

«УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ»

научно-практический журнал

РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

(по материалам конференции «Качество и уровень жизни населения
в современной России: состояние, тенденции и перспективы»)

РАЗВИТИЕ ЕВРАЗИЙСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ

- Мансуров Т.А. Социально-гуманитарное сотрудничество в контексте евразийской интеграции 3

ОПЫТ СТРАН-ЧЛЕНОВ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СООБЩЕСТВА

- Келимбетов К.Н. Национальный фонд Казахстана как фактор устойчивого социального и
экономического развития 10

РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

(по материалам конференции «Качество и уровень жизни населения
в современной России: состояние, тенденции и перспективы»)

- Бобков В.Н. Влияние социальных трансформаций на уровень жизни россиян (20 лет социально-
экономических реформ) 13
- Нетеребский О.В. Регулирование трудовой миграции: проблемы и пути решения
(на примере города Москвы) 22
- Шкловец И.И. Трудовые права и занятость населения в условиях развивающейся современной
России 28

ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

- Бабынина Л.С. Компенсационная модель оплаты труда: вопросы теории и практики 31
- Егоров Е.В. Наследие М.В. Ломоносова и актуальные проблемы развития образования в России 35
- Гузь Н.А. Роль малых предприятий аграрного сектора в обеспечении занятости населения
России 39
- Нургазина Г.Е. Возвращение соотечественников в решении демографических и социально-
экономических проблем современной России 42
- Локтюхина Н.В. О некоторых проблемах реализации нового этапа государственной политики
содействия занятости населения 47
- Махмудова Г.М. Демографические тенденции и рынок труда 51
- Песковская Ю.А. Привлечение и закрепление трудовых ресурсов в экономике северных регионов 55
- Шваков Е.Е. Оценка потребности региональной экономики в кадрах 61

ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ

- Куттубаева Т.А. Оптимизация структуры профессиональной подготовки кадров как фактор
Швакова О.Н. формирования человеческого капитала в регионе 67
- Мазина А.А. Оценка инновационных компонент человеческого капитала на рынке труда 74
- Оситис Я.В. Технология регулирования социально-трудовых отношений в муниципальных
образованиях 80
- Поп Е.Н. Качество трудовой жизни как фактор развития человеческого капитала 90
- Потапова И.А. Модель формирования мультикультурного поведения учащихся
Коробкова О.М. общеобразовательных школ поликультурного региона 95
- Сорокина А.Н. SWOT-анализ удаленной работы как нестандартной формы занятости населения
Самарской области 108
- Чешун Р.А. Особенности формирования и функционирования
системы управления кадровым потенциалом предприятия 114

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

Страницы журнала открыты для дискуссионных материалов,
поэтому мнение редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов.

Уважаемые читатели!

В связи с крупными решениями по развитию евразийской интеграции журнал публикует статью Генерального секретаря Евразийского экономического сообщества, Чрезвычайного и Полномочного посла, д.полит.н. **Мансурова Т.А.**, в которой освещены шаги государств ЕврАзЭС, поэтапно идущих к созданию общего рынка и единого экономического пространства, обеспечивая повышение благосостояния населения, а так же статью заместителя Премьер-Министра Республики Казахстан, к.э.н. **Келимбетова К.Н.**, в которой рассмотрен казахстанский опыт накопления и управления нефтяными резервами и проанализирована роль Национального фонда в поддержании социальной и экономической стабильности Казахстана в условиях кризиса 2008-2009 гг.

Редакция журнала начинает публикацию материалов конференции, прошедшей в ноябре 2011 г. «Качество и уровень жизни населения в современной России: состояние, тенденции, перспективы». Февральский номер посвящен вопросам регулирования рынка труда и занятости, мартовский номер – реформированию пенсионной системы в рамках Стратегии социально-экономического развития России до 2020 года и майский – качеству и уровню жизни населения россиян.

Рубрика «Регулирование рынка труда и занятости» состоит из выступлений на пленарном заседании конференции: заместителя руководителя Федеральной службы по труду и занятости **Шкловца И.И.**, руководителя Департамента труда и занятости населения Правительства Москвы, к.полит.н. **Нетеребского О.В.** и генерального директора ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», Заслуженного деятеля науки Российской Федерации, д.э.н., профессора **Бобкова В.Н.**

Вопросы социально-трудовых отношений под разным углом зрения затронуты в статьях начальника Аналитического управления Департамента труда и занятости населения Правительства Москвы, к.э.н., доцента **Локтюхиной Н.В.**; руководителя проекта Института социальных исследований при Кабинете Министров Республики Узбекистан, к.э.н. **Махмудовой Г.М.**; депутата Государственной Думы Российской Федерации V созыва **Песковской Ю.А.**; доцента кафедры «Экономика труда и управление персоналом» РЭУ им. Г.В. Плеханова, к.э.н. **Бабыниной Л.С.**; заведующей кафедрой «Экономическая теория» Московского экономико-финансового института, к.э.н. **Нургазиной Г.Е.** и доцента кафедры «Экономическая теория» Московского экономико-финансового института, к.э.н. **Гузь Н.А.**; заведующего лабораторией миграционных исследований Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, к.э.н. **Красинца Е.С.** и проректора по учебной работе ГОУ ВПО «Горно-Алтайский государственный университет», д.э.н., профессора **Швакова Е.Е.**

Профессиональное образование и прямо, и косвенно имеет отношение к рынку труда, в связи с чем мы публикуем комментарий к законопроекту «Об образовании в Российской Федерации» заведующей кафедрой «Экономика социальной сферы» Московского государственного университета, им. М.В. Ломоносова, д.э.н., профессора **Егорова Е.В.**

В рубрику «Публикации соискателей ученых степеней» включены статьи: заведующей кафедрой менеджмента ГОУ ВПО «Горно-Алтайский государственный университет», к.э.н., доцента **Куттубаевой Т.А.** и начальника отдела непрерывного образования ГОУ ВПО «Горно-Алтайский государственный университет», к.э.н. **Шваковой О.Н.**; преподавателя кафедры «Управление наукой и инновациями» НИУ Высшая школа экономики **Мазинной А.А.**; соискателя ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» **Оситиса Я.В.**; доцента кафедры менеджмента ГОУ ВПО «Горно-Алтайский государственный университет», к.э.н. **Поп Е.Н.**; доцента кафедры «Социальная педагогика и психология» Астраханского государственного университета, к.психолог.н. **Коробковой О.М.** и доцента кафедры «Социальная педагогика и психология» Астраханского государственного университета, к.психолог.н. **Потаповой И.А.**; аспирантки кафедры «Национальная экономика и природные ресурсы» Самарского государственного экономического университета **Сорокиной А.Н.** и младшего научного сотрудника ФГУП «Московский Радиотехнический Институт РАН» **Чешуна Р.А.**

Главный редактор,
Заслуженный деятель науки Российской Федерации,
доктор экономических наук, профессор

В.Н. Бобков

**СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО
В КОНТЕКСТЕ ЕВРАЗИЙСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ**

Мансуров Т.А.

Сотрудничество в социально-гуманитарной сфере является одним из основных направлений интеграционного взаимодействия стран-членов ЕврАзЭС. Согласованная социальная политика проводится для решения актуальных социально-экономических проблем и расширения возможностей для человеческого развития посредством координации стратегических направлений социального развития государств ЕврАзЭС, мониторинга реализации социальной политики и прогнозирования последствий социальных реформ. Государства ЕврАзЭС поэтапно идут к созданию общего рынка и единого социального пространства, что обеспечит повышение благосостояния населения.

Ключевые слова: интеграция, ЕврАзЭС, Единое экономическое пространство, социальная политика, уровень жизни, рынок труда, миграция.

С момента подписания 10 октября 2000 г. Договора об учреждении ЕврАзЭС прошло уже более 11 лет. За эти годы Сообщество зарекомендовало себя в качестве регионального интеграционного объединения, способствующего стабильному развитию и взаимному партнерству между Беларусью, Казахстаном, Кыргызстаном, Россией и Таджикистаном, основанному на принципах международного права и суверенного равенства.

ЕврАзЭС стало по своей сути ядром экономической интеграции на постсоветском пространстве. Именно в рамках ЕврАзЭС государства-члены смогли перейти от декларации интеграционных намерений к реальным действиям, и, тем самым, Сообщество определило интеграционный вектор развития всего постсоветского пространства на долгосрочный период.

ЕврАзЭС было создано для продвижения процессов формирования Таможенного союза (ТС) и Единого экономического пространства (ЕЭП) и поставленные задачи успешно решаются. С 1 января 2010 г. начал действовать Таможенный союз Беларуси, Казахстана и России, на полноформатный режим работы он вышел с 1 июля 2011 г. Образование Таможенного союза привело к созданию более крупного рынка для бизнес-сообщества, выигрыш получили и производители, и потребители. Оборот взаимной торговли стран Таможенного союза в 2010 г. возрос на 21% и составил 88,4 млрд долл., а за 11 месяцев 2011 г. – на 36% и 110,6 млрд долл.

В ноябре-декабре 2010 г. Межгоссоветом ЕврАзЭС (Высшим органом Таможенного союза) был принят пакет из 17 базовых международных соглашений, формирующих правовую базу ЕЭП. Эти соглашения ратифицированы Сторонами и 19 декабря 2011 г. главами трех государств принято решение о введении их в действие с 1 января 2012 г., что означает начало работы ЕЭП. Для обеспечения полноформатного функционирования ЕЭП потребуется в период с 2011 по 2015 гг. принять еще 13 международных договоров и 42 иных документа (то есть подзаконных актов, методик и др.), а правительствам стран обеспечить выполнение более 70 обязательных мероприятий по Соглашениям ЕЭП в соответствии с установленными в них конкретными сроками. С 1 января 2016 г. ЕЭП заработает в полную силу.

Следующим этапом интеграционного сотрудничества стран ЕврАзЭС должно стать создание Евразийского экономического союза, что в долгосрочной перспективе приведет к выравниванию степени экономического развития стран и повышению уровня жизни населения. 18 ноября 2011 г. президенты России, Казахстана и Беларуси подписали Декларацию о евразийской экономической интеграции, Договор о Евразийской экономической комиссии, которая начинает свою деятельность с 2012 г., и Регламент ее работы.

В Декларации заявлено, что работа по созданию Евразийского экономического союза будет включать: сбалансирование макроэкономической, бюджетной и конкурентной политики; структурные реформы рынков труда, капиталов, товаров и услуг; создание евразийских сетей в сфере энергетики, транспорта и телекоммуникаций; сотрудничество в вопросах миграционной политики; обеспечение совместимости стандартов образования; всемерное развитие сотрудничества в сфере культуры, связей по линии парламентов и деловых сообществ, контактов между людьми и др.

Создание в краткие по историческим меркам сроки Таможенного союза и ЕЭП в рамках ЕврАзЭС стало возможным благодаря высоким темпам интеграции, а также планомерному экономическому и социально-гуманитарному сотрудничеству стран-членов Сообщества. Этому также способствовали географическая близость государств-участников ЕврАзЭС, устоявшиеся макро- и микроэкономические связи, общность многих культурных и исторических традиций, сходный менталитет и наличие социальных связей, во многом общая коммуникационная инфраструктура.

Богатство и разнообразие природных ресурсов России и Казахстана, выгодное (с точки зрения транзита товаров) географическое положение Беларуси, существенные водные ресурсы Таджикистана и Кыргызстана – все это дает заметный выигрыш при объединении их потенциалов. Прошедшие со времени образования ЕврАзЭС годы были насыщены важнейшими интеграционными шагами в социально-экономической сфере, которые привели к росту основных макроэкономических показателей стран (см. таблицу 1).

Таблица 1

Темпы роста основных макроэкономических показателей государств Сообщества в 2010 г. по сравнению с 2001 г.
(по данным Статкомитета СНГ; в постоянных ценах, в процентах)

	Валовой внутренний продукт	Продукция промышленности	Продукция сельского хозяйства	Оборот розничной торговли	Инвестиции в основной капитал	Экспорт товаров (в текущих ценах)	Импорт товаров (в текущих ценах)
Беларусь	194	211	152	326	428	338	421
Казахстан	195	181	122	228	315	685	462
Кыргызстан	141	110	116	218	184	370	690
Россия	152	143	110	227	204	396	547
Таджикистан	198	173	203	325	...	183	386
ЕврАзЭС	156	151	116	229	220	413	518

Места государств-членов ЕврАзЭС в мире по объемам производства ВВП на душу населения свидетельствуют о достигнутом ими уровне материального благосостояния по сравнению с другими странами мира. Из 183 стран мира, согласно оценке МВФ (в базе данных к докладу «World Economic Outlook» от 6 октября 2010 г.), страны Сообщества в 2010 г. заняли следующие места по ВВП на душу населения:

– оценка по курсам национальных валют к доллару США: Россия – 54, Казахстан – 64, Беларусь – 78, Кыргызстан – 147, Таджикистан – 151;

– оценка по паритетами покупательной способности валют: Россия – 51, Беларусь – 62, Казахстан – 66, Кыргызстан – 142, Таджикистан – 146.

ООН в «Докладе о развитии человека – 2010» по индексу развития человеческого потенциала (ИРЧП) поставила Беларусь на 61 место в мире, Россию – на 65, Казахстан – на 66 и отнесла их к группе стран с высоким уровнем развития человеческого потенциала; Кыргызстан (109 место) и Таджикистан (112 место) – к странам со средним уровнем развития человеческого потенциала.

Сотрудничество в социально-гуманитарной сфере является одним из важнейших направлений интеграционного взаимодействия стран Сообщества, поскольку от него зависит благосостояние людей и – во многом – их социальная защищенность. В Договоре об образовании ЕврАзЭС в социально-гуманитарной области перед странами-членами были поставлены задачи гармонизации национальных систем образования, национальных систем обеспечения минимальных социальных стандартов, развития науки и культуры, предоставления гражданам равных прав в получении образования и медицинской помощи на всей его территории.

Подчеркну, что для государств ЕврАзЭС в настоящее время наиболее актуальными проблемами в социальной сфере являются: ухудшение в масштабах Сообщества демографической ситуации (в России и Беларуси – естественная убыль населения, в Кыргызстане и Таджикистане – миграционная убыль населения на фоне естественного прироста); неравномерность распределения доходов населения; относительно высокие уровни бедности (особенно в Кыргызстане и Таджикистане) и безработицы; недостатки в функцио-

нировании систем социальной защиты; проблемы с трудовой миграцией. Причем решение указанных проблем осуществляется при различных уровнях социально-экономического развития и моделях социальной политики в странах ЕврАзЭС.

При анализе социально-демографической ситуации государств Сообщества было выявлено, что общая демографическая ситуация в течение всего периода существования ЕврАзЭС оставалась сложной. Так, по оценкам ООН, в 2010 г. по сравнению с 2001 г. численность мирового населения возросла на 14,5%, в то время как в Сообществе – снизилась на 0,9% (на начало 2011 г. в государствах ЕврАзЭС проживали 180,8 млн человек, в то время как на начало 2001 г. – 182,4 млн человек). Во всех странах (кроме Таджикистана) наблюдается гендерная диспропорция – численность женщин превышает численность мужчин, причем с увеличением возраста эта диспропорция усиливается.

В течение 2001-2010 гг. в России и Беларуси отмечалась ежегодная естественная убыль населения (превышение смертности над рождаемостью), а в остальных государствах Сообщества – его прирост. Таджикистан и Кыргызстан в последние десять лет постоянно имели отрицательное миграционное сальдо.

Доля детей в общей численности населения Сообщества заметно ниже среднемировой, а пожилых людей – выше. Так, по оценкам ООН, на начало 2010 г. дети в возрасте 0-15 лет составляли 27% мирового населения, пожилые люди в возрасте от 65 лет и старше – 7,6%, а в Сообществе (по оценкам Статкомитета СНГ) – соответственно 17% и 12%. При этом возрастная структура населения заметно различается между государствами Сообщества: в Таджикистане доля детей до 15 лет в общей численности населения составляет 34%, Кыргызстане – 29%, Казахстане – 23%, Беларуси – 13%, России – 14%; в то же время доля пожилых людей (от 65 лет и старше) в Беларуси равна 18%, России – 16%, Казахстане – 8%, Кыргызстане – 6% и Таджикистане – 5%. Согласно стандартам ООН, население страны считается старым, если доля людей в возрасте от 65 лет и старше составляет более 7% населения; в Беларуси и России этот критерий превышен более чем в 2 раза.

Численность пенсионеров в Сообществе на конец 2010 г. составила 45,8 млн человек¹. На 1000 человек населения в России приходилось 280 пенсионеров, Беларуси – 260, Казахстане – 148, Кыргызстане – 118, Таджикистане – 75. По сравнению с 2001 г. число пенсионеров на 1000 человек населения в России и Беларуси увеличилось, а в остальных странах – сократилось.

В России и Беларуси демографическая нагрузка на трудоспособных лиц пожилыми людьми уже сейчас весьма высокая. При этом низкая доля детей в общей численности их населения означает, что, когда они вырастут, им придется столкнуться с еще большими проблемами. Будет уменьшаться численность населения трудоспособного возраста, которое должно обеспечивать средства к существованию пожилого населения. Число пожилых людей будет расти, и, в связи с этим, будут постоянно возрастать государственные расходы на выплату пенсий и удовлетворение потребностей пожилых людей в медицинской помощи и уходе. Восполнять потери трудоспособного населения в перспективе придется путем повышения пенсионного возраста и увеличения трудовой миграции.

В 2010 г. ожидаемая продолжительность жизни мужчин в среднем по всему миру, по оценкам ООН, составила 65 лет, женщин – 69 лет. В настоящее время в Беларуси этот показатель для мужчин равен 64,6 лет, женщин – 76,5, Казахстане – соответственно 63,5 и 73,3, Кыргызстане – 65,3 и 73,5, России – 62,8 и 74,7, Таджикистане – 69,7 и 74,8 лет.

На начало 2011 г. в городах и поселках городского типа проживало 74% населения Беларуси и России, 54% – Казахстана. Сельское население преобладало в Таджикистане (74% общей численности населения) и Кыргызстане (66%). При этом уровень жизни сельского населения повсеместно был ниже уровня жизни городского населения.

Важным фактором, положительно влияющим на уровень жизни населения, является улучшение ситуации на рынке труда. Следует отметить, что удельный вес экономически активного населения (занятые и безработные) Сообщества в мировом показателе составил в 2010 г. около 3%. При этом численность экономически активного населения в государствах Сообщества в 2010 г. составила 93,5 млн человек (в том числе численность занятых в экономике – 87,1 млн человек). Уровень экономической активности населения в среднем по Сообществу оценивается в 52%, что практически соответствует уровню экономической активности в Великобритании, Германии, Канаде, США и Японии. При этом в Казахстане и России он составляет 53%, Беларуси – 50%, Кыргызстане – 44%, Таджикистане – около 30%.

¹ Возраст выхода на пенсию в Казахстане, Кыргызстане и Таджикистане составляет 63 года для мужчин и 58 лет для женщин, а в Беларуси и России – соответственно 60 и 55 лет. При этом на начало 2010 г. часть лиц пенсионного возраста продолжали работать, в России их доля составила 7% от общей численности занятых в экономике, Беларуси – 6,5%, Кыргызстане и Таджикистане – 2%.

Численность безработных (по методологии Международной организации труда) в разгар мирового финансового кризиса в декабре 2009 г. в целом по ЕврАзЭС составляла 7,8% экономически активного населения; а в декабре 2010 г. – около 7%, при этом в Казахстане – 5,8%, Кыргызстане – 8,6% (среднегодовой уровень), России – 7,2%, Таджикистане – 11,5%.

Уровень образования населения различается между странами Сообщества, что влияет на квалификацию трудовых ресурсов. Так, по данным переписей населения, из 1000 человек населения в возрасте от 15 лет и старше высшее образование имеют в Казахстане 198 человек, Беларуси – 189, России – 160, Кыргызстане – 124, Таджикистане – 76 человек.

На протяжении 2001-2010 гг. номинальные и реальные доходы населения во всех странах Сообщества росли. В то же время в течение всего периода отмечалась значительная поляризация стран по уровню заработной платы и пенсий (см. таблицу 2).

Таблица 2

Среднемесячная номинальная заработная плата и средний размер пенсии в государствах Сообщества в 2001 и 2010 гг.
(по данным Статкомитета СНГ; долларов США)

	Среднемесячная номинальная заработная плата (в среднем за год)		Средний размер пенсии (за декабрь)	
	2001	2010	2001	2010
Беларусь	87	407	41	202
Казахстан	118	526	28	153
Кыргызстан	30	156	11	50
Россия	111	686	38	249
Таджикистан	10	81	2	28

В Таджикистане и Кыргызстане денежные переводы трудовых мигрантов способствовали существенному увеличению внутреннего потребительского спроса и снижению масштабов бедности населения. По данным Банка России, в 2010 г. отношение суммы личных денежных переводов из России в Таджикистан к его ВВП составило 43%, в Кыргызстан – 30%.

Доля населения, имеющего доходы (расходы) ниже величины прожиточного минимума (черты бедности) в общей численности населения в 2010 г. заметно варьировала между странами Сообщества. В Беларуси она составила 5,2%, Казахстане – 6,5%, России – 13,1%, Кыргызстане – 33,7%, Таджикистане (2009 г.) – 46,7%.

Основная часть доходов населения государств Сообщества расходуется на оплату продовольственных товаров. В 2010 г. в составе потребительских расходов домашних хозяйств в Таджикистане и Кыргызстане преобладали расходы на продукты питания (соответственно 57% и 52%), в Беларуси – 39%, Казахстане – 42%, России – 33% (см. таблицу 3).

Таблица 3

Количество продуктов (каждого отдельно), которое можно было приобрести в 2010 г. на сумму среднедушевого располагаемого денежного дохода по средним ценам покупки
(по данным Статкомитета СНГ; килограммов, в месяц)

	Хлеб пшеничный	Картофель	Говядина	Молоко, литров	Масло животное	Яйца, штук
Беларусь	439	654	72	563	56	2726
Казахстан	275	399	39	281	40	1609
Кыргызстан	87	196	14	123	12	438
Россия	555	920	84	543	88	5494
Таджикистан	64	118	9	71	10	282

Для справки: по данным Всемирного банка, в 2007 г. в США только 6% от общей величины потребительских расходов населения приходилось на покупку продуктов питания, Великобритании и Германии – 8-10%, Франции и Японии – 13-14%.

Степень неравенства населения по получаемым доходам характеризует коэффициент дифференциации доходов (соотношение между доходами 10% богатейшего населения и 10% беднейшего). В 2010 г. в Беларуси этот коэффициент указывал на то, что разница в доходах наиболее богатого и наиболее бедного населения составила 5,6 раза, Казахстане – 5,7, Кыргызстане – 11,1, России – 16,5 (социально опасным считается разрыв в доходах богатого и бедного населения, превышающий 10 раз). Следует отметить, что неравенство в доходах населения стран Сообщества усугубляется глобальным разрывом во владении людьми недвижимостью, вкладами в банках, ценными бумагами и накопленным домашним имуществом.

Необходимо отметить, что в рамках Сообщества приняты и реализуются межгосударственные и межправительственные акты, которые направлены на упрощение порядка пересечения границ; взаимное признание документов о получении образования; создание льготных условий для занятия малым и средним бизнесом; создание равных условий для получения медицинской помощи; беспрепятственное перемещение согласованных объемов валюты и багажа; облегчение осуществления процедуры денежных переводов и почтовых отправок; обеспечение свободной подписки и доставки прессы через границы; создание благоприятных условий для взаимного распространения программ радио и телевидения.

Указанные соглашения основываются на общепризнанных нормах и принципах международного права, регламентирующих социальную политику, и соответствуют основным положениям международных документов, принятых ООН и Международной организацией труда, а также Евразийской социальной хартии, одобренной Межпарламентской Ассамблеей ЕврАзЭС 14 апреля 2005 г.

Основополагающим документом в области социально-гуманитарного сотрудничества является «Концепция согласованной социальной политики государств-членов Евразийского экономического сообщества», принятая 18 апреля 2007 г. решением Межгоссовета ЕврАзЭС. Главными целями согласованной социальной политики являются расширение возможностей для человеческого развития; углубление интеграции в социально-гуманитарной сфере; мониторинг реализации социальной политики и прогнозирование последствий социальных реформ. Углубление социальной интеграции в рамках Сообщества осуществляется путем перехода к более высоким социальным стандартам, сопоставимым со стандартами наиболее развитых стран.

Результатом реализации этой Концепции станет обеспечение работы единого социального пространства, включающего: функционирование общего рынка труда; использование системы согласованных социальных стандартов и индикаторов; развитие и гармонизацию системы социального страхования; пенсионное обеспечение граждан, основанное на согласованных принципах и подходах; создание общего образовательного пространства; общедоступность медицинских услуг и лекарственной помощи; формирование благоприятной для жизнедеятельности окружающей среды; единое пространство для межгосударственных и межнациональных культурных контактов; функционирование общего правового пространства.

Во всех государствах постоянно действует и совершенствуется комплекс мер по созданию условий, благоприятствующих росту рождаемости, сокращению смертности, улучшению воспитания детей, повышению престижа материнства и отцовства, поддержке инвалидов, пожилых граждан, ветеранов войны, увеличению мер государственной поддержки наиболее социально незащищенных групп населения (причем растут масштабы их адресной поддержки).

Решением Межгоссовета ЕврАзЭС от 21 мая 2010 г. принято «Соглашение о сотрудничестве государств-членов Евразийского экономического сообщества в сфере аттестации и/или аккредитации образовательных организаций/учреждений (образовательных программ)», реализация которого ускорит формирование общего образовательного пространства.

Решениями Интеграционного Комитета ЕврАзЭС от 14 октября 2010 г. одобрены «Предложения и рекомендации о принципах сближения нормативной правовой и методической базы в области трудовых отношений» и «Предложения и рекомендации о согласованных принципах регулирования вопросов охраны труда».

Ведется разработка межгосударственной целевой программы «Здоровье народов ЕврАзЭС», целями которой являются полноценное сотрудничество государств, направленное на улучшение показателей здоровья и доступа населения к услугам здравоохранения, основанное на достижениях национальных систем здравоохранения; обеспечение действенной поддержки мероприятиям, ориентированным на формирование здорового образа жизни, в том числе на повышение ответственности каждого гражданина за сохранение собственного здоровья.

Подчеркну, что работа по созданию правовой базы для миграции населения ведется уже много лет. Так, отдельные аспекты проведения согласованной миграционной политики были учтены в Соглашении между Беларусью, Казахстаном, Кыргызстаном и Россией об упрощенном порядке приобретения гражданства от 26 февраля 1999 г. Свободное передвижение граждан государств-членов ЕврАзЭС по территории государств Сообщества предполагалось урегулировать Соглашением между правительствами Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, России и Таджикистана о взаимных безвизовых поездках граждан от 30 ноября 2000 г. Однако, оно работает в недостаточной мере и с большими оговорками.

В 2010 г. в целях выработки государствами Сообщества согласованных подходов к реализации миграционной политики Интеграционным Комитетом ЕврАзЭС были приняты «Основные направления сотрудничества в сфере миграции».

В рамках формирования договорной базы Единого экономического пространства Беларуси, Казахстана и России 19 ноября 2010 г. Межгоссоветом ЕврАзЭС (Высшим органом Таможенного союза) приняты два основополагающих документа в области миграции, которые вступили в силу с 1 января 2012 г.

