитина Б.А.

Статья посвящена практикам взаимодействия общественных экспертов с органами исполнительной власти на поле социальной политики. Анализируется процесс общественных слушаний по бюджету, где публичные социологи на протяжении нескольких лет выступают в качестве общественных экспертов при оценке бюджета региональных министерств Самарской области, тесно взаимодействуя с чиновниками.

Статья написана в рамках проекта «Инновационный потенциал публичной социологии в формировании и реализации социальных программ регионального развития», субсидируемого Министерством образования и науки РФ в рамках ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы, соглашение № 14.В 37.21.0024.

Ключевые слова: социальные практики, диалог, гражданское общество, общественные эксперты, публичные слушания, региональный бюджетный процесс.

Привлекательность идеи диалога власти и гражданского общества связана с тем, что она имеет ценностный смысл. Диалог в разных контекстах и на разных уровнях сопряжен с высокой оценкой населением таких ценностей, как свобода и справедливость, партнерство и толерантность. В достижении организации жизнедеятельности общества на основе этих ценностей и состоит современная стратегия формирования гражданского общества. В то же время, современная ситуация в России заставляет всерьез задуматься о стратегии организации диалога теми акторами, которые стремятся к достижению этого общественного идеала в ситуации нежелания или неготовности реализации диалога другими сторонами.

Научный подход к проблеме всегда ориентирован на углублении знания о ней, как об объекте, о ее структурировании, выделении различных сторон, определения контекстов ее существования. В данном случае, в качестве проблемной ситуации нами рассмотрен процесс общественного обсуждения регионального бюджета Самарской области, который далеко не всегда носит диалоговый характер, как того хотелось бы общественным экспертам по бюджету. В то же время, достаточно устойчивый характер данного вида взаимодействия общественности с государственными структурами позволил сформировать и такие практики коммуникации, которые близки к диалогу. **В связи с этим, цель данной статьи состоит в выявлении и анализе типичных практик диалога министерств Самарской области, реализующих значимых социальные задачи, и общественных экспертов на поле публичных слушаний в рамках регионального бюджетного процесса.**

Не вдаваясь в материалы продолжающейся дискуссии о сути и наличии/отсутствии гражданского

общества в России, под гражданским обществом будем понимать *проникновение общественных организаций во все сферы социального организма, мобилизующих инициативу граждан для решения значимых задач развития демократического общества*. В нашем случае инструментом такой мобилизации выступает институт публичных слушаний по бюджетным расходам, появление и развитие которого связано с нормами Бюджетного кодекса РФ, нашедшими отражение в региональных социальных практиках. При этом под практиками будем понимать *«противопоставление того, что на самом деле», тому, как нечто выглядит на бумаге или в теории* [1, с. 7]. Что касается дефиниции «диалог», то под ним нами понимается один из видов коммуникации, не сводимой к обогащению адресата посредством передачи некоторой информации, не тем более к подчинению другому себе. Для нас диалог – это обмен информацией между людьми, ищущими ответ на равно интересующий их вопрос [2]. Наиболее яркой формой диалогической модели коммуникации выступает сотрудничество. Равно интересующим вопросом в случае взаимодействия на поле бюджетного процесса общественных экспертов и региональных министерств – главных распорядителей бюджетных средств (далее – ГРБС) является вопрос эффективности распределения и расходования бюджетных средств.

Исходя из вышеуказанных допущений, в рамках данной статьи предприняты усилия дать ответ на вопрос о сложившихся практиках взаимодействия общественности и региональных органов исполнительной власти: В каких контекстах практики взаимодействия изучаемых акторов приобретают диалоговый характер? Каковы институциональные условия, в рамках которых предполагается развитие диалога власти и общества в ходе бюджетного процесса?

Для лучшего понимания контекста изучения процесса взаимодействия общественности и региональных министерств, коротко охарактеризуем нормативно зафиксированный алгоритм участия общественности в обсуждении бюджета Самарской области. Он состоит из серии мероприятий по обсуждению бюджетов региональных министерств (публичных слушаний – далее ПС), которые проводятся непосредственно в этих ведомствах, до и после этих мероприятий возможны и желательны дополнительные встречи с общественностью по обсуждению более частных вопросов бюджетного планирования. Затем проходят итоговые ПС, на которых перед представителями общественности выступают министр финансов области (или его заместители), а также общественные эксперты по бюджету министерств, которые в данном контексте называются главными распорядителями бюджетных средств. По окончании данной серии мероприятий общественные эксперты по бюджету (далее – ОЭ) также в течение месяца обсуждают возникающие проблемные вопросы с ГРБС.

Будучи вовлеченными в данный процесс в качестве ОЭ в течение 6–7 лет, авторы данной статьи осуществили рефлексивное обобщение полученного опыта, используя его как эмпирическое основание для социологического анализа. К основным методам исследования нами были отнесены включенное наблюдение и анализ документов. Использовалось включенное, полевое, нестандартизованное, случайное наблюдение, в ходе которого проигрывались роли участника-наблюдателя. Наблюдение осуществлялось в течение 2010–2012 гг., как на ПС по бюджету всех ГРБС Самарской области, так и на итоговых ПС. В качестве эмпирической базы исследования были использованы следующие документы:

- раздаточный материал, подготовленный к ПС названными выше министерствами;
- материалы, размещенные на сайтах этих министерств;
- заключения общественных экспертов, подготовленные к ПС;
- протоколы общественных слушаний по проектам и выполнению бюджетов названных выше министерств.

Важной частью **зафиксированных** наблюдений явилась саморефлексия общественных экспертов, осуществляемая в ходе рабочих встреч по подготовке и анализу результатов ПС. Соответственно, в качестве одного из видов анализируемых материалов выступили неформализованные дневники

наблюдения социологов, включенных во взаимодействие с вышеназванными министерствами в качестве ОЭ.

Начиная описание процесса и результата многолетнего взаимодействия ОЭ с министерствами, реализующими социально значимые программы, подчеркнем, что в них сам термин «диалог», как и близкие ему дефиниции встречается в указанных выше документах, сформированных как ГРБС, так и ОЭ. Так, сотрудники министерства здравоохранения Самарской области (далее – МЗ), говоря о сущности публичных слушаний, подчеркивают: *«Смысл проведения публичных слушаний как раз в том, чтобы в результате личного контакта или диалога сделать «специальную» информацию понятной для общественности, выявить общественное мнение по вопросам, выносимым на обсуждение и использовать предложения и рекомендации по обсуждаемой проблеме при принятии, в дальнейшем, управленческих решений»* [3]. Данный термин встречается и в выступлении общественных экспертов, как на данных ПС, так и последующих. Причем оценка имеющегося диалога дается далеко не положительная: *«Эффективность диалога невысока... В реальности – это лишь информирование присутствующих о том, что запланировано в министерстве... На общественных слушаниях вопросы изучаются вскользь, невозможно вести серьезный диалог»* [4].

Подчеркнем, что с ноября 2010 г. по декабрь 2012 г. тема диалога озвучивается на трех из пяти ОО по бюджету МЗ, при этом достаточно противоречивым образом: в одних случаях как проблема, требующая решения, в других – как констатация наличия такой формы коммуникации власти и общественности на поле ПС региона: *«Позвольте поблагодарить за организованные публичные слушания, потому что только в диалоге с общественностью, а отчасти мы представляем наше население, мы можем скорректировать какие-то моменты, увидеть узкие места, чтобы совместно добиваться того, чтобы продолжительность жизни и качество жизни нашего населенияросло»* [5].

Несмотря на то, что с докладами на анализируемых ПС выступают заместители министра, именно министр фактически отвечает на большую часть вопросов ОЭ. Особенно ярко данная особенность проявила себя на последних ПС от 13.11.2012 г. [6]. Сказанное позволяет проблематизировать ценность диалога внутри ГРБС, что осложняет развитие таких практик на уровне взаимодействия анализируемой структуры с внешней средой.

К развитию диалога ГРБС и общественности имеет отношение, на наш взгляд, **организация и ведение ПС**. Если министерство образования и науки Самарской области (далее – МОиН) последние ПС проводит на территориях, где отсутствует пропускной режим, то в случае с МЗ, как, впрочем, и большинства других ГРБС, ситуация обратная, что нельзя не обозначить, на наш взгляд, как фактор, препятствующий доступности трибуны ПС для широкой общественности.

В целом же в наблюдаемый нами период явно обнаруживает себя динамика позитивного взаимодействия МЗ с общественными экспертами, нашедшая отражение в точке зрения, высказанной стажером-экспертом (С-э) после ПС от 13.12.2012 г.: «*Обращаются по имени (сотрудники министерства – ред. Н.Щ.), не перебивают, стараются услышать вопросы...*», и в точке зрения, высказанной заместителем министра МЗ, во взаимодействии с экспертами по итогам ПС от 13.12.2012 г.: «*мы не стоим на месте, стараемся слышать...*» [6]. К определенным новациям в аспекте формирования и развития диалога ГРБС и ОЭ отнесем научно-практический семинар, проведенный по инициативе и на территории Самарского государственного университета 10.10.2012 г., на котором были определены ключевые вопросы, значимые для обеих сторон и выносимые на специальное рассмотрение на ПС [7]. Именно на сайте данного министерства в итоге впервые размещаются все реализуемые программы и проекты, не получившие еще статус программ, но ставшие таким образом доступными для ознакомления с ними общественностью. Наконец, именно на сайте данного ГРБС с 2012 г. открыт Экспертный портал МЗ [8].

Что касается МОиН, то сами списки участников ПС, порой, являют собой один текст, где в одном ряду и представители ГРБС, и ОЭ, что можно интерпретировать как партнёрский жест МОиН в сторону представителей общественности. Представляется значимой в контексте изучаемой нами темы **структура выступлений** сотрудников ГРБС и их ответов на вопросы общественности. Так, с 2011 г. МОиН фактически первым акцентирует внимание на связи распределения и расходования бюджетных средств с **целями** МОиН, в других же ГРБС акцент, как правило, до 2012 г. делается на мероприятиях [9].

В структуре речи основного докладчика на ПС МОиН с 2011 г. представлены такие ее составляющие, как специальное обращение к общественным экспертам: «*Уважаемые коллеги! Уважаемые общественные эксперты*». Однако обращают на себя внимание места, отводимые в этом обращении

коллегам и экспертам. На первом месте оказываются не гости, не эксперты, в частности, а коллеги [10]. При этом наблюдается доминирование в ходе ПС обращении к его участникам термина «*коллеги*»: например, «*Уважаемые коллеги! Пожалуйста, ваши вопросы к докладчику*». В этой связи заметим, что в дефиниции «*коллеги*» подчёркивается схожий род деятельности. Однако семантика слова «*коллега*» не указывает на совместную деятельность и какое-либо совместное выполнение работы, подразумевающее взаимную ответственность в отличие от термина «*партнёр*», о котором говорилось выше.

В целом в период 2011–2012 гг. акцент МОиН делается на совместной с экспертами работе, которая предшествовала ПС и соответствует ранее высказанным рекомендациям этих экспертов. На ПС от 10.10.2012 г. речь докладчика изобилует такими техниками присоединения к ОЭ, как «*рад приветствовать вас на общественных слушаниях*», «*в этом году мы с вами уже не раз встречались для обмена мнениями по основным направлениям развития региональной системы образования*», «*каждая такая встреча давала нам определённый импульс для совершенствования своей деятельности...* уверен, что данное мероприятие не будет исключением!... Хотел поблагодарить наших экспертов..., с которыми... очень плодотворно дискутировали по различным направлениям развития региональной системы образования... Я очень надеюсь, что наши следующие встречи... будут столь же плодотворными и дискуссионными» [11]. В силу сказанного выше ГРБС видят в ОЭ, скорее, партнеров по дискуссии, нежели по диалогу. Они благодарят ОЭ не за совместно принятые решения, найденные компромиссы, а за «*плодотворную дискуссию*». То есть акцент делается на такой ценности, как наличие дискуссии. Вероятно, такое положение дел обусловлено этапом развития как института общественной экспертизы в регионе, так и особенностями культуры акторов, взаимодействующих на поле бюджетного процесса региона.

В этой связи важно обратить внимание на тот факт, что до 2011 г. взаимодействие ОЭ и ГРБС напоминало порой поле боя взаимных претензий ГРБС и ОЭ [из дневника наблюдений эксперта 2]. Так, на ПС в 2010 г. эксперт 2 подчеркивал: «*Если сегодня педагог видит, что в областном бюджете не заложено классное руководство, то это повод, в том числе, и выйти на пикет... Есть определенное дублирование функций в существующих центрах психолого-медико-социального сопровождения... Есть ложь, есть грубая ложь и есть статистика...*».

В свою очередь, эксперт 3 постулировал на ПС от 21.10.2011 г. следующее: *«Оценки при определении показателей эффективности деятельности бюджета должны быть... Что заложено в бюджете для того, чтобы дети развивали компетенции?»* Примечательно и другое: неоднократное использование министром, в том числе и на ПС от 21.10.2011 г., техник снятия ответственности и возложения ее на структуры более высокого порядка, например: *«Государство определяет содержание образования... государство в лице Губернатора... отвечает за результаты организации этого образования»*. В связи с этим ставится под вопрос цель ПС, если спрос за результаты тех или иных преобразований возлагается так или иначе на Губернатора, который, разумеется, лично не присутствует на подобных мероприятиях.

Сходная картина наблюдалась и на ПС МЗ 2010–2011 гг., когда множество вопросов экспертов носило достаточно критическую направленность, с элементами уличения ГРБС в непродуманной политике в отношении, например, становления центров здоровья или практик информирования населения о деятельности учреждений здравоохранения и т. п. Большую часть задаваемых экспертами вопросов можно охарактеризовать как коммуникационные: *«Возможно ли, где-то увидеть все вопросы и соответствующие ответы, прозвучавшие на слушаниях?»*, *«Сайт организован плохо – надо его адаптировать»*; *«Общественным организациям крайне интересна информация, которая была представлена в докладе, презентационные материалы было бы хорошо использовать в работе: где можно взять указанные информационные материалы?»* и т. д. Заметим, вопросы построения взаимодействия сторон – важная составляющая коммуникации периода становления диалога, когда взаимодействующие на поле бюджетного процесса стороны устанавливают правила этого взаимодействия.

Постепенно с 2011 г. наблюдается движение в осознании обеими сторонами ценности диалога: от борьбы акторов за право быть носителем истины через осознание того факта, что претендентов на нее может быть много, отсюда – значимость дискуссии, плодотворной дискуссии, как постулируют чиновники МОиН, без которой вряд ли возможен истинный диалог. Сказанное имеет отношение и к поведению на ПС общественных экспертов, которые также прибегают к техникам присоединения, особенно в начале своих выступлений: оценивают подготовку и работу ПС как хорошую, благодарят за учет их предложений, высказанных на предшествующих ПС.

Отметим реализованную в ответной речи докладчика от МОиН технику присоединения, использованную в ходе ответов на вопросы экспертов: *«Согласен... Но это комплексная задача. Одни мы её решить не сможем, только совместно с родителями. Кроме этого, эти задачи мы решаем совместно с министерством здравоохранения и социального развития Самарской области»*. Начав с согласия, далее выступающий обосновывает свою позицию, усиливая ее аргументацию. Его ответ не содержит элементов конфронтации, тем более конфликта, что настраивает участников ПС на сотрудничество.

Специфическую эволюцию претерпели и практики диалога между ОЭ и Министерством лесного хозяйства, охраны окружающей среды и природопользования Самарской области (далее – МЛХООСиП). В большинстве случаев на ПС присутствуют первые лица министерства, включая руководителей и нескольких заместителей ведомства, которые дают развернутые ответы на возникающие вопросы, обращаясь непосредственно и персонально к ОЭ. Несмотря на использование техник присоединения, выступления первых лиц этого ведомства из года в год носят декларативно-отчетный характер без конкретизации проблем бюджетирования, несмотря на серьезное сокращение расходов министерства в последние годы. В то же время на ПС 16.11.2012 г. в докладе МЛХООСиП под воздействием рекомендаций ОЭ появились указания на цели планируемых затрат, также в октябре 2012 г. «задним числом» был скорректирован вывешенный на сайте доклад о результатах и основных направлениях деятельности ГРБС (далее – ДРОНД), в котором заметно усовершенствование дерева целей МЛХООСиП. Учитывая тот факт, что о нечеткости целеполагания постоянно говорится на ПС, можно рассматривать данные изменения, как реакцию на замечания ОЭ, а также как проявление диалогичности во взаимодействии ГРБС и ОЭ.

С другой стороны, ссылки на возможность и необходимость диалога в рамках бюджетного процесса носят достаточно формальный характер. Ответы чиновников на вопросы ОЭ, связанные с реализацией программной и текущей деятельности по своей сути не предполагают даже возможности изменения бюджетирования, речь идет в лучшем случае лишь о привлечении общественности к обсуждению содержания каких-либо отдельных мероприятий. Так, в протоколе ПС в МЛХООСиП от 16.11.2012 г. отражен следующий вопрос ОЭ: *«Достаточно ли для разработки программы «Экологическое воспитание и просвещение населения Самарской области» на 2013 год собственных ресурсов министерства или было*

бы эффективнее привлечение заинтересованной общественности?» (Э1). В ответ чиновники логично указывают, что «разработка данной программы завершена, отсутствует необходимость в привлечении широкой общественности для разработки указанной программы. Вместе с тем общественный диалог возможен на этапе реализации программы в части обсуждения организации исполнения мероприятий» [12]. Не зная предыстории вопроса, можно предположить, что МЛХООСиП делает шаги по пути развития диалога с заинтересованными сторонами. В то же время информированность о том, что в данную программу заложены, очевидно, неадекватные целям и задачам мероприятия, а одно из самых фондоемких в программе мероприятий – ежегодный «Экологический карнавал» – традиционно подвергается критике ОЭ по целому ряду критериев. Тем не менее, последний из года в год финансируется в прежнем объеме, что подвергает сомнению качество того самого диалога с общественностью, о возможности которого говорят представители МЛХООСиП.

Еще одной «горячей» темой при взаимодействии ОЭ и МЛХООСиП, как, впрочем, и МЗ, а также МОиН, является качество формирования и реализации областных целевых программ (далее – ОЦП). К примеру, при обсуждении ОЦП «Совершенствование системы обращения с отходами производства и потребления и формирование кластера использования вторичных ресурсов на территории Самарской области» на 2010–2012 гг. и на период до 2020 г., ОЭ были заданы следующие вопросы: *«Каким образом следует информировать граждан о планах строительства инфраструктуры в рамках обращения с отходами? Планируется ли привлечение граждан в обсуждение планов строительства объектов инфраструктуры? Ответ МЛХООСиП представляется крайне формализованным: «Привлечение граждан к обсуждению планов строительства объектов в рамках программы планируется в объёме, необходимом для проведения общественных обсуждений бюджетных проектировок министерства, отчёта министерства об исполнении расходной части бюджета. Кроме того, любой гражданин имеет право обратиться в министерство по интересующему его вопросу и в установленном порядке получить официальный ответ»* [12].

Не в большей степени открыто министерство при обсуждении ОЦП и ведомственной целевой программы (далее – ВЦП), связанных с «водной» тематикой. Еще в марте 2009 г. по инициативе общественности был проведён круглый стол по вопросам

обоснования приоритетности программ, связанных с гидротехническим комплексом. В МЛХООСиП от участников данного мероприятия был направлен письменный запрос о представлении общественности материалов, обосновывающих необходимость реализации данной программы и объемов её финансирования. На указанный запрос был получен отрицательный ответ. В связи с реализацией новой ОЦП «Развитие водохозяйственного комплекса Самарской области в 2013–2020 гг.» в продолжение темы 16.11.2012 на ПС вновь были заданы вопросы: *«Почему обосновывающие деятельность по программе материалы не могут быть представлены общественности? Возможно ли предоставление общественности возможности участия в разработке программ с помощью раннего активного оповещения о разработке программ? Есть ли возможность обсуждения с общественностью критериев эффективности реализуемых министерством программ?»* Отвечая на них, МЛХООСиП явно уходит от реального диалога, используя фактически техники дезинформирования/неполного информирования общественности. Так, чиновниками указывается, что в Постановлениях Правительства Самарской области № 2 «О разработке и реализации ведомственных целевых программ в Самарской области» от 16.01.2008 г. и № 253 «О разработке и реализации областных целевых программ в Самарской области» от 12.12.2007 г. не предусматривается согласование с общественностью принимаемых ОЦП и ВЦП. Однако в п. 3.1 Постановлении № 253 «Об ОЦП» указывается, что «К разработке областной программы «могут привлекаться» органы местного самоуправления муниципальных образований в Самарской области, «общественные организации и другие заинтересованные лица». Это, конечно, не обязанность ГРБС, но возможность, которая на данный момент игнорируется.

В этом же документе в п. 4.4. указано, что *«Проект областной программы, предусматривающий строительство и эксплуатацию объектов хозяйственной деятельности, оказывающих воздействие на окружающую среду, подлежит в соответствии с действующим законодательством государственной экологической экспертизе»*. В рамках государственной экологической экспертизы должен быть разработан пакет документов «Оценки воздействия на окружающую среду», неотъемлемой частью которого является протокол ПС, что также представляет собой поле для взаимодействия с общественностью. Однако тенденция закрытости в деятельности МЛХООСиП вновь преобладает.

Анализ протоколов, размещённых на сайтах ГРБС, разумеется, не даёт полной информации относительно наличия и качества диалога ГРБС с общественностью. Но именно эта информация и является наиболее доступной широкой общественности. Именно она позволяет взглянуть на динамику практик коммуникации обозначенных выше акторов. Согласно текстам протоколов ПС по бюджету всех анализируемых нами ГРБС, других материалов размещённых на их сайтах в рубрике «Бюджетные слушания», наблюдается позитивная динамика как в количестве и содержании вопросов, задаваемых экспертами, так и в количестве самих экспертов. Список последних пополняется новыми акторами, включая кандидатов в эксперты. Тексты протоколов фактически лишены эмоциональной составляющей и многих комментариев, реплик, к которым в ходе слушаний прибегают как общественные эксперты, так и представители ГРБС и которые, на наш взгляд, влияют на остроту восприятия поднимаемых вопросов, способствуя или препятствуя развитию практик диалога взаимодействующих на поле бюджетного процесса региона акторов.

В силу сказанного представляется весьма уместным обращение к результатам наших наблюдений, сопровождающимся анализом текстов ПС, записанных на диктофон. Именно в последнем случае мы имеем возможность обратиться к анализу «живого общения» и раскрыть характер диалога власти и общественности на изучаемом нами поле. Заметим, что такие записи мы стали вести с 2012 г.

Результаты включенного наблюдения позволяют заключить, что распространённым приемом, используемым некоторыми экспертами является *демонстрация эмоционально окрашенного отношения к сложившимся способам взаимодействия с рядом сотрудников ГРБС, что нашло свое отражение в последних итоговых ПС, наряду с материалами ПС по бюджету МОиН. Так, на замечание эксперта (Э2) об отсутствии единообразия в формулировке показателей, с помощью которых планируется отслеживать достижение ожидаемых результатов выполнения реализуемых МОиН программ, представитель ГРБС констатировал следующее: «Министерство практикует такую деятельность, как общественная экспертиза нормативных правовых актов, которые размещаются на сайте министерства в течение 10 дней. Призываем Вас участвовать в этой экспертизе по тем же целевым показателям, когда наши проекты там висят... Программы тоже оформляются нормативно».*

Такая постановка вопроса фактически отводит общественным экспертам роль своего рода безликого приводного ремня при ГРБС. Получается, что, не зная точной даты размещения разных документов на сайте МОиН, эти эксперты, однако, должны помнить, что в течение 10 дней после такого размещения они могут письменно дать экспертное заключение по данным документам. Тем самым проблематизируется та оперативность взаимодействия, которая и отличает ПС. Подчеркнем, что такая реплика сотрудника МОиН схематично может быть обозначена так: *«ждите размещения документов на сайте ГРБС – пишите экспертные заключения по ним – мы отпишемся, ибо у нас все нормативно оформлено».* Иными словами, на один из ключевых вопросов общественного эксперта ГРБС фактически отказывается дать ответ, посредством смещения внимания с одной темы на другую, это, во-первых. Во-вторых, ОЭ, которые и так в течение года пишут по 2–6 заключений по эффективности расходования ГРБС бюджетных средств, предлагается дополнительная и фактически бессмысленная общественная работа. Тем самым резонно, на наш взгляд, реагирование общественного эксперта на такое предложение: *«Одно дело обсуждать, другое дело писать предложения!...» (Э2).*

Резюмируя сказанное выше относительно коммуникации ОЭ с ГРБС, подчеркнем, что практики взаимодействия ГРБС с ОЭ приобретают действительно диалоговый характер, но, как правило, в формальной части ПС. Когда же речь заходит о содержании работы, прежде всего, о программном формате решения проблем, стоящих перед ГРБС, нередко применяются техники частичного информирования общественности, смещения ее внимания или «перспективизации». Даются обещания учесть предложения в будущем с текущей фиксацией предложений на бумаге типа: *«Коллеги, если есть какие-то еще пожелания и вопросы – мы всегда готовы будем их обсудить в частном режиме, поскольку сейчас, как вы понимаете, уже не время...»*, или *«Все предложения зафиксированы, я думаю, в ходе публичных слушаний не имеет смысл это обсуждать».*

Важным аспектом развития гражданского общества в Самарском регионе, значимым аспектом которого и выступает, на наш взгляд, общественное участие в бюджетном процессе, является формирование устойчивой, несмотря на ее разнородность, группы ОЭ, взаимодействующих с государственным сектором регионального бюджетирования. Данная группа является открытой, препятствием к ее пополнению новыми внешними членами является только барьер их недостаточно устойчивой мотива-

ции к аналитической деятельности и фактическому участию в описанных мероприятиях. На протяжении шести-семи лет основной костяк группы имел возможность повышения квалификации по ряду интересующих их вопросов бюджетирования в рамках самостоятельно инициированных, а зачастую и самостоятельно организованных мероприятий. Со временем, уровень квалификации данной группы, на наш взгляд, нарастает, что сказывается на повышении среднего уровня заключений ОЭ по бюджету различных ГРБС.

В результате, все большей рефлексии подвергаются смыслы, содержание и формы участия ОЭ в данных мероприятиях. Постепенно у ОЭ сформировались представления необходимости оценки результативности собственного участия в процессе. В качестве одного из таких критериев результативности было предложено оценивать учет сотрудниками ГРБС рекомендаций ОЭ, сделанных на предшествующих слушаниях. Однако здесь наблюдается противоречивая ситуация, постепенно ставшая очевидной для участников процесса: часть рекомендаций, касающаяся формы взаимодействия – размещение информации о бюджете, ее своевременность, свободный доступ на ПС и др. – выполнялась практически всеми ГРБС достаточно быстро. Другая же часть, касающаяся изменений в реальном распределении средств, практически не изменяется под воздействием со стороны ОЭ. Наибольшим достижением здесь можно назвать ситуацию с перенесением МЛХООСиП 1,5 млн руб. со статьи по формированию регионального кадастра отходов на статью по проектированию и строительству объектов по обращению с ТБО. Это было связано с критикой конкретным экспертом (Э1) такого бюджетного направления, как управление региональной системой обращения с отходами. В целом же, как указывалось выше, критические выступления ОЭ по поводу ОЦП «Совершенствование обращения с отходами производства и потребления...», указывающие на избыточные затраты на коррупциогенные направления и недостаточные затраты на работу с населением, продолжают с 2009 г., никаких изменений в программу внесено не было. Между тем следует указать, что с декабря 2012 г. было подписано распоряжение вице-губернатора Самарской области о передаче функций Государственного заказчика данной программы от МЛХО-ОСиП к Министерству энергетики и ЖКХ, что явно свидетельствует о неудовлетворенности руководства области характером реализации программы, самим ее качеством.

Другим значительным, на наш взгляд, достижением группы ОЭ является открытие информации о законодательных основаниях затрат на конкретное направление расходов, а именно финансирование строительства новых культовых зданий религиозными организациями, осуществляемое на протяжении ряда лет региональным министерством экономического развития, инвестиций и торговли. В результате длительных переговоров ОЭ с представителями этого министерства было выяснено, что данное нарушение конституционных положений об отделении церкви от государства является результатом принятого непосредственным правительством Самарской области Постановления от 19.03.2009 г. № 120 о финансировании культурно-просветительной деятельности религиозных организаций. На взгляд ОЭ, название данного Постановления не противоречит духу законов, на которые ссылаются авторы данного административного текста. Однако в приложении к Постановлению, где речь идет о порядке финансирования культурно-просветительных мероприятий религиозных организаций, происходит дополнение направлений финансирования за счет включения культурно-просветительных программ, а также мероприятия по реставрации, реконструкции и (или) строительству культовых зданий и (или) зданий для размещения образовательных учреждений, созданных религиозными организациями.

Несмотря на недостаточность подобного рода оснований для серьезного финансирования религиозных организаций, основным аргументом представителей регионального министерства экономического развития является именно Постановление Правительства Самарской области от 19.03.2009 г. № 120, в котором дана ссылка на ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях». Однако ст. 4 п. 3 данного ФЗ гласит: *«государство регулирует предоставление религиозным организациям налоговых льгот, субсидий, оказывает финансовую, материальную и иную помощь религиозным организациям в реставрации, содержании и охране зданий и объектов, являющихся памятниками истории и культуры, а также в обеспечении преподавания общеобразовательных дисциплин в образовательных учреждениях, созданных религиозными организациями в соответствии с законодательством РФ»*. Обязанности же и права государства финансировать культурно-просветительные программы, а тем более мероприятия по реставрации, реконструкции и (или) строительству культовых зданий и (или) зданий для размещения образовательных учреждений, созданных религиозными организациями, в данном

ФЗ не зафиксированы. Как и в случае с МЛХООСиП, Постановления Правительства Самарской области используются как щит при реализации деятельности в формате наиболее удобном ГРБС.

Таким образом, на основании проанализированного нами случая взаимодействия ОЭ и ГРБС на поле регионального бюджетного процесса, подчеркнем доминирование, на наш взгляд, субъективных факторов при формировании регионального бюджета. Причем акторами, определяющими тот или иной уклон в бюджетировании являются правительство, промышленные и/или финансовые лобби, в меньшей степени законодательные органы. Представители же общественности, ОЭ, в этом перечне стоящие на фактически последнем месте, пытаются фактически лишь реализовать свое право на участие в формировании повестки дня при обсуждении бюджетного планирования.

Сказанное выше позволяет обозначить сложившиеся практики взаимодействия ОЭ и ГРБС как частично реализованный диалог, суть которого состоит не в учете финансовых интересов общественности, а в развитии прозрачности происходящих процессов бюджетирования. Очевидно, что существенных изменений самих финансовых потоков в изученном нами региональном случае не было осуществлено. Да, и возможно ли это в принципе при имеющемся регламенте процесса, в ситуации, когда обсуждение проекта бюджета осуществляется фактически накануне нового бюджетного периода, когда этот документ уже был утвержден во всех инстанциях? С этой точки зрения в большей степени полезными для формирования бюджета будущего года могут быть замечания ОЭ, сделанные в весенний период в рамках отчета по реализованным в прошедший финансовый год расходным обязательствам. Думается, что именно в этот момент можно достичь более внимательного рассмотрения представителями ГРБС замечаний и предложений общественности, поскольку в перспективном бюджете еще существуют лаги для небольших изменений, в том числе предлагаемых ОЭ. Подчеркнем, что здесь основная надежда ОЭ – на воздействие формируемого партисипаторного дискурса на действия чиновников, опосредованные изменениями общей культуры [13]. При этом нами понимается, что развитие этой культуры должно касаться обеих сторон, взаимодействующих на изучаемом поле.

К настоящему моменту человеческий капитал группы ОЭ позволил вывести обсуждения причин недостаточно высокого уровня эффективности деятельности группы на уровень анализа самой

процедуры участия общественности в бюджетном процессе, возможностей и результативности диалога ОЭ с властью. Это в определенной мере связано с присутствием в группе ОЭ профессиональных социологов, которые руководствовались принципами социологического активизма. Для них исследовательские практики – самостоятельный фактор общественно-политических изменений: от атрибутивной легитимации протеста до «социологической интервенции» с участием в политических решениях и конструированием повседневных ситуаций и практик в «текучей» современности. Так, при подготовке к рефлексивному анализу общественного участия в бюджетном процессе были проанализированы такие различные теории бюджетирования, которые позволяют заключить, что в силу когнитивной и социально-феноменологической сложности бюджетного процесса, в том числе и в России, роль общественности в его формировании является достаточно ограниченной.

Действительно, авторы современных концепций бюджетирования констатируют, что процесс может идти «снизу вверх» (концепция микробюджетирования) и наоборот – «сверху вниз» (концепция макробюджетирования). И в том, и в другом случае под «низовым уровнем» понимаются региональные органы власти, но никак не широкая общественность. Неструктурированная общественность с трудом может влиять на принятие решений. Однако с точки зрения влияния общественности на региональный бюджет макробюджетирование и микробюджетирование имеют свои положительные и отрицательные стороны. Так, концепция макробюджетирования, как идеология управления финансами сверху, предполагает серьезное внимание к процессам целеполагания, альтернативным финансированием региональных программ, значительные изменения финансовых потоков в зависимости от эффективности предшествующих затрат. В этих условиях могли бы быть реализованы замечания ОЭ относительно улучшения качества методик измерения эффективности деятельности ГРБС, а также их предложения относительно упорядочивания проблемно-целевых разделов региональных программ.

С другой стороны, при реализации стратегии микробюджетирования, когда изменения бюджета происходят в крайне незначительных масштабах, можно особое внимание уделить вопросам ОЭ относительно эффективности текущей деятельности, анализу конкретных мероприятий вплоть до изучения грамотности технических заданий при реализации госзаказа.

Подчеркнем, что в России с 2000-х гг. происходит переход от микробюджетирования к макробюджетному подходу, продолжают разрабатываться и реализовываться концепции и программы, фактически слабо связанные между собой. В итоге – безрезультатные расходования ресурсов и, в конечном итоге, программы не выходят на достижение требуемых темпов реализации, соответственно, не дают ожидаемых результатов. В результате под вопрос ставятся сами реформы государственного управления, превращающиеся, порой, в некую непоследовательную и нецелесообразную деятельность. Разумеется, переход к эффективному бюджетированию не может произойти в одночасье, что повышает значение просветительской деятельности ОЭ по региональному бюджету, тем более в условиях регионализации социальной политики в целом и той роли, которую играет в ней изучаемый нами бюджетный процесс. В сложившихся условиях, подчеркнем это вновь, «слабые публики» могут воздействовать на ситуацию преимущественно за счет донесения своих идей до максимального числа людей, способных

воспринять данные идеи и имеющих возможности реализовать данные идеи в практике регионально-го бюджетирования.

Не впадая в иллюзии, заметим, что сложившиеся практики взаимодействия ОЭ и ГРБС носят диалоговый характер лишь фрагментарно, в определенных контекстах. Тем не менее, формирование такого диалога является крайне важным. Фактически ОЭ выступают сегодня в роли посредников между ГРБС и широкой общественностью региона, активизируя ее, с одной стороны, с другой, способствуя более глубокому пониманию ГРБС социальных потребностей этой общественности.

Думается, что движение к реальным диалоговым формам взаимодействия ГРБС и ОЭ обеспечит доступ общественности к формированию повестки дня, а также переход взаимодействия между указанными акторами с уровня *информационного* участия на уровень *соучастия*, с уровня манипулирования общественностью до уровня делегирования полномочий, от модели «приводных ремней» к модели «партнерства» [14].

1. Волков В.В., Хархордин О.В. Теория практик. – СПб.: Изд-во Европейского университета в СПб., 2008.
2. Дзялошинский И.М., Пильгун М.А. Современная эффективная коммуникация: технология диалога – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/text/33435678/>
3. «Комментарии к вопросам, заданным в ходе слушаний и поставленным в докладах экспертов», опубликованном на сайте МЗ после ПС от 14.04.2011 г. – Режим доступа: http://minzdravsoc.samregion.ru/ministry/control/public_hearings/public_hearings.html
4. Эксперт 1, ПС МЗ от 18.10. 2011 г. - Режим доступа: http://minzdravsoc.samregion.ru/ministry/control/public_hearings/public_hearings.html
5. Эксперт 4. Материалы наблюдения от 13.12.2012 г.
6. Из наблюдения эксперта 2 от 13.12.2012 г.
7. Материалы семинара – Режим доступа: <http://socsfera.samsu.ru/news/index.html>.
8. Экспертный портал МЗ – Режим доступа: <http://minzdrav-expert.blogspot.ru>.
9. http://www.educat.samregion.ru/activity/publ_slush/5337/.
10. Доклад о проекте бюджета Самарской области по отрасли «Образование» на 2013 г. и на плановый период 2014 и 2015 гг. (к публичным слушаниям 14 ноября 2012 г.) – Режим доступа: http://www.educat.samregion.ru/activity/publ_slush/6117/.
11. Протокол общественных обсуждений по планированию бюджета МОиН 10.10 2012 г.- Режим доступа: http://www.educat.samregion.ru/activity/publ_slush/6117/.
12. Протокол общественных обсуждений по планированию бюджета от 16.11.2012. МЛХССОиП. – Режим доступа: http://www.priroda.samregion.ru/budget_slush.
13. Алмонд ГА., Верба С. Гражданская культура и стабильная демократия // Политические исследования. – 1992, № 4.
14. Факторы развития гражданского общества и механизмы его взаимодействия с государством / Под ред. Л. И. Яковсона. – М.: Вершина, 2008.

Приложение

- Э1** – эксперт по бюджету министерств здравоохранения, социально-демографической и семейной политики; лесного хозяйства, охраны окружающей среды и природопользования Самарской области
- Э2** – эксперт по бюджету министерств образования и науки, здравоохранения; социально-демографической и семейной политики.
- Э3** – эксперт по бюджету министерств образования и науки, здравоохранения Самарской области.
- Э4** – эксперт по бюджету министерства имущественных отношений и департамента по вопросам общественной безопасности Самарской области.
- С-э** – стажер-эксперт, студент 4-го курса социологического факультета Самарского государственного университета.

ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЙ СТАТУС ВОЕННОСЛУЖАЩИХ-КОНТРАКТНИКОВ

Буданова Е.И., Медведев В.Р., Цуроев Т.С.

По результатам исследований соматического, психофизиологического здоровья и качества жизни более 1200 военнослужащих контрактной службы, разделенных на группы по специфике военно-профессиональной деятельности, дана характеристика их психофизиологического статуса.

Ключевые слова: качество жизни, психофизиология военного труда, квалиметрия здоровья, организация военного здравоохранения.

Введение

Наблюдающиеся в последнее десятилетие демографические проблемы и ухудшение состояния здоровья молодых людей, значительное снижение социального статуса всех категорий военнослужащих, падение престижа военной службы среди молодежи оказывают неблагоприятное влияние на возможность полноценного комплектования армии и флота. В связи с этим существенно повышается роль человеческого фактора в поддержании боеспособности частей и подразделений, что особенно актуально в условиях продолжающегося социального кризиса.

Кроме того, в силу своей особенности (высокоинтенсивный труд, длительные психологические нагрузки, воздействие экологически неблагоприятных факторов, хронический стресс) военная служба как особый вид деятельности несет прямую угрозу здоровью и жизни военнослужащих [1, с. 106; 2; 3].

В ряде научных работ указывается, что проблема сохранения здоровья приобрела государственное значение и рассматривается как один из факторов безопасности государства [2; 3; 4, с. 19]. Об этом свидетельствуют и упоминания о необходимости улучшения состояния здоровья и качества жизни населения страны в выступлениях Президента России и Правительства РФ. В сложившейся ситуации особую актуальность приобретает поиск новых путей повышения эффективности медицинского обеспечения военнослужащих, сохранения их здоровья как основы боевой готовности Вооруженных Сил, что обуславливает необходимость создания системы ранней диагностики, профилактики и реабилитации.