Во-первых, это «Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей», в рамках которого деятельность, связанная с привлечением трудящихся-мигрантов, осуществляется работодателями государства трудоустройства без учета ограничений по защите национального рынка труда, а трудящимся-мигрантам не требуется получение каких-либо разрешений на осуществление трудовой деятельности на территориях государств-членов ЕЭП. Трудовые отношения трудящегося-мигранта с работодателем регулируются законодательством государства трудоустройства и данным Соглашением, и оформляются путем заключения трудового договора, что обеспечивает трудящемуся-мигранту весь комплекс социальной защиты. Дети трудящегося-мигранта, совместно проживающие с ним на территории государства трудоустройства, имеют право на посещение дошкольных учреждений и получение образования в соответствии с законодательством государства трудоустройства. Также определено право трудящегося-мигранта и членов его семьи на получение соответствующей безвозмездной скорой (неотложной) медицинской помощи.

Во-вторых, это «Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств». Для его реализации предстоит обеспечить выявление и учет нелегальных трудящихся-мигрантов, каналов и структур, содействующих или занимающихся организацией нелегальной трудовой миграции; проводить мониторинг объемов нелегальной трудовой миграции; разработать механизм выдворения нелегальных трудящихся-мигрантов.

Несомненно, опыт работы Беларуси, Казахстана и России над воплощением в жизнь этих соглашений приведет к улучшению отношения к трудовым мигрантам и будет учтен после присоединения к Таможенному союзу и ЕЭП Кыргызстана, который уже подал заявку на вхождение в Таможенный союз в апреле 2011 г., и Таджикистана, высказывающего заинтересованность в членстве в Таможенном союзе.

Ведется работа по формированию Межгосударственного банка данных о трудящихся-мигрантах-гражданах государств-членов ЕврАзЭС. Его создание будет содействовать обеспечению безопасности государств-членов ЕврАзЭС, повышению эффективности совместной борьбы с терроризмом, трансграничной преступностью, незаконной миграцией и иными вызовами и угрозами безопасности.

В ЕврАзЭС активно работают профильные Советы при Интеграционном Комитете ЕврАзЭС: по социальной политике, здравоохранению, образованию, культуре, миграционной политике.

В Беларуси в сентябре 2007 г. проведены Первые Евразийские спортивные игры, в мае 2009 г. в Минске – Фестиваль культур народов ЕврАзЭС, в сентябре 2010 г. в Казани – Вторые Евразийские спортивные игры среди юношей и девушек, в мае 2011 г. в Астане – Второй Фестиваль культур народов ЕврАзЭС.

Для информирования населения о ходе интеграционных процессов проводятся специальные телевизионные передачи на национальных телеканалах и телерадиокомпаниях «Мир», посвященные деятельности ЕврАзЭС, издается международный научно-аналитический журнал «Евразийская интеграция: экономика, право, политика». С одобрения глав правительств, начиная с 2008 г. в газете «Известия» регулярно из-

дается специальная полоса «ЕврАзЭС», посвященная наиболее актуальным проблемам интеграционного взаимодействия стран Сообщества. К настоящему времени было выпущено около 20 спецполос.

Таким образом, сегодня уже можно с уверенностью утверждать, что ЕврАзЭС являет собой пример наиболее успешной социально-экономической интеграции, учитывающей как совместные выгоды, так и национальные интересы государств-участников, что приведет нас в перспективе к созданию общего рынка, Евразийского экономического союза, а затем – и Евразийского союза.

1. Богомолов О.Т. Мировая экономика в век глобализации. – М.: Экономика, 2007.
2. Внешняя торговля стран ЕврАзЭС. – М.: Статкомитет СНГ, вып. 2007-2011 гг.
3. Глазьев С.Ю. Стратегия опережающего развития России в условиях глобального кризиса. – М.: Экономика, 2010.
4. Демографический ежегодник Федеральной службы государственной статистики. – М.: Росстат, 2009.
5. Евразийское экономическое сообщество. 10 лет. 2000-2010. – М., 2010.
6. Евразийское экономическое сообщество. Сборник базовых документов. – М., 2010.
7. Евразийское экономическое сообщество. 2000-2010. – М.: Статкомитет СНГ, 2011.
8. Мансуров Т.А. ЕврАзЭС – от экономического сотрудничества к Единому экономическому пространству. – М., Русский раритет, 2011.
9. Мансуров Т.А. Евразийский проект Нурсултана Назарбаева, воплощенный в жизнь. – М., 2011.
10. Мансуров Т.А. Создание Единого экономического пространства – мощный интеграционный прорыв ЕврАзЭС // Евразийская интеграция: экономика, право, политика. – М., 2010, № 9.
11. Мансуров Т.А. Создание Таможенного союза – важнее задачи нет! // Независимый обозреватель стран Содружества. – 2008, № 6.
12. Мансуров Т.А. Таможенный союз – решающий этап евразийской интеграции. // Евразийская интеграция: экономика, право, политика. – М., 2010, № 7.
13. Назарбаев Н.А. Евразийский союз: идеи, практика, перспективы. 1994-1997. – М., 1997.
14. Регулирование внешней торговли Таможенного союза в рамках ЕврАзЭС. Под общей ред. д.э.н. Глазьева С.Ю. и д.п.н. Мансурова Т.А. – М., 2011.
15. Статистика стран ЕврАзЭС в 2010 году.– М.: Статкомитет СНГ, 2011.
16. Финансы, инвестиции и цены стран СНГ. – М.: Статкомитет СНГ, 2011.
17. 20 лет СНГ. 1991-2011. – М.: Статкомитет СНГ, 2011.
18. Global Economic Prospects. – Word Bank, 2011.
19. Global Employment Trends 2011. – International Labor Organization, 2011.

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ФОНД КАЗАХСТАНА КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО СОЦИАЛЬНОГО И ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Келимбетов К.Н.

В 2000 г. в Казахстане был создан один из первых на постсоветском пространстве Фонд будущих поколений – Национальный фонд Республики Казахстан. Настоящая статья посвящена казахстанскому опыту накопления и управления нефтяными резервами. Подробно проанализирована роль Национального фонда в поддержании социальной и экономической стабильности Казахстана в условиях кризиса 2008-2009 гг.

Ключевые слова: Национальный фонд Республики Казахстан, суверенные фонды, государственные резервы, финансово-экономический кризис.

С момента обретения независимости Казахстан наряду с другими странами постсоветского пространства прошел трудный путь становления. Наибольшая глубина кризиса трансформации пришлось на середину 1990-х гг., когда объем ВВП в целом по СНГ упал более чем на треть, а объемы производства по сравнению с 1991 г. существенно сократились. Одним из символов того периода стала инфляция.

В среднем по странам СНГ за период 1991-2000 гг. произошло снижение ВВП на 34%, объема промышленного производства – на 40%, продукции сельского хозяйства – на 28%, инвестиции в основной капитал сократились на 67% [1].

2000 г. ознаменовался для большинства стран СНГ выходом на траекторию роста ВВП. Однако достижение высоких темпов роста экономики Казахстана в большой степени было обусловлено высокими мировыми ценами на нефть, ресурсный сектор стал основным двигателем роста экономики страны.

Над Казахстаном возникла реальная угроза попадания в «ловушку сырьевой специализации» [2], обеспечение максимального сохранения средств вырученных от невозобновляющихся природных ресурсов для будущих поколений и сокращения ненефтяного дефицита стало для Казахстана важнейшей задачей.

Изучив опыт стран, существенная доля бюджета которых формируется за счет поступлений от экспорта природных ресурсов, оценив все риски, связанные с возможностью возникновения «голландской болезни» Казахстан первым из стран СНГ создал Национальный фонд.

Национальный фонд был создан Указом Президента Республики Казахстан от 23 августа 2000 г. № 402 «О Национальном фонде Республики Казахстан» по результатам изучения опыта стран, в которых ощутимая доля доходов бюджета формируется за счет поступлений от экспорта природных ресурсов.

Данный суверенный фонд выступает важным регулятором экономики, обеспечивающим снижение зависимости республиканского бюджета от конъюнктуры мировых цен, вывод избытка нефтедолларов из экономики и сдерживание давления на курс тенге и инфляцию, а также формирование накоплений для будущих поколений и оптимальное планирование использования природных ресурсов.

В период наступления условий значительной внешней нестабильности, в связи с глобальным финансово-экономическим кризисом, Национальный фонд выступил реальным гарантом дальнейшей устойчивости развития экономики страны, что будет рассмотрено далее.

Докризисная благоприятная конъюнктура цен на мировых рынках сырья способствовала значительному ежегодному росту активов Национального фонда.

Однако простое накопление без учета фактора развития не представлялось достаточно эффективным, поэтому в 2005 г. была принята Концепция формирования и использования Нацфонда на среднесрочный период, основная суть которой заключалась в методе сбалансированного бюджета.

В 2006 г. был обеспечен переход к четко определенной концепции формирования и использования средств Национального фонда, что способствовало стабильности бюджетной сферы и создавало предпосылки для последующего качественного внедрения среднесрочного бюджетного планирования.

Концепцией предусматривалось направление в Нацфонд прямых налогов от предприятий нефтяного сектора (за исключением зачисляемых в местные бюджеты). Зачислению в Национальный фонд подлежали:

- корпоративный подоходный налог;
- налог на сверхприбыль;
- роялти;

- бонусы;
- доля по разделу продукции;
- рентный налог на экспортируемую сырую нефть и газовый конденсат;
- поступления от приватизации имущества, находящегося в республиканской собственности и относящегося к горнодобывающей и обрабатывающей отраслям;
- средства, полученные от продажи земельных участков сельскохозяйственного назначения.

В соответствии с Концепцией была усовершенствована система формирования государственного бюджета и Национального фонда. Так, нефтяные доходы зачислялись на отдельный счет, с которого в государственный бюджет ежегодно перечислялся «гарантийный трансферт». Остальные средства направлялись в Национальный фонд. Следует обратить особое внимание на то, что за счет направляемых в государственный бюджет средств Нацфонда формируется бюджет развития. Таким образом, доходы от нефти становятся основой для развития страны.

Размер трансферта определялся специальной формулой, которая принимается для недопущения чрезмерного роста расходов бюджета.

Создание и грамотное управление средствами Национального фонда в период бурного экономического роста (2001-2007 гг.), позволило обеспечить стерилизацию избыточного притока валюты, что в некоторой степени способствовало снижению давления на обменный курс тенге и инфляцию.

В период возникновения значительной внешней нестабильности, в связи с глобальным финансово-экономическим кризисом, Национальный фонд выступил реальным инструментом обеспечения устойчивого развития экономики страны. Средства Нацфонда позволили оказать критически важную поддержку экономике Казахстана и обеспечить выполнение государством своих социальных обязательств в условиях структурного кризиса мировой экономики.

В частности, часть средств Национального фонда послужила финансовой основой важнейших мер антикризисной программы, практическая реализация которой осуществлялась при помощи Фонда национального благосостояния «Самрук-Казына», выступившего оператором Правительственной антикризисной программы. Так, в рамках антикризисных мер из средств, выделенных из Национального фонда, в размере 1 трлн 87,5 млрд тенге, – 486 млрд тенге были направлены на стабилизацию финансового сектора, 360 млрд тенге – на решение проблем на рынке недвижимости и рефинансирование ипотеки, 120 млрд тенге – на поддержку малого и среднего бизнеса и 121,5 млрд тенге – на реализацию инновационных, индустриальных и инфраструктурных проектов.

Своевременность создания и правильность определения Национального фонда как ключевого фактора обеспечения устойчивости экономики Казахстана к вызовам глобализации подтверждается предварительными итогами мирового финансово-экономического кризиса. Нацфонд стал той «резервной подушкой безопасности на черный день», которая позволила оказать существенную поддержку экономике страны и обеспечить выполнение государством своих социальных обязательств.

В свою очередь, экономический рост, зафиксированный в Казахстане уже в 2009 г. (1,2%), в 2010 г. (7%), а также прогнозируемый экспертами Международного валютного фонда темп роста ВВП свыше 6% в 2011 г. являются ярким свидетельством эффективности использования средств Национального фонда.

Анализ уроков глобального финансово-экономического кризиса послужил импульсом для дальнейших структурных преобразований экономики Казахстана.

Так, уже в апреле 2010 г. была принята новая концепция Национального фонда Республики Казахстан. В отличие от ранее функционировавшей концепции Нацфонда, подразумевавшей дифференцированный размер ежегодного трансферта в государственный бюджет, новая концепция Нацфонда предусматривает фиксированный размер трансферта. Такая мера направлена на обеспечение интенсивного накопления средств Национального Фонда в долгосрочной перспективе. Кроме того, согласно новой концепции установлен уровень неснижаемого остатка средств и сняты ограничения на его максимальный размер, что позволит Нацфонду эффективнее выполнять возложенную на него сберегательную функцию.

Внесение изменений в концепцию функционирования Национального Фонда было обусловлено, в первую очередь, необходимостью противостояния негативным трендам, возникшим в мировой экономике в период острой фазы глобального кризиса. Как уже указывалось выше, часть средств Нацфонда была использована для финансирования антикризисной программы Казахстана.

Во-вторых, нельзя исключать вероятности возникновения новой волны мирового финансово-экономического кризиса, что может потребовать дополнительного выделения средств из Национального Фонда в экономику страны.

Кроме того, меры по обеспечению сбалансированности бюджета и Национального фонда направлены на сокращение ненефтяного дефицита, который должен составлять не более 3% к ВВП к концу, а также на сокращение расходования средств Национального фонда на текущие расходы с последующим переходом на финансирование только бюджета развития.

На 01.06.2011 г. средства Национального фонда составили 38,1 млрд долларов США [3], по состоянию на 31.12.2010 г. – 33,8 млрд долларов США [4]. Доходность Национального фонда за 2010 г. составила 3,02%, доходность с момента его создания по 31.12.2010 г. – 59,67%, что в годовом выражении составило 5,00% [5].

С учетом новых подходов в рамках новой Концепции, средства Национального фонда к 2020 г. должны возрасти до 90 млрд долларов США, что составит не менее 30% к ВВП.

Создание Национального фонда стало одним из элементов структурных преобразований, осуществляемых в рамках государственной политики Казахстана, направленной на повышение конкурентоспособности страны в системе международных экономических отношений.

В ближайшие годы представляется важным сохранить последовательную линию развития Национального Фонда, уделяя приоритетное внимание наращиванию его активов.

1. Ленчук Е.Б., Власкин Г.А. Международная кооперация и инновации в странах СНГ.– СПб.: Алетейя, 2011.
2. Глазьев С.Ю. Стратегия опережающего развития России в условиях глобального кризиса. М.: Экономика, 2010.
3. Национальный банк // <http://www.nationalbank.kz/>
4. Годовой отчет Национального банка Республики Казахстан за 2010. <http://www.nationalbank.kz/>
5. Годовой отчет Национального банка Республики Казахстан за 2010. <http://www.nationalbank.kz/>



ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ НА УРОВЕНЬ ЖИЗНИ РОССИЯН (20 ЛЕТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕФОРМ)

Бобков В.Н.

В статье даются оценки влияния на уровень жизни населения социально – экономических трансформаций 1991-2010 гг. Рассмотрены изменения в занятости и их влияние на распределение работников по заработной плате, среднедушевым денежным доходам и жилищной обеспеченности, а также совместное распределение по доходам и жилищицу.

Ключевые слова: неустойчивость занятости, социальные стандарты денежных доходов и жилищной обеспеченности, распределение работников по заработной плате, денежным доходам и жилищной обеспеченности.

В связи с 20-летием разрушения СССР и постсоветских реформ в России в экспертном сообществе активно обсуждаются их итоги. Дополнительный импульс дискуссии придает обсуждение повестки развития нашей страны на предстоящее пятилетие и более отдаленную перспективу, обусловленное выборами Президента Российской Федерации.

Наряду со многими другими вопросами в поле острых дискуссий и альтернативных оценок оказались также качество и уровень жизни населения. Общественности известны диаметрально противоположные позиции по оценке итогов социальных преобразований прошедшего 20-летия.

Одна из них озвучена в докладе «Уровень и образ жизни населения России в 1989-2009 гг.»¹ и в опубликованной на его основе статье: «Социальные итоги трансформации, или Двадцать лет спустя»². Их авторами сделаны выводы о том, что: «...объем ВВП в 2009 г. по сравнению с 1991 г. составил, примерно, 108%»; что «... в среднем уровень жизни за этот период не только не снизился по сравнению с советским временем, как считают многие, но и вырос почти в 1,5 раза»; что «... рыночная экономика, тем самым, при всех своих дефектах, оправдала себя, доказала свою жизнеспособность».

Альтернативная позиция обоснована в статье: «Системный выбор России и уровень жизни»³. В ней сделаны выводы о том, что: «...дореформенного уровня не достигают ни ВВП (87,1% в 2010 г.), ни расходы населения на конечное потребление (81,5%)»; что «Объем товарной массы, обеспечиваемый внутренним производством, до сих пор еще в 2 раза меньше ..., а качество несопоставимо хуже»; что «...в качестве обобщенного критерия совокупного благосостояния человеческого общества выступает продолжительность жизни населения... установление частнособственнической системы в российском варианте повлекло за собой ярко выраженное сокращение продолжительности жизни...».

Наши оценки социальных результатов трансформаций прошедшего 20-летия в данной статье ограничиваются только характеристиками изменений в уровне жизни россиян, обусловленных трансформациями в занятости и потреблении материальных благ и услуг.

1. *Рост неустойчивости занятости и слоя наиболее низкооплачиваемых работников.* Новым, не имеющим прецедентов в СССР, стало явление неустойчивости занятости (precarity – прекаризация)⁴, получившее широкое распространение в нашей стране как отражение процессов на рынках труда, свойственных всем рыночно капиталистическим экономикам. В отличие от обычной, традиционной занятости, осуществляемой в режиме полного рабочего дня на основе бессрочных трудовых договоров, неустойчивость занятости реализуется на иных принципах отношений экономически активного населения и работодателей.

Они обозначают тенденцию к экономической и правовой дерегуляции трудовых отношений и увеличения принуждения к труду при одновременном демонтаже социальных гарантий с целью снижения издержек труда и расширения гибкости занятости, в том числе, не оформленной трудовыми договорами.

Различают формальную и неформальную неустойчивость занятости. Наиболее полно проанализированы следующие, получившие широкое распространение формы формальной неустойчивости занятости: а) регламентированной срочным трудовым договором; б) в режиме неполного рабочего времени; в) на основании трудового договора с условием о работе вне места нахождения работодателя.

¹ Рук. авт. колл. Е.Г. Ясин. – М.: Изд. дом ВШЭ. – 2011.

² Е. Ясин, Г. Андрущак, А. Ивантер, Н. Косарева, Л. Овчарова, А. Пономаренко, В. Фадеев. Вопросы экономики. – 2011, № 8.

³ С. Губанов. Экономист. – 2011, № 11.

⁴ См. Бобков В.Н. и др. «Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений». «Уровень жизни населения регионов России». – 2011, № 5.

Так, по имеющимся оценкам, доля предприятий со срочными трудовыми договорами в России в настоящее время составляет 19%, а с договорами лизинга (аутстаффинга) – 2,4%⁵. Неполая и временная формы занятости, общественные работы и невольная самозанятость⁶ значительно расширяются в периоды, свойственные коротким капиталистическим экономическим циклам, кризисов и дестабилизации развития. Эти неустойчивые формы занятости имеют ярко выраженную региональную дифференциацию. Временная занятость в нашей стране особенно широкое распространение получила в трудоизбыточных регионах Северного Кавказа. Их экономически активное население особенно сильно испытывает на себе воздействие прекаризации за счет этих и других неустойчивых форм занятости внутри и вне своих регионов. По отношению к этой части Российской Федерации под неустойчивость занятости, по некоторым оценкам, попадает большинство экономически активного населения.

Огромные масштабы приобрела неформальная неустойчивость занятости. По данным разных источников, неформальная занятость⁷ составляет в настоящее время 20-25% от общего числа занятых⁸. По данным РСПП, 20% трудоспособного населения, 13 млн человек не платят налоги. Расширение занятости в неформальном секторе негативно влияет на перспективы экономического развития страны и сокращает налоговые поступления в государственный бюджет. Одновременно с этим при неформальной занятости работники не могут рассчитывать даже на сравнительно небольшие пенсии, страховые и другие социальные гарантии и льготы.

В целом, в формальной и неформальной формах неустойчивости занятости в экономике в настоящее время в России пребывают более 20 млн человек. Огромные масштабы неустойчивости занятости, когда трудовые отношения между работодателями и работниками строятся на срочной основе, не соответствуют их формальному содержанию или не оформляются, обрекают работников на ущемление их трудовых и социальных прав.

В российском варианте капиталистических трансформаций широкое распространение получили следующие, зачастую уродливые, формы прекаризации занятости:

1) Найм собственниками индивидуальных предпринимателей, не имеющих возможности осуществлять собственный бизнес. Такая занятость стала распространенной формой трудоустройства в России. Частный предприниматель принимает на работу не просто обычного наемного работника, а работника, который имеет свидетельство частного предпринимателя. Договор между ними осуществляется не на основе трудовых отношений работник – работодатель, а на основе гражданского договора двух равных предпринимателей. Однако, один из них полностью зависим от другого и не имеет никаких трудовых гарантий.

2) Наемный труд без оформления отношений с работодателями или с оформлением, нарушающим трудовые права работников. Их можно назвать «работниками – невидимками». Масштабы этой занятости значительны, среди них те, кто работает на домохозяев. С ними не заключаются письменные трудовые договоры, отсутствуют какие-либо гарантии в случае производственной травмы или увечья и т. д. К ним относятся не только иностранная рабочая сила, но и многие российские работники, занятые сезонными строительными работами. Кроме того, гувернантки, няни, повара, садовники, водители, учителя и репетиторы и на другие профессии по обслуживанию домохозяйств. Такой найм является очень распространенным явлением не только в домохозяйствах, но и среди юридических лиц.

3) Найм работников в посреднические фирмы, созданные в интересах распорядителей финансовых средств. Посреднические организации создаются как подрядчики для выполнения работ, нужных «материнским» фирмам для уменьшения размеров их прибыли или для перекачивания средств «своим людям», возвращающим их заказчикам (нередко, чиновникам) и др. целей. Нанятые в них люди находятся, как правило, не в штате. Они оформлены по срочным или гражданско-правовым договорам, заключенным для выполнения конкретной работы, а трудятся непосредственно на рабочих местах в организации, которая все это инициировал или в известных брендовых организациях, в которых низкие заработки, но которые выполняют роль нужной для них «крыши». Им не осуществляются оплаты больничных листов, выплаты за вредные условия труда, отпуска и другие гарантии, которые имеют работники с заключенными трудовыми договорами.

⁵ Для сравнения в Германии в 2009 г. доля предприятий, на которых применялись срочные договора, равнялась 15%, а доля предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга) – 2,8%. Смирных Л.И. Нестандартные трудовые договора: опыт использования предприятиями WP15 «Научные доклады лаборатории исследований рынка труда», М.: ГУ ВШЭ, – 2010, № 12.

⁶ Мы относим к ней самозанятость безработных за счет небольших государственных субсидий, полученных на открытие так называемого «собственного дела».

⁷ К неформальной занятости обычно относят работу в личном сельском хозяйстве для собственного потребления и/или для реализации продуктов и услуг с целью получения денежного дохода; нерегистрируемые индивидуальные платные услуги и мелкая розничная самодеятельная торговля; незарегистрированные производства типа кооперативов и т.д. Мы не относим к неформальной занятости работу в ЛПХ в СССР, так как это была дополнительная занятость.

⁸ Капелюшников Р.И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России. Препринт WP3/2004/06. – М.: ГУ ВШЭ. – 2004.

4) Найм работников при посредстве частных агентств занятости (ЧАЗ). Эта форма организации наемного труда получила название – «заемный труд». Однако для этого в нашей стране не созданы правовые основания, защищающие работников. В случае использования заемного труда, наемные работники числятся сотрудниками частных агентств занятости (формальная занятость), а работают в других организациях (фактическое рабочее место). Их трудовые права ущемляются: не соответствуют реальным условиям страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, незарплатные затраты работодателей на рабочую силу, не действуют нормы ответственности за задолженности по выплате заработной платы, нарушается безопасность труда и др. Одним словом, фактический работодатель не несет перед заемными работниками реальных обязательств.

5) Трудовая миграция. Своей значительной частью она подпадает под особую форму неустойчивости занятости. Это обусловлено тем, что у работника в начале возникает необходимость прервать трудовые отношения в своем регионе проживания (в силу недостаточной заработной платы, плохих условий труда или невозможности найти подходящую работу), а потом искать возможность установления новых трудовых отношений на новом месте в своей стране или за рубежом.

Возрастающий спрос на иностранную рабочую силу из-за ее дешевизны и непритязательности предъявляет, прежде всего, неформальная экономика. Нелегальный рабочий (это относится не только к внешней, но и к внутренней трудовой миграции) работает за минимальную плату, без каких-либо социальных гарантий. Решающим мотивом их трудоустройства является не работа по специальности, а возможность заработать, поэтому трудовые мигранты соглашались на непрестижные, вредные и тяжелые работы, не предусматривающие их социальную защиту⁹.

Данные социологических обследований выявили, что не по своей профессии и специальности работают более 40% иностранных мигрантов.

Оценки количества нелегальных мигрантов из-за рубежа различаются у экспертов в 2-3 раза. Максимальные оценки численности нелегальных мигрантов приводит Министерство внутренних дел России – более 10 млн чел. По оценкам экспертов, по отношению к общей занятости численность иностранной рабочей силы в России достигает свыше 12%, тогда как работающих по трудовым контрактам – лишь 0,5%, большинство из заключаемых контрактов носит краткосрочный характер.

6) Безработица. Является наиболее острой формой неустойчивости занятости. Безработицу можно назвать особой формой ее прекаризации, когда трудовые отношения работодателя с работником временно расторгнуты, а материальные источники их жизни чрезвычайно ограничены.

В фазах экономических кризисов, дважды настигавших современную Россию, уровень общей безработицы достигал внушительных размеров. В 1999 г. ею были охвачены примерно 8 млн человек – 13%, а в 2009 г. – 6,3 млн человек, или 8,3% экономически активного населения. В эти периоды значительная часть – от 50% до 80% трудоустроенных безработных направлялась не на постоянную, а на временную работу¹⁰. В периоды кризисов государство обычно инициирует расширение оплачиваемых общественных работ, являющихся одной из форм временной занятости. Так, средний период участия в общественных работах в 2010 г. составил 1,8 месяца, а средние затраты на одного участника составили, примерно, 2000 руб.¹¹ Таким образом, это были, как правило, краткосрочные и низкооплачиваемые трудовые отношения.

Государственные программы по антикризисному регулированию на рынке труда, среди прочих мер, включали в себя содействие государственной регистрации безработных граждан в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя или крестьянского (фермерского) хозяйства, реализации самозанятости.

Вряд ли следует всерьез рассчитывать на устойчивость этих новых форм малого бизнеса, судя по незначительному (чуть больше предельного годового размера пособия по безработице) размеру единовременной субсидии на открытие собственного дела и средних затратах на одного участника немногим более одной тысячи рублей, а также контингенту их участников¹².

В периоды кризисов среднее количество получателей пособий по безработице составляло, примерно, 20-25% от их общего числа, а их размеры были значительно ниже официального прожиточного

⁹ Топилин А.В. Нелегальная миграция: масштабы и социально-экономические последствия. <http://slon.ru/articles/272281/>

¹⁰ Так, из материалов Роструда вытекает, что из общего числа граждан, трудоустроенных государственными центрами занятости, в I полугодии 2009 г., доля трудоустроенных на постоянную работу составила 20,0%, в 2010 г. она выросла, но только до 49,8%.