Методика

Одним из методов прогнозирования профессионального долголетия военных специалистов является оценка функциональных резервов, состояния здоровья с учетом особенностей военной службы, индивидуальных социально-гигиенических факторов риска снижения адаптационных резервов, возможности развития нервно-психических и психосоматических расстройств [5; 6, с. 128; 7, с. 146; 8; 9; 10, с. 26].

Учитывая, что здоровье человека более чем на 50% определяется его образом жизни, весьма важным в оценке состояния здоровья военнослужащих является изучение показателей, характеризующих отношение молодых людей к своему здоровью, места здоровья в системе их жизненных ценностей, медицинской грамотности, наличия вредных привычек, стрессов, неблагоприятных экологических факторов, социально-экономического положения военных специалистов.

Поскольку качество жизни – субъективное понятие, и его количественная оценка возможна лишь в сравнительном аспекте с максимальным нивелированием всех сторонних факторов, были выделены три группы респондентов. Разделение военнослужащих на группы проводилось в рамках исследования влияния фактора «Специфика военно-профессиональной деятельности» на соматическое, психофизиологическое здоровье военнослужащих и их качество жизни. В 1-ю группу включены курсанты военных вузов Минобороны России ($n = 400$), во 2-ю – военнослужащие, проходящие военную службу по контракту в подразделениях силовых министерств и ведомств ($n = 453$), в 3-ю – рядовые и сержанты, проходящие военную службу по контракту в частях Минобороны России ($n = 357$).

Результаты и обсуждение

По результатам медико-социологического опроса изучены социально-гигиенические аспекты их здоровья. В 1-й группе преобладали лица со средним образованием (97,2%), во 2-й и 3-й группе – со средним специальным образованием (60,1%). Военнослужащие проживают в общежитиях-казармах улучшенной планировки (97,1%). Среди них выходцы из семей рабочих – 39,1%, военнослужащих – 34,1%, сельских жителей – 15,3%, служащих – 9,2%, предпринимателей – 2,3%. У 18,5% обследованных родители не проживали вместе, 12,2% респондентов были из полных, но малообеспеченных семей, 13,6% выросли в семьях повышенного медико-социального риска. Основные

мотивы поступления военнослужащих на службу: стремление к самореализации (34,9%), желание защищать интересы страны (22,2%); семейная традиция (21,6%), материальная заинтересованность (14,9%), возможность иметь льготы и социальные гарантии (6,4%). У большей части военнослужащих (84,6%) отношение к профессии положительное. Результаты исследования показывают, что для 39,1% опрошенных респондентов военная служба дает возможность приобрести специальность.

Анализ результатов психофизиологического обследования военнослужащих, проходящих службу по контракту, показал, что уровню развития профессионально важных качеств, полностью соответствующих требованиям воинских должностей, отвечают около 1% всех обследованных лиц. По данным многоуровневого личностного опросника (МЛО) лица со II группой профессионального психологического отбора (ППО) составляли 30,8%, с III группой – 43,1%, а с IV группой – 25,1% общей численности респондентов. При этом среди военнослужащих третьей группы выявлено наибольшее количество лиц, рекомендуемых условно – 51,3%, а среди курсантов первой группы соответствуют требованиям военно-профессиональной деятельности 47,5%.

Установлено, что показатели шкалы «Личностный адаптивный потенциал» коррелируют с результатами распределения военнослужащих по группам ППО ($r = 0,89, p < 0,05$).

У основной массы опрошенных отмечается средний (36,7–82,4%) и низкий (24,3–39,4%) уровни нервно-психической устойчивости. Наиболее низкие показатели по шкале «Нервно-психическая устойчивость» обнаружены у представителей третьей группы. Лица с низкими показателями составляют 39,4% от общей численности респондентов этой группы. У данной категории лиц снижены приспособляемость и работоспособность, выражена склонность к нервно-психическим срывам и нарушению социальных норм поведения. Они требуют постоянного наблюдения психолога и врача (невропатолога, психиатра).

При сравнении показателей обобщенных шкал установлено, что самые высокие показатели были обнаружены у курсантов первой группы, средние – у военнослужащих второй, самые низкие – третьей группы. Вместе с тем средние значения результатов МЛО показывают, что большинство военнослужащих всех трех групп условно годны к военно-профессиональной деятельности. Полученные данные указывают на серьезность проблемы психологической адаптации в частях Минобороны России, укомплектованных военнослужащими на контрактной основе.

Выявлена четкая связь степени удовлетворенности военнослужащих своей жизнью с уровнем их нервно-психической устойчивости, что вполне согласуется с результатами, полученными другими исследователями [4, с. 28, 5; 6; 7, с. 102; 8]. У лиц, высоко оценивающих качество своей жизни, преобладают хороший и средний уровни нервно-психической устойчивости (57,8–61,3%), в то время как военнослужащие с низким уровнем самооощений имеют низкий уровень нервно-психической устойчивости (50,7–78,5%).

По шкале «Коммуникативные способности» показатели выше среднего уровня отмечены у 10,9% военнослужащих третьей группы, что значительно затрудняет процесс формирования устойчивых воинских коллективов и выполнение групповых задач по предназначению. Поскольку только высокий уровень развития коммуникативных способностей позволяет легко устанавливать контакты с сослуживцами, окружающими, не создавая конфликтов. Лица с низким уровнем развития коммуникативных способностей испытывают затруднения в построении контактов с окружающими, им свойственны проявления агрессивности, повышенная конфликтность. Рассчитанные оценки показатели коммуникативных способностей совпадают с данными оценки агрессивности и враждебности по методике Басса-Дарки. Прежде всего, обнаруживается, что 13,4% военнослужащих третьей группы характеризуются высоким уровнем агрессивности. При этом обращает на себя внимание, что у 36,1% обследованных имеется тенденция достижения минимальной величины, показывающей степень проявления агрессивности.

При анализе показателей по шкале «Моральная нормативность» также были выявлены низкие результаты в третьей группе: только у 5,04% обследованных лиц уровень развития исследуемого качества был выше среднего. Эти военнослужащие реально оценивают свою роль в коллективе, ориентируются на соблюдение общепринятых норм поведения. При этом число лиц с низким уровнем социализации составляет 30,3% от общей численности принимавших участие в опросе. Они не могут адекватно оценить свое место и роль в коллективе, не стремятся соблюдать общепринятые нормы поведения. Наличие в подразделении лиц со сниженными показателями социализации указывает на необходимость проведения активной воспитательной работы, а также применения мер морально-психологического воздействия.

Для более полной характеристики личности военнослужащих с различным уровнем адаптивных

способностей были изучены их характерологические особенности с помощью опросника «Уровень субъективного контроля». Эти оценки позволяют установить степень принятия личностью ответственности за осознание смысла собственной жизни и формирования целостной системы ценностных ориентаций, а также прогнозировать уровень социальной ответственности личности. Причём, чем ниже показатели интернальности, тем менее человек уверен в себе и больше нуждается в психологической и другой помощи, являясь недостаточно самостоятельным в решении различного рода жизненных задач.

Анализ различных шкал, входящих в опросник, показал, что у военнослужащих всех трех групп выявлены низкие показатели по таким шкалам, как «Интернальность в области производственных отношений» и «Интернальность в области неудач».

Низкие результаты по шкале интернальности в области производственных отношений указывают на то, что такой военнослужащий склонен придавать большее значение при достижении профессиональных успехов внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению – невезению, чем уровню собственной производственной деятельности.

Низкие результаты по шкале интернальности в области неудач свидетельствуют о том, что человек склонен приписывать ответственность за отрицательные события и ситуации другим людям или считать их результатом невезения. Как показало исследование, курсанты первой группы трактуют свои низкие результаты успеваемости как результат «придирки» со стороны преподавателей, недостатка учебной литературы или времени на подготовку, а не следствием собственной неорганизованности или недостаточной подготовленности.

Успех военно-профессиональной деятельности и, прежде всего, воинская дисциплина напрямую зависят от социальной зрелости и самостоятельности каждого воина. Уровень субъективного контроля, являясь важным показателем психологического статуса личности, характеризует поведение данного человека в различных областях социальной жизни, в том числе и в боевой обстановке. Как показывают результаты исследования у половины военнослужащих (47,9%) второй группы снижена мотивация к совершенствованию профессиональной деятельности и ответственности за свои поступки, проявляющаяся в уменьшении самостоятельности в принятии решений. Это негативным образом влияет на дисциплинированность подразделения и может приводить к дезорганизации личного состава, что особенно важно в экстремальной

обстановке. При сопоставлении результатов опросника выявлены значимые различия между всеми группами.

При корреляционном анализе оценочных шкал опросника «Уровень субъективного контроля» и экспертных оценок военно-профессиональной адаптации (дисциплинированности) выявлены высокие статистически значимые связи ($r = 0,79, p < 0,05$). У лиц с высокими показателями интернальности (34,2%) отмечены более высокие оценки дисциплинированности, у этих военнослужащих отсутствуют нарекания со стороны командования, связанные с неисполнительностью. Результаты опросника «Уровень субъективного контроля» свидетельствуют о личностных особенностях военнослужащих и не позволяют отнести большинство из них в группу психопатологии.

Дисциплинированность военнослужащих определяется также коммуникативными качествами, которые определяют социально-психологическую стойкость по отношению к дезорганизаторским действиям окружающих, а также слабости власти. Важнейшей характеристикой жизнедеятельности военнослужащих является то, что она протекает в форме военно-социального взаимодействия. Это означает, что практически любые действия, повседневная жизнь и служба, различные виды боевой деятельности военнослужащих осуществляются как процессы их взаимодействия.

С целью изучения взаимоотношений военнослужащих в условиях воинского коллектива проведено исследование коммуникативных и организаторских способностей с использованием методики КОС-2. При изучении результатов исследования установлено, что лиц, склонных к лидерству, отличающихся оптимизмом и общительностью, пользующихся авторитетом у сослуживцев в общей выборке 58,2%. Из них больше половины служат на должностях младших командиров. Лиц со слабо развитыми способностями, которые не стремятся к общению, испытывают трудности в установлении контактов, не отстаивают своё мнение, тяжело переживают обиду, предпочитают избегать принятия самостоятельных решений было 22,4%. Именно среди этих военнослужащих были зарегистрированы командирами случаи нарушения воинской дисциплины при несении нарядов, парко-хозяйственных дней и т. д. Они требуют индивидуального подхода, наблюдения со стороны младших командиров для формирования у них целеустремленности, положительной мотивации, что в конечном итоге развивает эти задатки. Прослеживается прямая зависимость самооценки собственной жизни и способности к установлению взаимоотношений в коллективе ($r = 0,68, p < 0,05$).

Установлено, что чем выше уровень самооценки «Качество жизни» военнослужащего, тем выше его коммуникативные и организаторские склонности.

Для оценки эмоциональной сферы военных специалистов использовались методика Басса-Дарки, позволяющая оценить степень выраженности агрессивности и враждебности, и S-тест Леви «Определение страха» для определения уровня стрессоустойчивости.

При обследовании контрактников всех трех групп было установлено, что уровень агрессивности и враждебности у большинства военнослужащих соответствует средним значениям.

Однако в третьей группе обследованных выявлены более высокие оценки обобщенных шкал, что может свидетельствовать о наличии деструктивных тенденций в области субъектно-субъектных отношений. Данная ситуация выражается в нарушении поведения этих военнослужащих: грубость по отношению к сослуживцам, резкие вспышки гнева по ничтожным поводам или же вообще без видимых причин, недовольство всем, что происходит, особенно теми требованиями, которые им предъявляются при исполнении служебных обязанностей. В конечном итоге это может приводить к нарушению уставных взаимоотношений, особенно в звене «сержант – солдат», что особенно значимо для военнослужащих третьей группы, так как большинство из них проходят службу на должностях младших командиров. Неуставные взаимоотношения между военнослужащими являются наиболее острой формой протекания и разрешения конфликтов. Они выражаются в нарушении порядка и правил взаимоотношений военнослужащих, предусмотренных воинскими уставами, и находят свое проявление в моральном и физическом оскорблении (унижении) человеческого достоинства, крайней неуважительности и грубости [2].

Низкие показатели агрессивности и враждебности диагностированы в большей степени у представителей первой и второй групп. Причем, чем ниже показатели по этим шкалам, тем больше вероятность возникновения социальной дезадаптации личности, особенно в стрессовых ситуациях, которая проявляется различными формами девиантного поведения. Для коррекции своего состояния эти лица склонны использовать психоактивные вещества, а нередко единственным выходом из негативных ситуаций и разрешением всех проблем им представляется уход из жизни. Как показали результаты исследования, у этих военнослужащих отмечается наличие ситуационной психической зависимости в отношении алкоголя и курения. По-

казатели удовлетворенности алкоголем (13,2% респондентов) и курением (19,8%) в этой группе контрактников достигают максимальных величин.

Исходя из того, что агрессивность, как свойство личности, и агрессия, как акт поведения, могут быть поняты в контексте психологического анализа мотивационно-потребностной сферы личности, были проанализированы причины возникновения этих негативных психических состояний. Важно отметить, что 67,8% военнослужащих связывали это с условиями военной службы. Значимыми факторами в развитии дезадаптивного поведения у обследованных стали социально-бытовые и профессиональные, оказывающие непосредственное воздействие в ходе служебной деятельности. Учитывая, что военнослужащие, проходящие службу по контракту, третьей группы наименее удовлетворены организацией и условиями службы в части и семейно-бытовыми отношениями становятся понятными высокие оценки агрессивности и враждебности этих военнослужащих по сравнению с результатами, полученными у респондентов других групп.

В процессе исследования с помощью S-теста Леви выявлены повышенные уровни тревожности и страха у военнослужащих III и IV групп ППО. В 95,4% случаев это были лица, у которых по шкале «Нервно-психическая устойчивость» и «Личностный адаптивный потенциал» зафиксировано наименьшее количество баллов ($r_1 = 0,89$; $r_2 = 0,86$, $p < 0,05$). Эти военнослужащие нуждаются в консультации психолога и психотерапевта.

Важно подчеркнуть, что при сопоставлении состояния мотивационной сферы военнослужащих и результатов проведенного теста выявлены достаточно сильные корреляционные связи ($r = 0,78$, $p < 0,05$) между желанием и стремлением защищать интересы своей страны и уровнем стрессоустойчивости. У военнослужащих с низкими показателями (25,2%) основным мотивом поступления на военную службу по контракту было желание защищать интересы своего народа. В то время как у лиц с высокими показателями (29,8%) отмечается недостаточная мотивация выполнения служебных обязанностей. У них основными мотивами поступления на службу были возможность иметь льготы и социальные гарантии и материальная заинтересованность. Таких военнослужащих оказалось наибольшее количество среди представителей третьей группы.

Как показали результаты анализа опросника, среднестатистический военнослужащий, проходящий службу по контракту, характеризуется, как человек довольно уверенный в себе, со средним уровнем тре-

возможности, с сильной психикой, не очень устойчивый в стрессовых ситуациях. Страх у него возникает в связи с реальными угрозами, но он может быть и больше, после экстремальной ситуации может оставаться следовая реакция, которая переносится на другие события. Однако он легко отслеживает и исправляет ситуации по отношению к своему страху, и может улучшить его норму.

Полученные данные свидетельствуют о снижении уровня личностного адаптивного потенциала, нервно-психической устойчивости, коммуникативных способностей, моральной нормативности, повышении агрессивности и враждебности военнослужащих третьей группы, что особенно актуально в связи с прохождением службы этими респондентами в боевых подразделениях. Несение боевого дежурства, полевые выходы, суточные наряды в составе караула накладывают особую ответственность на личный состав этих подразделений, и предъявляет повышенные требования к психическому состоянию военнослужащих, проходящих службу по контракту, и уровню их здоровья. А вместе с тем данные обследования психического статуса этих военнослужащих не соответствуют требованиям руководящих документов о допуске этих лиц к несению службы с применением боевого оружия и не позволяют использовать его при исполнении обязанностей военной службы.

При оценке вклада психического здоровья в осознание военнослужащими удовлетворенности качеством своей жизни оказалось, что наиболее адапти-

рованные военные специалисты в большей степени удовлетворены качеством жизни. Среди военнослужащих с IV группой ППО практически отсутствуют лица с высокой степенью самоудовлетворенности, в то время как среди лиц со II группой, они составляют большинство.

При исследовании психологического статуса установлено, что для военнослужащих боевых подразделений войсковых частей характерны более низкие ($p < 0,05$) по сравнению с другими группами показатели нервно-психической устойчивости и коммуникативных способностей, а также высокие показатели агрессивности и враждебности. Психологический дискомфорт, проявляющийся в снижении нервно-психической устойчивости у военнослужащих, проходящих службу по контракту, в значительной степени определяет их негативную оценку качества жизни, среди этих лиц 80,2% оценили качество своей жизни как низкое. Среди военнослужащих с IV группой ППО практически отсутствуют лица с высокой степенью удовлетворенности качеством жизни, в то время среди лиц со II группой, они составляют большинство.

Заключение

Полученные результаты свидетельствуют об актуальности разработки и реализации комплекса профилактических мероприятий, направленных на повышение эффективности медицинского обеспечения военнослужащих, обеспечения их должной работоспособности и сохранения их здоровья с учетом особенностей психофизиологического статуса.

1. Евдокимов В.И., Есауленко И.Э., Губина О.И. Качество жизни: оценка и системный анализ. – Воронеж: Истоки, 2007.

2. Буданова Е.И., Евдокимов В.И., Перфилова О.В. Исследование качества жизни, связанного со здоровьем, у военнослужащих, проходящих военную службу по контракту // Вестник психотерапии. – 2007, № 22.

3. Ушаков И.Б., Богомолов А.В., Кукушкин Ю.А. Методологические аспекты динамического контроля функциональных состояний операторов опасных профессий // Медико-биологические и социально-психологические проблемы безопасности в чрезвычайных ситуациях. – 2010, № 4, часть 2.

4. Ушаков И.Б., Пономаренко В.А., Кукушкин Ю.А., Богомолов А.В. Автоматизированные системы для контроля состояния специалистов опасных профессий – М.: Новые технологии, 2005.

5. Мстиславский П.С. Вопросы теории и методологии анализа качества жизни // Уровень жизни населения регионов России. – 2002, № 2.

6. Новик А.А., Ионова Т.И. Руководство по исследованию качества жизни в медицине. – СПб.: Нева; М.: ОЛМА-ПРЕСС: Звездный мир, 2002.

7. Субетто А.И. Квалиметрия жизни. – СПб.: Астерион, 2002.

8. Богомолов А.В. Концепция математического обеспечения диагностики состояния человека // Информатика и системы управления. – 2008, № 2 (16).

9. Горячкина Т.Г., Ушаков И.Б., Евдокимов В.И., Богомолов А.В. Методико-методологические рекомендации авторам инноваций по диагностике функционального состояния человека-оператора // Технологии живых систем. – 2006, Т. 3, № 3.

10. Чурганов О.А., Евдокимов В.И., Марищук В.Л. Основные понятия качества жизни военнослужащих – СПб.: Воен. ин-т физ. культуры, 2003.

АНАЛИЗ РОССИЙСКОЙ ПРАКТИКИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ПРОЕКТНО-ИЗЫСКАТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Рогожникова Ю.С.

Статья содержит анализ практик оплаты труда в проектно-изыскательских организациях России, обозначает проблемы отечественных компаний, связанные с неконкурентоспособным уровнем заработных плат при высоких затратах на рабочую силу, а также предлагает выводы и рекомендации для российских компаний о пересмотре структуры затрат на персонал и переводе затрат на социальный пакет в заработную плату.

Ключевые слова: заработная плата, уровень вознаграждения, социальный пакет, коллективный договор.

Проектно-изыскательские работы (далее ПИР) – это весь комплекс проектных работ, начиная от создания идеи, предпроектной проработки, сбора исходных данных, инженерных изысканий, бизнес-планирования и заканчивая организацией строительства, осуществлением авторского надзора.