¹¹ Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2010 г.

¹² Там же.

минимума для трудоспособного населения и не обеспечивали безработным минимально приемлемого уровня жизни.

Все выше изложенное свидетельствует о том, что в антикризисном регулировании занятости преобладают меры, переводящие временно незанятых работников в неустойчивые формы занятости.

Прекаризация занятости оказывает огромное негативное влияние на доходы работников и взносы в социальные фонды. Целесообразно выделять несколько направлений влияния неустойчивости занятости на доходы: 1) снижение уровня реальных доходов; 2) повышение зависимости их размеров от субъективных решений работодателей; 3) нестабильность получаемых доходов; 4) снижение уровня социальных гарантий работников; 5) искажение статистики доходов.

Конечно, не только по причине распространения неустойчивости занятости, а во многом вследствие ее сильного влияния в России у большинства занятого населения величина заработной платы и предпринимательских доходов недостаточна не только для жизни по средним стандартам, но и для пополнения в необходимых размерах государственных и добровольных страховых систем.

Отнесение населения к тому или иному социальному слою осуществлено нами на основании соответствия фактических доходов населения следующим социальным стандартам: *первый стандарт* – размер заработной платы (доходов) соответствует бюджету прожиточного минимума; *второй стандарт* – размер заработной платы (доходов) соответствует социально-приемлемому (восстановительному) потребительскому бюджету (ВПБ = 3 БПМ); *третий стандарт* – размер заработной платы (доходов) соответствует потребительскому бюджету среднего достатка (ПБСД = 7 БПМ); *четвертый стандарт* – размер заработной платы (доходов) соответствует потребительскому бюджету высокого достатка (БВД = 11 БПМ)¹³.

Для построения системы потребительских бюджетов разного уровня достатка использовался ряд методологических принципов, позволяющих смоделировать удовлетворение минимальных, социально приемлемых, наиболее распространенных и оптимально разумных потребностей, обеспечивающих физическое, интеллектуальное, культурное и социальное развитие человека и семьи.

Из представленного в табл. 1 сопоставления распределения наемных работников по уровню реальной среднемесячной заработной платы в 2006¹⁴ и 2010 гг. вытекает, что **доля работников, занятых наемным трудом с доходами ниже бюджета прожиточного минимума трудоспособного населения (БПМтр), то есть получавших наиболее низкую заработную плату, выросла за 20 лет с 3,1 до 12,5%**¹⁵, **примерно 3,9 раза**. Такой уровень заработной платы для одинокого и, тем более, для семейного работника предопределяет среднедушевые доходы ниже абсолютной бедности (ниже среднедушевого прожиточного минимума (БПМср)).

Таблица 1

Группировка наемных работников по уровню реальной заработной платы, соответствующей разным социальным стандартам потребления
(в среднем за месяц, в процентах к общей численности наемных работников)

	1986 г.	2010 г.
До БПМт	3,1	12,5
БПМт – 3 БПМт	59,1	46,4
3 БПМт – 7 БПМт	35,5	31,2
7 БПМт – 11 БПМт	2,1	6,7
>11 БПМт	0,2	3,2

Расчеты проведены экспертами ОАО «ВЦУЖ» Гулюгиной А.А. и Васильевым В.П.

Вторая группа наемных работников, размеры реальной заработной платы которой находились ниже социально приемлемого потребительского бюджета трудоспособного населения (он составляет, примерно, 3 БПМ), за эти годы сократилась в 1,3 раза. В СССР она составляла, примерно, 60% от общего числа рабочих, а в настоящее время – около половины от их числа. Этим трудоспособным следует относить к работникам с низкой заработной платой. Ее покупательная способность, в случае полной

¹³ Уровень и качество жизни населения в современной России (1991-2005 гг.). Колл. Монография. Рук авт. колл. В.Н. Бобков, М.: ВЦУЖ. – 2007 г.

¹⁴ Еще в 1986 г. с началом «перестройки» были запущены механизмы, ухудшающие материальное положение рабочих.

¹⁵ Применялся официальный прожиточный минимум, определенный по принятой в настоящее время официальной методике. Расчеты проведены в ценах и тарифах соответствующих лет.

семьи с двумя работниками и детьми, также практически предопределяет душевой доход ниже БПМср и абсолютную бедность соответствующих домохозяйств.

Группа работников с реальной заработной платой ниже среднего уровня (выше 3-х, но ниже 7БПМтр.) сократилась, но незначительно – в 1,1 раза и составила 31,2%.

Доля средне оплачиваемых работников с доходами от 7-ми до 11 БПМтр выросла, примерно, в 3 раза: с 2,1 до 6,7%. Тем не менее, их удельный вес среди наемных работников, в настоящее время очень мал. Он даже в 1,9 раза меньше, чем у занятых с наиболее низкой заработной платой.

Удельный вес высоко оплачиваемых работников за 20 лет вырос в 16 раз: с 0,2 до 3,2%. Сами по себе темпы роста этой группы работников являются внушительными. Однако, представительность этого слоя работников, как и среднеоплачиваемых, является очень низкой и охватывает занятых, преимущественно, в минерально-сырьевых и топливно-энергетических отраслях, а также в финансовом секторе сферы обращения.

Следствием произошедших изменений стал многократный рост неравенства в распределении работников по заработной плате.

Потребительская нагрузка на заработную плату в современной России значительно выросла. В СССР доступность наиболее насущных социальных потребностей в образовании, здравоохранении, учреждениях воспитания детей, жилище и других общественных благах обеспечивалась общественными фондами потребления, то есть бесплатно для граждан. В современной России эти услуги оплачиваются преимущественно домохозяйствами из заработной платы и в значительно меньших, чем прежде размерах государством из средств обязательного социального страхования.

Ниже будет показано, что это сильно снижает позитивное влияние на уровень жизни домохозяйств, сокращая доли низко- и ниже среднего уровня оплачиваемых работников, как, впрочем, и роста среди них доли средне и высоко оплачиваемых.

Из-за неустойчивости занятости и обусловленного этим большого удельного веса теневого дохода государственное статистическое агентство (Росстат) примерно в два раза дооценивает статистическую величину общего объема и среднего размера заработной платы.

II. *Рост масштабов бедности по доходам и избыточного социально-экономического неравенства.* Для оценивания использовалась база данных Госкомстата СССР и Росстата. Результаты расчетов представлены в табл. 2. В 1990 г. подавляющая часть населения страны относилась либо к низко обеспеченным (с доходами и потреблением от бюджета прожиточного минимума (БПМ) до социально приемлемого потребительского бюджета), либо к обеспеченным ниже среднего уровня (с доходами и потреблением от ВПБ до потребительского бюджета среднего достатка) слоям. В совокупности они занимали 95,4% в общей численности населения, причем наиболее массовой была группа низко обеспеченных россиян. Ее доля составляла 58,2% в общей численности населения.

Таблица 2

**Группировка населения России по уровню материального достатка,
соответствующего разным социальным стандартам потребления**
(в среднем за месяц, в процентах к общей численности населения)

	Удельный вес населения, в %		Изменения в 2010 г., в п.п.
	1990 г. ¹⁶	2010 г. ¹⁷	
Наиболее нуждающиеся – бедные по доходам (ниже БПМ)	2,3 ¹⁸	12,8	10,5
Низко обеспеченные (от 1 до 3 БПМ)	58,2	48,2	-10,0
Обеспеченные ниже среднего уровня (от 3 до 7 БПМ)	37,2	30,5	-6,7

РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

	Удельный вес населения, в %		Изменения в 2010 г., в п.п.
	1990 г. ¹⁶	2010 г. ¹⁷	
Средне обеспеченные (от 7 до 11 БПМ)	2,1	6	3,9
Высоко обеспеченные (выше 11 БПМ)	0,2	2,5	2,3

Расчеты проведены экспертами ОАО «ВЦУЖ» Гулюгиной А.А. и Васильевым В.П.

В состоянии бедности по доходам в 1990 г. пребывало лишь 2,3% населения, то есть столько же, сколько было средне обеспеченных и высоко обеспеченных вместе взятых. При этом доля высоко обеспеченных также была ничтожно мала – 0,2%. Таким образом, в 1990 г. в группировке населения по уровню материального достатка просматривалось влияние уравнивающей направленности в распределении денежных доходов.

За 20 лет постсоветских реформ доля наиболее нуждающегося населения, чьи доходы ниже бюджета прожиточного минимума, выросла в более чем в 5 раз или на 10,5 процентных пункта: с 2,3% до 12,8%. Сокращение доли низко обеспеченных полностью поглотила бедность. Наряду с этим кардинально до 2,5% против 0,2% в 1990 г., то есть в 12,5 раза, выросла доля высоко обеспеченного населения. Соотношения доходов 10% наиболее и 10% наименее обеспеченного населения выросло с 4,4 раз в 1990 г. до 16,5 раз в 2010 г., то есть почти в 4 раза.

Несмотря на сокращение двух наиболее массовых групп: низко обеспеченных (снижение на 10 п.п.) и обеспеченных ниже среднего уровня (снижение на 6,7 п.п.), они и сегодня представляют подавляющее большинство населения. Их суммарная доля в 2010 г. составила 78,7%. Этот конечный результат постсоветского 20-летия, будучи развернутым в годовую динамику рядов населения с разным уровнем материального достатка явил бы более драматичную картину, свидетельствующую о том, что **в 1990-е гг. до 40-50% населения опускалось ниже черты бедности!**

III. *Жилье – фокус неравенства условий жизни*¹⁹. Нелишне вспомнить, что за дореформенные 1986-1990 гг. было построено 343,4 млн м³ жилья. При сохранении этих масштабов за период 1991-2000 гг. было бы построено около 1374 млн м³ жилищ. Фактически построено – 853,6 м³ общей жилой площади, несмотря на то, что в это время появились новые строительные материалы, новые прогрессивные технологии, более производительная техника. Даже при сохранении объемов строительства конца 80-х гг. мы имели бы дополнительно 520,0 млн м³ нового жилья. Средняя обеспеченность жилищем в 1991 г. была 16,4 м³, а уже к 2000 г. была бы на уровне 26,3 м³. Фактическая средняя обеспеченность жильем выросла в 2000 г. лишь до 19,2 м³ и до 22,6 м³ в 2010 г. (рост 32,3 %).

Но главное даже не это. Здесь совершенно неуместен подход с позиций среднестатистической семьи. В рассматриваемые годы, за исключением отдельных категорий населения, имеющего законодательно утвержденное и хоть в какой-то мере обеспечиваемое финансированием право на бесплатное получение жилья (военнослужащие, участники ликвидации последствий радиационных катастроф, переселяющиеся из зоны Крайнего Севера и приравненных к нему местностей и т. п.), жилищные условия улучшали преимущественно наиболее высокодоходные категории населения.

Основная часть российских семей, в том числе и относящиеся к категории проживающих в условиях жилищной бедности, в условиях крайне высокой стоимости жилья по сравнению с их доходами (средняя цена 1 м³ жилья проданных квартир составила в IV квартале 2009 г. на первичном рынке 47,7 тыс. руб., на вторичном – 52,9 тыс. руб. при среднедушевых доходах в это время – 19,8 тыс. руб.), имеет лишь один способ улучшения жилищных условий – за счет уменьшения числа членов семьи, проживающей на прежней жилой площади.

В качестве стандартов для оценивания масштабов жилищного неравенства были определены следующие нормативы жилищной обеспеченности: *первый стандарт* – размер общей площади жилого поме-

¹⁶ Российский статистический ежегодник. Статистический сборник / Госкомстат России. – М., 1995. – С. 77

¹⁷ Россия в цифрах. 2011: Крат. стат. сб. / Росстат – М., 2011. – С. 117

¹⁸ В целях сопоставимости величина прожиточного минимума за 1990 г. приведена в соответствии с методологией определения этого показателя в 2010 г.

¹⁹ В подборе материалов и проведении расчетов для этого раздела статьи участвовали эксперты ОАО «ВЦУЖ» Денисов Н.А. и Одинцова Е.В.

щения на одного члена домохозяйства составляет не менее 7 м³, имеются централизованное водоснабжение и канализация, а также центральное отопление; *второй стандарт* – удовлетворяет всем требованиям первого норматива. Размер общей площади жилого помещения на одного члена домохозяйства составляет не менее 18 м³, имеется горячее водоснабжение; *третий стандарт* – удовлетворяет всем требованиям второго норматива. Размер общей площади жилого помещения на одного члена домохозяйства составляет не менее 30 м³, имеется стационарный телефон. На одного члена домохозяйства приходится не менее 1-ой комнаты; *четвертый стандарт* – удовлетворяет всем требованиям третьего норматива. Размер общей площади жилого помещения на одного члена домохозяйства не менее 60 м³.

Для расчетов была использована база данных проводимого с 1994 г. Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения.²⁰ Получены следующие результаты (таблица 3.)

Таблица 3

Группировка населения по размерам и качеству жилищной обеспеченности
(в среднем за год, в процентах к общей численности населения)

	1994 г.	2010 г.
Наиболее нуждающиеся – жилищная бедность (ниже первого стандарта)	7,3	2,3
Низко обеспеченные (выше первого, но ниже второго стандарта)	50,8	35,5
Обеспеченные ниже среднего уровня (выше второго, но ниже третьего стандарта)	32,9	33,8
Средне обеспеченные (выше третьего, но ниже четвертого стандарта)	8,4	18,0
Высоко обеспеченные (выше четвертого стандарта)	0,6	10,5

Расчеты проведены экспертом ОАО «ВЦУЖ» Одинцовой Е.В.

С жилищной обеспеченностью и ее качеством неважно дела обстояли и в Советском Союзе. Но таких разрывов в жилищной обеспеченности, какие сложились за годы рыночно капиталистических трансформаций в России, не было и в принципе не могло быть. В начале капиталистических трансформаций примерно 80% населения имели скромные жилищные условия, составляющие по площади от 7 до 30 м³. За сравнимые годы эти слои сжались примерно на 20%. Зато жилищное неравенство многократно выросло. Сокращение жилищной бедности в 3,2 раза (с 7,3% до 2,3%) сопровождалось ростом высоко обеспеченных жилищем россиян в 17,5 раз (с 0,6 до 10,5%). Сокращение низко обеспеченных в 1,4 раза – ростом средне обеспеченных в 2,1 раза. Доля обеспеченных жилищем ниже среднего уровня практически не изменилась.

Для богатых вложения в жилище стали способом накопления капитала. Для бедных видимость улучшения – следствие снижения за этот период времени общей численности населения со 148,3 млн чел. до 142,9 млн чел. В результате за счет этого фактора возник статистический парадокс – в ряде регионов и отдельных городов, лишившихся действующих производственных мощностей, обеспеченность жильем существенно выросла при практически полном отсутствии строительства новых жилых помещений.

За годы реформ были полностью разрушены социальные гарантии получения бесплатного жилища, характерные для СССР. Формально права на жилище социального найма провозглашены, но фактически его строительство не развернуто. Государству практически ничего не стоило проведение бесплатной приватизации жилища, зато теперь его содержание и ремонт переложены на плечи обедневшего большинства населения. В результате всего этого обслуживание жилища и коммунальные платежи значительно выросли. Рыночные прозрачные арендные отношения в жилищном секторе также не созданы, ипотечное кредитование остается недоступным для большинства нуждающихся, а покупка жилья не обеспечена доходами у основной части нуждающегося в нем населения.

Рассматривая вопрос изменения жилищных условий населения в реформенный период, надо отметить еще одно обстоятельство. Наш жилищный фонд состоит преимущественно из 1-2 комнатных квартир, рассчитанных на удовлетворение минимальных потребностей населения в жилье. В условиях недостатка

²⁰ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом Высшей школой экономики и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>).

доходов у покупателей жилья, основная часть жилья в новостройках также приходится на одно- и двухкомнатные квартиры.

Такая структура жилищного фонда не соответствует рациональным потребностям населения, которые, среди прочего, выражаются формулой «число комнат в квартире должно быть, как минимум, на единицу больше числа членов семьи». В будущем это приведет к резкому несоответствию потребностей населения в жилье и возможности его удовлетворения за счет имеющегося в наличии жилищного фонда.

В развитых странах квартиры из трех и более комнат составляют от 70 до 90% структуры жилищного фонда, а в новых многоквартирных домах и коттеджах преобладают квартиры с числом комнат более 4. В этом контексте рост среднего размера индивидуального жилого дома в наших новостройках почти в два раза лишь свидетельствует о крайней поляризации изменения жилищных условий наиболее обеспеченных семей и остального населения.

IV. Динамика совместного распределения населения по доходам и жилищной обеспеченности.

Наша критическая оценка изменений уровня жизни населения, обусловленных разрушением СССР и 20-летней трансформацией советской социально-экономической системы в ту, что создана в современной России, должна быть дополнена анализом внутренней динамики уровня жизни после завершения нескольких лет обвала социально-экономических показателей и до сегодняшнего дня.

В обработку были приняты данные, аккумулирующие информацию по важным для целей данного анализа характеристикам уровня жизни, собранные в рамках 19-й (2010 г.) и 1-й (1994 г.) Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения²¹. Данные по выборке были распространены на генеральную совокупность (взвешивание производилось с использованием данных Росстата). В результате были получены ряды распределения, представленные в табл. 4.

Таблица 4

Структура российского общества, полученная по критериям доходов и жилищной обеспеченности (2010/1994 г.)

Интегральная характеристика	Компоненты интегральной характеристики	Критерии отнесения по доходам	Критерии отнесения по жилищной обеспеченности	Доля населения (в %)	
Бедные	Бедные по доходам и жилью	СДД ниже БПМ	Наиболее плохие ЖУ	0,8/3,5	14,1/ 26,2
	Бедные по жилью	СДД выше БПМ	Наиболее плохие ЖУ	1,5/ 3,82	
	Бедные по доходам	СДД ниже БПМ	Плохие – хорошие ЖУ	11,8/ 18,9	
Низко обеспеченные	Нижний слой	СДД между БПМ и ВПБ	Плохие ЖУ	18,3/ 27,3	28,6/ 37,9
	Верхний слой	СДД выше ВПБ	Плохие ЖУ	10,3/ 10,6	
Обеспеченные ниже среднего уровня	Нижний слой	СДД между БПМ и ВПБ	Ниже средних, средние и хорошие ЖУ	26,5/ 24,7	41,2/ 33,1
	Средний слой	СДД между ВПБ и ПБСД	Ниже средних ЖУ	12,0/ 7,2	
	Верхний слой	СДД выше ПБСД	Ниже средних ЖУ	2,7/ 1,2	
Средне обеспеченные	Нижний слой	СДД между ВПБ и ПБСД	Средние и хорошие ЖУ	11,2/ 2,3	14,0/ 2,7
	Средний слой	СДД между ПБСД и БВД	Средние ЖУ	2,1/ 0,2	
	Верхний слой	СДД выше БВД	Средние ЖУ	0,7/ 0,2	

²¹ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом Высшей школой экономики и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.crc.unc.edu/projects/rhms> и <http://www.hse.ru/rhms>).

РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

Интегральная характеристика	Компоненты интегральной характеристики	Критерии отнесения по доходам	Критерии отнесения по жилищной обеспеченности	Доля населения (в %)	
				1,4/ 0,07	2,1/ 0,1
Высоко обеспеченные	Нижний слой	СДД между ПБСД и БВД	Хорошие ЖУ	1,4/ 0,07	2,1/ 0,1
	Верхний слой	СДД выше БВД	Хорошие ЖУ	0,7/ 0,03	

Расчеты проведены экспертом ОАО «ВЦУЖ» Одинцовой Е.В.

Эта таблица нуждается в подробной интерпретации. Однако даже поверхностное сопоставление данных 2010 и 1994 гг. показывает заметное уменьшение доли групп с низким уровнем жизни и увеличение средне и высоко обеспеченных слоев населения.

Произошедшие позитивные подвижки, конечно, являются недостаточными. При сохранении темпов этих трендов в перспективе нельзя рассчитывать на достижение задач, предусмотренных в Концепции долгосрочного развития до 2020 года (КДР) по снижению уровня абсолютной бедности и повышению доли средне обеспеченного населения до 50% от его общей численности.

Для достижения этих ориентиров необходимо реализовать иные, более масштабные меры по повышению реальных доходов населения и улучшению его жилищных условий, особенно в слоях с низкой и ниже средней материальной обеспеченностью. Так, например, в ближайшей перспективе представляется необходимым и возможным сосредоточить меры социальной политики на преодолении бедности по доходам и жилищу, а также бедности по доходам. За счет этого масштабы бедности могут быть значительно сокращены. В отношении расширения численности средне обеспеченного слоя целесообразно предусмотреть меры по созданию условий для повышения доходов в нижней группе населения с материальными условиями ниже среднего уровня, поскольку у значительной части из них жилищные условия уже позволяют обеспечивать средний уровень материального достатка.

Со всей наглядностью проявляется поистине судьбоносный характер текущего момента. Реальная альтернатива очевидна: либо Россия преодолет, наконец, системный кризис, затянувшийся на 20 лет, либо вновь сорвется вниз.

Исход зависит от того, какой выбор сделает сейчас наша страна – в интересах «всеобщей пользы» или против нее.

1. Бобков В. Н. Последствия финансово-экономического кризиса для рынка труда и уровня жизни граждан. Человек и труд. – 2010, № 8-9.
2. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. – М.: ГУ ВШЭ, – 2005.; Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой М.: ГУ ВШЭ, – 2006.
3. Капелюшников Р.И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России. Препринт WP3/2004/06. – М.: ГУ ВШЭ, 2004.
4. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2010 г.
5. Российский рынок труда: «модель для выживания», а не «модель для роста» (аналитическая записка составлена по материалам публикаций Гимпельсона В.Е., Капелюшниковой Р.И. и Лукьяновой А.Л. <http://2020strategy.ru>
6. Смирных Л.И. Нестандартные трудовые договора: опыт использования предприятиями WP15 «Научные доклады лаборатории исследований рынка труда», М.: ГУ ВШЭ, – 2010, № 12.
7. Старостин В. «Размышление о прекаризации в трудовых отношениях» Сибирская конфедерация труда (СКТ) <http://sibokt.livejournal.com/4011.html>
8. Топилин А.В. Нелегальная миграция: масштабы и социально-экономические последствия. <http://slon.ru/articles/272281/>
9. Бобков В.Н. и др. «Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально – трудовых отношений». «Уровень жизни населения регионов России». – 2011, № 5.
10. Е.Ясин, Г. Андрущак, А. Ивантер, Н. Косарева, Л. Овчарова, А. Пономаренко, В.Фадеев. Вопросы экономики. – 2011, № 8.
11. С. Губанов. Экономист. – 2011, № 11.
12. Уровень и качество жизни населения в современной России (1991 – 2005гг.). Колл. Монография. Рук авт. колл. В.Н. Бобков, М.: ВЦУЖ, – 2007 г.



РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА МОСКВЫ)

Нетеребский О.В.

Москва стабильно притягивает к себе значительные потоки внешних трудовых мигрантов, в связи с чем проблема совершенствования регулирования трудовой миграции приобретает в столичном регионе особую актуальность. В статье представлены предложения по реформированию федеральной и региональной миграционной политики, модернизации механизмов квотирования привлечения иностранных работников, формированию официальных трудовых отношений с иностранными гражданами.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, трудовая миграция, миграционная политика.

По согласованным экспертным и статистическим оценкам, Москва является местом сосредоточения интересов каждого четвертого иностранного гражданина, пребывающего на территории Российской Федерации и каждого второго – в пределах Центрального федерального округа [1]. Оставаясь наиболее развитым в социально-экономическом плане российским регионом, Москва стабильно притягивает к себе значительные потоки внешних трудовых мигрантов, в первую очередь, иностранных работников из стран СНГ (см. таблицы 1, 2).

Таблица 1

Данные миграционного учета иностранных граждан Управлением Федеральной миграционной службы по городу Москве

Показатели	2010	2011*
Поставлено на миграционный учет (чел.)	1 840 446	1 714 003
Снято с миграционного учета	1 751 680	647 107

Примечание: * по состоянию на 29.12.2011 г.

Таблица 2

Данные о распределении квот на осуществление иностранцами трудовой деятельности по зарубежным странам:*

Наименования стран	2010	2011*	2012**
Всего	250 000	199 778	136 384
Из стран, в порядке, не требующем получения визы (чел.), в т.ч.:	161 181	147 464	102 381
Азербайджан	1999	3911	3216
Армения	4160	5728	4299
Казахстан**	7383	1542	1007
Киргизия	28739	16046	12447
Молдова, республика	21440	17607	15946
Таджикистан	27509	35210	21904
Узбекистан	35950	37858	23985
Украина	33984	29489	19506
Из стран, в порядке, требующем получения визы, в т.ч.	88819	52314	34003
Турция	19595	11051	8364
Германия	5895	3071	1272
Соединенные Штаты Америки	4567	2938	1997
Соединенное Королевство	5386	3738	1682

РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

Наименования стран	2010	2011*	2012**
Китай	9390	5017	4034
Франция	3278	2845	1541
Вьетнам	2762	1986	1042
Италия	1652	1224	745
Япония	970	1171	716
Сербия	7576	1894	1495
Индия	3162	1392	1092
КНДР	959	1745	1346

Примечания: * источники – приказы Минздравсоцразвития России о распределении по субъектам Российской Федерации квот на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу и на выдачу иностранным гражданам приглашений в целях осуществления трудовой деятельности за соответствующие годы; протоколы заседаний Межведомственной комиссии по вопросам привлечения и использования иностранных работников.

** с 2012 г. в рамках заключенного Таможенного союза граждане Казахстана наравне с гражданами Белоруссии пользуются правом осуществления трудовой деятельности без получения разрешения на работу.

Взвешенная миграционная политика, реализуемая Правительством Москвы совместно с социальными партнерами в сочетании с последовательной политикой в области содействия занятости населения, направленной на обеспечение приоритета трудоустройства российских граждан (прежде всего москвичей), за последние три года обеспечила достижение устойчивого баланса на городском рынке труда местных (национальных) трудовых ресурсов и иностранных работников.

Доля иностранной рабочей силы в столице (далее – ИРС) в численности занятого населения по сравнению с прошлым годом снижена с уровня в 3,9% до 3,2%. В среднесрочной перспективе (до 2016 г.) планируется удержать эту позицию. В 2012 г. в экономику города должно быть привлечено не более чем по 200 000 иностранных работников [2].

Следует отметить, что, по оценкам экспертов и самих москвичей, привлечение в экономику города труда мигрантов наряду с позитивными результатами их деятельности (высоким вкладом в производство товаров и услуг) сопряжено с рядом факторов, создающих (на примере Германии, Франции, других европейских стран) предпосылки к формированию скрытому либо взрывному нарастанию негативных последствий, в том числе противоправного характера.

Среди них наибольшее значение с точки зрения недопущения роста социальной, межконфессиональной и межнациональной напряженности имеют следующие.

Отсутствие устойчивых форм социально-экономической, культурно-языковой адаптации и интеграции в принимающее российское сообщество, слабая взаимосвязь отдельных категорий трудовых мигрантов с социальной средой зачастую обуславливают их неспособность адекватно реагировать на столичные условия обитания, как правило, усложнившиеся требования и нормы социального поведения.

Сохраняются нецивилизованные условия и демпинговый уровень оплаты труда, крайне ограниченный доступ к получению базовых социальных и медицинских услуг, которые зачастую предоставляет иностранным гражданам и членам их семей принимающая российская сторона. Работодатель имеет право оплачивать труд мигранта на уровне минимальной заработной платы, а порою и ниже, с чем абсолютно не согласится российский гражданин. Иностранному работнику, временно пребывающему на территории России, не имеет права на оплату временной нетрудоспособности, даже в случае получения производственной травмы или увечья, а это означает, что допустимы двойные стандарты условий и охраны труда: для россиян и иностранцев. Совершенно не решаются вопросы пенсионного обеспечения и социального страхования иностранных работников, им редко обеспечиваются хотя бы приемлемые условия проживания. Существенно разнятся ставки налогов на доходы физических лиц: россияне уплачивают 13%, а иностранный работник в течение первого полугодия трудовой деятельности – 30% [3].

В совокупности данные факторы определяют более выгодные экономические основы использования труда временных мигрантов, особенно на не престижных, а потому не особо привлекательных для москвичей видах работ. На этой основе сохраняется стремление части отечественного бизнеса и трудовых мигрантов к поддержанию неофициальных трудовых отношений. Такая обоюдная предрас-

положенность к использованию «дешевой» ИРС ведет к снижению стандартов социальных и трудовых гарантий, условий и оплаты труда, в том числе россиян.

Как результат, наблюдается определенное «накопление» негативного отношения: коренного населения к трудовым мигрантам как конкурентам на рынке труда, и наоборот, мигрантов к коренному населению как имеющему определенные социальные или экономические преимущества.

Учитывая рассмотренные проблемы необходимо на *концептуальном уровне пересмотреть основы реализации федеральной и региональной миграционной политики.*

Необходимо подчеркнуть, что вышеизложенные проблемы трудовой миграции в своей основе имеют законодательное происхождение и в значительной мере зависят от итогов доработки проекта Концепции государственной миграционной политики России и ее реализации до 2025 года (далее – проект Концепции) [4].

Между тем, участие в процессе ее формирования позволяет утверждать, интересам субъектов Российской Федерации в большей степени удовлетворял проект Концепции образца 2010 г., учитывавший особенности их развития и опыта регионального регулирования миграционной ситуации. Новая редакция проекта Концепции (образца 2011 г.) этому требованию отвечает в существенно меньшей степени.

Ряд положений проекта противоречит заявленным принципам государственной миграционной политики. Такие принципы как защита национального рынка труда, дифференцированный подход к регулированию миграционных потоков имеют чисто декларативный либо односторонний характер. Концепцией не рассматриваются механизмы их практической реализации на региональном уровне, предлагаются меры только федерального значения. Доминанты использования ИРС выстраиваются в сторону признания миграции в качестве панацеи решения демографических проблем России, однако в условиях города Москвы это утверждение не работает.

Основы политики Правительства Москвы в области содействия занятости населения строятся на приоритетном использовании местных трудовых ресурсов в сочетании с межрегиональным трудовым обменом, которые должны сопровождаться мерами по защите регионального рынка труда от избыточного притока внешних трудовых ресурсов. Полагаем, что единственным и действенным инструментом их реализации на региональном уровне является механизм квотирования привлечения иностранных работников, который проектом Концепции предлагается полностью отменить. Вместо этого упор делается на совокупность различных программных средств. Среди них программы упрощенного трудоустройства высококвалифицированных или квалифицированных иностранных специалистов, в том числе получивших российское профессиональное образование, программы организованного набора, сезонной миграции, каникулярной трудовой миграции иностранных студентов.

Вместе с тем, очевидно, что эти программы (за исключением студентов) могут быть достаточно эффективными только в отношении иностранных граждан, еще не въехавших на территорию Российской Федерации.

Основные же проблемы связаны с мигрантами из стран СНГ (безвизовыми иностранными гражданами), которые вне всяких программ уже находятся и самостоятельно ищут работу на территории избранного региона России.

Заставить таких мигрантов действовать в рамках федеральных программ регулирования можно только при условии отмены безвизового порядка въезда на территорию Российской Федерации. С учетом создания условий для свободного перемещения и трудоустройства граждан в рамках Союзного Государства, Таможенного союза, ЕЭП и СНГ это в принципе невозможно.

По нашему мнению, государственная миграционная политика должна обеспечить согласованное регулирование (на федеральном и региональном уровне) двух основных миграционных потоков:

- иностранные граждане, временно пребывающие и осуществляющие трудовую деятельность на территории России, но не связывающие в долгосрочной перспективе свои жизненные интересы с Россией;
- иностранные граждане, проживающие (временно или постоянно), осуществляющие трудовую деятельность на территории России и, в конечном счете, обеспечивающие миграционный прирост местного населения.

Представляется, что оптимальное решение задач социально-экономической адаптации, интеграции и натурализации этих категорий мигрантов может быть достигнуто только за счет перераспреде-

ления властных полномочий между федеральным центром и регионами, в том числе между органами миграции (как регуляторами в сфере миграции) и органами занятости населения субъектов Российской Федерации (регуляторами в области содействия занятости населения):

- в компетенции органов миграции целесообразно сохранить функции обеспечения миграционного учета, контроля пребывания (проживания) иностранных граждан на территории страны, продления сроков временного пребывания мигрантов и изменения их правового статуса на временно или постоянно проживающих (российское гражданство);

- в компетенции органов занятости населения субъектов Российской Федерации следует сосредоточить полномочия по самостоятельному определению и корректированию потребности в привлечении иностранных работников, их официальному трудоустройству и контролю за осуществлением ими трудовой деятельности на территории региона.

Среди основных задач по реализации миграционной политики, с точки зрения оптимизации привлечения иностранных граждан к осуществлению трудовой деятельности, особое значение приобретают следующие:

- гармонизация с участием органов власти, социальных партнеров и институтов гражданского общества интересов иностранных граждан, работников и работодателей, принимающего сообщества и государства;

- дифференцированное регулирование миграционных потоков с учетом особенностей социально-экономического развития России и отдельно взятых регионов;

- обеспечение государством и работодателями равных социальных и трудовых гарантий, прав и обязанностей российских и привлекаемых иностранных работников.

Важнейшими условиями трудовой деятельности иностранных граждан должны стать:

- унифицированный порядок привлечения иностранных работников, как из визовых, так и безвизовых стран;

- уменьшение количества разрешительных документов, необходимых работодателю и иностранным гражданам для осуществления трудовой деятельности;

- упрощенный порядок получения статуса временно или постоянно проживающего (российского гражданства) иностранными гражданами, на постоянной и законной основе осуществляющими трудовую деятельность.

Одной из первоочередных задач, по нашей оценке, является *модернизация механизмов квотирования привлечения иностранных работников*.

Стоит обратить внимание, что упрощение порядка привлечения различных категорий иностранных работников в достаточно высокой степени выхолостило ограничительный характер механизма квотирования иностранных работников. По сути, сейчас он исполняет функцию защиты регионального рынка труда от неприяательной ИРС, обладающей недостаточной профессиональной квалификацией либо претендующей на непривлекательные для россиян условия и размеры оплаты труда.

С другой стороны, отсутствует распределение полномочий между федеральным центром и регионами в вопросах стратегического и оперативного регулирования трудовой миграции, что оборачивается чрезмерной длительностью и явным бюрократизмом административных процедур в этой области.

Таким образом, механизмы квотирования привлечения иностранных работников надо не отменять, а модернизировать.

В этой части следует поддержать проект федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования механизма регулирования внешней трудовой миграции, разработанный Минздравсоцразвития России (далее – законопроект) [5]. Законопроектом предлагается заменить механизм квотирования количества выдаваемых разрешений на работу на механизм определения (корректирования) перечня рабочих мест (должностей) для привлечения иностранных работников (далее – перечень рабочих мест).

На основе такого перечня рабочих мест, утверждаемого Рострудом, Минздравсоцразвития России предлагает ввести уведомительный порядок получения разрешений на привлечение и использование иностранных работников, как из визовых, так и безвизовых стран. При этом органами миграции разрешение должно выдаваться в течение года, на который утвержден перечень рабочих мест.

В качестве альтернативного варианта предлагаем установить право работодателя на привлечение иностранных работников (визовых и безвизовых) на основе полученного в органах занятости населения уведомления о целесообразности такого привлечения. Уведомление должно выдаваться на основе перечня рабочих мест и действовать в течение года, на который утвержден данный перечень. Это должно освободить работодателя от необходимости получения в органах миграции разрешения на привлечение и использование иностранных работников. Реализация предложения позволяет синхронизировать полномочия между органами миграции (регуляторами в области миграции) и органами занятости населения (регуляторами в области содействия занятости населения).

Кроме того, вариативными представляются порядок и сроки проведения заявочных компаний:

- Минздравсоцразвития России предлагает проводить две заявочные компании (квотную и корректировочную), но увеличить сроки их проведения: вместо 1 января – 1 мая, проводить 1 января – 1 июля;
- Правительство Москвы предлагает проводить вместо двух заявочных компаний (квотной и корректировочной) одну заявочную кампанию (с 1 сентября по 1 сентября).

Полностью согласованными являются позиции Минздравсоцразвития России и Правительства Москвы в части устранения излишествующих административных и бюрократических барьеров. Работодатель вправе подавать заявку на корректировку его потребности в привлечении иностранных работников без ограничения сроков ее подачи в течение года, то есть по мере возникновения такой потребности. Это право должно сочетаться с сокращением сроков рассмотрения заявки работодателя: на региональном уровне – до 45 дней, на федеральном – до 30 дней.

Важнейшей проблемой являются *трудовая деятельность и официальные трудовые отношения, выступающие условиями интеграции и натурализации иностранных граждан.*

Минздравсоцразвития России и Правительством Москвы в интересах создания условий для осуществления трудовой деятельности с заключением официальных трудовых отношений, стимулирования адаптации и интеграции иностранных граждан в принимающее общество представляется возможным принятие комплекса законодательных новаций.

Иностранному гражданину необходимо выдавать разрешение на временное проживание (без учета квот) в случае, если он:

- заключил трудовой договор сроком на три года и более – на срок заключенного трудового договора;
- либо поступил на обучение в российские (федеральные, региональные) образовательные учреждения профессионального образования – на срок обучения.

Предлагается предоставить работодателю право привлекать иностранного гражданина, получившего разрешение на временное проживание, без получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников (сейчас таким правом обладают только постоянно проживающие иностранные граждане).

Также предоставить право иностранному гражданину, получившему разрешение на временное проживание:

- осуществлять трудовую деятельность без получения разрешения на работу;
- перемещаться по территории России без существующих ограничений.

Это обусловлено тем, что временное проживание естественным образом подразумевает наличие у иностранных граждан устойчивых источников доходов, основным из которых является осуществление законной трудовой деятельности.

Данные меры позволят существенно упростить для иностранных граждан порядок осуществления трудовой деятельности, вывести работодателя и иностранного работника на длительные сроки заключения официальных трудовых отношений. Заключение трехлетних трудовых договоров освободит работодателя от дополнительного участия в заявочных кампаниях.

В свою очередь, для таких иностранных граждан будут обеспечены равные с российскими работниками права в части социального, обязательного пенсионного и обязательного медицинского страхования, а с учетом срока нахождения в России (более 183 дней и без его прерывания) и отнесения к категории налоговых резидентов, что даст снижение ставок налогообложения на НДФЛ с 30% до 13%.

Вместе с тем данные меры требуют дополнительного законодательного обеспечения. В частности, следует:

Ввести административную ответственность работодателя за уклонение от заключения трудового договора с российским или иностранным работником (в случае если между ними имеют место трудовые отношения). Признать права иностранных работников в сфере трудовых отношений, равными с российскими работниками, в том числе в части оплаты труда, режима рабочего времени, времени отдыха, охраны труда и защиты от дискриминации в сфере труда.

Назрела необходимость признания действительности трудового стажа иностранных работников (временно пребывающих либо временно проживающих) для начисления трудовых пенсий в странах их исхода (по примеру Белоруссии).

Требуется установить минимально необходимый пакет услуг по медицинскому страхованию иностранных работников, временно пребывающих на территории России. Установить для них порядок доступа к получению социальных и иных государственных услуг.

Работодателю следует запретить заключать трудовой договор с российскими и иностранными работниками с целью передачи (предоставления) их личного труда для использования другими организациями или индивидуальными предпринимателями.

Среди других основных задач можно отметить следующие:

- введение запрета на выдачу заключений о привлечении и об использовании иностранных работников, трудоустройства в сферу оптовой торговли и услуг на не квотируемые профессии (должности, специальности), имеющие непосредственное отношение к производственной сфере;
- установление разграничения полномочий и порядка взаимодействия государственных центров занятости населения с негосударственными организациями, оказывающими населению услуги по содействию в трудоустройстве (рекрутинговыми и кадровыми агентствами);
- развитие сети государственных казенных учреждений, подведомственных территориальным органам миграции и региональным органам занятости, предназначенных для оказания государственных и информационно-консультационных услуг в области внешней трудовой миграции;
- развитие частно-государственного партнерства в области создания дешевых сегментов рынка арендного жилья.

В качестве резюме отметим, что реализация государственной миграционной политики с учетом социально-демографической ситуации, положением на рынках труда в субъектах Российской Федерации позволит эффективнее использовать российские трудовые ресурсы и привлекаемую извне иностранную рабочую силу.

1. Международная миграция / Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/ross-tatsite/main/population/demography/#> (дата обращения: 26.01.2012).
2. Московское трехстороннее соглашение на 2012 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей от 30.11.2011 / Тверская, 13, 2011, № 149.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 06.12.2011) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс».
4. Проект нормативного акта от 13.12.2011 «Концеп-

- ция государственной миграционной политики Российской Федерации» / Федеральная миграционная служба. – Дата регистрации: 13.12.2011. [Электронный ресурс]. URL: http://www.fms.gov.ru/law/865/details/49505/?sphrase_id=276940 (дата обращения: 26.01.2012).
5. Проект федерального закона от 29 октября 2010 г. «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» / Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации – Опубликовано 29.10.2010. [Электронный ресурс]. URL: http://www.minzdravsoc.ru/docs/doc_projects/481 (дата обращения: 26.01.2012).

ТРУДОВЫЕ ПРАВА И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ
В УСЛОВИЯХ РАЗВИВАЮЩЕЙСЯ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Шкловец И.И.

В статье рассмотрены актуальные вопросы в сфере труда и занятости населения: совершенствование нормативно-правовой базы, повышение гибкости рынка труда, регулирование заемного труда и др.

Ключевые слова: государственная служба занятости, передача полномочий, изменения в законе о занятости населения Российской Федерации.

Изменения, которые происходят в экономике, приводят к существенным изменениям в организации труда. Изменяются виды занятости, появляется большое количество новых видов договоров. Традиционные методы управления человеческими ресурсами уже не отвечают современным требованиям экономики в целом.

Широкое распространение в мировой практике получает использование заемного труда. Это способствует формированию большей территории рынка труда, свободному перемещению рабочей силы по территории страны, позволяет в срочном порядке нанимать группу специалистов для выполнения тех или иных краткосрочных заданий. Использование заемного труда, в настоящее время стало непременным атрибутом рынка труда. Фактически практика заемного труда существует в Российской Федерации, и Федеральная служба по труду и занятости как орган, осуществляющий правоприменительную и надзорную деятельность в сфере труда, заявляет о необходимости правового регулирования заемного труда. Регулирование заемного труда позволит сформировать современное законодательство, которое, как показывает опыт европейских стран, является лучшей гарантией защищенности работника в организации наемного труда.

Вместе с этим следует принимать меры, препятствующие уклонению работодателя от заключения трудовых договоров и замене их на письменные договоры гражданско-правового характера. Хотелось бы, чтобы предложения, которые легли в основу законопроекта по внесению изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, в итоге, в Государственной Думе не свелись к банальному запрету наемного труда.

В условиях дефицита трудовых ресурсов, актуальность приобретает и расширение возможностей занятости посредством снятия барьеров для отдельных категорий работников таких, как: молодежь; инвалиды; женщины, имеющие детей, и лица пенсионного возраста. Одним из возможных способов ведения активной жизни для старших возрастных групп является использование гибких форм занятости:

- неполный рабочий день;
- сокращенная продолжительность рабочего дня;
- дистанционная занятость (термин, который на сегодняшний день отсутствует в трудовом законодательстве, но, тем не менее, имеет место в актах международного права).

Повышение гибкости рынка труда и стимулирование сокращения нелегальной занятости предусматривают совершенствование нормативно-правовой базы в сфере труда и занятости. В этой связи представляется целесообразным рассмотреть предложение по внесению изменений в главу 49 Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда надомников». За последнее время среди подготовленных для внесения в Трудовой кодекс Российской Федерации изменений можно выделить такие, как: совершенствование порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров. Это установление более благоприятного для работников либо их представителей режима их рассмотрения, более подробное поэтапное описание действий сторон коллективно-трудовых споров, устранение возможностей неоднозначного толкования правовых норм. Большое значение имеют изменения, которые упрощают порядок начисления процентов на сумму задержанной заработной платы.

К сожалению, тема долгов по оплате труда остается пока актуальной. В 2008 г. долги по заработной плате достигали 8 млрд руб. в целом по Российской Федерации, в 2011 г. эти долги составили 2,4 млрд руб. Тенденция налицо, но, тем не менее, эта тема еще остается актуальной и требует внесения изменений и в трудовое, и в уголовное законодательство. Большая часть долгов по заработной плате от-

носит к предприятиям, находящимся в стадии банкротства. И здесь одними надзорно-контрольными мерами не обойтись.

Кроме того, в настоящее время рассматривается вопрос о внесении поправок в действующее законодательство в части наделения Федеральной службы по труду и занятости дополнительными полномочиями, направленными на повышение эффективности ее деятельности по защите трудовых прав. На сегодняшний день пока отсутствует орган, который осуществлял бы контроль за исполнением законодательства о государственной гражданской службе и в этой связи, на мой взгляд, Роструд является тем органом, который было бы логично такими полномочиями наделить.

Хотелось бы отметить те изменения, которые уже внесены в законодательство, в частности, в Уголовный кодекс Российской Федерации в соответствии с которыми, полная невыплата зарплаты или социальных платежей также, как невыплаты в размере минимального размера оплаты труда, представляют собой посягательства на конституционное право. Увеличены штрафные санкции за невыплату не только заработной платы, но и других социальных платежей или за невыплату в полном объеме. Также расширен круг лиц, которых можно привлечь к ответственности за невыплату социальных платежей: помимо руководителя организации, можно привлекать к ответственности работодателя – физическое лицо и руководителей филиалов.

С 6 сентября 2011 г. для Российской Федерации вступила в силу конвенция Международной организации труда об оплачиваемых отпусках. Много было дискуссий по поводу того, насколько ратификация этой конвенции повлияет на трудовое законодательство. Хотелось бы отметить, что существенных изменений национального законодательства не предполагается. Не следует опасаться «сгорания» неиспользованных отпусков при увольнении работника, все неиспользованные отпуска должны быть компенсированы. Один из многочисленных на сегодняшний день видов нарушений трудового законодательства – наличие накопленных и неиспользованных отпусков, которые должны быть использованы в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и Конвенцией сроки.

С 1 сентября 2011 г. действует новый порядок аттестации рабочих мест по условиям труда. На сегодняшний день в Российской Федерации аттестованы всего около 2% рабочих мест. Это ничтожно мало. Однако если удастся последовательно реализовать концепцию совершенствования сферы охраны труда, в которой значительное место отводится именно аттестации рабочих мест, то возможны существенные изменения в сфере регулирования трудовых отношений.

Следующая область – это область законодательства о занятости, состоящая из 2-х направлений:

1. Продолжается процесс совершенствования системы государственной службы занятости, который начался в 2007 г. Есть все основания утверждать, что передача полномочий по оказанию государственных услуг в сфере занятости и формирование системы контроля за качеством предоставления этих услуг себя оправдали и были правильным решением. С 2012 г. органы государственной власти субъектов Российской Федерации наделяются полномочиями в сфере занятости как собственными с передачей соответствующих финансовых источников. Российская Федерация оставляет на федеральном уровне только расходные обязательства по обеспечению социальных выплат безработным гражданам. Связано это, в первую очередь, с тем, что при необходимости федеральный бюджет сможет своевременно поддерживать так называемые «депрессивные» регионы – те регионы, которым своих финансовых источников для выплаты социальных пособий недостаточно. Расширятся полномочия регионов – они получат право нормативно-правового регулирования в сфере занятости. Здесь единственный критерий оценки – это недопустимость снижения государственных стандартов в оказании услуг и недопустимость снижения нормативов доступности. Например: доступность при направлении безработного на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Норматив доступности здесь составляет 20%, это означает, что из каждых 100 безработных 20-ти должна быть обеспечена возможность профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации.

Такие нормативы доступности установлены на сегодняшний день по половине государственных услуг, а их всего 12 в Законе «О занятости населения в Российской Федерации». Таким образом, в законопроекте подчеркивается, что при переходе некоторых полномочий к субъектам Российской Федерации государственные стандарты и нормативы не должны снижаться.

2. Новые формы содействия трудоустройству. Ряд дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда, которые начали реализовываться в трудные для экономики годы, показали вы-

сокую эффективность и заслуживают того, чтобы стать стратегическими и постоянными. Это относится к таким направлениям, как: поддержка самозанятости и предпринимательства, программа стажировки выпускников профессиональных учебных заведений, субсидирование занятости граждан с ограниченными физическими возможностями, отдельные программы профессиональной переподготовки. Кроме того, новое развитие получает такое направление, как содействие безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости.

Материальная составляющая этого направления деятельности была практически ничтожной, и поэтому никоим образом не стимулировала людей к переселению в другую местность по трудоустройству и обучению по направлению службы занятости. Это направление существенно реформируется и наполняется материальной поддержкой. Есть надежда, что с началом подготовки прогноза баланса трудовых ресурсов, ситуация изменится. Начиная с 2015 г., баланс трудовых ресурсов будет готовиться как на уровне субъекта Российской Федерации, так и на уровне Российской Федерации в целом. Появится возможность с помощью среднесрочного и долгосрочного прогнозирования планировать подготовку востребованных специалистов.

КОМПЕНСАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ОПЛАТЫ ТРУДА: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

Бабынина Л.С.

В статье представлен авторский анализ зарубежных и российских исследований теоретических вопросов заработной платы и механизма оплаты труда во второй половине XX и начале XXI вв. с использованием интеграционного подхода существующих способов распределения и эволюционно-исторического метода. Показано, что в России до сих пор не сложилось объективного возмещения трудовых и воспроизводственных затрат, свойственных новым экономическим отношениям.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, теории распределения, воспроизводство рабочей силы, заработная плата, затраты на персонал, суммарное вознаграждение, отраслевой социальный стандарт, компенсационный пакет.

Вопросы оплаты труда являются фундаментом социально-трудовых отношений и отражают политику распределения доходов в обществе. Основные подходы к первичному распределению совокупных доходов общества опираются на выводы классической политэкономии и ее трудовой теории стоимости, когда заработная плата является справедливо заработанным доходом; неоклассической теории, согласно которой каждый фактор производства создает свою долю в общей стоимости продукта, учитывая их предельную производительность и полезность; и институциональной теории распределения, опирающейся на эффективное формирование и функционирование институтов распределения.

Для обоснования теоретической сущности компенсационной модели оплаты труда – объекта нашего исследования, – мы использовали интеграционный подход существующих способов распределения на основе эволюционно-исторического метода сравнения различной методологии, разнообразных теорий (экономики труда, управления человеческими ресурсами, социального менеджмента) исследования трудового потенциала работника при переходе к постиндустриальному обществу, и качественных методов анализа в общественных и естественных науках (социологии, политологии, психологии, культурологии, физики, биологии), которые существенно расширяют интеллектуальное пространство исследований многообразия проявлений сущности заработной платы как социально-трудовых отношений. Такой подход позволил нам классифицировать существующие школы и теории заработной платы, начиная от ранних философских воззрений до современных теорий, базирующихся не только на стоимостных (доходных) показателях, но и использующих выводы современных энергетических и информационных теорий, расширяющих сущность оплаты труда как социально-трудовых отношений, определяемых понятием «вознаграждение».

Авторский анализ зарубежных и российских исследований механизма оплаты труда во второй половине XX и начале XXI веков показал его сходства и различия, взаимное восприятие лучших элементов; обоснование концепции общего (суммарного) вознаграждения (total rewards) и использование компенсационных стратегий глобалист, локализатор и экспортер на глобальном рынке, актором которого является Россия, тем самым подтверждая процессы усиливающейся конвергенции.

В странах с развитыми рыночными отношениями (конец 50-х и 60-е гг.), организация оплаты труда находилась под усиленным контролем государства и профсоюзов, ее структура была жесткой, использовались многоуровневые тарифные сетки, основанные на классификации занятий и иерархических организационных структур.

В 60–е и 70-е гг., в период структурной перестройки экономики, в организации заработной платы стали использовать принципы определения величины должностного оклада и набора материальных льгот как функции двух переменных: внутренней ценности для организации рабочего места должности, занимаемой работником (внутренняя справедливость в отношении квалификации и опыта), и его рыночной ценности. Такая организация оплаты труда называется традиционной системой компенсации. Однако необходимость ускоренного экономического роста в 80–90-гг. и возрастающая конкуренция за товарные рынки, показали ограниченность традиционной системы компенсации – жесткость, «бюрократизм» и недостаточный учет влияния внешних факторов и индивидуальных результатов труда на уровень заработной платы.

В период структурной перестройки (модернизации) западных стран на предприятия пришли работники нового типа: не просто «исполнители», а осуществляющие сложные технологические процессы, уме-

ющие принимать решения и быть высоко ответственными за результаты. Повышение интеллектуальной составляющей трудовых функций потребовало изменения принципов оплаты труда и взаимоотношений с руководством. Нужны были новые подходы к разработке программ компенсаций и льгот, обеспечивающих преимущества в быстро меняющейся обстановке. На этой основе возникли гибкие системы оплаты труда, участие в доходах и капитале, стали использоваться гибкие формы организации труда и рабочего времени.

Кроме того, расширение правительствами многих стран программ социальных гарантий и льгот для наемных работников (выходные пособия, пособия по безработице, медицинское и пенсионное страхование, др.) привели к быстро растущим расходам, что для их сокращения побудило ввести принципы гибкости, адресности.

Именно в 1990-е гг. впервые в США была предложена концепция общего (суммарного) вознаграждения (total rewards) как новый способ мышления о развитии компенсаций и социальных льгот в сочетании с другими материальными и нематериальными методами мотивации, с помощью которых компании стремятся привлечь, мотивировать и удерживать сотрудников. Основоположниками концепции управления общим вознаграждением являются Э. Лоулер, П. Шустер, Ж. Зингхайм, Т. Фланнери и др.¹

К концу 90-х гг. XX в. в странах с развитыми рыночными отношениями был принят интегрированный подход, объединяющий финансовые (прямые) и нефинансовые (относительные / косвенные) формы вознаграждения персонала, а наиболее значимыми факторами в политике оплаты труда стали: усиление связи с результатами бизнеса, контроль расходов, поддержка организационных изменений, внимание к подбору и удержанию персонала, и как следствие:

- обеспечение связи базовой части заработной платы с рыночными обзорами;
- конструирование расширенных тарифных диапазонов (broadbands) для базовой части заработной платы за счет сокращения количества разрядов (грейдов);
- использование систем оплаты труда, основанных на оценке индивидуальной эффективности (Individual performance-related pay – IPRP); на компетентности персонала; на вкладе; на командной работе; на основе стажа работы.