Основная конкуренция на рынке проектно-изыскательских работ в железнодорожной отрасли сложилась в сегменте ОАО «РЖД». В 2010–2011 гг. на трех крупнейших участников приходилось свыше 70% рынка в сегменте ОАО «РЖД». Общее количество конкурентов в этом сегменте составляет более 140 компаний. При этом явным лидером рынка является ОАО «Росжелдорпроект» – крупнейшая российская компания, выполняющая проектно-изыскательские работы для строительства, капитального ремонта и реконструкции объектов железнодорожной, промышленной, социально-культурной, жилищной сферы и коммерческой недвижимости [1] – с долей по выручке 55%, за ним следует ОАО «НИИАС» – 10% по выручке. Сильные позиции в сегменте у таких компаний, как ОАО «Ленгипротранс», ОАО «Мосгипротранс».

Кроме того, на региональных рынках крупные компании конкурируют с большим числом мелких проектных бюро и строительных фирм.

Потенциальную возможность выхода на рынок проектирования железнодорожной инфраструктуры представляют:

- иностранные игроки, обладающие технологиями проектирования высокоскоростных железнодорожных магистралей, а также более высоким уровнем концентрации трудовых и материальных ресурсов («Hochtief», «Siemens» (Германия), «Alstom» (Франция), «Bombardier» (Канада) и проектно-изыскательские организации, находящиеся в ведении Министерства железных дорог Китая);
- российские строительные компании с навыками и опытом строительства железнодорожной инфраструктуры («ТрансЮжстрой», «Трансстрой», «МостGeoЦентр»);

- проектные институты из смежных отраслей, в частности проектировщики других линейных объектов инфраструктуры, например, автодорог.

Оплата труда в российских проектно-изыскательских организациях имеет свои исторические корни. В советские годы (и первое постсоветское десятилетие) проектно-изыскательские институты, входившие на тот момент в структуру Советских/Российских железных дорог, работали по принципу хозрасчета. Поэтому оплата труда в современных российских проектно-изыскательских организациях, как правило, основана на нормативном принципе. Фонд оплаты труда работников компании в целом, филиала и всех его подразделений образуется по нормативному принципу от выполненного собственными силами и принятого заказчиком объема проектно-изыскательских работ и объема услуг, оказанных сторонним организациям собственными силами на основании заключенных договоров, и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = V \times \text{Нзп}, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда на расчетный период (месяц);

V – объем принятой заказчиком продукции, изготовленной собственными силами за расчетный период (месяц);

$N_{\text{зп}}$ – утвержденный акционерами (или высшим руководством компании) норматив заработной платы.

Должностные оклады работникам обычно устанавливаются на основании единой тарифной сетки по оплате труда (далее ЕТС), разработанной на основании рекомендаций ОАО «РЖД» или внутри организации.

Основанием единой тарифной сетки является тарифная ставка рабочего первого разряда, которая равна минимальному размеру оплаты труда, установленному в организации (как правило, МРОТ организации превышает федеральный МРОТ на 10-15%).

Тарифные ставки для оплаты труда рабочих определяются по тарифным коэффициентам первой строки ЕТС в соответствии с присвоенными разрядами. Тарифные ставки для оплаты труда рабочих, занятых выполнением ПИР, ремонтом и обслуживанием технических средств, а также водителей автомобилей, определяются по тарифным коэффициентам второй строки ЕТС в соответствии с присвоенными разрядами.

Достоинством ЕТС является разделение оплаты труда рабочих в зависимости от отношения к уставным видам деятельности. При наличии одинакового разряда рабочие, занятые выполнением ПИР, получают более высокую заработную плату, чем рабочие, занятые, например, обслуживанием зданий или офисных помещений. Недостатком ЕТС можно считать, что данное разделение рабочими и заканчивается. Тарифные ставки служащих, специалистов и руководителей не отличаются в зависимости от выполнения уставных видов деятельности.

В случае превышения фонда оплаты труда, рассчитанного по нормативному принципу, над суммой гарантированных выплат (оклады, оплата отпусков, надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и другие обязательные выплаты), разница образует премиальный фонд и направляется на материальное стимулирование работников.

Однако структура затрат организаций-работодателей не ограничивается расходами, понесенными в соответствии с внутрифирменными системами оплаты и стимулирования труда. Значительные расходы российских проектно-изыскательских организаций направляются на обеспечение социальных гарантий работникам.

В настоящее время в отрасли действует следующая документация на федеральном уровне социального партнерства:

- генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011–2013 гг. (заключено 29 декабря 2010 г., протокол № 11 заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений);
- отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2011–2013 гг. (регистрационный номер № 155/11–13 от 29.11.10);
- отраслевое соглашение по транспортному строительству на 2012–2014 гг. (подписано 31 октября 2011 г.).

На региональном уровне действуют:

- московское трехстороннее соглашение на 2012 г. между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей (подписано 30 ноября 2011 г.);

- соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве на 2012 г. между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей (подписано 30 ноября 2011 г.);

- региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2012 г. (подписано 01.12.2011) – приложение к Трехстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2011–2013 гг. (подписано 29.12.2010);

- аналогичные соглашения иных регионов РФ.

На уровне организаций, как правило, действуют коллективные договоры, заключенные между работниками и работодателями в лице их представителей.

Необходимо отметить, что сказанное о коллективных договорах верно для крупных и некоторых средних организаций, и в подавляющем большинстве случаев не относится к малым организациям. Это является причиной наличия на рынке труда в отрасли двух принципиально разных схем затрат работодателей.

Малый бизнес, не обремененный социальными обязательствами сверх установленного законом минимального уровня, предлагает конкурентоспособную, более высокую (по сравнению с крупными организациями) заработную плату, в структуре которой большую долю составляет оклад (а, следовательно, высокий уровень заработной платы гарантирован работникам).

Крупные организации под давлением отраслевых соглашений и коллективных договоров, вынуждающих финансировать расширенный социальный пакет, предлагают уровень заработной платы в среднем меньший, чем конкуренты из малого бизнеса, при этом в структуре заработной платы гарантированная часть составляет 50% и менее. Так, например, в пункте 2.7 Отраслевого соглашения по транспортному строительству на 2012–2014 гг. стороны договорились «добиваться увеличения доли тарифной ставки в структуре заработной платы до величины не менее 60%» [2, с. 5]. То есть доля тарифа в заработной плате на уровне 60% – это цель, которую пока только планируется достичь до 2014 г.

В итоге складывается парадоксальная ситуация, в которой при более высоких удельных затратах на рабочую силу крупные компании предлагают

менее конкурентоспособную заработную плату работникам.

В лидирующей проектно-изыскательской организации ОАО «Росжелдорпроект» в 2009 г. затраты по Коллективному договору на одного работника составляли около 112 тыс. руб. при средней заработной плате около 43 тыс. руб. То есть в структуре суммарных затрат на 1 работника по заработной плате и коллективному договору (около 155 тыс.) заработная плата составляла 27,7%.

Неконкурентоспособно низкий уровень заработной платы, особенно окладной части, привел к ряду проблем, например, сложности привлечения молодых специалистов и удержания высококвалифицированных работников. Расширенный социальный пакет (один из лучших в России) не решал проблему и как дополнение к низкой заработной плате не помогал привлекать и удерживать необходимый персонал, так как практически не содержал и до сих пор не содержит универсальных льгот. Например, доплаты к пособиям по беременности и родам неинтересны для работников-мужчин, материальная помощь одиноким матерям непривлекательна для замужних женщин, премии к юбилеям (от 50 лет) не мотивируют работников молодого и среднего возраста.

После того, как автором статьи в 2010 г. начала проводиться целенаправленная работа по перераспределению затрат работодателя, снижение затрат по коллективному договору на 1 работника на 19%, позволило добиться роста заработной платы на 50%.

В 2011 г. дальнейшее перераспределение привело к тому, что средняя заработная плата превысила 86 тыс. руб. Таким образом, частичная конвертация затрат на социальный пакет на практике показала возможность увеличить среднюю заработную плату работников в 2 раза при сохранении общего уровня затрат на рабочую силу за счет оптимизации структуры затрат.

Естественно, процесс перевода социального пакета в заработную плату не может быть бесконечным. Вопрос об оптимальном соотношении затрат на заработную плату и социальный пакет остается открытым. Вероятнее всего, оптимальным является некоторый интервал, в рамках которого организации смогут выбирать конкретные доли затрат в зависимости от

стратегии управления человеческими ресурсами – с акцентом либо на социальную поддержку, либо – на достойный уровень заработной платы.

Также нерешенным остается вопрос неконкурентоспособного уровня гарантированной части заработной платы, в первую очередь, окладов, особенно это важно для организаций и их подразделений, находящихся в местностях с высокими потребительскими характеристиками (г. Москва, г. Санкт-Петербург).

Организациям, для которых актуальны вопросы оптимизации затрат на оплату труда, перевода социального пакета в заработную плату и повышения окладов, следует быть готовым к затратам на администрирование этих процессов. Так как уменьшение расходов на статьи коллективного договора встречает резкое сопротивление профсоюзных организаций и отраслевых комиссий, а повышение затрат на постоянную (гарантированную) часть оплаты труда вызывает негативную реакцию со стороны акционеров. Наиболее эффективными аргументами в переговорах с указанными группами заинтересованных лиц являются аргументы экономического характера. Только сделав предварительные расчеты эффекта роста заработной платы (для профсоюзов) и экономии на привлечении, удержании, снижении текучести кадров (для акционеров), можно подготовить институциональную базу в виде нормативной документации, позволяющей осуществлять подобные преобразования.

Малым организациям имеет смысл наоборот – «придержать» рост заработных плат и предусмотреть хотя бы минимальный набор компенсаций и льгот для работников, например, добровольное медицинское страхование, так как сотрудники крупных организаций, хоть и не считают социальный пакет главным фактором при выборе работодателя, но привыкают к социальным благам. Для их переманивания частичное сохранение льгот будет дополнительным аргументом.

В целом можно прогнозировать, что конкуренция на рынке труда за высококвалифицированных работников приведет к сближению практик оплаты труда в проектно-изыскательских организациях. Общая тенденция – повышение уровня вознаграждения с параллельным отказом от расширенного социального пакета (его стандартизацией).

1. <http://www.rzdp.ru/>

2. Отраслевое соглашение по транспортному строительству на 2012–2014 гг. – М., 2011.

ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЗАЕМНОГО ТРУДА В РОССИИ

Шелест А.С.

Данная статья посвящена заемному труду как сложной и быстрорастущей форме занятости в России. Автор предпринял попытку дать общее представление о положении заемного труда в мире и выявить важнейшие особенности развития исследуемого явления в Российской Федерации. Анализируя общую ситуацию и законопроект, находящийся на рассмотрении в Государственной Думе ФС РФ, автор приходит к выводу, что резкие запретительные меры только уведут рынка в тень данный сегмент. Таким образом, для решения проблемы необходимо единое правовое поле и комплексный подход к регулированию исследуемого явления.

Ключевые слова: новые формы занятости, агентская занятость, заемный труд, частные агентства занятости, профсоюзы, СИЕТТ.

Введение

Переход от индустриального к информационному обществу сопровождался качественными изменениями системы социально-экономических отношений, одним из элементов которой является гибкость трудовых отношений. Гибкость дополняет стабильность этих отношений, создавая возможности для наибольшего приспособления к конкретным обстоятельствам. В результате возникает множество новых форм использования рабочей силы. Заметный рост во всем мире, включая страны СНГ, получили такие формы занятости населения, как: «лизинг», «аренда персонала», субподряд рабочей силы. Они, в целом, получили название «заемного труда».

Сущность этого явления характеризуют следующим образом: *частное агентство занятости заключает договоры с персоналом и в дальнейшем предоставляет его на возмездной основе всем заинтересованным лицам (компаниям или индивидуальным предпринимателям) по специальным договорам о предоставлении персонала.* В то же время, анализ истории развития заемного труда, к примеру, в США [8, р. 66], позволяет также определить исследуемую форму занятости как *финансовую аренду сотрудников.* Иными словами – заключение договора об аренде персонала, в соответствии с которым арендатор на протяжении оговоренного срока выплачивает лизинговой компании плату за временное владение и пользование услугами и компетенцией предоставленного персонала [4, р. 4]. Однако такое, верное в своей сути определение участники рынка стараются не использовать, так как словосочетание «лизинг персонала» не только неэтично, но и некорректно в рамках официального определения лизинга (Статья 665 ГК РФ). В возникающих при таком виде занятости отношениях участвуют три контрагента: частное агент-

ство занятости (ЧАЗ), работник и организация – работодатель.

Исследуемая нами тема проработана в трудах многих зарубежных учёных. В своих исследованиях автор в значительной степени опирался на подходы, изложенные в трудах таких специалистов, как К. Эбрахам, А. Буз, Р. Бёхайм, К. Форде, С. Хаузман, Н. Коэ, Г. Нойнхедер и др. Заемный труд находится в поле зрения Международной организации труда (МОТ) (данному явлению посвящена специальная принятая в 1997 г. Конвенция) и международных профсоюзных организаций (ИСЕМ, Профсоюз пицевиков и пр.), которые определяют правила и следят за соблюдением прав работников на рынке заемного труда. Существует также международная организация частных агентств занятости, которая ведет подсобную статистику рынка заемного труда.

Вместе с тем, специалисты отмечают недостаточную проработанность проблемы заемного труда в работах российских ученых-экономистов и правоведов. При этом в ряде научных центров и в позициях профсоюзных лидеров заемный труд рассматривается в основном как негативное явление.

В своей научной работе автор в значительной степени опирается на подходы, изложенные в трудах таких исследователей экономики и права, как Смирных Л.И., Колосова Р.П., Козина И.М., Куренной А.М., Юдкин В., Капелюшников Р.И., Головина С.Ю., Скоркина В.А. и др., а также на аналитические статьи и обзоры специалистов и руководителей агентств занятости и представителей профсоюзов.

В рамках данной статьи из всего проблемного пространства исследуемого явления автор предпринимает попытки решения следующих задач: на основе обзора теоретической базы исследований заемного труда дать общее представление о положении заемного труда в мире

и выявить важнейшие особенности развития исследуемого явления в Российской Федерации.

Теоретические аспекты заемного труда

Проведенный анализ научных работ по теории заемного труда показал, что все формы заёмного труда характеризуются следующим рядом общих признаков:

1) наличие трёх субъектов: заёмного работника, частного агентства занятости и организации – пользователя;

2) несовпадение места работы и рабочего места работника;

3) осуществление трудовой функции вне места расположения работодателя, заключившего с работником трудовой договор [3].

Таким образом, отношения в заемном труде строятся по следующей схеме (см. рис. 1.): при его использовании работник нанимается кадровым агентством, а затем посредством гражданско-правового договора, заключенного между кадровым агентством и организацией-пользователем, направляется выполнять задания в пользу организации – пользователя. Функции работодателя выполняются как кадровым агентством (формальный работодатель) в части заключения трудового договора, выплаты заработной платы, так и организацией – пользователем (реальный работодатель), которая в действительности использует труд работника, в части организации и охраны труда работника, производственных заданий, осуществления кон-

троля их выполнения. При этом договор кадрового агентства с работником носит, как правило, срочный характер, а порядок увольнения упрощен по сравнению с обычным трудовым договором.

Эксперты в сфере занятости населения оценивают данную форму занятости населения неоднозначно. Много внимания исследователей (Elsa M. Underhill, Michael Quinlan) посвящается особенностям труда заемных работников. В общем, полученные в их работах выводы свидетельствуют о более уязвимой позиции работников данной категории, меньших зарплатах и сниженных социальных пакетах, худшей производственной безопасности на рабочих местах заемных работников. Учёными (Joseph P. Broschak, Alison Davis-Blake, Emily S. Block) исследуется также психологическое состояние работников, сравнивается психологическое давление, оказываемое на них и на прочих работников. Тем не менее, несмотря на все негативные последствия, услуги кадровых агентств по найму рабочей силы пользуются растущим спросом и, соответственно, целый ряд учёных (David Autor, Wiebe Draijer, David Sanderse, Sylvia Fuller, Vicki Smith, Esther B. Neuwirth) в своей работе большое внимание уделяют исследованию стимулов работников, которые решают направиться в агентства по заемному труду, а также их дальнейшим перспективам. При этом важную часть исследований занимает проблема дальнейшей карьеры заемных работников, а также межстрановые особенности их труда. (Ricarda B. Bouncken, Christian Lehmann, Martin Ratzmann, Jyh-

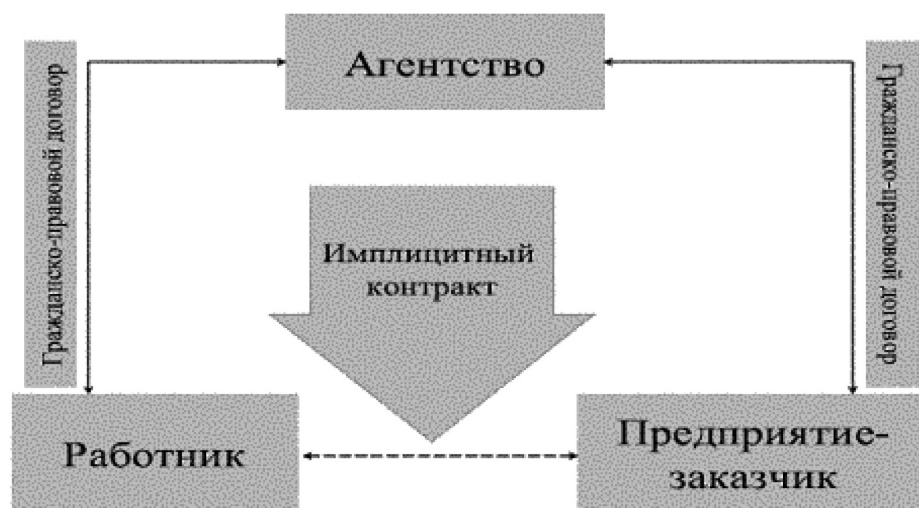


Рис. 1. Взаимоотношения при заемном труде

(Смирных Л.И., Колосова Р.П. Заемный труд: вопросы теории, международный и российский опыт)

Jer Roger Ko, Neil M. Coe, Kevin Ward, Jennifer Johns).

Важным направлением исследований является изучение особенностей поведения работодателей, пользующихся услугами заемных агентств. Некоторые исследователи (Claire Y. Nash, Dale L., Vicki Smith, Susan N. Houseman, George A. Erickcek, Arne L. Kalleberg) согласны с утверждением, что кадровые агентства позволяют работодателям экономить время на подборе специалиста нужной квалификации, а при найме работника через систему заемного труда работодатель не «вкладывает» или «вкладывается» минимальным образом в развитие его человеческого капитала, что также существенно снижает его издержки. Таким образом, причины развития рынка заемного труда во многом объясняются повышенным спросом со стороны работодателей.

Использование заемного труда: некоторые количественные оценки

В целом, по данным CIETT [14] за 2010 г., общее число заемных работников во всем мире составило более 10 млн в эквиваленте полной занятости на ежедневной основе. Однако некорректно сравнивать с данными за предыдущие годы, так как постоянно расширяется список стран, представленных CIETT. Однако, без включения новых стран, количество заемных работников в мире увеличилось на 7,5% в 2010 г. по сравнению с 2009 г.

В 2010 г. рынки большинства стран, временно заторможенные кризисом, продолжали расти. В первую очередь стоит отметить США, Германию, Францию и Бразилию, которые показали рост числа заемных работников более чем в два раза превышающий суммарный прирост во всех остальных

странах вместе взятых. Однако не везде прослеживается данная позитивная тенденция, особенно явно это видно на примере Великобритании, где число заемных работников с начала кризиса (2008, 2009 и 2010 гг.) снизилось практически на 500 тыс., а оборот индустрии более чем на 15 млн долл., и Японии, где спад начался годом позже и составил 440 тыс. человек и 5,3 млн долл.

Однако, не смотря ни на что, США, Япония и Великобритания остаются флагманами рынка заемных работников. Их основные показатели представлены в таблице 1.

Агентства занятости играют важную роль в улучшении процесса перемещения рабочей силы на рынке труда. С 1996 г.² общее число заемных работников увеличилось на 50% при общем увеличении числа занятых на 11%. С 2004 г., количество ЧАЗ увеличилось на 53% и составило 66 943 агентства³ к 2010 г., с общим объемом продаж в 154 791 млн евро.