С начала 2000-х гг. модель общего (суммарного) вознаграждения становится преобладающей и реализуется глобальными корпорациями на национальных рынках труда в качестве единственной эффективной модели вознаграждения, о чем свидетельствуют разработки ведущих международных консалтинговых компаний.

Российский механизм оплаты труда имеет свои особенности, связанные с приватизацией государственной собственности в 90-е гг. XX столетия и сменой социально-экономических отношений при формировании рыночного механизма. Теоретические вопросы заработной платы в новой социально-экономической системе оказались недостаточно разработанными в отечественной экономике труда и управлении человеческими ресурсами.

Авторский анализ исследований по вопросам заработной платы, оплаты труда, доходов населения, мотивации и вознаграждения за труд, выполненных за период 1990–2010 гг., позволил нам выделить несколько направлений исследований во взаимосвязи с основными этапами развития российской экономики.

Первые попытки определить товарные качества рабочей силы с учетом условий ее использования при различных формах организации труда были предприняты в конце 80-х гг. XX века в новых условиях хозяйствования, когда оклады, как и прежде, определялись государством, а размер премии – самим предприятием с участием трудового коллектива. В научных публикациях конца 80-х гг. и начала 90-х гг. предлагались разнообразные методики, определяющие реальный трудовой вклад каждого работника в валовой доход предприятия.

Либерализация экономики, приватизация государственной собственности и финансовые проблемы страны привели к глубокому экономическому кризису и резкому снижению уровня жизни во всех группах населения. Новые собственники были заинтересованы в сохранении низкой оценки труда наемных работников, а угроза безработицы создавала тот фон, на котором стал процветать субъективизм и произвол в определении уровня заработной платы. Возникли перекосы в оплате труда рабочих одинаковой квалификации, невероятно увеличались разрывы в заработной плате руководителей и специалистов, с одной стороны, и рабочих, с другой. Остро встал вопрос о теоретическом обосновании сущности заработной платы и формировании ее нового механизма.

¹ Armstrong M., H. Murlis. Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy and Practice. Kogan Page, 2007, p 5-6.

В этот период можно отметить исследования, в которых сделаны попытки обосновать затраты на воспроизводство рабочей силы через единую классификацию разрядов на макроуровне (Ляшецкий А.П.) для повышения воспроизводственной, стимулирующей и социальной функций заработной платы; совершенствования тарифной системы через применение непрерывных тарифных ставок в соответствии с постоянно развивающейся квалификацией работника, единой тарифной сетки для оплаты труда всех рабочих и служащих в рамках предприятия, регулирование уровня заработной платы коммерческого и некоммерческого секторов экономики через ставки по профессиям «маякам», освободив от этих функций минимальную заработную плату (Осипов С.Л.).

Позже аналогичный подход развивается в работах ВЦУЖ, НИИ труда и социального страхования, Института социальной политики, АТиСО при теоретическом обосновании минимальных социальных стандартов оплаты труда по базовым профессиям.

Дефолт национальной валюты в 1998 г. и преодоление кризисных последствий в экономике страны повлиял на формирование экономического мышления собственников внебюджетных организаций, с особой остротой поставив перед ними проблему обоснования цены труда (затрат на персонал) на микроуровне и формирование компенсационных систем в соответствии с подходами западных компаний.

Несмотря на проводимые выборочные статистические обследования по затратам предприятий, в том числе по издержкам на рабочую силу, постоянной практики учета, анализа, а тем более планирования этих затрат по методике, отражающей рыночную специфику, на российских предприятиях в тот период не было. Преобладание прежних нерыночных подходов в оплате труда к неразрешенным старым проблемам (низкая заработная плата, дестимулирование эффективного труда, отсутствие мотивации) добавили новые:

- значительные диспропорции заработной платы по отраслям экономики, промышленности, территориям, профессиям и должностям;
- глубокое падение реальной заработной платы, невыполнение заработной платой присущих ей функций (воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей);
- снижение доли оплаты труда в ВВП;
- резкое обесценение интеллектуального труда работников бюджетной сферы, ускоренная амортизация человеческого капитала;
- снижение качества их трудовой жизни и качества жизни в целом.

Во многом такая ситуация была обусловлена зарождавшимися противоречиями между рыночным статусом рабочей силы, стоимостью производства и воспроизводства которой диктуется рыночными ценами на потребительские товары и услуги и, как правило, нерыночными методами оплаты труда работников. Причиной последнего является жесткое регулирование заработной платы, как на государственном, так и на частнопредпринимательском и корпоративном уровнях. По существу, по рыночным ценам труд оплачивается только высшему управленческому персоналу в силу того, что одни пользуются монополией власти, а другие, и монополией власти, и монополией экономического положения.

Аналогичный вывод о государственной политике в управлении оплатой труда в период радикальных реформ 90-х гг. делает в своем автореферате Ольшанская Е.А.: «...сохранение заработной платы на относительно низком уровне – это результат нацеленного государственного регулирования».

Вклад в теоретическое обоснование цены рабочей силы внесли исследования, проводимые в рамках формирования доходов населения и уровня жизни (Аникеев С.Д., Федченко А.А., Литвинов В.А., Разумов А.А., Бобков В.Н., Меньшикова О.И. и др.), среди которых заслуживают внимания исследования ученых ВЦУЖ. Разработанная ими методология мониторинга фактического положения уровня жизни населения в Российской Федерации и по регионам, отличается от официальной государственной статистики. Учеными ВЦУЖ обоснована система потребительских бюджетов, являющихся основным нормативным и аналитическим инструментом оценки, прогнозирования и регулирования размеров, структуры и динамики уровня жизни населения, а также отраслевых социальных стандартов оплаты труда.

Таким образом, на протяжении всего кризисного периода трансформации социально-экономической системы исследования российских ученых были направлены на формирование рыночных подходов к определению стоимости (цены) рабочей силы.

Однако единых национальных условий воспроизводства рабочей силы, находящихся отражение в установлении принципов и границ дифференциации и структуры цены труда, так и не было создано.

В восстановительный период экономики 2000-х г. исследования механизма оплаты труда и формирование его компенсационной модели дополняются изучением ценностных ориентаций персонала, обусловлен-

ных кризисом трудовой мотивации населения страны вследствие институциональных преобразований; обоснование и использование потребительских стандартов в повышении уровня и качества жизни населения; модели регулирования социально-трудовых отношений в условиях трансформации собственности; реформирование оплаты труда в бюджетных учреждениях и государственных гражданских служащих.

Для преодоления кризиса мотивации трудовой деятельности Озерникова Т.Г. считает важным развитие новых форм мотивации труда, основанных на финансовых аспектах, позволяющих обеспечить нормальное воспроизводство рабочей силы.

Развивая это направление, Гагаринская Г.П. предложила методические подходы к расчету минимального уровня заработной платы (ставки первого разряда) с обоснованием необходимости учета прожиточного минимума на воспроизводство не только рабочей силы самого работника, но и его иждивенцев.

Первым системным исследованием компенсационных затрат на персонал, с нашей точки зрения, является кандидатская диссертация Белых В.В., в которой определено соотношение понятий «затраты на рабочую силу» и «компенсационные затраты на персонал», базирующееся на развитии теорий воспроизводства рабочей силы и научных предпосылок формирования затрат на персонал.

Обоснование компенсационного подхода к формированию рыночной модели структуры заработной платы было предложено в кандидатской диссертации Тарасенко М.В. Автор справедливо отмечает, что после перехода России к рынку догматическое использование социалистической модели распределения по труду способствовало занижению цены рабочей силы и приводило к формированию фондов оплаты труда только на основе результатов хозяйственной деятельности предприятий без учета воспроизводственных факторов. Исходя из этого, возникла объективная необходимость создать новую систему определения стоимости рабочей силы в отрасли, используя систему нормативных потребительских бюджетов, создало предпосылки для обоснования отраслевого социального стандарта оплаты труда. Обеспечивая простое воспроизводство рабочей силы на основе минимальных норм потребления материальных благ и услуг, необходимых для восстановления жизненных сил и энергии работника и расходов на содержание иждивенцев с учетом региональных особенностей условий жизни населения, он принят в качестве минимального размера заработной платы рабочего типовой (базовой) профессии отрасли. Следует отметить, что в данной диссертации используются, в том числе наши авторские разработки, представленные в отчете исследовательского фонда ИСЭИИП².

Заслуживают внимания предложения Тюленевой Н.А. об использовании методического инструментария мониторинга трудовой мотивации на основе анализа затрат работодателя на рабочую силу и разработки эталонной модели, максимально обеспечивающей покрытие базовых и социальных потребностей, отвечающих современным международным стандартам в социально-трудовой сфере.

По нашему мнению, теоретические исследования механизма оплаты труда в России показали, что на современном этапе, как и в течение всего периода реформ, не сложилось объективного возмещения трудовых и воспроизводственных затрат, свойственных новым экономическим отношениям, дифференциация в оплате труда не связана с возмещением стоимости потребления рабочей силы, а является следствием трансформации отношений собственности и роста цен на нефть и энергоресурсы, и нарастающего дефицита трудовых ресурсов, особенно квалифицированных.

Вместе с тем, российские организации и их попытки самостоятельно решать вопросы, связанные с обоснованием размеров заработной платы и проведением тарифного нормирования на основе западных методик оценки работ и должностей, оперируют таким понятием как «компенсационный пакет» для обозначения всей совокупности выплат в пользу работника, несмотря на то, что в российском законодательстве такое понятие отсутствует.

Мы предлагаем ввести понятие «компенсационная модель оплаты труда» наряду со сложившимися и используемыми в литературе понятиями тарифная и бестарифная системы (понимаемых нами как модели оплаты труда – Л.Б.), теоретическому и практическому обоснованию которой посвящено наше научное исследование.

² Анализ опыта использования и направления совершенствования методики определения стандарта оплаты труда в отдельных отраслях экономики. – М.: Отчет по Государственному контракту от 11 сентября 2006 г. № 79-юр. Федеральная служба по труду и занятости. Исследовательский фонд «Институт социально-экономического и инвестиционного проектирования», 2006.



НАСЛЕДИЕ М.В. ЛОМОНОСОВА И АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

Егоров Е.В.

В статье кратко излагаются взгляды М.В. Ломоносова на развитие образования в России и основное внимание уделено анализу проекта федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Рассматриваются его понятийный аппарат, важнейшие принципы образования, государственные гарантии, полномочия субъектов Федерации, новая система уровней образования, различные виды новаций в сфере образования, вводимые новым законопроектом, их достоинства и недостатки, представлены рекомендации автора о совершенствовании целого ряда его статей.

Ключевые слова: М.В. Ломоносов, образование, качество образования, образовательная организация, принципы образовательной политики, государственные гарантии, уровни образования, сетевые формы, инновации, возмещение ущерба, педагогические работники, ЕГЭ, педагогическая экспертиза, финансовое обеспечение, государственный реестр.

М.В. Ломоносов – выдающийся российский ученый-энциклопедист, внесший огромный вклад в развитие отечественных естественных и гуманитарных наук, в становление общего и университетского образования в России в середине XVIII в. с целью подготовки национальных кадров ученых, педагогов и специалистов для ускорения социально-экономического развития страны и укрепления ее политических позиций на международной арене. Он стоял на позициях расширения доступности общего и университетского образования для широких слоев населения, за преподавание в гимназиях и университетах на русском языке, за изучение отечественной истории по трудам и учебникам российских ученых, за широкое просвещение народных масс. Однако в условиях крепостного права, противоречия интересам правящей дворянской элиты, ведущей роли иностранных ученых в руководстве Петербургской Академии наук, многие прогрессивные и демократические идеи М.В. Ломоносова не были поддержаны. Тем не менее, его научные труды дали мощный импульс последующему развитию российской науки и образования, и ряд из них является актуальным для развития отечественного образования в условиях его модернизации и совершенствования законодательства в данной сфере.

В настоящее время идет обсуждение проекта нового федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», призванного заменить два действующих федеральных закона «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», принятых в 1990-е гг. и требующих обновления с учетом новых требований к системе образования в XXI в.

Важную роль в новом законопроекте играет понятийный аппарат. Особое значение имеет трактовка ключевого понятия «образование» как общественно значимого блага, «под которым понимается целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, семьи, общества, государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенций определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого и физического развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов». Воспитательную функцию образования необходимо внести в определения понятий общего и профессионального образования, содержащихся в законопроекте.

Другим важнейшим понятием является «качество образования», определяемое авторами как «комплексная характеристика образования, выражающая степень его соответствия федеральным государственным образовательным стандартам и ... требованиям ... и ... потребностям заказчика образовательных услуг». Сегодня большое значение имеет повышение качества российского образования до уровня образовательных стандартов наиболее развитых стран. Данное положение необходимо отразить в определении качества образования.

В законопроекте представлено понятие «образовательная организация», определяемое как «некоммерческая организация, основной (уставной) деятельностью которой... является образовательная деятельность». Данное понятие повсеместно употребляется в тексте законопроекта. При этом в его понятийном аппарате отсутствует определение государственных и муниципальных образовательных учреждений, что необходимо восполнить.

Важно, что в законопроекте имеется практическая реализация заявленных в нем принципов государственной политики... в сфере образования. В частности, – «признание приоритетности сферы образова-

ния» в области бюджетного финансирования и оплаты труда ее работников; «обеспечение права каждого на образование» в условиях его растущей платности. Особое значение имеют «приоритет жизни и здоровья человека», «воспитание... уважение закона, патриотизма, бережного отношения к... окружающей среде...». Значимо также «включение российского образования в мировое образовательное пространство» в сочетании с преодолением утечки молодых специалистов за рубеж; «обеспечение права на образование на протяжении всей жизни...»; «демократический, государственно-общественный характер управления образованием».

Согласно статье 5 законопроекта, в Российской Федерации «государством гарантируется общедоступность и бесплатность дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, среднего профессионального образования...». В условиях острого дефицита детских дошкольных учреждений (ДДУ) необходимо обеспечить реальную общедоступность дошкольного образования путем ускоренного строительства новых ДДУ на основе модульного принципа, высвобождения арендуемых другими организациями помещений и территорий ДДУ, бюджетным финансированием дошкольного образования. Эти гарантии требуют разработки и реализации среднесрочных (3-5 лет) программ развития дошкольного образования в регионах Российской Федерации.

Определенные противоречия содержит п. 5 статьи 5 законопроекта. В нем говорится, что «государство гарантирует гражданам возможность получения образования на русском языке как государственном языке Российской Федерации». В то же время «граждане Российской Федерации имеют право на получение начального общего и основного общего образования на родном языке, а также на выбор языка обучения в пределах возможностей, предоставляемых системой образования... Это означает, что в Российской Федерации ее граждане не обязаны получать образование на русском языке. Общеизвестно, что в годы рыночных реформ значительно снизился уровень знаний русского языка у молодежи, что хорошо видно на примере письменных работ и устной речи иногородних студентов московских вузов. Данное положение законопроекта может привести к деградации единого образовательного и трудового пространства Российской Федерации, которое не может существовать без обязательного знания всеми ее гражданами государственного – русского языка. Пункт 5 статьи 5 законопроекта целесообразно скорректировать следующим образом «государство гарантирует всем гражданам Российской Федерации обязательность получения базового общего и профессионального образования на русском языке как государственном языке Российской Федерации. В то же время граждане Российской Федерации одновременно имеют право на изучение родного языка, национальной истории и культуры в рамках участия субъектов Федерации в разработке примерных основных образовательных программ».

В условиях дефицита федерального бюджета и большинства региональных бюджетов в Российской Федерации вызывают сомнения положения п. 1 статьи 8 законопроекта, отражающий полномочия субъектов Федерации в сфере образования. К ним, в частности, предлагается отнести финансовое «обеспечение получения гражданами дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования в аккредитованных частных общеобразовательных организациях... в соответствии с нормативами, установленными для государственных и муниципальных образовательных учреждений. По нашему мнению, бюджетные системы регионов Российской Федерации (большинство – дотационные) не готовы к финансированию получения общего образования обеспеченными гражданами в аккредитованных частных образовательных организациях. Бюджетное финансирование государственных и муниципальных учреждений образования и оплата труда учителей в Российской Федерации – значительно отстают от средней зарплаты в стране. Правительство Российской Федерации поставило задачу – за 2 года довести средний уровень зарплаты учителей школ до средней зарплаты в субъекте РФ.

Нельзя также согласиться с п. 1 статьи 8, где в числе полномочий субъектов РФ указано «установление социальной поддержки... обучающихся и педагогических работников образовательных организаций, за исключением обучающихся и педагогических работников федеральных образовательных учреждений. В настоящее время из субфедеральных бюджетов осуществляется социальная поддержка студентов и педагогических работников, действующих на их территории федеральных вузов (дополнительные стипендии, выделение жилья семьям преподавателей и молодых специалистов). Взамен регионы получают квалифицированные кадры специалистов, предпринимателей, государственных и муниципальных служащих, ученых и преподавателей школ.

В статьях 10, 60, 72 содержатся следующие новации в установлении в Российской Федерации уровней образования:

- отсутствует начальное профессиональное образование, трансформируемое в среднее профессиональное образование (с присвоением квалификации квалифицированного рабочего) или профессиональное обучение;

- в состав высшего образования (как его верхняя ступень) включена «подготовка научно-педагогических кадров» в аспирантуре, относящаяся сегодня к послевузовскому профессиональному образованию. Она подтверждается дипломом «исследователя» или «преподавателя высшей школы». А в случае защиты диссертации также выдается диплом кандидата наук. Данное предложение сокращает время для ее написания и ослабляет стимулы к успешной защите диссертации, дает возможность нерадивым аспирантам получить диплом о более высоком уровне образования.

Понятие послевузовского профессионального образования в законопроекте отсутствует, докторантура исключена из последней редакции законопроекта (статья 27), что требует восполнения данного пробела в представленном документе.

В то же время представляет практический интерес другая новация, отраженная в статье 14 документа – сетевая форма реализации образовательных программ. Она представляет собой реализацию образовательных программ организацией, осуществляющей образовательную деятельность совместно с иными образовательными организациями, посредством сетевого взаимодействия. В нем могут также «участвовать организации науки, культуры, здравоохранения, физкультурно-спортивные и иные организации, обладающие ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, учебных и производственных практик и иных видов учебной деятельности».

В статье 19 отражена инновационная деятельность в сфере образования. При этом она «ориентирована на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования... и осуществляется в форме реализации инновационных проектов (программ)». Недостатком является отсутствие в структуре инновационной деятельности научно-инновационной деятельности образовательных организаций.

Организациям, реализующим инновационные проекты (программы), имеющие существенное значение для развития системы образования и реализации основных направлений политики Российской Федерации в сфере образования, может быть присвоен статус «федеральной или региональной инновационной площадки». Данное положение требует конкретизации выгод получения организацией соответствующего статуса – дополнительное финансирование, гранты, повышение оплаты труда работников или др.

Актуальное значение в законопроекте имеет статья 41 об охране здоровья обучающихся в образовательных организациях. При этом особую роль в охране их здоровья имеют, на наш взгляд, следующие положения:

- определение оптимальной учебной нагрузки, режима учебных занятий и питания;
- обязательное страхование жизни и здоровья обучающихся от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в период прохождения производственной практики;
- пропаганда и обучение навыкам здорового образа жизни;
- физическое воспитание и создание условий для систематических занятий физической культурой и спортом;
- профилактика и пресечение курения, употребления алкогольных и энергетических напитков, наркотических средств, психотропных, токсических и других одурманивающих веществ в образовательной организации.

Большое значение для улучшения социально-психологического климата в образовательных организациях имеют положения статьи 45 законопроекта о создании и деятельности в них комиссий по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Серьезные сомнения вызывает объективность действия на практике статьи 46 о возмещении ущерба, причиненного некачественным образованием, которого вправе требовать с образовательной организации обучающиеся, родители или законные представители несовершеннолетних обучающихся. Под данным понятием понимается «ущерб, причиненный вследствие невыполнения в существенном объеме по вине организации, осуществляющей образовательную деятельность, требований, установленных федеральным государственным образовательным стандартом, образовательными стандартами, устанавливаемыми университетами, и... образовательной программой». При этом возмещение ущерба касается

не только прохождения повторного обучения в данной или родственной образовательной организации, альтернативным является требование выплаты соразмерной денежной компенсации без прохождения повторного обучения. В последнем случае вышеуказанные лица вправе требовать через суд полного возмещения убытков и морального вреда, причиненных некачественным образованием. Наиболее сложными вопросами являются определение размера ущерба, установление вины образовательной организации и понятия «существенный объем» невыполнения требований, установленных образовательными стандартами. Данные вопросы требуют четких определений и конкретизации.

Особое значение имеет статья 48, определяющая правовой статус педагогических работников. В ней декларируется, что «государство признает особый статус педагогических работников в обществе и создает условия для осуществления ими профессиональной деятельности». «Органы государственной власти Российской Федерации и субъектов РФ при определении нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности рассчитывают уровень заработной платы педагогических работников образовательных организаций не ниже средней заработной платы работников, занятых в сфере экономики субъекта РФ, на территории которого расположена соответствующая образовательная организация». Это положение касается только учителей общеобразовательных школ. В отношении преподавателей вузов подобная задача не ставится, поскольку их средняя зарплата должна быть существенно выше средней в регионе. Острой проблемой является обеспечение педагогических работников жильем, поскольку коммерческая ипотека для них не подъемна. Более реальными являются «социальная ипотека» (льготные кредиты, поддержка регионов) и жилищные кооперативы (с льготами – первый взнос, бесплатное выделение земли). Важно также положение статьи 48 о восстановлении компенсации расходов на оплату жилья и коммунальных услуг педагогическим работникам, живущим и работающим в сельской местности.

Положительным в законопроекте (статья 66) является признание обязательным уровнем образования среднего общего образования. Однако в нем записано, что «требование обязательности основного общего и среднего общего образования применительно к конкретному обучающемуся сохраняет силу до достижения им возраста восемнадцати лет», что может нарушить принцип всеобщности получения населением Российской Федерации данных уровней образования.

В статье 69 подтверждается практика использования единого государственного экзамена в качестве вступительных испытаний в вузы, которые планируется сохранить для поступления на программы бакалавриата и специалитета. При этом в статье 73 указано, что вузам может быть предоставлено право проводить дополнительные вступительные испытания профильной направленности при приеме в них на основании предложений вузов. «Порядок, критерии отбора и перечень указанных образовательных учреждений и направлений подготовки (специальностей), по которым могут проводиться дополнительные вступительные испытания профильной направленности, утверждаются Правительством РФ». Положительной оценки заслуживает сохранение за победителями и призерами олимпиад школьников преимущественных прав при поступлении в вузы.

В статье 93 установлено, что «государственная аккредитация организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проводится по результатам аккредитационной экспертизы. Аккредитационный орган осуществляет аттестацию экспертов и ведение на электронных носителях реестра экспертов. Срок действия свидетельства о государственной аккредитации составляет: шесть лет для организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам; двенадцать лет для организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам.

В статье 95, посвященной педагогической экспертизе, указано, что она проводится в отношении нормативно-правовых актов и их проектов, затрагивающих вопросы обучения и воспитания в целях установления и предотвращения возможного негативного воздействия на обучающихся условий осуществления образовательной деятельности. Она проводится экспертами и экспертными организациями в порядке, установленном Правительством РФ. Экспертное заключение направляется в федеральный орган исполнительной власти, разработавший проект нормативно-правового акта или принявший его, а в случае установления негативного воздействия на обучающихся – для принятия мер по его устранению.

Особое значение в законопроекте имеет статья 101, посвященная вопросам финансового обеспечения образовательной деятельности. За счет средств соответствующих бюджетов оно «осуществляется на основе нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности, размер которых должен обе-

спечивать государственные гарантии на получение гражданами образования». Целесообразно добавить – «на получение гражданами качественного образования». Данные нормативы «определяются по каждому уровню образования, виду и направленности образовательных программ с учетом форм обучения, типа образовательной организации, сетевых форм организации образовательного процесса, используемых образовательных технологий, ... иных особенностей организации образовательного процесса в расчете на одного обучающегося». Нормативы финансового обеспечения не должны носить характер минимальных нормативов.

Важную роль в механизме финансирования профессионального образования играют положения статьи 102 о порядке распределения контрольных цифр приема граждан на обучение за счет средств соответствующих бюджетов. «За счет средств федерального бюджета финансируется обучение по аккредитованным образовательным программам высшего образования не менее восьмисот студентов на каждые десять тысяч человек в возрасте от семнадцати до тридцати лет, проживающих в РФ» (сегодня – не менее 170 студентов на 10 тыс. населения в федеральных вузах, будет не менее 179 студентов). Контрольные цифры приема граждан на обучение по основным образовательным программам среднего и высшего профессионального образования за счет средств соответствующих бюджетов «распределяются на конкурсной основе и устанавливаются организациям, осуществляющим образовательную деятельность вне зависимости от их организационно-правовой формы и формы собственности по аккредитованным образовательным программам». Данное положение противоречит федеральному закону № 83-ФЗ от 8.05.2010 г., где установлено, что государственным и муниципальным бюджетным и автономным учреждениям устанавливаются (без проведения конкурса) государственные задания на подготовку кадров, обязательные для выполнения.

Настоящий Федеральный закон должен вступить в силу с 1 января 2013 г., за исключением положений, для которых установлены иные сроки.

РОЛЬ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ АГРАРНОГО СЕКТОРА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ

Гузь Н.А.
Нургазина Г.Е.

В статье рассматриваются особенности функционирования малого предпринимательства в аграрном секторе экономики, выявляется его роль в решении проблем занятости населения. Особое внимание уделяется сфере «самозанятости» – как форме выживания для социально уязвимых групп населения и попытке адаптации к быстроменяющимся условиям хозяйствования.

Ключевые слова: концепция гибкого рынка труда, самостоятельная занятость, кредитные потребительские кооперативы, малый агробизнес.

Проблемы занятости, возможность их решения, в том числе путем развития малого предпринимательства, весьма актуальны, поскольку в рыночной экономике проблема занятости является весьма острой. Уровень занятости в значительной мере определяет объем совокупного трудового фонда, которым располагает та или иная страна, и, соответственно, величину валового национального продукта, которую в состоянии произвести национальная экономика.

Малый и средний бизнес занимает особое место в экономике нашей страны. Однако нынешняя ситуация такова, что отсутствие стартового капитала и затрудненный доступ к финансовым ресурсам снижают предпринимательскую активность и не стимулируют развитие малых предприятий. Серьезное препятствие для увеличения объемов кредитования малого бизнеса – высокие риски, отчасти обусловленные отсутствием достаточного и ликвидного залогового обеспечения сделки. Поэтому необходимо сотрудничество государственных органов и банковской системы для того, чтобы обеспечить доступ к кредитам малым предприятиям.

Поддержка именно малых форм хозяйствования на селе – личных подсобных хозяйств, крестьянско-фермерских хозяйств и сельскохозяйственных потребительских кооперативов является одним из приоритетных направлений государственной финансовой политики.

Эта задача – всем понятна и масштабна, однако, в данном секторе экономики много проблем и препятствий. Еще далека от совершенства нормативно-правовая база, хотя ежегодно в законы и подзаконные акты правительство вносит изменения в пользу этого сегмента экономики. Жители села не имеют реальной возможности взять кредит на развитие личного подсобного хозяйства, крестьянско-фермерских хозяйств и создаваемых ими сельскохозяйственных кооперативов. Не достигается максимального приближения кредитных ресурсов и других банковских продуктов к населению сельских районов России.