Область применения заемного труда меняется, отражая эволюцию экономик европейских стран. Доля исследуемой формы занятости сокращается в индустриальном секторе и увеличивается в сфере услуг. При этом согласно данным международной статистики большинство заемных работников имеют неоконченное среднее и среднее образование и идут в заемные работники в надежде трудоустроиться на постоянной основе или получить дополнительный доход [14].

На выходящих из кризиса глобальных рынках способность заемного труда следовать за спросом и предложением на рабочую силу и служить своеобразным импресарио для работника значительно облегчает трудоустройство.

Таблица 1

Развитые страны в 2010 году

	США	Япония	Великобритания
Количество частных агентств занятости	13 910 (↑131,8%)	20 000	15 600 (↑35,6%)
Количество заемных работников (тысяч человек в эквиваленте полной занятости)	2584 (↑18,4%)	960 (↓12,6%)	880 (↓17,6%)
Уровень проникновения заемного труда на рынок ¹	1,8%	1,5%	3%

Таблица построена автором по данным CIETT.

¹ Среднесуточное число заемных работников, деленное на общее число занятого населения (по определению МОТ).

² Здесь и далее, год, с которым сравнивают – самый ранний, по которому были найдены статистические данные.

³ В странах, по которым были данные на 2004 г. В 2010 г. было учтено 78 924 агентства, а оборот составил 243 747 млн евро.

Россия. Исследуемое явление известно рынку с начала 1990-х гг., но развиваться оно стало сравнительно недавно. Так, например, ещё в 2005 г. из 203 ведущих агентств занятости г. Москвы только 7–8% оказывали услуги по предоставлению подобной услуги [6]. Тем не менее, в настоящее время посреднический бизнес на рынке труда развивается быстрыми темпами (см. рис. 2).

В России заёмный труд является достаточно редким, но устойчиво растущим, малоизученным и проблемным общественным явлением. По данным на 2006 г., в России функционировало около 800 частных агентств занятости (из них большая часть в Москве и в Санкт-Петербурге).

По данным Ассоциации частных агентств занятости (АЧАЗ), в 2010 г. около 70 тыс. работников трудились по схеме заемного труда официально и, приблизительно, 70–100 тыс. неофициально.

В России только 0,09% работников получили работу через аутсорсинговые компании в 2010 г. Специалисты АЧАЗ считают, что этот показатель вырастет до 0,17% к 2014 г., однако на фоне развитых стран, такая ситуация не кажется чем-то значительным.

Большая часть ЧАЗ расположена в столице. Среди московских частных агентств занятости

более 50 занимаются подбором работников на условиях «заемного» труда. К примеру, в 2010 г. объем рынка предоставления «заемного персонала» составил около 320 млн долл.

Основными пользователями заемного труда являются банковский сектор, промышленность (пищевая, химическая, автомобильная), IT и телекоммуникации. В распределении заемного персонала по видам деятельности лидирует промышленный персонал – 34,2%, примерно такую же долю составляет персонал для банков и страховых компаний. Доля управленческого персонала составляет – 13%, офисного – 8%. [1, р68]

В течение 5–7 лет, начиная с 2000 г., вместе с объемами рынка росла и доля предприятий, использующих услуги агентств занятости. Динамика развития услуг, предоставляемых агентствами, в среднем составляла 20–25% ежегодно [17]. О профессионализации сферы рекрутмента свидетельствует и образование российской Ассоциации консультантов по подбору персонала (АКПП) [18]. Рынок предоставления данных услуг развивается очень активно, причем не плавно, а лавинообразно. Согласно данным ряда исследований частных агентств занятости, спрос на заем-

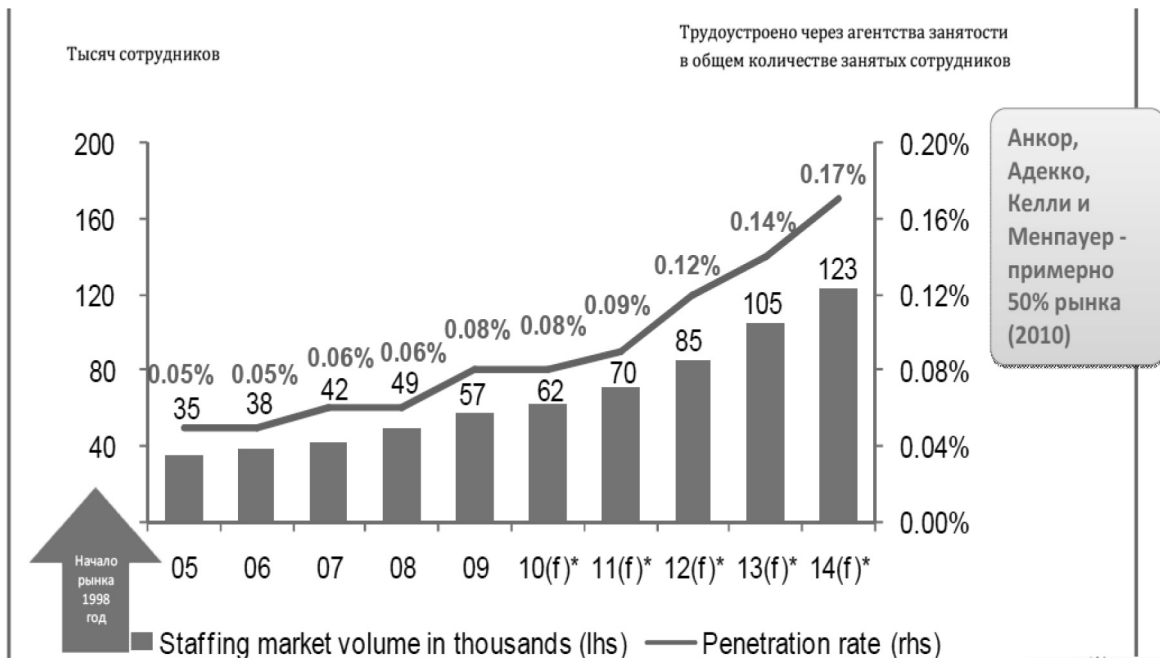


Рис. 2. Рынок услуг предоставления персонала РФ⁴

Из презентации «Практика использования заемного труда в РФ» Е. Горихова, генеральный директор НП АЧАЗ, Заседание экспертной группы № 7 по разработке стратегии 2020 24.05.2011 г.

⁴ Penetration rate – доля заемных работников в общем числе занятых, Staffing market volume, in thousands (lhs) – объем рынка труда в тысячах (левая шкала).

ных работников вырос за докризисный период, начиная с 2000 г., приблизительно на 50–70% и объем рынка предоставления «заемного персонала» в 2006 г. составил более 200 млн долл. (по данным исследования компании «KellyServices»). В настоящее время заемный труд находит применение, прежде всего, в организациях, входящих в транснациональные корпорации, а также в компаниях с участием иностранного капитала. Однако, по мнению экспертов, прогнозируемый рост данного сектора услуг в России в ближайшем будущем связывается с развитием крупных российских компаний, в первую очередь, производственных и торговых.

Становление в современной России заемного труда отвечало логике «революции» – он появился раньше, чем соответствующее законодательство. Поэтому последние пять лет в России происходит жесткая политическая и экономическая дискуссия между представителями профсоюзов (ФНПР), которые резко выступают против всех форм «неустойчивой» занятости, и представителями работодателей, при отсутствии четкой позиции государства.

Особенности развития заемного труда в России

Для современной России заемный труд не является абсолютно новым явлением. В отличие от большинства стран Запада в российском праве уже в XIX в. было легализовано коммерческое посредничество при найме. Оно осуществлялось как физическими лицами, так и специальными конторами (бюро). Кроме того, приисканием работы («указанием труда») занимались благотворительные организации, органы земского и городского самоуправления. Сделка в отношении заемного труда осуществлялась следующим образом: два заинтересованных лица при помощи третьего вступают в правоотношения по поводу использования заемного труда. С начала XX в. стала расширяться сеть бирж труда, а в 1915 г. было создано Всероссийское бюро труда. Примерами правовой регламентации заемного труда того времени могут служить Устав о промышленном труде (УПТ. 1913., ст. 534) и КЗоТ РСФСР 1922 г. (ст. 32) [5].

Однако в результате свертывания курса новой экономической политики в СССР и установления тотального господства государственной формы собственности заемный труд стал не востребовавшимся. Рекрутинговый бизнес, как и всякое предпринимательство, не мог существовать в СССР

на легальной основе. Кроме того, подбор кадров стал важнейшей политической задачей и находился под очень строгим партийным контролем.

Положение стало меняться лишь с началом перестройки, когда ослабла роль КПСС и начал бурно развиваться частный бизнес [2].

В настоящий момент основная проблема заемного труда заключается в том, что самым существенным положением данной юридической конструкции является факт непризнания отношений «работник – предприятие – пользователь» трудовыми, а это значит, что предприятие – пользователь может когда угодно отказаться от работника. Такой отказ не будет считаться увольнением и, соответственно, не повлечет необходимости соблюдения наличия оснований и порядка, установленных Трудовым кодексом РФ для обычных трудовых отношений [15].

Самую активную позицию противодействия распространению заемного труда во всем мире занимают профсоюзы. Для российских профсоюзов эта тема уже тоже актуальна. Показательно, что одной из основных причин забастовки, организованной профсоюзом ЗАО «Форд Мотор Компани» в феврале 2007 г., послужило намерение компании вывести за штат 150 работников службы логистики. Бастующие рабочие добились включения в коллективный договор условия об ограничении использования заемного труда до 6% в обычных условиях и до 20% в особых обстоятельствах [15].

ЧАЗ, особенно в кризисных условиях, занимаются предоставлением различных услуг, которые могут, как смягчить, так и усугубить конфликт ЧАЗ с профсоюзами.

К числу первого типа услуг можно отнести консультирование работодателей, готовящихся к массовым сокращениям. ЧАЗ в данном случае берет на себя переговоры с профсоюзными лидерами, подготовку коллективного договора с минимальными рисками для работодателя, прочие мероприятия по снятию социальной напряженности.

К услугам второго типа можно отнести наем временного персонала. Услугу предлагают многие кадровые агентства. День работы присланного кадровиком специалиста обойдется фирме в среднем в два раза дороже, чем работа аналогичного штатного сотрудника. Но и выгода очевидна – от его услуг можно безболезненно отказаться в любой момент.

В 2006 г. «итальянская забастовка» на заводе ЗАО «Форд Мотор Компани» во Всеволожске сорвалась как раз из-за этой услуги – руководство

завода через агентство Coleman Services быстро сумело найти 200 временных рабочих на замену бастующим.

Помимо экономии на людях появляется возможность сэкономить и на налогах, например, недоплачивать в Фонд социального страхования. Агентство, конечно, обязано делать отчисления, но значительно меньшие. Ведь оно не связано с производством и относится к первому классу профессионального риска (взнос в фонд – 0,2% от фонда оплаты труда). Тогда как многие вредные производства, куда часто и направляются работники, относятся к самому высокому классу (взнос – 8,5% от фонда оплаты труда). Конечно, экономия для работодателей чувствительная, поэтому они заинтересованы в найме более дешевой во всех отношениях рабочей силы, от которой к тому же можно в любой момент отказаться.

По вопросу регулирования многие профсоюзы пришли к однозначной позиции: заемный труд, как не вписывающийся в нынешнее российское трудовое законодательство и несвойственный системе трудовых отношений в России, – форма найма, по своей сути, возродившая множество сложностей и негативных моментов для работников, должна регулироваться не иначе, как запретом или хотя бы жесткими ограничениями [9].

Из-за отсутствия в России закона о заемном труде, отношения между заказчиками и компаниями, которые предоставляют эти услуги, регулируются на основании Трудового и Гражданского кодексов Российской Федерации. В основном, эти договорные отношения исходят из положений ст. 421 Гражданского кодекса РФ, которая предусматривает, что стороны свободны в заключении договоров. В соответствии с этим, частные агентства занятости, их клиенты и работники могут заключить договоры, как предусмотренные, так и не предусмотренные законом или иными правовыми актами. Именно из-за отсутствия специального закона в России часто возникают различные социально-экономические, юридические проблемы, неразрешимые «коллизии» для заказчика / предприятия, для агентства и для работника.

Суммируя, к наиболее сложным проблемам заказчика в РФ относятся:

- утрату конфиденциальной информации;
- проблему разделения ответственности между

заказчиком и агентством в обеспечении охраны труда, профессиональной подготовке кадров;

- рост социальной напряженности в коллективе;

- возможное снижение качества продукции;

- проблемы с профсоюзами.

Основными проблемами агентства являются:

- обеспечение постоянной загрузки заемных работников;

- понижение мотивации заемных работников;

- при задержке оплаты счетов клиентом, агентство иногда не может вовремя выплатить зарплату работникам и др.

Сложнее всего, на наш взгляд, положение «заемного» работника. К его основным проблемам можно отнести:

- обеспечение безопасности труда;

- угроза перебоев с выплатой зарплаты;

- угроза увольнения без предупреждения и без выходного пособия и др.;

- ограничения в социальной защищенности, в целом.

Названные и неназванные здесь трудности можно будет преодолеть только после принятия закона о заемном труде.

На данный момент в Государственной Думе ФС РФ находится на рассмотрении только один законопроект, имеющий отношение к заемному труду⁵. Он является законодательной инициативой депутатов А.К. Исаева и М.В. Тарасенко. Основная цель данного законопроекта – ужесточение ответственности работодателей за уклонение от заключения трудовых договоров и запрет организациям, занимающимся трудоустройством населения, заключать трудовые договоры с теми, кто ищет работу, для их дальнейшего использования другими организациями. Также уделяется особое внимание квалификации отношений, оформленных гражданско-правовым договором, но имеющих признаки использования личного труда. В законопроекте предлагается предоставление признания данных отношений трудовыми не только суду, но и государственной инспекции труда. Это приведёт, по мнению авторов законопроекта, к улучшению социальных гарантий для работников (дополнительные гарантии при увольнении, социальный пакет и гарантированная пенсия, соответствующая выполняемой работе) и уменьшению социальной напряженности в обществе.

⁵ Законопроект № 451173-5.

На момент написания настоящей работы Законопроект № 451173-5 принят в первом чтении, ожидается представление поправок с учетом замечаний и предложений, изложенных в официальном отзыве Правительства РФ.

По мнению экспертов, участвовавших в разработке «Стратегии 2020», трудовое законодательство остается избыточно жестким, содержит противоречия с другими разделами законодательства, применяется выборочно. Это ослабляет социальную защиту работников и создает отрицательное отношение к созданию рабочих мест. Необходимо перейти от защиты уже созданных рабочих мест к защите работников на рынке труда. Нормы ТК РФ должны стать более простыми, прозрачными и менее обременительными. В ТК РФ следует ввести нормы, обеспечивающие институциональное разнообразие форм занятости, особенно постиндустриальных: **заемный труд**, дистанционная занятость, гибкие графики [11].

Вообще, принятие поправок в таком виде может привести к росту безработицы и усложнению трудоустройства для уязвимых категорий работников. Законопроект требует значительной доработки, причем, чем ближе он будет к признанным во всем мире стандартам, тем выгоднее это будет для агентств, их клиентов и работников и общества в целом.

Заемный труд в перспективе может стать одним из эффективных путей разрешения проблемы сокращающихся трудовых ресурсов через возможность выполнения специалистом сходных работ в разных организациях без заключения множественных трудовых договоров и нерационального распределения времени. Кроме того, с помощью заемного труда появляется возможность подключить к работе в режиме неполного дня и совместительства пенсионеров, что вызовет рост предложения на рынке труда и позволит избежать серьезного дефицита.

Заемный труд позволяет реализовать меры семейной политики, связанные с привлечением на рынок труда женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми, что с одной стороны, расширяет предложение на рынке труда, а с другой стороны, стимулирует рождаемость (после рождения ребенка женщина не «выпадает» с рынка труда, не теряет навыки, доход и имеет хорошие перспективы трудоустройства).

Расширение базы позволит работодателю легче находить работников нужной квалификации, при условии прозрачной процедуры найма. В

результате, даже с учетом общего возможного снижения числа и качества трудовых ресурсов, на локальных рынках труда возможно наличие качественных работников без существенного роста издержек на труд. Таким образом, сохраняется конкурентоспособность экономики или её отдельных отраслей.

В перспективе, по мнению экспертов, рынок заемного труда в России будет только развиваться, повторяя основные европейские тенденции. Учитывая потенциальную ёмкость рынка, развитие заемного труда приведет к положительному эффекту для всей экономики в виде роста рабочих мест и налоговых поступлений.

Международный опыт в области законодательства подсказывает, что принятие законодательства о заемном труде и принятие конвенций МОТ, приведет страну к универсальному правовому полю, в котором привыкли работать иностранные фирмы, в итоге в стране улучшится инвестиционный климат и привлекательность для иностранного капитала. Принятие конвенций МОТ приведет к дополнительным механизмам защиты прав работников, позволит взаимодействовать российским профсоюзам с международными, перенимая положительный опыт.

Совершенствование правовых механизмов на рынке заемного труда может способствовать легализации части трудовых ресурсов, которые иначе работали бы по «серым схемам» в теневой экономике.

В заключение можно отметить, что вслед за появлением новых технологий и форм организации труда, возникающих в результате усиления конкурентной борьбы – во всём мире происходят глобальные изменения в системе организации бизнеса. Исследуемая нами форма занятости позволяет предприятиям оперативно реагировать не только на резкие конъюнктурные сдвиги, но и на ухудшение или улучшение условий внешней среды. Однако при применении заемного труда особенно остро стоит вопрос о правовой защите работника, который выходит за штат организации – работодателя и теряет ряд гарантий и часть социального пакета.

В настоящий момент Россия отстает от развитых и ряда развивающихся стран по уровню развития рынка заемного труда. Отставание, в первую очередь, можно объяснить тем, что в нашей стране нет необходимой организационной и институциональной почвы для создания эффективной, легальной и конкурентоспособной на

внутреннем и мировом рынке системы заемного труда. Важнейшей предпосылкой эффективного решения этой задачи могло бы стать проведение независимой социально-экономической экспертизы эффективности заемного труда для выявления его объективного влияния на выгоды и издержки всех участников трудовых отношений, и потери, которые могут возникнуть от запрета исследуемого явления.

Даже на территории Москвы и Московской области, где представлено большинство частных агентств занятости, действующих на территории Российской Федерации, существуют устойчивый спрос и предложение на услуги заемного труда, уровень развития рынка заемного труда далек от среднемировых показателей.

Основной проблемой российского рынка заемного труда является отсутствие единого правового поля. Как следствие экономические агенты,

действующие на нем, лишены правовой защиты, что дает простор для разного рода махинаций и серых схем. В результате СМИ, профсоюзами и правозащитными организациями создается негативный образ заемного труда как способа эксплуатации работников и способа ухода от налогов, что препятствует его развитию. Если перевести рынок заемного труда в цивилизованные, правовые рамки, то его негативный образ может быть преодолен теми позитивными эффектами, которые приносят новые формы занятости, как внутренними, выражающимися в повышении гибкости трудовых отношений, мобильности рабочей силы, экономии для работодателя, так и внешними: снижением безработицы, повышением экономической активности отдельных категорий населения, улучшением инвестиционного климата, смягчением последствий старения населения.