Известно, что трудности формирования денежных фондов для начала и развития бизнеса – одна из самых существенных проблем малого и микропредпринимательства. В то же время обеспечить доступ предпринимателей к кредитам – значит не только поддержать существующий сектор предпринимательства и вывести его из «тени», но и стимулировать появление новых предприятий, то есть внести вклад в экономический рост. Поэтому преодоление отставания кредитно-финансовой системы от требований рыночной экономики и особенно ее почти полной неспособности обеспечить развитие малого предпринимательства становится насущной задачей.

Недостаток денег для начала собственного дела и эффективного ведения малого бизнеса является важнейшей проблемой для многих субъектов малого предпринимательства. Серьезную роль в инфраструктуре финансовой поддержки малых предприятий постепенно начинают играть такие организации, как кредитные потребительские кооперативы, создаваемые на основе аккумуляции денежных средств его участников, пожертвований и иных поступлений для оказания взаимной финансовой помощи и предоставления льготных кредитов, в первую очередь, для предпринимательских целей членов кооператива.

Расширение и совершенствование деятельности системы кредитных кооперативов, помимо развития хозяйств своих членов, содействует общему подъему сельской экономики, расширению сферы приложения доходов сельского населения, укреплению доходной базы местных бюджетов, решению социальных проблем сельского сообщества через формирование среднего класса.

Развитие малого предпринимательства придает рынку труда необходимую гибкость и, тем самым, воздействует на занятость. Концепция гибкого рынка труда предполагает формирование многообразных форм взаимоотношений между государством, предпринимателями и работниками. Применение принципа гибкости, в конечном счете, направлено на рационализацию совокупных затрат, оживление конкуренции, рост эффективности производства, а также поддержание динамизма всей рыночной системы. Несомненно, данный аспект актуален для России, переживающей этап реформирования экономики и структурной модификации рынка труда. Выход российской экономики из кризиса сегодня невозможен без позитивных изменений в области занятости. Осуществить намеченные цели можно лишь на основе внедрения в сферу трудовых отношений основополагающих принципов гибкой занятости, развития малого предпринимательства, в том числе и самозанятости.

Малый бизнес тесно связан с развитием самостоятельной занятости (предприятия без использования наемных работников, чаще всего, индивидуальные или семейные предприятия). Сфера самозанятости является, с одной стороны, одной из форм занятости, а с другой, – средством выживания или получения дополнительного заработка для многих лиц, нуждающихся в работе. К сожалению, в условиях российской экономики самозанятость подчас является, скорее, формой выживания для социально уязвимых групп населения (молодежь, женщины, лица с доходами ниже величины прожиточного минимума, безработные, инвалиды), попыткой адаптации к быстроменяющимся условиям хозяйствования.

Особенностью малого предпринимательства с позиции занятости является его преобладающее развитие в отраслях с быстрой окупаемостью авансированного капитала. Поэтому малый бизнес развивается, в первую очередь, в сферах торговли и общественного питания. Так, в России, на них приходится около 50% предприятий малого бизнеса (на конец 2009 г. – 43,7%). В этих отраслях скорость окупаемости авансированного капитала чрезвычайно высока.

Что касается малого агробизнеса, то здесь возникают специфические, отраслевые проблемы, препятствующие созданию и развитию бизнеса. Они связаны с отсутствием инфраструктуры обслуживания сельхозтоваропроизводителей. Недостаток собственных помещений для хранения произведенной сельхозпродукции, ограниченный доступ к хранилищам, сдаваемым в аренду, из-за высокой арендной платы, а также отсутствие возможности собрать достаточный объем товарной партии, необходимой для эффективной транспортировки и хранения, вынуждают мелкотоварных сельхозтоваропроизводителей продавать произведенную продукцию в период невыгодных рыночных цен, с потерей прибыли. Кроме того, они испытывают трудности с

послеуборочной обработкой урожая, забоем, обработкой и разделкой туш выращенных животных.

Необходимо создание условий для развития сельского малого предпринимательства (СМП) в России, а именно:

активизация и повышение эффективности работы органов местного самоуправления по развитию СМП;
расширение доступа малого и среднего предпринимательства к источникам финансовых средств;
создание стандартизированного, типового страхового продукта для СМП;

устранение административных барьеров в деятельности СМП;

совершенствование нормативно-правовой базы в сфере малого предпринимательства;

оказание организационно-методической помощи СМП в решении вопросов передачи им в аренду или на иных основаниях, предусмотренных законодательством, неиспользуемых площадей крупных и средних предприятий;

развитие инфраструктуры инновационной деятельности, обеспечивающей транспорт высоких технологий, коммерциализацию инновационных проектов, инновационное обновление производства.

Перспективными направлениями развития малого агробизнеса России являются пчеловодство, рыболовство, сбор лекарственных трав, мини-переработка молока и хлебопечение, животноводство, деревопереработка, оказание туристических услуг, так называемый сельский, «зеленый», туризм (агротуризм). Особое внимание следует уделить развитию народных промыслов.

В России, территория которой рассматривается как весьма подходящая для комплексного развития туризма, формирование агротуристического бизнеса является перспективным направлением развития малого предпринимательства. Развитие агротуризма будет стимулировать многофункциональное развитие сельского хозяйства. При этом будут появляться новые функции, не связанные с сельским хозяйством: производственные, торговые и обслуживающие.

В настоящее время уровень развития придорожного сервиса в России недостаточен как по количеству его объектов, так и по качеству предоставляемых услуг. Необходимо поспособствовать развитию придорожного сервиса в стране. Формирование конкурентной среды в сфере обеспечения экологической безопасности и природоохранной деятельности должно стать одним из перспективных направлений развития малого предпринимательства.

Основной механизма реализации мероприятий должны стать федеральные, республиканские и муниципальные программы поддержки малого предпринимательства, разработанные с привлечением республиканских органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, а также финансовых институтов, научных организаций, общественных объединений предпринимательства, СМП.

Проведенный анализ позволяет, таким образом, показать некоторые особенности функционирования и развития малого предпринимательства в современной рыночной системе, выявить его роль в решении проблем занятости. Установлено, что малый бизнес востребован и успешен там, где спрос на продукцию имеет часто меняющийся характер или персонифицирован. К таким областям относится сфера услуг, где общая доля занятых на предприятиях малого бизнеса традиционно возрастает. Следует обратить внимание на агротуристический бизнес – как перспективное направление малого предпринимательства. Малый бизнес может активно создавать рабочие места для социально уязвимых категорий населения, способствует развитию самостоятельной занятости.

Как известно, самозанятость населения в своем индивидуальном хозяйстве является одним из выходов из тупика сельской безработицы. Однако этот вид занятости перспективен только в том случае, если хозяйство не балансирует на уровне нищеты и минимального самоснабжения, а приносит реальный доход.

Однако следует указать и на неоднозначное воздействие развития малого предпринимательства на процессы занятости, поскольку, с одной стороны, малый бизнес, расширяясь, привлекает все большее количество свободной рабочей силы, но вместе с тем, жесткая конкуренция как внутри системы малого предпринимательства, так и между субъектами малого и большого бизнеса, приводит к разорению части малых предприятий и потере рабочих мест. Отсюда – необходимость создания таких условий функционирования системы малого бизнеса, при которых рост занятости был бы стабильным.

<http://www.agronews.ru/>

http://business-credit-ru.narod.ru/kredit_problems.php.htm

<http://fermer.ru/>

<http://www.kreditbusiness.ru/uslovie/289-kreditovanie-malogo-biznesa-v-uslovijakh-krizisa.html>

<http://www.krestianin.ru/>

ВВОЗВРАЩЕНИЕ СООТЕЧЕСТВЕННИКОВ В РЕШЕНИИ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ¹

Красинец Е.С.

Статья посвящена оценке тенденций и социально-экономических проблем возвратной миграции в Россию. В основе работы – мониторинг и анализ хода реализации Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом. Освещается ряд ключевых проблем, связанных с модернизацией переселенческой политики российского государства.

Ключевые слова: иммиграция, возвратная миграция, репатриация, соотечественники, проживающие за рубежом, политика репатриации, Государственная переселенческая программа, рынок труда, занятость, обустройство переселенцев.

В решении вопросов, связанных с преодолением неблагоприятных демографических тенденций, обеспечением демографической и экономической безопасности Российской Федерации, пополнением экономики страны и ее регионов трудовыми ресурсами, многое зависит от государственной миграционной политики. Долгосрочные цели и задачи управления миграционными процессами диктуют необходимость стимулирования на федеральном и региональном уровне возвратной миграции, одним из главных ресурсов которой являются лица, состоявшие в гражданстве СССР, выходцы из Российского государства и их потомки, проживающие за рубежом (в первую очередь, в странах СНГ и Балтии), владеющие русским языком, близкие к традициям, культуре и обычаям населения Российской Федерации.

Важное место в системе мер, направленных на стимулирование миграционного притока в Российскую Федерацию, восполнение населения в трудоспособных возрастах, снижение рисков сокращения в стране численности населения занимает Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению на историческую родину соотечественников, проживающих за рубежом, на период до 2012 г., утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 22 июня 2006 г. С принятием этой программы Россия продемонстрировала всему мировому сообществу свою готовность прийти на помощь к соотечественникам, ищущим пути возврата на родину, повернулась лицом к тем людям, которые в разное время и по разным причинам убыли из РФ. В дальнейшем мы попытаемся подвести итоги практического осуществления идеи репатриации в России, а также предложить решение некоторых вопросов модернизации действующей переселенческой программы.

Первоначально содействие добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, нацеливалось на преодоление демографического спада, компенсацию естественной убыли населения и решение задач социально-экономического развития регионов. По имеющимся оценкам, в 2006 г. до начала реализации Государственной переселенческой программы в ней потенциально были готовы принять участие от 3 до 5 миллионов человек [1]. Разработчики новой Госпрограммы исходили из понимания того, что после ее принятия большинство находящихся в странах СНГ соотечественников ринется в Российскую Федерацию. Схема реализации этого масштабного проекта в целом казалась простой и логичной. Ее можно представить как цепь последовательных действий участника: узнал о Госпрограмме, подал заявку, получил подтверждение, приехал в Россию, вышел на работу, нашел постоянное жилье. Предполагалось, что только за первые три года переселенческой программы ею должны были воспользоваться не менее 300,0 тыс. человек: в 2007 г. – 50 тысяч человек и в последующие два года соответственно 100 тысяч человек и 150 тысяч человек [2].

В 2007 г. двенадцать российских регионов (Красноярский, Приморский и Хабаровский край, Амурская, Иркутская, Калининградская, Калужская, Липецкая, Новосибирская, Тамбовская, Тверская и Тюменская области) приступили к реализации Государственной программы переселения. Как планировалось, в стартовом году реализации Госпрограммы на территорию Российской Федерации ожидался приезд 50 тысяч соотечественников. Однако, по данным официальной статистики, ею воспользовались менее 700 человек [3], включая членов семей ее участников. В рамках Госпрограммы переселенцы прибыли на территории лишь девяти российских регионов. Причем большая часть организованного потока иммигрантов (60%) пришлась на одну только Калининградскую область.

¹ Подготовлено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 11-06-00304.

В последующие годы в силу слабой мотивированности соотечественников на переезд в Россию механизм переселения не смог набрать первоначально ожидаемых оборотов. Так, по данным Росстата, в 2008 г. в результате организованного переселенческого процесса на территорию Российской Федерации прибыли всего только 8,3 тыс. участников Госпрограммы и членов их семей (при планируемом переселении в 85,0 тыс. человек). При этом из двенадцати пилотных регионов выполнение Программы осуществлялось в одиннадцати субъектах Российской Федерации – в Калужской, Липецкой, Тамбовской и Тверской областях (Центральный федеральный округ), Калининградской области (Северо-Западный федеральный округ), Тюменской области (Уральский федеральный округ), Красноярском крае и Иркутской области (Сибирский федеральный округ), Приморском и Хабаровском краях и Амурской области (Дальневосточный федеральный округ) [4]. Наибольший интерес соотечественники по-прежнему проявляли к Калининградской области – на ее территорию переселилось около 45% участников Госпрограммы.

В массовом порядке соотечественники не поехали в Россию и в 2009 г. Несмотря на то, что общее количество задействованных в реализации Государственной программы субъектов Российской Федерации достигло уже 19 (по сравнению с 2008 г. рост составил 1,5 раза – в процесс организации возвратной миграции включились еще Воронежская, Кемеровская, Курская, Курганская, Нижегородская, Омская и Пензенская области), реально переселение осуществлялось лишь в 15 регионах. Экономический спад, рост безработицы, сокращение рабочих мест, возрастание степени неопределенности в трудоустройстве и обустройстве на новом месте не могли не сократить количество переселенцев, которые захотели приехать в Россию на условиях Госпрограммы на постоянное жительство.

Необходимо отметить, что существующие реалии заставили пересмотреть и скорректировать ожидаемые к концу 2009 г. результаты переселения в сторону их существенного снижения. Так, по оценкам ФМС России, которые были сделаны в 2007 г., в рамках Госпрограммы в течение 2009 г. в Российскую Федерацию планировался переезд 110,0 тыс. соотечественников [5]. В соответствии с корректировочными расчетами 2008 г. – уже 65,0 тыс. человек, или в 1,7 раза меньше [6]. По официальным оценкам 2009 г., в этом году в Россию ожидался переезд 19,0 тыс. человек [7], то есть в 5,5 раза меньше в сравнении с прогнозными расчетами 2007 г. Однако в целом за весь 2009 г. на территорию Российской Федерации прибыло только 7,4 тыс. участников Государственной программы с членами их семей [8].

Ситуация с приемом соотечественников стала выправляться только в последние два года. По данным Росстата, в 2010 г. в Россию переехало около 12 тыс. участников программы и членов их семей. Всего на начало 2011 г. на территорию России в рамках и на условиях Госпрограммы переселилось чуть более 28 тыс. человек [9].

При оценке итогов переселения следует иметь в виду, что около 70% организованного переселения соотечественников обеспечили всего три региона европейской части России – Калининградская, Калужская и Липецкая области. Необходимо учитывать также и то, что в последние годы возросло число территорий, задействованных в реализации региональных программ. Так, в 2009 г. было принято 10 региональных программ, в 2010 г. – еще 9. На середину 2011 г. в стране функционировало уже 35 региональных программ. По сравнению с годом запуска Госпрограммы число субъектов Российской Федерации, вовлеченных в ее реализацию, возросло втрое.

За 6 лет реализации Госпрограммы (на середину 2011 г.), несмотря на ее дороговизну, огромный административный ресурс и заметный рост числа субъектов РФ, участвующих в переселении соотечественников, в Россию переехало всего около 40 тысяч переселенцев и членов их семей. После проведения организационной подготовительной работы, принятия большого пакета нормативно-правовых актов, создания целой системы управления Государственной программой, разработки, согласования, утверждения и реализации проектов переселенческих программ в регионах масштабы переселения оказались в десятки раз меньшими в сравнении с запланированными. Общество так и не ощутило наплыва соотечественников, а их возвращение не стало действенным рычагом воздействия на демографические процессы и формирование региональных рынков труда.

В результате стимулирования и организации процесса добровольного переселения соотечественников переселенческие программы не стали, как это замышлялось, инструментом экономического и социально-экономического развития регионов. Ощутимых изменений на рынке труда участвующих в Госпрограмме субъектов Российской Федерации не произошло. Доля лиц, прибывших в Россию из стран дальнего зарубежья (Германии, Израиля и др. государств) незначительна и составляет менее 2%. К сожалению, немногие

соотечественники отдают свое предпочтение территориям восточной зоны Российской Федерации, активизация переселения в которые должна стать одной из важнейших стратегических задач модернизации Госпрограммы.

Говорить о сколько-нибудь заметном улучшении демографической ситуации в результате стимулирования и организации процесса переселения как в целом по стране, так и в отношении демографически проблемных регионов России также не приходится, поскольку переселиться по ней могли далеко не все соотечественники, а только те, чья специальность востребована на конкретных предприятиях и в определенных территориях вселения.

При подведении итогов реализации Госпрограммы следует учесть, что ее результаты ничтожно малы по отношению к общему потоку соотечественников, едущих в Россию. Ежегодно без всяких стимулирующих усилий на постоянное место жительства в Россию приезжает около 300 тыс. человек. Всего в трехлетний период 2007-2009 гг. в страну для постоянного поселения из-за рубежа прибыло почти 900 тыс. человек, тогда как в рамках Госпрограммы – в 55 раз меньше.

В этой связи встает вопрос – в чем же причины таких минимальных показателей (по сравнению с ожидаемыми) участия соотечественников в Государственной программе? На наш взгляд, низкая эффективность переселенческой программы связана, с одной стороны, с определенными ограничениями в ее реализации, а с другой, – с нерешенными организационно-правовыми и социально-экономическими проблемами самого процесса переселения.

Наиболее существенные ограничения, на наш взгляд, связаны с тем, что в действительности переселенческая программа оказалась не программой репатриации, а проектом организованного набора рабочей силы; причем не во все, а лишь в отдельные регионы страны. Выбор территории вселения осуществляется участниками Госпрограммы с учетом наличия места работы и только в качестве наемного работника. Переселенцы согласовываются субъектами РФ на конкретные рабочие места, на те рабочие места, которые регионы планируют к замещению соотечественниками.

При этом идет значительный отсев кандидатов, соотношение лиц, по которым принято положительное решение о переселении, и лиц, которым отказано в прибытии, составляет примерно 3 к 1. Как правило, основными мотивами отказа являются интересы общественной безопасности, отсутствие реальных перспектив жилищного обустройства и трудоустройства, а также слабое знание русского языка.

Несмотря на принимаемые меры, практическое осуществление идеи переселения за время реализации Госпрограммы натолкнулось на множество проблем. Важнейшие среди них – организационно-правовые вопросы переселения, проблемы трудоустройства, жилищного обустройства и информирования соотечественников и членов их семей.

Наиболее существенными проблемами в организационно-правовой сфере реализации Программы является сложная и длительная процедура легализации переселенцев, постановки на учёт и регистрации по месту жительства. Встать на учёт и зарегистрироваться по месту жительства многие прибывшие в Россию не имеют возможности, так как у них, как правило, нет собственного жилья. Не имея регистрации, нельзя получить пособие по безработице, открыть свое дело, зарегистрироваться в качестве индивидуальных предпринимателей, встать на учёт по улучшению жилищных условий, воспользоваться ипотечным кредитованием, устроить детей в дошкольные учреждения, поставить на учет автомобиль, оформить документы в ГИБДД и пр.

Существует проблема признания официальных документов, полученных за рубежом, российскими органами власти.

Особого внимания заслуживает участие в Госпрограмме соотечественников, имеющих высокие достижения в области науки, техники или культуры, молодых людей, которые хотят получить образование или уже обучаются в российских учебных заведениях, а также предпринимателей и других групп населения.

Ряд проблем возникает в связи с решением задачи обеспечения занятости прибывающих в Россию соотечественников. Существует высокий риск того, что прибывающие соотечественники не успевают занять заранее согласованные с работодателем рабочие места и вынуждены повторно искать работу. Работодатели, как правило, не могут держать вакансии продолжительное время. По данным проведенных нами обследований, после переезда в Россию свыше 60% участников Госпрограммы не сразу находят постоянную работу. Каждый пятый трудоспособный член их семей также остается незанятым. Около 10% участников переселенческих программ становятся на учет в Службу занятости.

Возвращаясь на родину, переселенцы обнаруживают, что их представления о быстром трудоустройстве были не вполне адекватны. Реальных рычагов воздействия на процессы их занятости у местных властей оказывается не так много. Они сталкиваются с низкой мотивацией бизнеса в их труде, располагают информацией о части вакансий на рынке труда, большинство из которых низкооплачиваемые [10].

Барьеры для трудоустройства переселенцев возникают и в связи с получением в местах выезда неполной информации о потребностях экономики российских регионов в необходимых кадрах. В условиях, когда региональные службы занятости обладают далеко не полным перечнем вакансий, многие потенциальные переселенцы нередко получают отказ для участия в переселенческой программе.

Следует учесть, что и у самих кандидатов часто отсутствует необходимый трудовой стаж по заявляемым ими специальностям, что также служит причиной отказа в их организованном переселении.

Можно утверждать, что трудоустройству переселенцев мешает также отсутствие правовых механизмов, стимулирующих российских работодателей принимать их на работу. При выборе кандидатов работодателю довольно часто выгоднее нанимать трудовых мигрантов, для которых не требуется предоставления социальных гарантий и постоянного жилья.

Особого внимания требует одна из главных проблем, с которыми сталкиваются переселенцы, – решение жилищного вопроса. В связи с отсутствием возможностей по обеспечению жильем прибывающих в российские регионы соотечественников за счет средств федерального бюджета процесс содействия жилищному обустройству переселенцев ложится на плечи местных властей и является наиболее трудным моментом в их деятельности.

Сразу по прибытию подавляющее большинство переселенцев размещается в центрах временного размещения, гостиницах, общежитиях и на условиях найма жилья. Однако, по данным проведенных нами в Калининградской области опросов, большинство участников организованного переселения не имеют достаточных финансовых средств для жилищного обустройства. Только немногим из их числа (каждому десятому) удалось решить жилищную проблему сразу. При этом около половины прибывших собираются арендовать жилье, 17% воспользоваться ипотекой, 10% рассчитывают получить жилье по месту работы, каждый десятый готов приобрести земельный участок и начать строительства жилья и только 8% планируют покупать жилье за собственные деньги.

Средняя зарплата переселенцев колеблется в пределах 13-15 тысяч рублей в месяц. На эту сумму жить и снимать жилье крайне трудно, тем более воспользоваться ипотечным кредитом. К тому же для получения ипотечного кредита необходимо иметь кредитную историю и поручителя, а переселенцу взять их неоткуда. «Подъемные», которые выплачивает государство, не спасают ситуацию.

Существуют проблемы информационного сопровождения Госпрограммы. Как показывают результаты проведенных нами опросов приехавших соотечественников, каждый пятый переселенец получает информацию о Государственной программе от членов семьи, друзей, сослуживцев, знакомых. Более половины переселенцев отмечают, что информация об условиях переселения, полученная до переезда в Россию, лишь частично соответствует фактической ситуации по прибытии на новое место. Смещение информации об условиях участия в Госпрограмме в лучшую сторону способствует формированию завышенных ожиданий прибывших мигрантов относительно возможностей получения жилья, поиска работы с достойным заработком, самого приема на территориях вселения и не лучшим образом сказывается на их дальнейшем поведении.

У переселенцев-соотечественников продолжают оставаться нерешенными и такие вопросы, какхождение службы в армии, учет пенсионного стажа, перевод учащихся высших и средних учебных заведений в профильные российские учреждения по месту переселения, пользования кредитными продуктами наряду с гражданами РФ.

Низкая результативность Государственной программы свидетельствует о том, что меры, принимаемые органами государственной власти, как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Федерации являются недостаточными. В целях повышения эффективности реализации переселенческой программы требуется принять новую редакцию Госпрограммы, разработав в ней комплекс дополнительных мер организационно-правового и социально-экономического характера для обеспечения добровольного переселения в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом.

Целесообразно, прежде всего, максимально расширить круг участников переселения и зону территорий, участвующих в Госпрограмме. В действующей редакции программы в качестве территории вселения выступает часть субъекта РФ. Однако, как показывает мониторинг, около 80% соотечественников отказываются от

участия в переселенческой программе по причине узости круга территорий вселения или желания переселиться в субъекты РФ, не участвующие в Госпрограмме [11]. Следовало бы дать право субъектам Российской Федерации самим определять границы территории вселения – муниципальный район, городское поселение или всю территорию субъекта РФ.

Необходимо определиться и с категориями участников переселения, в частности, с тем, какие новые каналы в дополнение к уже действующим следует использовать для вхождения в переселенческую программу. Важно предоставить право участия в ней не только работникам по найму, но и другим социально активным группам населения. В их числе должны быть не только наемные работники, но и предприниматели, способные ввозить орудия производства, технологии, интеллектуальный капитал, создавать новые рабочие места, финансовые инвесторы, лица, ориентированные на развитие агропромышленного сектора, а также иностранные студенты из числа соотечественников, обучающиеся в российских высших и средне-специальных учебных заведениях.

Большое значение имеет решение проблем занятости переселенцев. Нужно чтобы соотечественники имели возможность трудоустроиться по любым вакансиям, которые имеются в субъекте РФ. Необходимо обеспечить большие гарантии занятости для переселенцев, в частности, ввести налоговые льготы для работодателей с целью стимулирования трудоустройства прибывающих соотечественников.

В связи с особой остротой проблемы жилищного обустройства необходимо во всех субъектах РФ, участвующих в Госпрограмме, создавать центры временного размещения переселенцев на срок не менее 6 месяцев. Целесообразно вводить для участников переселенческой программы жилищные сертификаты, предусматривающие субсидии на приобретение и аренду жилья, оплату коммунальных услуг и возврат ипотечных кредитов.

Требуется дополнить действующую переселенческую программу системой мер, направленных на стабилизацию численности населения в восточных регионах Российской Федерации. В этих целях внедрить механизмы предоставления участникам переселенческой программы мер дополнительного социально-экономического стимулирования, определяющие рамочные условия переселения, а также восточную направленность этого процесса, в частности, установить дополнительные меры социальной поддержки, финансируемые за счет средств федерального бюджета, для переселяющихся в районы Сибири и Дальнего Востока, прежде всего в приграничные территории, включая меры по их жилищному обустройству, выделение им участков земли для ведения личного подсобного и фермерского хозяйства, а также предоставление налоговых льгот.

Вместе с тем следует обратить внимание на необходимость активизации информационного сопровождения Государственной программы с использованием как новейших технологий в сфере массовых коммуникаций, так и возможностей общественных организаций соотечественников, действующих за рубежом.

1. Красинец Е.С. Возвратная миграция в демографическом и социально-экономическом развитии российских регионов / Детерминанты современной международной миграции населения: вопросы совершенствования миграционной политики России. Под ред. В.А.Ионцева. – М.: МАКС Пресс, 2010.
2. Ходенко С.В. Миграционные процессы и их влияние на формирование постоянного населения России. – М.: Экон-Информ, 2010.
3. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2007 году. Статистический бюллетень. Федеральная служба государственной статистики. Москва, 2008.
4. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2008 году. Статистический бюллетень. Федеральная служба государственной статистики. Москва, 2009 г.
5. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Федеральной миграционной службы на 2008-2010 гг. Москва, ФМС России, 2007; <http://www.fms.gov.ru/about/ofstat/>
6. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Федеральной миграционной службы на 2009 – 2011 годы. Москва, ФМС России, 2008; <http://www.fms.gov.ru/about/ofstat/>
7. Проект доклада о результатах и основных направлениях деятельности Федеральной миграционной службы на 2010 год и плановый период 2011 и 2012 годов. Москва, ФМС России, 2009; <http://www.fms.gov.ru/about/ofstat/>
8. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2010 году. Статистический бюллетень. Федеральная служба государственной статистики. Москва, 2011 г.
9. Там же.
10. Рязанцев С.В. Трансформация миграционных процессов и построение миграционной политики / Россия: новая социальная реальности. Социальная и социально-политическая ситуация в России в 2010 году: анализ и прогноз. Под ред. Г.В. Осипова, В.В. Локосова. – М.: ИСПИ РАН, 2011.
11. Доклад о ходе реализации государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом (2007-2009 годы). Федеральная миграционная служба России – М.: ФМС России, 2009.

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ РЕАЛИЗАЦИИ НОВОГО ЭТАПА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Локтюхина Н.В.