1. Андрукович Л.Н. «Агентская занятость как объективная реальность российского рынка труда» // Социально-трудовые исследования. Выпуск XXII. – М.: ИМЭМО, 2009.
2. Вдовин Г. «Деятельность частных агентств занятости в России: трудности и перспективы» // Право и жизнь. – 2009, № 2.
3. Власенко М.С. Проблемы правового регулирования заёмного труда в России // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук Специальность: 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Москва, 2009.
4. Козина И. М. Заемный труд: социальные аспекты // Социологические исследования. Ноябрь 2008.
5. Лушникова М., Лушников А. Заемный труд: исторический опыт и перспективы правового регулирования // Человек и труд. – 2004, № 7.
6. Смирных Л.И., Колосова Р.П. Заемный труд: вопросы теории, международный и российский опыт. Воронеж, 2006.
7. «The agency work industry around the world 2011 edition» // CIETT, 2010.
8. Claire Y. Nash, Dale L. Flesher, Employee leasing. The antebellum 1800s and the twenty-first century: A historical perspective of the contingent labour force. // Accounting, Business & Financial History; Mar 2005, Vol. 15, Issue 1.
9. «АвтоВАЗ. Невеселые будни» // Портал «Рабочая демократия», 08.07.2009 www.rwp.ru
10. Горохова Е. Практика использования заемного труда в РФ // Тезисы выступления на экспертной группе № 7 24.05.2011 г. www.2020strategy.ru
11. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020г. «Стратегия – 2020: новая модель роста – новая социальная политика» // информационный сайт экспертных групп по работе над «Стратегией-2020». 13.03.2012 www.2020strategy.ru
12. Куренной А.М. «Современные тенденции в правовом регулировании социально-трудовых отношений и его «болевые» точки» // Тезисы выступления на экспертной группе № 7 24.05.2011 г. www.2020strategy.ru
13. Ляпин А., Нойнхедер Г., Шершукова Л., Бизюков П. «Экономическая экспертиза для работников «Неустойчивая занятость и ее последствия для работников» // Центр социально-трудовых прав. – М. – 2007, www.trudprava.ru
14. Сайт Международной Конфедерации Частных Агентств Занятости www.ciett.org.
15. Силин С., Рыженкова Ю. Мина заемного действия // Портал JobsMarket, 05.12.2007. www.jobsmarket.ru.
16. Стенограмма заседания Экспертной Группы № 7 в рамках работы над «Стратегией – 2020» от 7 июля 2011 г. www.2020strategy.ru

РЕПРОДУКТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ТЕНДЕНЦИЙ В СОЦИОКУЛЬТУРНОМ ПРОСТРАНСТВЕ РЕГИОНА

(на примере Республики Алтай)

Яйтакова А.В.

Рассмотрены особенности репродуктивного поведения населения Республики Алтай с точки зрения воспроизводства демографического потенциала региона. На основе авторского социологического исследования выделены основные установки, типы и факторы репродуктивного поведения. Проанализирована эффективность реализации республиканской целевой программы по демографическому развитию в части комплекса мер, направленных на укрепление института семьи, репродуктивного поведения населения. Предложены пути оптимизации реализуемой региональной программы.

Ключевые слова: репродуктивное поведение, репродуктивные установки, население, демографическая политика, региональная программа.

Одним из стратегических направлений в рамках демографической политики Российской Федерации является увеличение уровня рождаемости, обеспечивающего простое воспроизводство населения. Рождаемость, характеризуясь воспроизводственной функцией, зависит не только от демографической структуры населения, но и от типов, установок репродуктивного поведения населения.

К настоящему времени в социологической науке накоплен немалый опыт изучения структурно-функциональных особенностей репродуктивного поведения, однако в условиях современности становится актуальным исследование феномена репродуктивного поведения с точки зрения воспроизводства демографического потенциала. Данные на основе исследования репродуктивного поведения населения наряду со статистическими данными по естественному движению населения значительно расширяют понимание основных трендов демографического развития региона, способствуют установлению кластеризации факторов, влияющих на уровень рождаемости в регионе.

Особенно сильно объективные условия жизнедеятельности детерминируют процессы рождаемости в регионах, характеризующихся низким уровнем жизни. К числу таковых относится и Республика Алтай. Однако специфической, характерной чертой Республики Алтай является его высокий демографический потенциал, для которого характерен общий прирост населения, обусловленный как положительным естественным, так и миграционным приростом. Наряду с относительно положительной демографической ситуацией в Республике Алтай имеются и отрицательные тенденции, в числе которых высокий уровень разводимости, распространение сожительства, внебрачной рождаемости, преждевременной смертности в

трудоспособном возрасте и другие. Все эти проблемы в совокупности определяют как демографический кризис, так и кризис института семьи в регионе.

В этой связи становится актуальным и необходимым исследование типов, установок, факторов репродуктивного поведения населения Республики Алтай, как одного из детерминантов формирования демографических процессов региона. Кроме того, актуализация обусловлена отсутствием подобных исследований, а также необходимостью учета этих знаний в выстраивании конструктивного управления процессами естественного движения населения Республики Алтай.

С этой целью автором в 2011 г. было проведено социологическое исследование «Факторы репродуктивного поведения населения Республики Алтай» во всех 11 муниципальных образованиях с учетом географии расселения, полового, возрастного, национального составов населения республики. Методом анкетного опроса было исследовано мнение 1266 чел. Данные обработаны с помощью специального пакета программ SPSS (Statistical Package for Social Science).

В результате проведенного исследования выявлено, что 71,8% респондентов имеет детей. Большинство респондентов имеет двух детей – 40,7%, одного ребенка – 38,0%, трех детей – 15,1%, четверых детей – 3,9%, пять и более детей – 2,3%.

Анализ оценок респондентов относительно сожительства как альтернативной формы брака и внебрачной рождаемости выявил некоторые отрицательные тенденции в формировании института семьи в регионе. Так, большинство респондентов (62,4%) считают допустимым сожительство и лишь 4,7% считают такую форму брака недопустимой. Более того, если сравнить отношение респондентов к сожительству между мужчинами и женщинами, то женщины в большей сте-

пени склонны считать такую форму брака допустимой (34,6%), чем мужчины (27,7%).

Обесценивание института семьи прослеживается и во мнении опрошенных по допустимости рождения ребенка вне брака. Чуть больше половины респондентов (55,3%) считают допустимым рождение ребенка вне брака. Недопустимым такое рождение ребенка считают лишь 8,1%. При этом, женщины в большей мере склонны считать внебрачную рождаемость допустимой – 33,5%, мужчины – 21,7%. 86,1% респондентов отметили, что среди их знакомых есть женщины, родившие ребенка вне брака и лишь 9,7% не имеют среди своих знакомых таких женщин.

Безусловно, эти данные указывают на институциональный кризис семьи в регионе, кризис семейных ценностей у населения. Семья сегодня перестает быть обязательным условием рождения и воспитания детей.

Трансформация института семьи, семейных ценностей, изменение функций, семейных ролей, внутрисемейных отношений, семейной морали, вызванные структурными перестройками общества начала прошлого столетия [1, с. 69] отразились и на динамике репродуктивного поведения респондентов. Так, исследование типов репродуктивного поведения респондентов установило, что доминирующий тип репродуктивного поведения респондентов является малодетный (1–2 ребенка). В то время как в родительских семьях респондентов преобладает среднететный тип репродуктивного поведения, где доминирующее количество 2–3 ребенка, кроме того, значительно выше рождения 4-х, 5-ти, 6-ти и более детей. Наблюдаемая смена типов репродуктивного поведения респондентов обусловлена и тем, что в периоды трансформации семьи, несмотря на положительную корреляцию между размером родительской и своей семей, связь между поколениями ослабевает [2, с. 32–40].

Особую актуальность в исследовании особенностей репродуктивного поведения населения региона, приобретает анализ мотивов рождения детей. Так, была установлена определяющая роль психологических мотивов, нежели экономических: «любовь к детям» (22,4%), «ожидание радости с появлением ребенка» (13,3%). Также значителен социальный мотив «обеспечение продолжения рода» (16,6%). Экономические мотивы респонденты указали меньше всего, к примеру, получение пособий, льгот (0,7%).

Наряду с субъективным фактором на динамику репродуктивного поведения влияют и объективные факторы, выраженные в обстоятельствах жизнедеятельности человека, семьи. Исследование условий жизнедеятельности респондентов на момент рож-

дения своего первого и последующих детей показало, что респонденты проживают в неблагополучных условиях для рождения и воспитания детей. Так, на момент рождения своего первого ребенка: 79,2% респондентов состояли в зарегистрированном браке, работали 67,6% опрошенных, супруг(а) работал у 67,1% респондентов, собственное жилье имели лишь 40,3% опрошенных, имели предметы первой необходимости, бытовую технику, мебель – 61,4%, ежемесячный доход семьи у 53,2% респондентов был ниже 5500 руб.

Неблагополучные условия рождения детей препятствуют реализации репродуктивных установок респондентов. Чаще всего в качестве обстоятельств откладывания или отказа от рождения ребенка как городскими, так и сельскими респондентами отмечаются материальные трудности, низкий уровень доходов – 22,4%, отсутствие собственного жилья – 12,9%, нестабильная экономическая ситуация в стране, республике – 9,1%.

Между тем, более детальное исследование репродуктивных установок респондентов по идеальному, желаемому и планируемому числу детей показывает некую противоречивую ситуацию. Респонденты в первую очередь идеальным и желаемым числом детей считают 3, 2, 4, 5 детей (43,2%, 34,8%, 6,8%, 6,8% соответственно), желаемым числом детей – 3, 2, 5, 1 (38,2%, 37,6%, 8,3%, 7,6% соответственно). Однако при экономической стабильности семьи, респонденты планируют 2, 3, 1 ребенка (38,2%, 25,4%, 24,2% соответственно). Если оценивать ответы респондентов с точки зрения материального положения, то практически все категории респондентов планируют от 1 до 3 детей. Больше всего респондентов, планирующих 2, 3 ребенка, имеют средний достаток, оценивают свое материальное положение как «денег хватает только на питание и товары первой необходимости». В то время как люди, не имеющие материальных трудностей, оценивают свое материальное положение как «нет материальных трудностей» и планируют иметь 1 или 2 ребенка. Также 2 или 1 ребенка планируют люди, оценивающие свое материальное положение как «денег хватает только на питание». Более того, при исследовании выяснилось, что в случае сохранения стабильной социально-экономической ситуации в стране, регионе, все категории респондентов по уровню материального достатка: низкий, средний, высокий затрудняются ответить через сколько лет они планируют родить первого или очередного ребенка (15,9%, 13,5%, 2,0% соответственно), на втором месте во всех трех группах респондентов стоит ответ «не планирую ни при каких условиях» (13,7%, 10,8%, 1,5% соответ-

ственно), на третьем месте у респондентов с низким уровнем достатка ответ «через 4 и более лет» (6,5%), у респондентов со средним и высоким уровнем достатка «через 1 год» (5,3% и 1,0% соответственно). В случае улучшения социально-экономической ситуации в стране, регионе большинство респондентов с низким и средним уровнем достатка также затрудняются ответить (14,9%, 13,6% соответственно), в то время как большинство респондентов с высоким уровнем достатка не планируют ни при каких условиях (1,6%). Тем самым, получается, что, даже имея стабильный средний уровень достатка, увеличение рождаемости выше 2–3 детей в своих семьях респонденты не прогнозируют и не планируют. Кроме того, те респонденты, которые имеют высокий уровень достатка, также не планируют увеличивать рождаемость в своей семье выше 1–2 детей. Таких же репродуктивных установок на малодетность: 2–1 ребенка придерживается и категория малообеспеченных респондентов. Данный вывод может иметь большое значение для формирования демографической политики региона. Анализ государственных документов в области демографического развития показывает, что в числе всех принятых мер по увеличению рождаемости, основная надежда органами государственной власти возложена на меры экономического характера. В то время как исследование показывает, что экономическое стимулирование не способно оказывать прямого воздействия на степень реализации репродуктивных установок и функций.

В то же время респонденты в качестве условий, при которых согласились бы родить первого или очередного ребенка, отмечают:

- «наличие у меня хорошо оплачиваемой работы» – 24,7%,
- «увеличение государством пособия по уходу за ребенком и выплату при рождении» – 13,5%,
- «наличие у мужа (жены) хорошо оплачиваемой работы» – 12,6%,
- «гарантия бесплатного образования детей» – 12,0%.

Нами представляется, что данное противоречие является результатом недостаточно скоординированных действий со стороны государства, то есть на фоне активного развития рыночных отношений в стране меры, принимаемые в области социальной, демографической, семейной политики носят патерналистский, краткосрочный характер, тем самым, культивируя и закрепляя имеющиеся иждивенческие установки населения.

Получается, что гипотетически респонденты ориентированы на многодетность, поскольку она являет-

ся социально поощряемым типом репродуктивного поведения, в реальности происходит предпочтение малодетности, поскольку в условиях современности дети как отдельная группа общества требует определенных финансовых, социальных, психологических вложений. В результате происходит снижение репродуктивной активности респондентов и предпочтение малодетного типа семьи.

Проведенное исследование позволило определить основные факторы, влияющие на динамику репродуктивного поведения респондентов.

Во-первых, **материально-экономическая обеспеченность**, выраженная в доходе семьи, качестве питания, возможности получения квалифицированного медицинского обслуживания, обеспечения достойного образования детям, полноценного отдыха и т. д. Большинство респондентов (58,8%) оценивают свое материальное положение как «денег хватает только на питание и товары первой необходимости», 15,5% – как «денег не хватает даже на питание», 14,3% указывают, что «денег достаточно для покупки бытовой техники (телевизор, холодильник и т. п.)» и лишь 2,3% сообщают, что у них «нет материальных трудностей, при необходимости могут купить дорогостоящие вещи (автомобиль, квартиру и т. п.)», затрудняются ответить 9,0%.

Исследование наличия детей у респондентов и уровня их материального достатка показало определенное влияние уровня материальной обеспеченности на реализацию репродуктивных функций респондентами. Несмотря на то, что в целом все группы респондентов в первую очередь имеют 1–2 ребенка, выявилось, что чем выше уровень материальной обеспеченности, тем больше число детей. Если лидирующую позицию во всех группах респондентов занимает 1–2 ребенка, то на втором месте у респондентов с низким уровнем материальной обеспеченности 1 ребенок (5,7%), у респондентов средней и высокой материальной обеспеченности – трое детей (1,6%, 0,4% соответственно). Однако при соотношении реального количества детей у респондентов с высоким уровнем достатка с их репродуктивными установками и намерениями был получен амбивалентный вывод: с одной стороны, эта группа респондентов демонстрирует выше, чем малодетный уровень рождаемости, а, с другой стороны, их репродуктивные установки ниже, чем установки на детность у респондентов со средним уровнем достатка. Тем самым, в перспективе возможно сокращение рождений в семьях материально обеспеченных респондентов в соответствии с их репродуктивными установками на малодетность.

Во-вторых, **жилищная обеспеченность**, выражен-

ная в наличии или отсутствии собственного жилья, ее благоустроенности. Большинство респондентов (77,9%) проживают в частном доме, из них 64,3% – в частном доме без благоустройств. В благоустроенной квартире проживают 8,0%, в квартире с частичным благоустройством – 6,3%, в коммунальной квартире – 1,9%. Таким образом, больше половины опрошенных людей проживают в условиях без центрального отопления, центрального водоснабжения горячей и холодной водой, системы канализации, что затрудняет благополучное жизнеустройство человека, имеющего несовершеннолетних детей. В ходе исследования выяснилось, что большинство респондентов, которые оценивают свои жилищные условия как «плохие» и «очень плохие», имеют наименьшее количество детей: 1 ребенка (2,4% и 1,9% соответственно), в то время как большинство респондентов, оценивающих свои жилищные условия как «хорошие», «скорее хорошие, чем плохие» имеют по 2 ребенка (13,6%, 13,1% соответственно).

Исследовано, что респонденты, имеющие очень хорошие жилищные условия в первую очередь желают и планируют иметь троих детей (2,1%, 2,3% соответственно), в то время как респонденты, имеющие очень плохие жилищные условия, желают иметь троих детей (1,3%), а планируют иметь двоих детей (1,1%). Тем самым, прослеживается влияние жилищного фактора на реализацию репродуктивных установок и функций респондентов.

В-третьих, **место жительства**, выраженное в проживании в городской или сельской местности, оснащенности места проживания объектами социально-культурной инфраструктуры. Городские респонденты в отличие от сельских респондентов в большей степени продемонстрировали репродуктивную установку на малодетность. Большинство респондентов, проживающих в городской местности, имеют 1 ребенка (7,0%), 2 детей (5,7%), 3 детей (1,3%), 4 детей (0,2%), 5 и более детей (0,1%). В то время как респонденты, проживающие на селе, в первую очередь, имеют 2 детей (35%), 1 ребенка (31%), 3 детей (13,8%), 4 детей (3,7%), 5 и более детей (2,1%). Исследование репродуктивных установок по планируемому числу детей также выявило территориальную дифференциацию: городские респонденты в первую очередь планируют 1 ребенка (7,1%), затем 2 детей (5,8%) и лишь 1,7% городских респондентов планируют 3 детей. Напротив, сельские респонденты в первую очередь планируют 2 детей (32,4%), затем 3 детей (23,7%) и лишь 17,1% планируют 1 ребенка.

В связи с тем, что социально-экономическое развитие сельских населенных пунктов исследуемого

региона характеризуется низким уровнем развития, интересным было выявить наличие влияния репродуктивных установок сельских респондентов на их миграционную активность. Выяснилось, что среди тех респондентов, которые имеют детей, большинство не планирует переезжать из села в город (66,6%). Планируют переехать лишь 10,5%. Среди тех респондентов, которые планируют переехать из села в город, в основном имеют 1 ребенка (4,6%). Доля тех, кто имеет от 2 и больше варьируется от 3,8% (2 ребенка) и до 0,3% (5 и более детей). Однако среди этой категории респондентов, желающих переехать в город, высокая доля тех, кто желает иметь больше детей, чем есть сейчас: 7,6% против 1,8% не желающих иметь больше детей. Тем самым, выяснилось, что респонденты с относительно высокой миграционной активностью «из села в город» характеризуются репродуктивными установками на среднететность.

В-четвертых, **уровень образования**, выраженный в соотношении определенного уровня образования и степени реализации репродуктивных установок. Исследованием установлено, что с повышением уровня образования разрыв между планируемым и имеющимся числом детей увеличивается.

К примеру, если рассмотрим респондентов с высшим образованием, то исходя из своих социально-экономических возможностей, большинство респондентов этой группы планируют 2 детей (9,1%), однако реальное число детей на момент опроса – 1 ребенок (16,2%). Учитывая то, что большинство из них относится к городскому населению, вряд ли их репродуктивные планы будут реализованы в полной мере. В группе респондентов с начальным образованием большинство планирует 1 или 3 детей (0,5%), а реальное число детей у большинства этих респондентов 3 ребенка (0,7%). Тем самым, видим, что имеющееся число детей у групп респондентов с разным уровнем образования отчетливо дифференцировано и, в целом, с повышением уровня образования среднее имеющееся число детей на одного респондента уменьшается.

В-пятых, **влияние СМИ**, выраженное в приверженности респондентов стереотипному поведению, транслируемому СМИ. Для измерения приверженности респондентов модели успешного человека, который добился всего сам, активно транслируемой в отечественных средствах массовой информации, нами было представлено суждение «В условиях современности, прежде всего, необходимо получить хорошее высшее образование, устроиться на хорошо оплачиваемую работу, наработать стаж и только потом, выходить замуж (жениться), рожать детей». Полностью согласились

с суждением 44,1% респондентов, не согласились лишь 5,9% опрошенных. Следует отметить, что доминирование респондентов, полностью согласных с суждением, отмечено во всех группах респондентов независимо от состояния в браке, наличия детей и их количества, места проживания, возраста. Однако выявлена дифференциация по признаку пола: женщины в большей степени, чем мужчины полностью согласны с данным суждением (23,2% и 21,0% соответственно). С одной стороны, эти данные иллюстрируют тенденцию общенациональной «вестернизации» репродуктивного поведения населения, в том числе и наших респондентов, а с другой стороны, являются показателем изменения структуры ценностных предпочтений опрошенных женщин: доминирование таких благ, как карьерный рост, высокий доход, повышение квалификации над семейными ценностями.