С 1 января 2012 г. вступила в силу новая редакция Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», в соответствии с которой осуществление мероприятий активной политики содействия занятости населения становится полномочием субъектов Российской Федерации. В статье рассмотрен ряд проблем нового этапа государственной политики содействия занятости, обусловленные существенными отличиями ситуации на региональных рынках труда.

Ключевые слова: рынок труда, государственная политика занятости, активные программы содействия занятости, прогноз баланса трудовых ресурсов.

История современной российской государственной политики содействия занятости населения может быть формализована в виде нескольких этапов, озаглавленных определенными событиями, качественными изменениями в реализации данной политики [1, 2, с. 436-488]. К таковым этапам можно отнести: первый – зарождение государственной службы занятости (1991-1995 гг.); второй – становление государственной службы занятости населения (1995-2001 гг.); третий – реформирование государственной службы занятости населения в части изменения принципов финансирования политики занятости, структуры органов по содействию занятости (2001-2004 гг.); четвертый – смещение приоритетов политики занятости на региональный уровень (2004-2009 гг.); пятый – реализация политики занятости в целях преодоления социально-трудовых последствий экономического кризиса (2009-2011 гг.).

Начало 2012 г. озаглавлено новым этапом в истории государственной политики содействия занятости, наступление которого связано с вступлением в силу Федерального закона от 30.11.2011 № 361-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [3], вносящего изменения в Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [4]. Суть изменений состоит в существенной корректировке закрепленного в статье 7.1 российского закона о занятости перечня федеральных полномочий в области занятости, переданных для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации, а также в дополнении закона статьей 7.1-1, называемой «Полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения».

К полномочиям, переданным субъектам Российской Федерации, теперь относится, в основном, социальная поддержка безработных граждан, а именно: осуществление выплат пособий по безработице, стипендий в период профессиональной переподготовки, материальной помощи и досрочных пенсий. Финансовое обеспечение указанного полномочия будет осуществляться за счет субвенций из федерального бюджета, порядок расходования которых подробно регламентирован.

К полномочиям субъектов Российской Федерации отнесено осуществление мероприятий активной политики содействия занятости населения: профессиональная ориентация, психологическая поддержка, профессиональное обучение, организация оплачиваемых общественных работ, организация временного трудоустройства, социальная адаптация безработных на рынке труда, содействие самозанятости безработных граждан, содействие безработным в переезде с целью трудоустройства и т.д. Финансирование активной политики занятости, осуществляемое до 1 января 2012 г. за счет средств федерального бюджета, теперь является расходным обязательством субъектов Российской Федерации.

Подобное изменение организации государственного регулирования рынка труда отвечает политике федерального центра по увеличению числа полномочий, делегированных с федерального на региональный уровень. Соответствующие подходы были озвучены 22 декабря 2011 г. в Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации [5], а 26 декабря 2011 г. – обсуждены на заседании Государственного Совета, посвященном перераспределению полномочий между федеральными и региональными органами власти, совершенствованию межбюджетных отношений [6].

Передача федеральных полномочий в области занятости на региональный уровень имеет целый ряд положительных следствий. Так, органы государственной власти субъектов Российской Федерации

получают возможность в большей степени учитывать специфические проблемы региональных рынков труда при формировании политики занятости, большую самостоятельность в правовом регулировании соответствующих отношений.

Реализация нового этапа политики занятости населения должна способствовать развитию социального партнерства на рынке труда, наполнению соглашений, заключаемых на региональном уровне социально-го партнерства, конкретными обязательствами по содействию занятости населения. Процесс децентрализации государственных полномочий в рассматриваемой области будет сопровождаться усилением ответственности руководителей регионов за конечные результаты работы по развитию региональных рынков труда, повышением качества оказываемых услуг, оказываемых гражданам в целях содействия занятости и подбора персонала.

Вместе с тем, субъекты Российской Федерации существенно отличаются по ситуации на рынке труда, имеют специфические проблемы в области занятости. В данной связи начало реализации нового этапа в истории государственной политики содействия занятости связано с необходимостью решения ряда проблем, рассмотренных далее.

Проблема первая – необходимость определения новых приоритетов в осуществлении активной политики содействия занятости на региональном уровне.

Существенная дифференциация между рынками труда регионов, выраженная в различиях между характеризующими их показателями, требует выработки соответствующей дифференцированной активной политики на рынке труда. Действующие до 1 января 2011 г. федеральные подходы к регулированию рынка труда несколько ограничивали самостоятельность субъектов Российской Федерации в данной области, что можно показать на конкретных примерах.

Например, такой специфический субъект Российской Федерации как Москва ежегодно получал от федерального центра задание на организацию самозанятости безработных граждан, предусматривающей предоставление им субсидии в размере 58 тыс. руб. Указанная сумма приемлема для открытия собственного дела в иных регионах страны (в том числе в сельском хозяйстве), но явно недостаточна для решения данной задачи на территории города Москвы с учетом большой стоимости за аренду недвижимости, высоких тарифов на электроэнергию и существенных транспортных расходов, а также других факторов, увеличивающих в столице затраты на открытие и ведение бизнеса.

Однако с 2012 г., судя по тексту новой редакции Закона Российской Федерации «О занятости населения Российской Федерации», ограничением самостоятельности регионов в области активной политики на рынке труда могут стать федеральные государственные стандарты государственных услуг и государственных функций в области содействия занятости населения, которые согласно статье 15.1 данного закона будет разрабатывать и утверждать уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти.

Полагаем, что в целях предоставления регионам большей самостоятельности в реализации мероприятий активной политики занятости федеральные государственные стандарты не должны обязывать регионы реализовывать те программы, которые по тем или иным причинам не востребованы у населения. В то же время федеральные государственные стандарты государственных услуг и государственных функций в области содействия занятости населения должны предусматривать жесткие требования к качеству предоставления государственных услуг, а также обеспеченности ими населения в зависимости от соответствующих региональных проблем.

Проблема вторая – финансовое обеспечение политики занятости.

Как известно, субъекты Российской Федерации отличаются не только по ситуации на рынке труда, но и по уровню финансовой обеспеченности. Заметим, что на протяжении многих лет политика федерального центра по предоставлению субвенций регионам на реализацию политики занятости являлась дифференцированной.

Однако, делегирование с 1 января 2012 г. полномочий в области занятости населения с федерального на региональный уровень производится без закрепления за субъектами Российской Федерации дополнительных источников доходов. Данная ситуация может поставить российские регионы в неравные условия при разработке и реализации государственной политики на рынке труда.

В данной связи следует предусмотреть механизм обеспечения передаваемых полномочий необходимыми финансовыми ресурсами. Некоторые варианты решения данной проблемы уже предложены феде-

ральным центром: это расширение источников доходов региональных и местных бюджетов за счет изменения в налоговой системе, постепенной отмены федеральных льгот по региональным и местным налогам, передачи регионам и муниципалитетам более широких прав по распоряжению бюджетными ресурсами, поступающих с федерального уровня и т.д. [5, 6]. Таким образом, предполагается, что основным источником расширения доходов региональных и местных бюджетов будут налоговые платежи от хозяйствующих субъектов.

Вместе с тем, напряженная ситуация на региональных рынках труда, в основном, является следствием неблагоприятного экономического положения в соответствующих регионах, что не позволяет им рассчитывать на получение от хозяйствующих субъектов дополнительных финансовых средств на реализацию активной политики содействия занятости населения. Как следствие, в перспективе в ряде субъектов Российской Федерации может сложиться противоречие «напряженная ситуация на рынке труда – недостаток финансовых средств на активную политику занятости».

Приемлемым вариантом разрешения данного противоречия является выделение российским регионом дополнительных субсидий на мероприятия в области регулирования рынка труда. В частности, соответствующий механизм может быть разработан путем «увязки» Правил отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 21.11.2000 № 875 [7] с методикой предоставления территориям с напряженной ситуацией на рынке труда субсидий из Федерального бюджета на финансирование мероприятий по стабилизации положения на рынке труда. Полагаем, что в случае разработки и реализации такой методики на федеральном уровне будет обеспечен дифференцированный подход к финансированию региональной активной политики занятости в зависимости от готовности регионов принимать соответствующие дополнительные полномочия.

Проблема третья – необходимость разработки и реализации на региональном уровне мероприятий по предупреждению безработицы.

Согласно статье 7.1-1 новой редакции Закона Российской Федерации «О занятости населения Российской Федерации» к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения относятся «разработка и реализация региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы».

Реализация данной нормы в части содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, означает придание мерам по профилактике безработицы, хорошо зарекомендовавшим себя в кризисный период, постоянного характера. Проведение на региональном уровне активной политики по «защите занятости» работников будет иметь положительный социально-экономический эффект, так как более целесообразно, в том числе с финансовой точки зрения, осуществлять профилактику безработицы, а не борьбу с ее последствиями.

Вместе с тем, в новой редакции Закона Российской Федерации «О занятости населения Российской Федерации» указания на конкретные программы по профилактике безработицы отсутствуют (за исключением организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет). В данной связи полагаем, что федеральный центр должен усилить информационно-методическую работу, направленную на стимулирование субъектов РФ к разработке программ по профилактике безработицы.

Проблема четвертая – разработка субъектами Российской Федерации прогноза баланса трудовых ресурсов.

В соответствии с упомянутой статьей 7.1-1 новой редакции Закона Российской Федерации «О занятости населения Российской Федерации»: «органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе осуществлять разработку прогноза баланса трудовых ресурсов субъектов Российской Федерации». Согласно статье 7 закона для федеральных органов государственной власти разработка прогноза баланса трудовых ресурсов Российской Федерации является обязательным полномочием. Более того, Минздравсоцразвития России планирует ежегодно, начиная с 2012 г., разрабатывать прогноз баланса трудовых ресурсов на очередной год и плановый 2-летний период [8].

Таким образом, в отличие от федерального центра для региональных органов государственной власти функция по разработке прогноза баланса трудовых ресурсов, во-первых, не является обязательной, а,

во-вторых, не регламентируется какими-либо федеральными стандартами. Как следствие, может сложиться ситуация, когда прогноз баланса трудовых ресурсов, разрабатываемый на федеральном уровне, будет не сопоставим с прогнозами баланса трудовых ресурсов, разрабатываемыми на уровне отдельных российских регионов, что усложняет использование соответствующих прогнозов для единого общероссийского рынка труда. Полагаем, что для преодоления данной проблемы предоставление региональным органам власти права разработки прогноза баланса трудовых ресурсов должно подкрепляться методикой подготовки таких прогнозов, предложенной федеральным центром.

Итак, проводя децентрализацию государственных полномочий в области регулирования рынка труда, следует учитывать разный уровень экономического развития и финансовой обеспеченности российских регионов, необходимость внедрения новых подходов в реализацию активных программ содействия занятости, потребность субъектов Российской Федерации в информационно-методической поддержке со стороны федерального центра.

Заметим, что специфическими организационными проблемами сопровождалось начало каждого этапа российской государственной политики содействия занятости населения. Оперативное преодоление таких проблем в связи с существенным смещением с 1 января 2012 г. организации государственного регулирования рынка труда на региональный уровень – залог того, что органы власти субъектов Российской Федерации будут качественно проводить новые эффективные решения в интересах содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости граждан.

1. Карташов С.А. Государственное регулирование занятости (институциональный анализ Федеральной службы по труду и занятости РФ): лекция. – М.: ГОУ ВПО «РЭА им. Г.В. Плеханова», 2008.
2. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007.
3. Федеральный закон от 30.11.2011 № 361-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» / Российская газета, 2011, № 275.
4. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из системы «Консультант-Плюс».
5. Послание Президента Федеральному Собранию. URL: <http://kremlin.ru/transcripts/14088> (дата обращения: 02.01.2012).
6. Заседание Государственного совета. URL: <http://kremlin.ru/transcripts/14139> (дата обращения: 02.01.2012).
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 21.11.2000 № 875 (ред. от 08.12.2010) «О Правилах отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда» [Электронный ресурс]. Доступ из системы «Консультант-Плюс».
8. Постановление Правительства РФ от 03.06.2011 № 440 «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов» / Российская газета, 2011, № 125.

 **ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ТЕНДЕНЦИИ И РЫНОК ТРУДА**

Махмудова Г.М.

Статья отражает новые тенденции демографического развития Узбекистана. Отмечены положительные изменения в демографическом развитии страны, в частности в возрастной структуре населения, отмечен этап стабилизации рождаемости, снижение смертности, в том числе материнской и младенческой, представлены факторы оптимизации демографической структуры Узбекистана, направленные на урбанизацию. Описаны тенденции демографического поведения населения, проанализирован трудовой потенциал страны, структурные сдвиги в отраслевой занятости, состояние текущего рынка труда. Отмечена роль реализации государственных программ в росте занятости и осуществлении качественных сдвигов в структуре занятости.

Ключевые слова: демографические тенденции, возрастная структура населения, трудоспособное население, рождаемость, смертность, демографическое поведение населения, демографическая нагрузка, средний возраст населения, трудовой потенциал, трудоспособный возраст, уровень безработицы, занятость, самозанятость.

Демографические тенденции последних лет (начиная с 2004 г.) характеризуются высокими темпами роста численности населения (в среднем в год 1,6-1,7%), что обусловлено циклическими процессами, повышением благосостояния населения и растущей уверенностью семей за будущее своих детей, устойчивыми семейно-брачными отношениями и др. В возрастной структуре населения на долю детей и подростков приходится 31,6%, трудоспособного населения – 60,9%, старше трудоспособного населения – 7,5%. Согласно международной классификации, Узбекистан относится к странам с молодым населением и имеющим значительный трудовой потенциал (благоприятное демографическое окно).

Демографическое развитие Узбекистана характеризуется новыми тенденциями. Темпы демографического роста в республике стали последовательно снижаться. Так, если в начале 90-х гг. среднегодовой прирост численности населения составлял 2,2%, то в начале 2000-х гг. – 1,1-1,2%. Период с 1991 по 2003 гг. характеризуется резким снижением рождаемости. Общий коэффициент рождаемости в Узбекистане уменьшился за этот период с 34-35 до 19-20 промилле, то есть в 1,8 раза.

Особняком стоят последующие годы – с 2004 г. начался рост рождаемости, общий коэффициент вырос в 2009 г. до 23,4 промилле, а численность живорожденных детей возросла до 651,3 тыс. Этот «всплеск» обусловлен целым рядом социально-экономических и демографических факторов. В брачный возраст вступают, создают семью и обзаводятся детьми те поколения молодежи, которые родились во второй половине 80-х и в начале 90-х гг., в период пика рождаемости, когда рождалось свыше семисот тысяч детей. В 2010 г. в республике родилось 634,8 тыс. детей (на 2,5% меньше, чем в 2009 г.), а общий коэффициент рождаемости снизился до 22,4 промилле. Можно предположить, что рост рождаемости завершается и наступает этап стабилизации с последующим ее замедлением.

Произошли положительные изменения в смертности населения. Они, прежде всего, проявились в динамике общего коэффициента, который снизился с 6,2 до 4,9 промилле. По сравнению со многими зарубежными странами уровень смертности в республике относительно низок, прежде всего, за счет особенностей возрастной структуры. На его формирование существенное влияние оказывает большой удельный вес детей и молодежи и относительно маленькая доля лиц пенсионного возраста.

Одним из социально-демографических достижений является значительное снижение младенческой и материнской смертности. К началу 90-х гг. на тысячу новорожденных умирало 35-36 детей. В 2010 г. этот показатель снизился до 11 детей, то есть более чем в три раза. Уровень материнской смертности снизился за тот же период также в три раза.

Для современной миграционной ситуации в Узбекистане характерно уменьшение внешних и внутренних миграционных потоков. Только за последние пять лет число прибывших из сел в города снизилось в 1,2 раза, выехавших в обратном направлении – в полтора раза, валовой объем внутригородских миграций сократился в 1,5 раза, внутрисельских – в 2,2 раза.

Важным фактором оптимизации демографической структуры Узбекистана стали меры правительства, направленные на урбанизацию. Только в 2009 г. за счет реализации комплексной программы благоустройства населенных пунктов и размещения в них новых производственных мощностей, около ты-

сячи сельских населенных пунктов преобразованы в городские поселки и города. В результате доля городского населения составляет в настоящее время более половины общей численности населения.

Одной из важнейших особенностей демографической ситуации в Узбекистане, обуславливающей стабильно высокий прирост населения, заключается в традиционно устойчивых семейно-брачных отношениях. В частности, коэффициент брачности в республике составляет 10,3 промилле, а коэффициент разводимости – 0,6 промилле, фактически на один развод приходится 17 заключенных браков. Устойчивая семья является одним из важнейших факторов наращивания экономического потенциала домохозяйств и повышения уровня жизни населения.

Тенденции демографического поведения населения оказывают благоприятное воздействие на возрастную структуру. При сложившемся уровне рождаемости в структуре населения доля детей и подростков (0-15 лет) составила в 2010 г. 31,6%, в 2005 г. – 35,0%. Существенно возросла доля населения в трудоспособном возрасте – за последние 5 лет с 57,9% – в 2005 г. до 60,9% – в 2010 г., что создает благоприятные предпосылки для формирования значительного трудового потенциала.

Абсолютный рост численности населения старше трудоспособного возраста сопровождался снижением доли этой категории до 7,1% в 2005 г. и ростом до 7,5% в 2010 г. (рис.1).

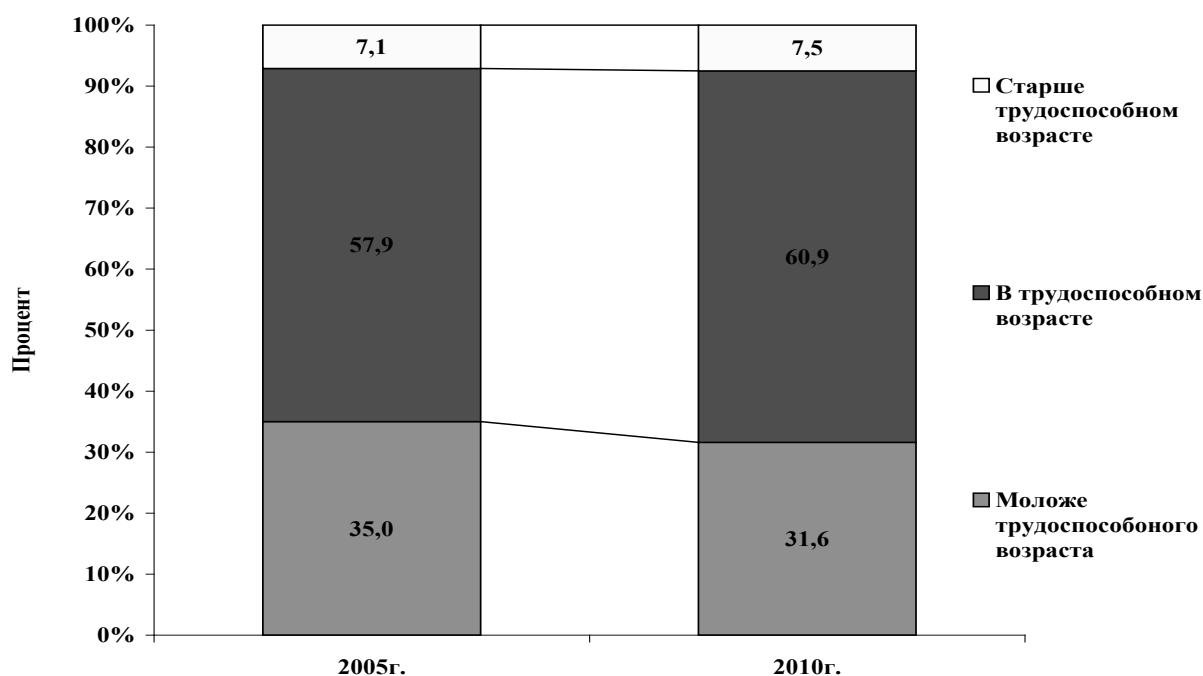


Рис. 1. Динамика возрастной структуры численности населения (на конец года), в %¹

В результате структурных сдвигов в населении значительно уменьшилась демографическая нагрузка на население в трудоспособном возрасте. Так, если в 1991 г. на 1000 населения в трудоспособном возрасте приходилось 1036 человек в возрасте до и старше трудоспособного возраста, в 2005 г. – 726, то в 2010 г. – уже 643 человек.

Средний возраст населения республики составляет в настоящее время 27,1 года. В соответствии с международной классификацией современная возрастная структура и величина среднего возраста населения позволяет отнести Узбекистан к странам с молодым населением.

Узбекистан традиционно обладает значительным трудовым потенциалом, что обусловлено демографическим фактором. Численность трудовых ресурсов в 2005-2010 гг. росла значительными темпами (114,2%) – 16504,2 тыс. человек. В составе населения республики их доля возросла с 54,9% в 2005 г. до 58,0% в 2010 г., что обусловлено увеличением числа молодежи, вступающей в трудоспособный возраст. В эти годы произошли изменения и в составе трудовых ресурсов: возросла доля трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, при сокращении численности лиц старших возрастов и подростков, занятых в экономике.

¹Госкомстат

Значительными и быстро растущими ресурсами труда располагают Самаркандская, Кашкадарьинская, Ферганская и Сурхандарьинская области.

Следует отметить, что в республике сложилась уникальная ситуация, когда трудовые ресурсы и относительно, и абсолютно растут быстрее, чем численность всего населения. Среднегодовой темп прироста населения составил 1,35%, а трудовых ресурсов – 2,85%, в том числе 2005-2010 гг. – 1,50% и 2,7%, соответственно. Эта ситуация сохранится в ближайшие несколько лет.

В целом, республика обладает достаточно высоким и быстро растущим трудовым потенциалом. Его наиболее полное и эффективное использование актуализирует проблему обеспечения занятости населения.

Численность занятых в экономике республики достигла в 2010 г. 11,6 млн. человек и, по сравнению с 2005 г., возросла на 14,0%. Среднегодовой темп прироста занятости за этот период составил 2,3%, что почти одинаково с темпом и прироста трудовых ресурсов (2,3%).

Показатель общего уровня занятости не в полной мере отражает степень использования трудовых ресурсов, так как в их составе 26,1% составляет экономически неактивное население, которое по объективным причинам не работает.

Анализ структурных сдвигов в отраслевой занятости за 2005-2010 гг. выявил ряд позитивных изменений. Прежде всего, это касается изменения соотношения занятых в отраслях материального производства и непромышленной сферы в пользу последней. Это связано, прежде всего, с ускоренным развитием социально значимых отраслей – здравоохранения, физкультуры и спорта, социального обеспечения населения, ЖКХ, непромышленных видов бытового обслуживания населения, образования, культуры, искусства, науки.

Значительно выросла занятость в промышленности (134,5%), ее удельный вес в общей численности занятых в экономике сохранился за пять лет на уровне 13,2%.

Промышленность обеспечила 14,9% всего прироста занятых. Достаточно высокий рост занятости наблюдался в других индустриальных отраслях экономики – в строительстве, на транспорте и связи.

В результате преобразования низкорентабельных и убыточных ширкатов в фермерские хозяйства, а в последующем их укрупнения происходил процесс реального высвобождения излишков рабочей силы из сельского хозяйства. За анализируемый период удельный вес отрасли в общей численности занятых в экономике уменьшился с 29,1% до 26,9% (рис. 2).

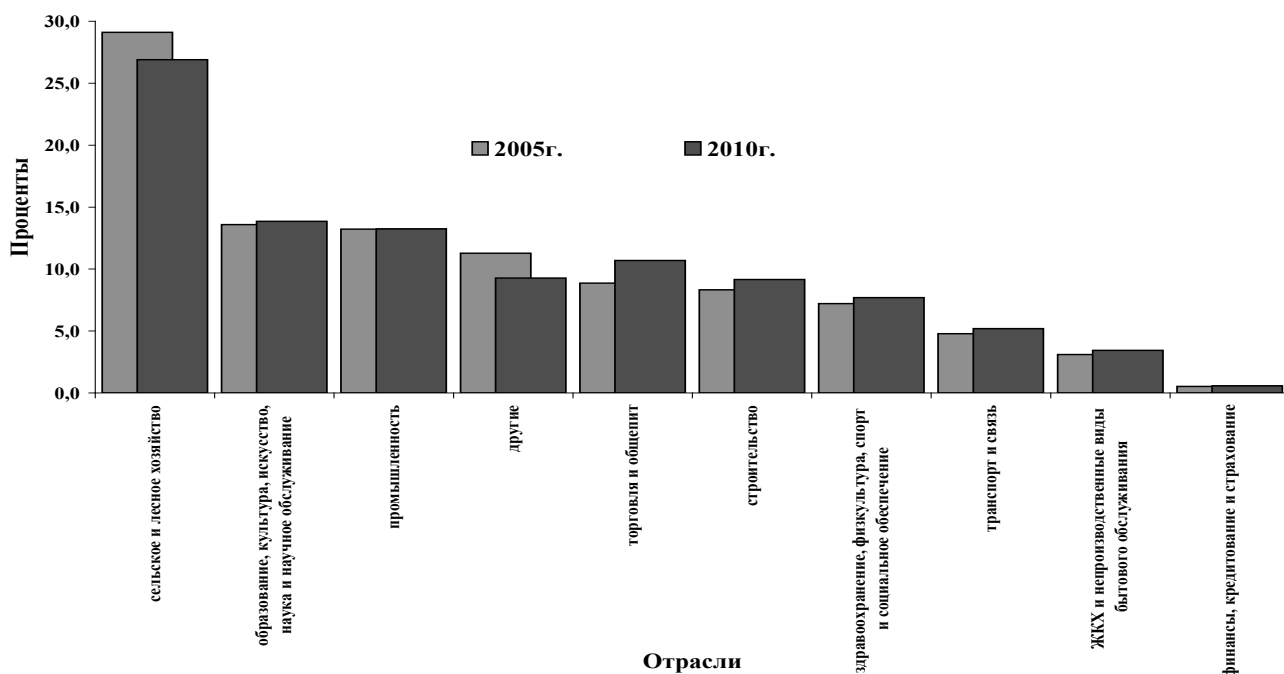


Рис. 2. Динамика изменение структуры занятости населения²

²Госкомстат

Реализация государственных целевых программ: по ускорению развития сферы услуг и сервиса; по стимулированию увеличения поголовья крупного рогатого скота в личных подсобных, дехканских и фермерских хозяйствах; по стимулированию расширения кооперации между крупными промышленными предприятиями на базе развития надомного труда; территориальных программ обеспечения занятости населения, развития предпринимательства и поддержки конкуренции, развития малого бизнеса и частного предпринимательства, позволили осуществить качественные сдвиги в решении проблем занятости населения. Всего за счет реализации этих программ в 2006-2010 гг. было введено 3755 тыс. рабочих мест.

Для обеспечения занятости населения в республике в 2010 г. введено свыше 953,7 тыс. новых рабочих мест, что значительно больше, чем в предыдущие годы. Из них в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства – 474,7 тыс. (49,8%), в социальной и производственной инфраструктуре – 61,7 тыс. (6,5%), надомного труда – 210,1 тыс. (22,0%).

Несмотря на предпринимаемые меры по повышению занятости населения и вводу новых рабочих мест, растет самозанятость, что обусловлено в значительной мере объективными причинами.

Неофициальный сектор экономики привлекателен тем, что доходы в нем не облагаются налогом, однако, рабочие места здесь отличаются неустойчивостью, присутствует риск неформальных платежей, нет социальных гарантий. Тем не менее, сектор неформальной занятости выступает в роли своеобразного «амортизатора», снижающего напряженность на рынке труда. Численность занятых в неформальном секторе экономики в 2010 г. составила 35,3% от общей численности занятых в экономике.