В-шестых, **этническая принадлежность**, выраженная в самоидентификации респондентов, принятии этнической культуры, обычаев, традиций и стереотипов поведения, в том числе репродуктивного. Исследованием выявлена, хотя и незначительная, но выраженная дифференциация типа репродуктивного поведения и репродуктивных установок наших респондентов в зависимости от этнической принадлежности. Несмотря на то, что на момент опроса у большинства респондентов как алтайцев, русских, так и казахов отмечено одинаковое количество детей (доминирующее количество 2 детей (16,0%, 22,0% и 1,7% соответственно), затем 1 ребенок (14,5%, 21,5% и 1,3% соответственно), на третьем месте преобладает 3 детей (8,5%, 6,0% и 0,7% соответственно), имеются различия по репродуктивным установкам. Так, при экономической стабильности семьи алтайцы и казахи желают иметь на одного ребенка больше, чем русские – 3 детей (18,8% и 2,2% соответственно). Русские же респонденты в первую очередь отмечают желание иметь 2 детей (24,7%). Также отличия имеются и по реально планируемому числу детей у респондентов в зависимости от национальности. В целом, алтайцы и казахи, исходя из своих социально-экономических возможностей, планируют иметь в первую очередь 3 детей (15,1% и 2,0% соответственно), в то время как русские планируют 2 детей (22,2%). На втором месте в планах по рождаемости у алтайцев и казахов 2 детей (13,6% и 1,4% соответственно), у русских – 1 ребенок (17,1%). Что касается репродуктивных установок в родительских семьях респондентов, то также отмечается относительно высокая рождаемость в семьях алтайцев и казахов, чем у русских. Если количество детей в родительских семьях алтайцев и казахов в среднем

преобладает от 3 до 5 детей, то в родительских семьях русских количество детей варьируется от 1 до 3 детей. На первом месте в родительских семьях алтайцев и казахов 3 детей (10,9%, 1,9% соответственно) и 2 ребенка в родительских семьях русских респондентов (21,7%). На втором месте – 2 детей в родительских семьях алтайцев и казахов (8,5% и 1,1% соответственно) и 3 детей у русских (5,4%). На третьем месте у алтайцев – 4 детей (5,1%), у казахов 5 детей (0,5%), а у русских 1 ребенок (5,4%). Эмпирические данные выявляют наличие межпоколенной трансляции репродуктивных установок, поведения и семейных ценностей.

Тем самым, исследование особенностей репродуктивного поведения респондентов указывает на доминирующий малодетный тип репродуктивного поведения. Соотношение репродуктивных установок со степенью их реализации выявило некоторый разрыв между этими двумя компонентами репродуктивного процесса: реальное наличие детей не соответствует идеальному и желаемому числу детей, что свидетельствует о наличии определенных препятствий в виде социально-экономических факторов, также о неполной реализации репродуктивного потенциала опрошенной части населения. Также установлено, что, несмотря на то, что респонденты указывают при планировании на увеличение рождения детей в своих семьях, измерение реальных репродуктивных намерений показало, что рост рождаемости будет незначительным и ограничится увеличением лишь на 1–2 ребенка.

В этой связи, в целях коррекции репродуктивного поведения населения региона и формирования установок на многодетность в рамках региональной демографической программы необходимы меры, направленные на формирование предпочтительного типа репродуктивного поведения населения.

Однако анализ республиканской целевой программы по демографическому развитию показал, что комплекс мероприятий в ее рамках в большей степени направлен на решение объективных проблем демографического развития, нежели субъективных, к примеру, таких как изменение типов репродуктивного поведения населения региона. Тем самым, доминирующими инструментами механизма реализации демографической политики являются экономические, социальные и медицинские. В то же время практически не учтены инструменты социокультурного характера. С одной стороны, преобладание мер социально-экономического, медицинского характера оправданно тем, что, как было выяснено в ходе проведенного исследования, социально-экономические факторы являются значимыми в формировании типов, уста-

новок репродуктивного поведения. Между тем, для достижения ожидаемых результатов, необходимы меры социокультурного, идеологического характера, направленные на решение проблем, связанных с трансформацией института семьи и репродуктивного поведения населения.

В рамках республиканской целевой программы укрепление института семьи предполагается через содействие формированию социальной ответственности в вопросах семьи и брака. Для решения данной задачи разработаны меры по созданию теле- и радиопередач, публикаций, посвященных проблемам современной семьи, воспитанию нравственных основ семейной жизни, выпуск методических рекомендаций по вопросам воспитания детей. Однако нам представляется, что в силу своей краткосрочности и эпизодичности, данные меры не являются эффективными. Необходимы меры, рассчитанные на долгие годы, охватывающие несколько поколений людей, к примеру, введение урока по основам семейной жизни для старших классов в школах либо в учреждениях высшего или средне специального образования. Очевидно, что в решении этих проблем большая роль принадлежит комплексу мер воспитательно-образовательного характера, которые в программе составляют наименьшее число мер среди других.

Наряду с мерами воспитательно-образовательного характера необходимы меры, направленные на укрепление национальных, духовно-нравственных традиций, самоидентификации этнических популяций, проживающих на территории региона, поскольку, как было выяснено в ходе эмпирического исследования, в Республике Алтай наблюдается наличие положительной корреляции между уровнем рождаемости и этнической принадлежностью.

Наличие методологических недоработок, скорее всего, обусловлено, с одной стороны, неподготовленностью кадров в области демографического управления, а с другой стороны, высокой дотационностью бюджета региона, что безысходно предполагает копирование федеральной модели демографической политики, поскольку разработка новых мер по улучшению демографической ситуации неизбежно влечет увеличение финансовых расходов на них. Более того, ограниченность бюджета не позволяет создание в регионе отдельного ведомства, в компетенцию которого

входила бы реализация демографической политики в регионе, как одного из стратегических направлений государственной политики.

Таким образом, на основании выше изложенного, сделаем следующие выводы. Современный тип репродуктивного поведения населения Республики Алтай характеризуется малодетным. Несмотря на то, что респонденты указывают при планировании на увеличение рождения детей в своих семьях, измерение реальных репродуктивных намерений показало, что рост рождаемости будет незначительный и ограничится увеличением лишь на 1–2 ребенка.

Между тем, система современной модели управления демографическими процессами Республики Алтай, характеризуясь системным и комплексным подходом, практически не предусматривает мероприятия, направленные на формирование предпочтительного типа репродуктивного поведения, обеспечивающего простое воспроизводство населения. В связи с этим, реализуемая республиканская целевая программа является недостаточной для преломления отрицательных тенденций и улучшения демографической ситуации региона. Необходимо существующую республиканскую целевую программу усилить в части анализа проблемной ситуации с выделением специфических и острых проблем. С целью преломления отрицательных тенденций в формировании института семьи в регионе необходимо существующую систему программных мероприятий дополнить комплексом мер, направленных на сохранение и укрепление института семьи, семейных ценностей, этнокультурных традиций населения региона. Кроме того, учитывая ограниченность ресурсного обеспечения программы, необходимо разработать механизмы по изысканию дополнительных источников финансирования мероприятий, в том числе участия в конкурсах государственных и негосударственных фондов на предоставление грантов.

Внесение соответствующих изменений в общую модель управления региона позволит внедрить в полной мере принцип дифференцированного подхода управленческой деятельности, указанного в Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г., утвержденной Указом Президента РФ от 09.10.2007 г. № 1351.

1. Демографическая модернизация России, 1900–2000 / Под ред. А.Г. Вишневого. – М.: Новое издательство, 2006.
2. Гришина О.В. Репродуктивное поведение родителей и их детей в России // Вестник Моск. Ун-та. Сер.6. Экономика. – 2008, № 6.

<p>Арзамасцев Анатолий Александрович</p> <p><i>A.A. Arzamastsev</i></p>	<p>Директор Подмосковного филиала АНО ВПО «Российская Академия предпринимательства», кандидат педагогических наук 142403 Московская область, г. Ногинск, ул. Советской Конституции, д. 3 Тел./факс: +7 (496) 519-17-18 e-mail: profee01@mail.ru</p> <p><i>Director of Moscow region division of Russian Academy of Entrepreneurship, PhD in Pedagogical Sciences</i></p>
<p>Бобков Вячеслав Николаевич</p> <p><i>V.N. Bobkov</i></p>	<p>Генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», Заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор экономических наук, профессор 105043 г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29 Тел./факс: +7 (499) 164-99-64, 164-97-64 e-mail: info@vcug.ru</p> <p><i>General Director of PJSC «Russian Centre of Living Standard», Honored Science Worker of the Russian Federation, Doctor of Economics, Professor</i></p>
<p>Богомолова Татьяна Юрьевна</p> <p><i>T.Yu. Bogomolova</i></p>	<p>Заведующая отделом социальных проблем Института экономики и организации промышленного производства СО РАН, кандидат социологических наук 630090 Новосибирск, проспект Лаврентьева, д. 17 Тел./факс: +7(383) 330-05-35 e-mail: bogtan@rambler.ru</p> <p><i>Head, Department of social problems, Institute of Economics and Industrial Engineering, RAS, Siberian Branch, PhD in Sociological Sciences</i></p>
<p>Буданова Елена Ивановна</p> <p><i>E.I. Budanova</i></p>	<p>Заместитель начальника отдела Научно-исследовательского испытательного центра (войсковой медицины, военно-медицинской техники и фармации) Научно-исследовательского испытательного института (военной медицины) Военно-медицинской академии имени С.М. Кирова, кандидат медицинских наук, доцент 127083 Москва, Петровско-Разумовская ал., д. 12-А Тел./факс: +7 (495) 656-33-52 e-mail: a.a.eshev@yandex.ru</p> <p><i>Deputy Head, Research and Testing Center (military medicine, military, medical equipment and pharmacy), Research and Test Institute (Military Medicine), Military Medical Academy named after SM Kirov, PhD in Medical Sciences, Associate Professor</i></p>
<p>Гудз Дмитрий Юрьевич</p> <p><i>D.Yu. Gudz</i></p>	<p>Руководитель Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области 432970 г. Ульяновск, ул. Энгельса, д. 1/32 Тел./факс: +7 (842) 232-47-67 e-mail: ulobl@statcom.mv.ru</p> <p><i>Head, Regional Department of Federal State Statistics Service, Ulyanovsk region</i></p>
<p>Есакова Ирина Юрьевна</p> <p><i>I.Yu. Yesakova</i></p>	<p>Начальник отдела персонала ООО «СТИС-Электросталь» 144002 Московская область, г. Электросталь, ул. Горького, д. 38-А Тел./факс: +7 (916) 060-51-17 e-mail: esakova.i@stis.ru</p> <p><i>Head, HR-department, LC «STIS-Electrostal»</i></p>

<p>Заболотная Ирина Владимировна</p> <p><i>I.V. Zabolotnaya</i></p>	<p>Директор Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 г. Жуковский 140180, Московская область, г. Жуковский, ул. Энергетическая, д. 2а Тел./факс: +7 (498) 484-24-95 e-mail: irina-68-08@mail.ru</p> <p><i>Head, Nursery School № 1 in Zhukovsky</i></p>
<p>Заусаев Вадим Константинович</p> <p><i>V.K. Zausaev</i></p>	<p>Директор федерального автономного учреждения «Дальневосточный научно-исследовательский институт рынка», доктор экономических наук, профессор 680030 г. Хабаровск, ул. Запарина, д. 67 Тел.: +7 (421) 230-64-29 e-mail: zausaev_inst@mail.ru</p> <p><i>Director, PAI «Far Eastern Research Institute of the Market Economy», Doctor of Economics, Professor</i></p>
<p>Кальнова Ольга Николаевна</p> <p><i>O.N. Kalnova</i></p>	<p>Специалист-эксперт отдела статистики населения, здравоохранения и обследований домашних хозяйств Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области 432970 г. Ульяновск, ул. Энгельса, д. 1/32 Тел./факс: +7 (8422) 32-47-67 e-mail: ulobl@statcom.mv.ru</p> <p><i>Expert, Department of Statistics of the Population, Health Care and Household Surveys, Federal State Statistics Service, Ulyanovsk region</i></p>
<p>Крылова Елена Борисовна</p> <p><i>E.B. Krylova</i></p>	<p>Заведующая кафедрой «Экономические и финансовые дисциплины» Московского гуманитарного университета, доктор экономических наук, профессор 111395 г. Москва, ул. Юности, д. 5, стр.1 Тел./факс: +7 (916) 192-37-47 e-mail: ElenaBorisovna@yandex.ru</p> <p><i>Head, chair of Economical and financial discipline, Moscow University for Humanities, Doctor of Economics, Professor</i></p>
<p>Кремер Христьян Христьянович</p> <p><i>Kh.Kh. Kremer</i></p>	<p>Начальник муниципального учреждения «Управление образования администрации Воскресенского муниципального района Московской области», кандидат педагогических наук 140200 Московская область, г. Воскресенск, ул. Победы, д. 32 Тел./факс: +7 (496) 442-30-61 e-mail: voskresensk_uo@mail.ru</p> <p><i>Head, municipal institution «Education Management, Voskresensk Municipal District Administration, Moscow Region», PhD in Pedagogical Sciences</i></p>
<p>Лапин Анатолий Евгеньевич</p> <p><i>A.E. Lapin</i></p>	<p>Заведующий кафедрой «Экономический анализ и государственное управление» ФГБОУ ВПО «Ульяновский государственный университет», доктор экономических наук, профессор 432063 г. Ульяновск, ул. Пушкинская, д. 4а, каб. 612 Тел./факс: +7 (8422) 42-61-02 e-mail: eagov@ulsu.ru</p> <p><i>Head, chair of Economical Analysis and Public Administration, Ulyanovsk State University, Doctor of Economics, Professor</i></p>

<p>Макарова Оксана Владимировна</p> <p><i>O.V. Makarova</i></p>	<p>Заместитель директора Подмосковского филиала АНО ВПО «Российская Академия предпринимательства», аспирант АНО ВПО «Российская Академия предпринимательства» 142403 Московская обл., г. Ногинск, ул. Советской Конституции, д. 3 Тел./факс: +7 (905) 727-77-43 e-mail: profeemakarova@mail.ru</p> <p><i>Deputy director, Russian Academy of Entrepreneurship, Moscow region division, Postgraduate student, Russian Academy of Entrepreneurship</i></p>
<p>Макеева Виктория Алексеевна</p> <p><i>V.A. Makeeva</i></p>	<p>Студентка ФГБОУ ВПО «Ульяновский государственный университет» 432063 г. Ульяновск, ул. Пушкинская, д. 4а, каб. 612 Тел./факс: +7 (960) 364-19-39 e-mail: luis_light@mail.ru</p> <p><i>Student, Ulyanovsk State University</i></p>
<p>Медведев Владимир Романович</p> <p><i>V.R. Medvedev</i></p>	<p>Ведущий научный сотрудник Научно-исследовательского испытательного центра (войсковой медицины, военно-медицинской техники и фармации) Научно-исследовательского испытательного института (военной медицины) Военно-медицинской академии имени С.М. Кирова, кандидат медицинских наук, доцент, Заслуженный врач РФ 127083 Москва, Петровско-Разумовская аллея, д. 12-А Тел./факс: +7 (495) 656-33-52 e-mail: a.a.esev@yandex.ru</p> <p><i>Leading researcher, Research Test Center (military medicine, military, medical equipment and pharmacy), Research and Test Institute (Military Medicine), Military Medical Academy named after S.M. Kirov, PhD in Medical Sciences, Associate Professor, Honorary Doctor of the Russian Federation</i></p>
<p>Моксина Светлана Анатольевна</p> <p><i>S.A. Moksina</i></p>	<p>Заведующая кафедрой «Экономика и управление» Подмосковского филиала АНО ВПО «Российская Академия предпринимательства», кандидат экономических наук 142403 Московская обл., г. Ногинск, ул. Советской Конституции, д. 3 Тел./факс: +7 (925) 071-57-50 e-mail: smoksina@gmail.com</p> <p><i>Head, chair of Economics and Management, Russian Academy of Entrepreneurship, Moscow region division, PhD in Economical Sciences</i></p>
<p>Никитина Бэла Анатольевна</p> <p><i>B.A. Nikitina</i></p>	<p>Доцент кафедры «Социология социальной сферы и демографии» ФГБОУ ВПО «Самарский государственный университет», кандидат социологических наук 443011 г. Самара, ул. ак. Павлова, д. 1 Тел./факс: +7 (927) 602-76-11 e-mail: belanik@yandex.ru</p> <p><i>Associate Professor, chair of Sociology of the Social Sphere and Demography, Samara State University, PhD in Sociological Sciences</i></p>

<p>Прохорова Евгения Ивановна</p> <p><i>E.I. Prokhorova</i></p>	<p>Студентка Подмоскoвного филиала АНО ВПО «Российская Академия предпринимательства» 142403 Московская обл., г. Ногинск, ул. Советской Конституции, д. 3 Тел./факс: +7 (926) 847-86-57 e-mail: jenia-987@mail.ru</p> <p><i>Student, Russian Academy of Entrepreneurship, Moscow region division</i></p>
<p>Рогожникова Юлия Сергеевна</p> <p><i>Yu.S. Rogozhnikova</i></p>	<p>Главный специалист по труду и заработной плате ОАО «Росжелдорпроект», аспирантка кафедры «Экономика труда и персонала», Экономический факультет, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова 119991 г. Москва, Ленинские горы, д. 1, стр. 46 Тел./факс: +7 (926) 585-88-34 e-mail: Lilac-bell@yandex.ru</p> <p><i>Chief specialist on labor and wage, JSC «Roszheldorproject», Postgraduate student, chair of Economics of Labor and Personnel, Economical faculty, Moscow State University by M.V. Lomonosov</i></p>
<p>Сафронов Михаил Геннадьевич</p> <p><i>M.G. Safronov</i></p>	<p>Ведущий экономист ФАУ «Дальневосточный научно-исследовательский институт рынка» 680030 г. Хабаровск, ул. Запарина, д. 67 Тел./факс: +7 (4212) 30-62-68 e-mail: safronovmg@mail.ru</p> <p><i>Leading economist, PAI «Far Eastern Research Institute of Market Economy»</i></p>
<p>Симакина Марина Александровна</p> <p><i>M.A. Simakina</i></p>	<p>Старший преподаватель кафедры «Статистика, маркетинг и бухгалтерский учет» Московского гуманитарного университета 111395 г. Москва, ул. Юности, д. 5, стр.1 Тел./факс: +7 (499) 374-51-61 e-mail: info@mosgu.ru</p> <p><i>Senior professor, chair of Statistics, Marketing and Accounting, Moscow University for Humanities</i></p>
<p>Сидякина Анастасия Николаевна</p> <p><i>A.N. Sidiyakina</i></p>	<p>Директор Государственного казенного учреждения Московской области Воскресенского центра занятости населения 140200 Московская область, г. Воскресенск, Больничный пр-д, д. 20 Тел./факс: +7 (49644) 2-52-18 e-mail: voskresensk@dzan-mo.ru</p> <p><i>Director, Voskresensk State Employment Service, Moscow Region</i></p>
<p>Тарасова Елена Алексеевна</p> <p><i>E.A. Tarasova</i></p>	<p>Заместитель директора Подмоскoвного филиала АНО ВПО «Российская Академия предпринимательства», заведующая отделом персонoбучения, кандидат экономических наук 142403 Московская обл., г. Ногинск, ул. Советской Конституции, д. 3 Тел./факс: +7 (916) 316-03-53 e-mail: etarasova@profacad.org</p> <p><i>Deputy director, Head of personal training Department, Russian Academy of Entrepreneurship, Moscow region division, PhD in Economical Sciences</i></p>

<p>Татаринцева Наталья Владимировна</p> <p><i>N.V. Tatarintseva</i></p>	<p>Директор Ногинского центра занятости населения, кандидат педагогических наук 142 400 Московская область, г. Ногинск, ул. Горького, д. 2 Тел./факс: +7 (496) 514-18-61 e-mail: nrczn@mail.ru</p> <p><i>Head, Noginsk Employment Service, PhD in Pedagogical Sciences</i></p>
<p>Цуроев Тимур Саюпович</p> <p><i>T.S. Tsuroev</i></p>	<p>Начальник медицинской службы Московского военного института радиоэлектроники Космических войск 143072 Московская обл., Одинцовский район, п. Кубинка, ул. генерала Вотинцева, д. 1, 12А Тел./факс: +7 (905) 597-07-27 e-mail: tuti-kuba@mail.ru</p> <p><i>Head, Medical service, Moscow Military Institute of Radio Electronics Space Forces</i></p>
<p>Шарко Елена Евгеньевна</p> <p><i>E.E. Sharko</i></p>	<p>Заместитель директора по науке ФАУ «Дальневосточный научно- исследовательский институт рынка», кандидат экономических наук 680030 г. Хабаровск, ул. Запарина, д. 67 Тел./факс: +7 (4212) 30-62-68 e-mail: sharkoe@mail.ru</p> <p><i>Deputy Director for Science, PAI «Far Eastern Research Institute of Market Economy», PhD in Economic Sciences</i></p>
<p>Шелест Артем Сергеевич</p> <p><i>A.S. Shelest</i></p>	<p>Аспирант кафедры «Экономика труда и персонала», Экономический факультет, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова 119991 г. Москва, Ленинские горы, д. 1, стр. 46 Тел./факс: +7 (910) 400-06-81 e-mail: Rustly@yandex.ru</p> <p><i>Postgraduate student, chair of Economics of Labor and Personnel, Economical faculty, Moscow State University by M.V. Lomonosov</i></p>
<p>Щукина Нина Петровна</p> <p><i>N.P. Schukina</i></p>	<p>Заведующая кафедрой «Социология социальной сферы и демографии» ФГБОУ ВПО «Самарский государственный университет», доктор социологических наук, профессор 443011 г. Самара, ул. ак. Павлова, д. 1 Тел./факс: +7 (960) 818-69-48 e-mail: nina_shukina@mail.ru</p> <p><i>Head, chair of Sociology of the Social Sphere and Demography, Samara State University, Doctor of Sociology, Professor</i></p>
<p>Яйтакова Аруна Васильевна</p> <p><i>A.V. Yaitakova</i></p>	<p>Ведущий специалист Министерства труда и социального развития Республики Алтай, аспирантка ФБОУ ВПО «Горно-Алтайский государственный университет» 649000 Республика Алтай, г. Горно-Алтайск, ул. Мичурина, д. 5 Тел./факс: +7 (913) 998-69-61 e-mail: aruna_tatina@mail.ru</p> <p><i>Leading researcher, Ministry of Labor and Social Development, Republic Altai, Postgraduate student, Gorno-Altai State University</i></p>

02/2013 (180)

**«LIVING STANDARD OF THE POPULATION
IN THE REGIONS OF RUSSIA»
Theoretical and practical journal**

THE PERSONAL POTENTIAL AND IMPROVING THE QUALITY OF LIFE

**PERSONALISTIC TECHNOLOGIES, ORIENTED TO IMPROVEMENT OF QUALITY
OF LIFE OF THE POPULATION**

A.A. Arzamastsev	Personalism and Personalistics. Theory and Practice of Personal and Social Well-being	4
<p>Many countries review principles and methods of social work. But there are no applied technologies that could help the individual and society to achieve prosperity in equal measure. Various approaches are researched in the world. In our opinion, they are most fully implemented in the personalistic direction.</p> <p>Key words: personalistics, well-being, personality, health, efficiency.</p>		
O.V. Makarova	Social and Economic Efficiency of Personalistic Processes and Structures	12
<p>Personalistic processes and structures introduction as innovative system of enterprise value increasing gives social and economic efficiency of economics and society development in modernization process of the country.</p> <p>Key words: modernization, personalistics, management, innovations, value, efficiency, capital stock.</p>		
S.A. Moksina	Professional Orientation and Personification of the Individual	18
<p>Personalization technologies include deep study of the individual in order to identify the most important features and abilities that can lead to well-being and high quality of life if to realize them.</p> <p>Key words: personification, abilities, well-being, personalization.</p>		
E.A. Tarasova	Personal Training as a Key Process of Personalization	24
<p>Many technologies and methods of learning don't respond the opportunities to achieve the well-being of individuals and society. Possibly it will be a technology of training personalization.</p> <p>Key words: personal training, abilities, development, education, professionalism.</p>		
N.V. Tatarintseva	Personalistic Employment as a New Stage of Work with Human Resource	29
<p>Traditional classical forms of employment don't satisfy the requirements of society. Today employers need not only professionals, but also socially and physically adapted workers. Efficiency of these workers increases shortly.</p> <p>Key words: employment, well-being, society, rationality, personalization.</p>		

Kh.Kh. Kremer A.N. Sidyakina	Personalistic Technologies of Highly Skilled Workers Training and Employment. First Experience of Personal Training – 20 years	34
<p>Problems of well-being of young people should be laid in first professional experience, at the stage of choosing a profession and learning. This choice should be followed by scrupulous work on employment as guarantee of well-being.</p> <p>Key words: Center of professional training, professional guidance, personal training.</p>		
I.Yu. Yesakova	Employees Personalization Management in the Company as a Career Structure of a New Generation	38
<p>Potential of the personality is realized in the process of work activity. But there is no system of individual realization in organizations. Created HR service of a new generation – «employees personalization Department» – can change the situation.</p> <p>Key words: HRP-managers, human capital, Personalization Department, professional.</p>		
A.A. Arzamastsev	Personalistic Aspects of Longevity	44
<p>Longevity is a dream of humanity. But modern medical achievements are not available for all. There are other approaches to the problem – social that available to many and they are very effective.</p> <p>Key words: health, happiness, longevity, work, measure.</p>		
E.I. Prokhorova	Personalization of the Individual as a System of Healthy Lifestyle Individualization	51
<p>The most important part of good health is a healthy lifestyle. Efficiency of healthy lifestyle activities increase if they respond to individual psychophysical characteristics of the individual.</p> <p>Key words: health, healthy lifestyle, personalization, diagnostics, genetics.</p>		
I.V. Zabolotnaya	Personalistic Technologies in Preschool Educational Institution	57
<p>The well-being of a person and his high level of life should be laid from infancy. Identifying of professional abilities of a child and their development – key of well-being in future.</p> <p>Key words: abilities, upbringing, diagnostics, development, interests.</p>		
THEORETICAL ISSUES		
E.B. Krylova, M.A. Simakina	Analysis of Existing Approaches to Measuring the Quality of Human Life	62
<p>In the article the authors discuss approaches to the evaluation of the quality of life on the basis of the proposed classification of indicators of the assessment. The authors propose to break the indicators measuring the quality of life of the groups on the parameters of objectivity and subjectivity, as well as on the subject areas which have made the biggest contribution to the formation of this particular gauge. Here is the serious problems are identified and disclosed in the measurement and the search for the integral indicators of measurement of the quality of life.</p> <p>Key words: the quality of life, factorial approach, integrated indices, indices of quality of life, level of social development.</p>		

T.Yu. Bogomolova	Study of the Economical Mobility of the Population and Socio-Economical Policy: an Analysis of the American Experience	68
<p>The article discusses the results of the U.S. Economical Mobility Project, The Pew Charitable Trusts initiated and implemented from 2007 to the present. The Project seeks to focus attention and debate on the question of economic mobility and the health of the American Dream. Analysis of the American experience is useful in the context of discussing the contours of social and economic policy in Russia in the future.</p> <p>Key words: economical mobility, economical inequality, social and economical policies, the U.S., Russia.</p>		
REGIONAL EXPERIENCE		
D.Yu. Gudz, A.E. Lapin, O.N. Kalnova, V.A. Makeeva	Standard of Living, Poverty and Socio-Economical Differentiation of the Population (for example Ulyanovsk Region)	79
<p>The article is devoted to the problems of poverty level and social-economical differentiation of the population of Ulyanovsk region. These problems are viewed through the well-known indicators such as the living wage, the Gini coefficient, the ratio of funds index severity and depth of poverty received from surveys of the Regional Department of the Federal State Statistics Service (Ulyanovskstat).</p> <p>Key words: poverty level, differentiation of the population, average income, living wage, the Gini coefficient.</p>		
V.K. Zausaev E.E. Sharko M.G. Safronov	The Problems and Mechanisms to Improve Dwelling Availability in Khabarovsk Territory	85
<p>The problems to improve dwelling availability in Khabarovsk Territory are considered in the article. On the basis of public surveys in 2012 on settlements of Khabarovsk Territory are identified the state of dwelling conditions of the population and also current requirement and solvency of demand for residents of Khabarovsk Territory. The concept of improve dwelling availability in Khabarovsk Territory is formulated.</p> <p>Key words: dwelling, monopolization, demand, solvency, mortgage, concept.</p>		
N.P. Schukina, B.A. Nikitina	Analysis of the Established Practices of Dialogue between the Ministries and the Civil Society	92
<p>The article is on the interaction between public experts and the regional authorities and governmental bodies in the field of social policy. The focus is on the public hearings on the budget, where public sociologists act as public experts on the budgetary process and thus closely and frequently interact with a number of regional ministries in one of the generally typical Russian regions.</p> <p>The article is written in the framework of the project «Innovation Potential of Public Sociology in the Forming and Realization of the Social Programmes of the Regional Development». The project is supported by the Russian Ministry of Education and Science within the Federal Programme «Research and Academic Personnel of the Innovative Russia, 2009-2013», Contract 14.B 37.21.0024.</p> <p>Key words: social practices, dialogue, civil society, public experts, public hearings, regional budget process.</p>		

PUBLICATIONS OF THE APPLICANTS OF THE DEGREE		
E.I. Budanova, V.R. Medvedev, T.S. Tsuroev	Psychophysiological Status of Military Contract Servicemen	101
<p>According to studies of somatic, physiological health and quality of life of more than 1,200 military contract servicemen, divided into groups according to the specifics of the military profession, the characteristic of neurobehavioral status.</p> <p>Key words: quality of life, psychophysiology military labor, qualimetry health, military health care organization.</p>		
Yu.S. Rogozhnikova	Russian Experience of Payment for Labor Review in the Design and Survey Organizations	106
<p>The article contains a review of the labor remuneration practices in the design and survey Russian organizations, indicates the problems of the domestic companies relating to the non-competitive level of salaries simultaneously with high labor costs and also proposes a solution that consists in the structure of personnel expenses revision and conversion expenses on the social package in wages.</p> <p>Key words: wage, remuneration level, social package, collective bargaining agreement.</p>		
A.S. Shelest	Features and Prospects of Development of Subcontracting in Russia	109
<p>This article focuses on agency labor as a complex and fast-growing form of employment in Russia. Author attempts to provide a general understanding of contingent labor and identify the key features of the development of researched phenomenon in Russian Federation. Analyzing the overall situation and the bill under consideration by the State Duma, the author comes to the conclusion that drastic prohibitions will only lead this segment of labor market in the shade. Thus to address the problem a common legal framework and an integrated approach to the phenomenon is needed.</p> <p>Key words: new forms of employment, agency labor, contingent labor, private employment agencies, labor unions, CIETT.</p>		
A.V. Yaitakova	Reproductive behavior of the Population as a Factor of Formation of Demographic Tendencies in Socio-cultural Environment of the Region (based on the Example of the Altai Republic)	117
<p>The article considers the features of reproductive behavior of the population in the Altai Republic from the point of view of reproduction and demographic capacity of the region. On the basis of the author's sociological research the main attitudes types and factors of reproductive behavior are sorted out. The efficiency of the implementation of the republican target program on demographic development regarding a set of measures directed on strengthening of the institute of a family and reproductive behavior of the population is analyzed. Ways of optimization of the regional program that is being realized are offered.</p> <p>Key words: reproductive behavior, reproductive attitudes, population, demographic policy, regional program.</p>		

ФИЛОСОФИЯ, СОЦИОЛОГИЯ И ЭКОНОМИКА ТРУДА НА ПОРОГЕ НООСФЕРНОГО ОБЩЕСТВА УПРАВЛЯЕМОЙ СОЦИОПРИРОДНОЙ ЭВОЛЮЦИИ В РОССИИ НАЧАЛА ВЕКА

В конце 2013 г. во ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» выйдет в свет коллективная монография «Философия, социология и экономика труда на пороге ноосферного общества управляемой социоприродной эволюции в России начала века» (авторы – известные российские учёные: **Бобков В.Н.** – генеральный директор ОАО «ВЦУЖ», доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, директор Московского отделения Ноосферной общественной академии наук **Григорьев С.Н.** – заместитель генерального директора ОАО «ВЦУЖ», доктор социологических наук, профессор, член-корреспондент Российской академии образования, **Табакаев Ю.В.** – ректор Горно-Алтайского государственного университета, доктор философских наук, профессор).

Предисловие к ней «Масштаб современного и будущего значения и роли ноосферной проблематики для России и человечества на пороге XXI века» написал выдающийся российский учёный, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, президент Ноосферной общественной академии наук **А.И. Субетто**. «Ноосферизм, – подчёркивает автор, – это не только новая модель бытия, социоприродного гомеостаза, но и новая философия, новая научная картина мира, новое качество человека. В этой философии понимание природы как Самотворящей Природы, Природы – Пантакреатора,

понимание не только бытия человека, но и Бытия вообще, как креативного бытия, становится важнейшим онтологическим основанием».

Монография представляет результаты инновационных исследований авторов интегрированных концепций формирования ноосферного общества цивилизации управляемой социоприродной эволюции: научной школы ноосферизма профессора А.И. Субетто и научной школы социологического витализма профессора С.И. Григорьева. Обе школы ориентируют на междисциплинарное осмысление перспектив социального прогресса человечества в XXI в., возвращение в этот процесс России, отброшенной в 1990-е гг. прошлого века в эпоху первоначального капиталистического накопления, времена «дикого рынка».

Монография предназначена всем, кто интересуется путями преодоления угроз гибели человечества, а также перспективами будущего ноосферного общества XXI в., современного социального прогресса, возвращения в него России – одного из государств, во многом определяющих как успехи, так и задачи современного цивилизационного развития.

Демьяненко В.А.,
ведущий специалист
Центра маркетинга
и общественных связей,
к.ф.н.

ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РУКОПИСЕЙ АВТОРАМИ ЖУРНАЛА

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.

Комплектность рукописи

1. Рукопись с личной подписью автора представляется в редакцию журнала в одном отпечатанном экземпляре и в электронной копии (текстовый редактор Word 7.0).
2. л/7.2-5 предоставляются отдельным файлом:
3. Справка об авторе на русском и английском языках с указанием фамилии, имени, отчества (полностью), должности, звания, учёной степени, места работы, электронного адреса, телефона.
4. Название статьи на русском и английском языках.
5. Аннотация на русском и английском языках (200-400 знаков с пробелами).
6. 4-6 ключевых слов на русском и английском языках (до 100 знаков с пробелами).
7. Авторы предоставляют не менее двух рецензий на статью из разных организаций либо рекомендацию руководителя подразделения организации – для сложившихся научных коллективов. Для аспирантов (докторантов) – достаточно рецензий от научного руководителя и заведующего кафедрой высшего учебного заведения.

Правила оформления рукописи

1. Текст, включая сноски, печатается через одинарный межстрочный интервал. Шрифт ARIAL, кегль 11. Поля: верхнее и нижнее – 2,5 см, боковые – 2,2 см.
2. Год (годы), век (века) сокращать (1950 г., 90-е гг., XIX–XX вв.)
3. Интервалы между годами, веками, страницами, процентами – тире без пробелов (1980–1985 гг., XIX–XX вв., с.113–121).
4. При написании процентов с числительными использовать знак % без пробела (4%).
5. При употреблении сокращений млн, млрд точка не ставится.
6. Имя и отчество пишутся без пробела, пробел ставится между именем и фамилией (В.В. Иванов, Д. Петров).
7. Число таблиц – не более 3, иллюстраций (графиков) – не более 3, количество цитированных источников – не более 10. Самоцитирование – не более 10% от всех источников. Каждая таблица должна быть напечатана на отдельной странице, иметь номер и название. Кегль 10. Все графы в таблице должны иметь заголовок. Сокращения слов в таблице допускаются в соответствии с ГОСТ 1-5-68, прочие должны быть расшифрованы в подстрочнике.
8. Список литературы составляется в порядке упоминания. Ссылки на литературу, цитируемую в тексте статьи, даются нумерацией в квадратных скобках **обязательно с указанием страниц** [1, с. 16].
9. Тип издания отделяется двоеточием; редактор и др. авторы отделяются «/», издание, в котором находится данная статья – «//»; перед местом издания ставится тире «–», если есть издательство – ставится «:».

Примеры оформления списка литературы:

1. Кун Т. Структура научных революций. – М.: АСТ, 2001.
2. Васильцов С.И. Фактор лидерства в современном политическом развитии // Рабочий класс и современность. – М., 1989.
3. Букато В.И. Банки и банковские операции в России / Под ред. М.Х. Лapidуса. – М.: Финансы и статистика, 2001.

В случае несоблюдения настоящих правил по оформлению рукописи редакция журнала оставляет за собой право ее не рассматривать. Рукописи, неприятые к печати, не возвращаются.

Авторы опубликованных материалов несут ответственность за подбор и точность приведенных фактов, цитат, статистических данных и прочих сведений.

Адрес редакции: 105043, г. Москва, Парковая 4-ая ул., д. 29

Телефон редакции: 8-499-164-95-94

E-mail адрес для авторов: vkudashova@yandex.ru

ЗАКАЗ на издательскую продукцию

Открытого акционерного общества «Всероссийский центр уровня жизни»
105043, г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29; тел. 164-97-64, 164-99-64

Я, (Ф.И.О.) _____

настоящим прошу подписать меня на издательскую продукцию ВЦУЖ согласно отмеченным в таблице обозначениям.

<input type="checkbox"/> «Уровень жизни населения регионов России» в количестве _____ экз. <input type="checkbox"/> печатное издание <input type="checkbox"/> электронное издание на: <input type="checkbox"/> номера 2013 года; <input type="checkbox"/> 1-е полугодие 2013 г.; <input type="checkbox"/> 2-е полугодие 2013 г. (нужное отметить) Стоимость подписки: Печатное издание 1 экз. – 450 руб. ; на полугодие – 2700 руб. ; на год – 5400 руб. (вкл. НДС 10%) Электронное издание 1 экз. – 400 руб. ; на полугодие – 2400 руб. ; на год – 4800 руб. (вкл. НДС 18%)
<input type="checkbox"/> «Мониторинг доходов и уровня жизни населения» в количестве _____ экз. <input type="checkbox"/> электронное издание на: <input type="checkbox"/> номера 2013 года; <input type="checkbox"/> 1-е полугодие 2013 г.; <input type="checkbox"/> 2-е полугодие 2013 г. (нужное отметить) Стоимость подписки: На электронное издание 1 экз. – 750 руб. ; на полугодие – 1500 руб. , на год – 3000 руб. , (вкл. НДС 18%)

**) Стоимость почтово-экспедиторских расходов – 50,00 руб. за один экземпляр журнала. Заказанную подписку, согласно моему выбору:*

1. Следует направлять по почте по адресу:

(Страна, город, полный почтовый адрес и телефон)

(Деньги в сумме _____, включая оплату почтово-экспедиторских расходов по пересылке каждого экземпляра _____ перечислены в адрес:

ОАО «ВЦУЖ», ИНН 7719674629, КПП 771901001;

РС № 40502810838290000124

в ДО № 1683 Московского банка Сбербанка России ОАО

КС № 3010181040000000225, БИК 044525225

платежным поручением № _____ от « ____ » _____ 201 ____ г.

2. Подписанные экземпляры я намерен(а) получить непосредственно во ВЦУЖ, поэтому вышеуказанная оплата не включает оплату почтово-экспедиторских расходов.

Копия платежного поручения № _____ от _____ 201 ____ прилагается.

Дата _____

Подпись _____

ВНИМАНИЕ!!! ПРИ ПОДПИСКЕ ВО ВСЕРОССИЙСКОМ ЦЕНТРЕ УРОВНЯ ЖИЗНИ (ВЦУЖ) НЕОБХОДИМО ВЫСЛАТЬ В НАШ АДРЕС ЗАПОЛНЕННЫЙ ЗАКАЗ, С ПРИЛОЖЕНИЕМ КОПИИ ПЛАТЕЖНОГО ПОРУЧЕНИЯ, ПО ПОЧТЕ, ПО ФАКСУ: (495) 164-99-64 ИЛИ ПО ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЕ: info@vcug.ru.

РАССЫЛКА ИЗДАНИЙ ПРОИЗВОДИТСЯ ТОЛЬКО ПОСЛЕ ПОСТУПЛЕНИЯ СРЕДСТВ НА СЧЕТ ОАО «ВЦУЖ» И ПОЛУЧЕНИЯ ЗАКАЗА С УКАЗАНИЕМ РЕКВИЗИТОВ.