В их составе значительную часть составляют занятые в дехканских и личных подсобных хозяйствах. По сравнению с 2005 г. численность занятых в дехканских хозяйствах возросла с 1,3 млн. до 1,6 млн. человек (рост на 23,1%).

Становится актуальной проблема обеспечения перетока занятых из неформального в официальный сектор экономики. Этому в значительной мере способствовало Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по стимулированию увеличения поголовья скота в личных подсобных, дехканских и фермерских хозяйствах». В настоящее время 101,8 тыс. лиц зарегистрированы в качестве занятых разведением крупного рогатого скота (КРС) в личных подсобных и дехканских хозяйствах, которым выданы трудовые книжки. Из них 66,3 тыс. граждан (65,1%) уплачивают взносы по социальному страхованию в Пенсионный фонд, что гарантирует пенсионное обеспечение в старости. Всего численность лиц, которые зарегистрированы в местных органах по труду в качестве занятых выращиванием КРС, достигла 1,4 млн человек, что составляет 12,1% от общей численности занятых в экономике республики.

Состояние текущего рынка труда характеризуется значительным ростом численности граждан, обращающихся в Центры содействия занятости в поисках работы. За анализируемый период число лиц, зарегистрированных как ищущих работу, возросло с 410,3 тыс. человек в 2005 г. до 671,6 тыс. человек в 2010 г., или в 1,6 раза. Уровень трудоустройства вырос с 79,2% в 2005 г. до современных 88,7%.

Активность на текущем рынке труда проявляют практически все слои населения. Анализ показал, что, в 2010 г. среди клиентов, обратившихся в органы по труду: почти половина – это женщины; каждый второй – это молодежь в возрасте 16-29 лет; две трети – сельские жители; около 40% – граждане, уволившиеся с предыдущего места работы по собственному желанию.

Сельские жители, по-прежнему, образуют значительную часть лиц, нуждающихся в трудоустройстве. Ситуация на рынке труда в сельской местности сложнее, чем в городе. По всем основным характеристикам рынка труда-спросу и предложению рабочей силы, степени их сбалансированности, а также по их цене и качеству сельский рынок труда, уступает городскому.

В Республике реализуется ряд мер для повышения занятости сельского населения, таких, как организация приема сельских безработных на базе стационарных опорных пунктов содействия занятости населения в крупных сельских сходах (кишлаках), проведение общественных работ, организация работы выездных информационно-консультационных пунктов, проведение ярмарок вакансий др.

В настоящее время практически в каждом крупном сельском сходе граждан (10-12 тыс. сельских жителей) созданы и функционируют стационарные пункты по трудоустройству и социальной защите населения. По состоянию на начало 2011 г. в республике функционируют 1372 стационарных пункта.

В целом, предпринимаемые меры в части обеспечения занятости населения и регулирования рынка труда, позволяют удерживать уровень безработицы на безопасном уровне в пределах – 4,9-5,0%.

В условиях республики, где еще достаточно ощутимо демографическое давление на рынок труда, стратегическими задачами являются мобилизация факторов экономического роста в целях создания новых эффективных рабочих мест, полная реализация мер и мероприятий Антикризисной программы, целого ряда государственных целевых программ, прямо или косвенно воздействующих на социально-трудовую сферу.

Следует отметить быстрый рост трудовых ресурсов относительно численности населения. Имеется позитивная динамика роста занятости (14% за 2005-2010 гг). В структуре занятости повышается доля социального сектора, подтверждающая рост сферы услуг населению. Среди реального сектора рост занятости наблюдается в промышленности и его снижение в сельском хозяйстве. За счет реализации программ трудоустройства в последние пять лет созданы более 3,7 млн новых рабочих мест, а в 2010 г. – почти 1 млн. Несмотря на положительные сдвиги в обеспечении гендерного равенства, целесообразно дальнейшее стимулирование женской занятости.

Вместе с тем, проблема занятости, включая самозанятость, в настоящее время и в перспективе остается наиболее важной проблемой для Узбекистана. Здесь имеется широкий простор для оказания технической грантовой поддержки со стороны международных финансовых институтов.

1. Статистический сборник Узбекистана «Социальное развитие и уровень жизни в Узбекистане», Ташкент. – 2011г.

2. Труд и занятость в Узбекистане. Госкомстат Узбекистана. Ташкент. – 2009.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ЭКОНОМИКЕ СЕРВЕРНЫХ РЕГИОНОВ

Песковская Ю.А.

Показана специфика формирования трудовых ресурсов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Рассмотрены основные социально-экономические и инфраструктурные условия, обеспечивающие привлечение и закрепление трудовых ресурсов в экономике северных регионов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, качество жизни, социальная инфраструктура.

Северные и восточные районы Российской Федерации играют ключевую роль в национальной экономике, в обеспечении безопасности и геополитических интересов России. Север и северо-восток страны располагают уникальными природными богатствами: по запасам нефти их доля составляет примерно 90%, газа, золота и алмазов – почти 100%. Здесь добывается почти половина деловой древесины, основная часть пушнины, речной и морской рыбы и вырабатывается почти 20% электроэнергии. На северные территории приходится примерно пятая часть валового внутреннего продукта и около 60% совокупного экспорта.

При этом Российский Север, особенно северо-восток, относятся к практически незаселенным территориям. На его территории проживает только 7,5% населения России. Во многих северо-восточных субъектах РФ плотность населения не достигает одного человека на один квадратный километр. Например, в Республике Саха (Якутия) плотность населения составляет 0,3, а в Чукотском автономном округе – менее 0,1 человека на один квадратный километр территории.

Необходимо отметить, что в последние годы численность экономически активного населения уменьшается во всех северных регионах, кроме Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов, а также Республики Саха (Якутия). Официальные статистические данные показывают, что в 2010 г. из районов Севера, Сибири и Дальнего Востока страны усилился отток населения. За 2010 г. численность населения в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях уменьшилась на 29,0 тыс. человек. По данным Росстата, в целом по России отмечается миграционный прирост населения, а в большинстве северных регионов – миграционная убыль. В 2010 г. число лиц, выехавших с Севера и Дальнего Востока, существенно выросло по сравнению с показателями прошлых лет почти во всех се-

верных и дальневосточных субъектах РФ. Число лиц, выехавших в 2010 г. из Приморского края, возросло более чем в три раза относительно показателей 2009 г.

По данным переписи населения 2010 г. самое большое снижение произошло в северных и дальневосточных регионах. Так, в Дальневосточном федеральном округе численность населения снизилась на 6% – это значительно больше, чем в любом другом федеральном округе.

Аналогичное положение с изменением численности сложилось в Арктической зоне российского Севера. Переход к рыночной экономике, приватизация судоходных компаний и портов, прекращение государственного финансирования, разрушение региональных транспортных и технологических связей привели к дезинтеграции единого экономического механизма Северного морского пути. Грузооборот по Северному морскому пути за годы реформ упал в 4,5 раза, что привело к закрытию небольших портпунктов. Это, в свою очередь, вызвало отток населения из арктических городов и поселков, расположенных на протяжении Северного морского пути¹.

Таким образом, в современных условиях в северных регионах Российской Федерации наблюдается серьезная диспропорция между трудовым и экономическим потенциалом. В основном вся экономика здесь развивается благодаря так называемому «пришлому населению». И если в советское время работа на Севере в суровых природно-климатических условиях компенсировалась высокими заработками и северными льготами, то современный уровень компенсационных надбавок и доплат уже не является ощутимым конкурентным преимуществом, благодаря чему привлекательность северных территорий для трудовых мигрантов существенно ослабевает.

Кроме того, целый ряд проблем сдерживает реализацию экономического потенциала Севера и Дальнего Востока. К ним относятся: экономическая и инфраструктурная изоляция от остальной части страны и наиболее развитых российских рынков; низкая внутренняя транспортная связанность территории при ее огромных размерах; очаговый характер проживания с низкой плотностью населения; специфичность условий ведения сельского хозяйства; высокая затратность, дотационность и сезонность обеспечения завоза грузов для арктических и северных районов.

Сложности экономического характера вкупе с суровыми природно-климатическими условиями определяют соответствующее качество жизни северян, по многим параметрам требующее существенного повышения.

Во всех северных регионах, особенно на Дальнем Востоке, острой проблемой жизнеобеспечения является жилищная проблема. Так, удельный вес ветхого и аварийного жилья в отдельных субъектах Дальневосточного федерального округа составляет свыше 10% при среднем показателе по Российской Федерации 3,1%. В Республике Саха (Якутия) доля ветхого и аварийного жилья – 15,1%, в Магаданской и Сахалинской областях – 11,1 и 9,9 % соответственно².

Таблица 1

**Благоустройство жилищного фонда в отдельных субъектах
Дальневосточного федерального округа в сравнении со среднероссийским уровнем**

	Удельный вес общей площади, оборудованной						
	водопроводом	водоотведением (канализацией)	отоплением	ваннами (душем)	газом (сетевым, сжиженным)	горячим водоснабжением	напольными электрическими плитами
Российская Федерация	77,3	73,3	82,6	66,5	69,2	64,6	18,5
Дальневосточный федеральный округ	18,5	72,8	81,9	68,4	29,2	61,3	36,5
Республика Саха (Якутия)	53,2	51,9	72,7	50,4	27,2	50,7	27,1

¹ Жилищное хозяйство и бытовое обслуживание населения в России. 2010: Стат. сб. / Росстат. – М., 2010, с. 41-42.

² Подробнее об этом см. Жукевич Г.В. Модернизация экономики и социальной сферы северных и дальневосточных регионов России // Вопросы Севера, 2011, №3. <http://www.mcfrru/journals/84/247/49456/49467/>

ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

	Удельный вес общей площади, оборудованной						
	водопроводом	водоотведением (канализацией)	отоплением	ваннами (душем)	газом (сетевым, сжиженным)	горячим водоснабжением	напольными электрическими плитами
Камчатский край	95,3	92,8	92,3	88,0	–	80,0	60,0
Приморский край	74,4	73,7	80,8	68,1	11,4	57,0	50,1
Хабаровский край	80,5	80,4	86,1	78,2	65,9	77,9	17,6
Амурская область	62,7	61,3	70,1	56,1	36,6	55,4	33,0
Магаданская область	92,6	91,5	99,3	85,9	–	86,4	55,8
Сахалинская область	89,6	85,7	96,8	77,4	9,2	39,6	41,4

Источник: Жилищное хозяйство и бытовое обслуживание населения в России. 2010: Стат. сб. / Росстат. – М., 2010, с. 97-98.

Благоустройство жилищного фонда в северных регионах, как показано в таблице 1, также не соответствует не только мировым стандартам, но и среднероссийским показателям. Например, в Республике Саха (Якутия) самая низкая в Дальневосточном федеральном округе доля жилья, оборудованного водопроводом (53,2%), канализацией (51,9%), ваннами (50,4%), горячим водоснабжением (50,7%). Отопление в Республике Саха (Якутия) имеют 72,7% жилищ. Меньше только в Амурской области (70,1%). В целом по Дальневосточному округу только 74% жилищного фонда оборудовано водопроводом, 72,8% – канализацией, 61,3% – горячим водоснабжением.

С учетом природно-климатических условий жизни на Севере уровень благоустройства жилья не должен быть ниже, чем в других регионах Российской Федерации. Поэтому для привлечения и закрепления трудовых ресурсов в экономике северных регионов необходимо, прежде всего, создание благоприятных жилищных условий, что наиболее важно для привлечения квалифицированной рабочей силы и закрепления кадров.

Наряду с жилищными условиями важными факторами закрепления населения в северных и дальневосточных районах страны всегда были материальные: повышенный уровень оплаты труда, дополнительные гарантии и компенсации. В таблице 2 показана динамика соотношения среднемесячной заработной платы в России и некоторых субъектах Дальневосточного федерального округа.

Таблица 2

Среднемесячная заработная плата в отдельных субъектах Дальневосточного федерального округа в сравнении со среднероссийским уровнем

	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата,						
	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009
	в рублях (1995 г. – тыс. руб.)						
Российская Федерация	472,4	2223,4	8554,9	10633,9	13593,4	17290,1	18637,5
Дальневосточный федеральный округ	806,9	3113,6	11507,9	13711,4	16713,0	20778,3	23157,8
Республика Саха (Якутия)	1154,0	4539,1	13436,9	16167,5	19409,2	23815,9	26532,6
Камчатский край	1213,8	4448,5	15477,1	18540,9	21814,7	27254,2	31569,9
Приморский край	648,6	2383,2	8925,7	10903,1	13174,1	16805,1	18997,4
Хабаровский край	669,7	2800,0	11335,6	12887,6	15883,5	18984,5	20455,0
Амурская область	612,0	2232,2	9391,8	11110,8	13534,4	16665,0	19019,0
Магаданская область	1107,4	4247,9	14672,6	17747,2	22101,6	28030,4	32656,5

ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата,						
	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Сахалинская область	872,8	3680,8	15242,6	18842,1	23346,3	30060,4	32625,9
	в процентах к среднероссийскому уровню						
Российская Федерация	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Дальневосточный федеральный округ	170,8	140,1	134,5	128,9	122,9	120,2	124,3
Республика Саха (Якутия)	244,3	204,2	157,1	152,0	142,8	137,7	142,4
Камчатский край	256,9	200,1	180,9	174,4	160,5	157,6	169,4
Приморский край	137,3	107,2	104,3	102,5	96,9	97,2	101,9
Хабаровский край	141,8	125,9	132,5	121,2	116,8	109,8	109,8
Амурская область	129,6	100,4	109,8	104,5	99,6	96,4	102,0
Магаданская область	234,4	191,1	171,5	166,9	162,6	162,1	175,2
Сахалинская область	184,8	165,6	178,2	177,2	171,7	173,9	175,1

Рассчитано по: Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб. / Росстат. – М., 2010, с. 179-180.

За период с 1995 по 2009 гг. во всех без исключения субъектах произошло относительное сокращение заработной платы по отношению к среднероссийскому уровню. Так, если в 1995 г. среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в Дальневосточном федеральном округе была в 1,7 раза выше, чем в среднем по России, то в 2009 г. это превышение составили всего 24,3%. Самое резкое падение относительной величины заработной платы наблюдается в Республике Саха (Якутия) – с 244,3% до 142,4%. В некоторых регионах соотношение заработной платы со средней по экономике опускалось в 2007-2008 гг. даже ниже 100% (Амурская область и Приморский край).

Выявленная тенденция не может свидетельствовать о позитивных изменениях в уровне материальной обеспеченности населения представленных регионов. Напротив, относительное снижение заработной платы, не смотря на ее абсолютный рост, при увеличении стоимости жизни препятствует росту покупательной способности заработной платы.

Таблица 3

Соотношение среднемесячной начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума в России и отдельных субъектах Дальневосточного федерального округа за 4 квартал 2009 г.

	Заработная плата в % к величине прожиточного минимума
Российская Федерация	371,6
в том числе в субъектах Дальневосточного федерального округа	
Республика Саха (Якутия)	319,2
Камчатский край	306,5
Приморский край	307,9
Хабаровский край	275,3
Амурская область	307,4
Магаданская область	421,5
Сахалинская область	414,9

Источник: Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб. / Росстат. – М., 2010, с. 191-192.

Как показано в таблице 3, покупательная способность заработной платы в большинстве регионов Дальневосточного федерального округа ниже среднероссийского уровня и составляет в Республике Саха (Якутия) 319,2%, в Камчатском крае 306,5%, Приморском крае 307,9%, в Хабаров-

ском – 275,3% по отношению к прожиточному минимуму. Аналогичный показатель по России составляет 371,6%.

Таким образом, в сложившейся ситуации, когда жизнь в суровых природно-климатических условиях при отсутствии качественного жилищного фонда не компенсируется более комфортными материальными условиями, рассчитывать на приток трудовых ресурсов в северные регионы из центральной части России в ближайшей перспективе не представляется возможным. Основным источником обеспечения экономики северных регионов квалифицированной рабочей силой будут внутренние резервы. К примеру, в Республике Саха (Якутия) уже взят ориентир на формирование трудовых ресурсов за счет внутренних источников.

В настоящее время в г. Якутске отчетливо прослеживается ступенчатость внутриреспубликанских передвижений населения из сельской местности. На первом этапе миграционных перемещений происходит переезд в близлежащие к столице Республики улусы, а затем на втором этапе миграционного движения осуществляется переезд в г. Якутск. Эта тенденция сохранится и на перспективу. В связи с этим, как определено Схемой комплексного развития производительных сил, транспорта и энергетики Республики Саха (Якутия) до 2020 года, освоение новых месторождений в соответствии с инвестиционными проектами не потребует значительного привлечения трудовых ресурсов из-за пределов Республики на постоянной основе³. В основном, ожидается перераспределение имеющихся трудовых ресурсов внутри самой Республики, что будет способствовать снижению масштабов безработицы населения, особенно в сельских улусах. Освоение новых профессий, в частности, связанных со строительством железной дороги, развитием гидроэнергетики, освоением нефтегазовых месторождений, развитием нефте-, газо- и углехимии, потребует соответствующей подготовки и разработки республиканской кадровой политики, подразумевающей комплексное решение проблемы формирования и развития трудовых ресурсов и ориентированной на преимущественное использование трудового потенциала Республики Саха (Якутия). Для этого необходимы:

- разработка мер по трудоустройству и закреплению выпускников в сельской местности, повышению качества подготовки, а также поиску новых методов и форм повышения квалификации работающих учителей в сельской местности;

- обеспечение приоритетного развития дистанционных методов обучения;

- открытие подготовительных отделений для выпускников школ сельских арктических улусов;

- повышение инновационности в применяемых образовательных технологиях;

- создание правовых, экономических, организационных, методических условий для обеспечения функционирования и развития подготовки кадров высокой квалификации в Республике Саха (Якутия);

- создание условий для взаимодействия вузов и предприятий в области трудоустройства выпускников и т.п.

Одновременно следует решать задачи по улучшению условий жизнеобеспечения:

- развитие эффективного рынка жилья и финансовых механизмов, обеспечивающих доступность жилья для граждан с достаточной платежеспособностью, а также поддержка малоимущих граждан в улучшении жилищных условий за счет средств бюджетов разных уровней в пределах установленных социальных стандартов;

- обеспечение темпов роста жилищного строительства и реконструкции жилья, приведение его структуры и технических характеристик в соответствие со спросом и потребностями населения, повышение качества и эффективности жилищного строительства;

- обеспечение жильем за счет средств бюджетов всех уровней отдельных категорий граждан, определенных законодательством Российской Федерации, в соответствии с объемом государственных обязательств;

- создание условий для долгосрочных жилищных накоплений граждан и установление государственного контроля за различными формами привлечения средств населения для финансирования жилищного строительства и приобретения жилья (строительно-сберегательные кассы, кредитные союзы, товарищества и другие организации, не имеющие лицензий кредитных организаций, но выполняющих их функции);

³Схема комплексного развития производительных сил, транспорта и энергетики Республики Саха (Якутия) до 2020 года. Сводный том. Утверждена Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) №411 от 6.09.2006 года. – Москва, Якутск – 2006.
http://www.sakha.gov.ru/sites/default/files/page/files/2010_10/8/shema2020.pdf

создание эффективных экономических механизмов притока частных инвестиций в жилищное строительство;

разработка комплекса мер по удешевлению жилищного строительства;

реализация комплекса мероприятий по обеспечению стандартов медицинской помощи на всей территории Республики, включая создание межлусных пунктов медицины катастроф, оснащение их санавиацией и вездеходными видами транспорта, развитие теледиагностики и телемедицины;

повышение социальной защищенности и закрепление квалифицированных кадров медицинских работников в сельской местности;

концентрация усилий на лечение и профилактику специфических для Республики болезней, в первую очередь, туберкулеза.

Таким образом, главными задачами социально-экономического развития Республики Саха (Якутия) в среднесрочной перспективе являются:

- Создание транспортной, энергетической и информационной инфраструктуры, обеспечивающей конкурентоспособное развитие базовых отраслей производства, комфортные условия проживания и коммуникативную свободу населения.

- Развитие материальной и совершенствование законодательно-организационной базы строительной отрасли для обеспечения реализации крупных инвестиционных проектов и ускорения жилищного строительства.

- Развитие информационных технологий и услуг связи для создания единого информационного пространства Республики, оказание качественных дистанционных услуг жителям отдаленных поселений, включая дистанционное образование, телемедицину, развитие сетевых методов управления.

- Последовательная реализация на территории Республики национальных проектов в области образования, здравоохранения и обеспечения жильем, включая переселение граждан из ветхого и аварийного фонда.

- Рост реальных денежных доходов населения. Устойчивое демографическое развитие.

- Привлечение местных трудовых ресурсов в перспективные отрасли экономики. Снижение безработицы, обеспечение профессиональной занятости.

Учитывая исключительную значимость северных регионов Российской Федерации и, в частности, Республики Саха (Якутия) для экономики России, указанные задачи необходимо решать при активном взаимодействии с федеральной властью, соседними и заинтересованными регионами Российской Федерации, бизнес-структурами и институтами гражданского общества в интересах выработки государственной стратегии и программы развития Дальнего Востока, совместного решения на основе государственно-частного партнерства задач развития транспортно-энергетического комплекса, создания транспортной и энергетической инфраструктуры.

1. Жукевич Г.В. Модернизация экономики и социальной сферы северных и дальневосточных регионов России // Вопросы Севера, 2011, № 3. <http://www.mcfr.ru/journals/84/247/49456/49467/>

2. Суринов А.Е. Переписные истины: с каким демографическим лицом Россия вошла в десятилетия XXI века, и в каком направлении будет двигаться дальше // Итоги. 9 января 2012 г.

3. Районирование Севера России: новые подходы: колл. монография. – М.: Изд-во РАГС, 2010.

4. Схема комплексного развития производительных сил, транспорта и энергетики Республики Саха (Якутия) до 2020 года. Сводный том. Утверждена Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) №411 от 6.09.2006 года. – Москва, Якутск – 2006. http://www.sakha.gov.ru/sites/default/files/page/files/2010_10/8/shema2020.pdf

5. Жилищное хозяйство и бытовое обслуживание населения в России. 2010: Стат. сб./ Росстат. – М., 2010. 6. Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб. / Росстат. – М., 2010.

ОЦЕНКА ПОТРЕБНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ В КАДРАХ

Шваков Е.Е.

В статье выявлены факторы, определяющие потребность региональной экономики в кадрах, предложена методика определения перспективной потребности региона в кадрах. На примере Республики Алтай осуществлена апробация предложенной методики и осуществлен расчет потребности региона в кадрах по видам экономической деятельности.

Ключевые слова: потребность в кадрах, методика оценки потребности региона в кадрах, эконометрическое моделирование.

Современный этап развития России характеризуется не только посткризисным восстановлением народнохозяйственного комплекса, но и существенной структурной перестройкой экономики. Указанные тенденции определяют все возрастающую потребность в кадрах, причем существенно отличную от дорыночного этапа развития экономических отношений. В настоящее время отсутствие необходимых кадров является зачастую сдерживающим фактором экономического роста, поэтому проблема определения перспективной потребности в кадрах является одной из важнейших задач региональных органов власти. Не является исключением и Республика Алтай, где формирование новой для региона отрасли специализации, в качестве которой выступает туризм, существенно изменило за последние десятилетия структуру занятого населения и потребности в кадрах по отдельным видам экономической деятельности

Потребность в кадрах по каждому виду экономической деятельности определяется двумя факторами:

- межотраслевым перетоком занятого населения, приводящим к возникновению, с одной стороны, вакантных рабочих мест, с другой стороны, фрикционной безработицы;
- расширением производства, приводящим, с одной стороны, к возникновению новых рабочих мест, а с другой стороны, к структурной безработице.

В этой связи для обеспечения сбалансированного состояния регионального рынка труда необходимо определить перспективную потребность в кадрах, с одной стороны, и обеспечить подготовку соответствующих кадров, с другой. Определение потребности в кадрах можно осуществить в несколько этапов, последовательно установив:

- перспективную численность занятого населения по отдельным видам экономической деятельности;
- численность занятого населения, выбывающего из вида экономической деятельности в результате межотраслевого перетока;
- общую потребность в кадрах по виду экономической деятельности, обусловленную как межотраслевым перетоком, так и расширением производства;
- потребность в кадрах, обусловленную расширением производства, которая суммарно равняется разнице между общей потребностью в кадрах по виду экономической деятельности и численностью населения, выбывшего из вида экономической деятельности в результате межотраслевого перетока.

Предложенная методика была использована для прогнозной оценки потребности в кадрах экономики Республики Алтай до 2014 г. в разрезе отдельных видов экономической деятельности.

Для определения перспективной численности занятого населения и, соответственно, потребности в кадрах на планируемый период 2012-2014 гг. была использована эконометрическая модель временного ряда. Для построения моделей временного ряда были использованы официальные данные Территориального органа федеральной службы государственной статистики по Республике Алтай о численности занятого населения по каждому из видов экономической деятельности за 2004 -2010 гг. Возможность применения эконометрической модели для решения задачи по прогнозированию численности занятого населения по видам экономической деятельности определяется следующими обстоятельствами:

- наличие наблюдений за семилетний период является достаточным основанием для построения эконометрических моделей;

– трехлетний период прогнозирования позволяет использовать данный метод без существенного снижения достоверности полученных результатов.

Результаты регрессионного анализа позволили вывести модель временного ряда, то есть модель тренда, с помощью которой можно определить основную тенденцию изменения численности занятого населения по каждому виду экономической деятельности. Для подавляющего большинства видов экономической деятельности построенная эконометрическая модель позволяет сделать достаточно точный прогноз относительно изменения численности занятого населения. Это относится к таким видам деятельности, как:

- сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство;
- обрабатывающие производства;
- производство и распределение электроэнергии, газа и воды;
- строительство;
- оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования;
- транспорт и связь;
- финансовая деятельность;
- государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение;
- операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуги др.

Согласно рассчитанным эконометрическим моделям в краткосрочной перспективе следует ожидать приращения численности занятого населения только по 6 видам экономической деятельности, в том числе по 2 видам деятельности, относящихся к бюджетной сфере (государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение, а также здравоохранение и предоставление социальных услуг). При этом наибольшее увеличение численности занятого населения приходится на государственные управление и сопряженные с ним услуги. Данное обстоятельство подтверждается коэффициентом регрессии равным 0,406. Для остальных видов экономической деятельности ежегодное приращение количества занятых составляет не более 100-60 человек, а в строительстве и сфере гостиничного и ресторанного бизнеса того меньше. Только 13 и 19 человек, соответственно.

По остальным видам экономической деятельности, как свидетельствуют эконометрические модели, в краткосрочной перспективе следует ожидать продолжения сформировавшихся в условиях экономического кризиса 2008-2009 гг. тенденций – сокращение занятого населения. При этом с самыми высокими темпами в сфере сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства (более 500 человек в год), на обрабатывающих производствах (около 100 человек ежегодно) и в торговой сфере и сфере оказания бытовых услуг (около 90 человек за год).

Указанные тенденции, опираясь на эмпирические данные прошлых лет, безусловно, не учитывают существующие тенденции развития отдельных видов экономической деятельности, современную ситуацию на рынке труда, меры государственной политики. Поэтому после расчета численности занятого населения по каждому виду экономической деятельности с использованием моделей временного ряда была произведена корректировка полученных данных. Основанием для корректировки данных послужили:

- экспертные мнения, полученные по результатам опроса руководителей предприятий и организаций Республики Алтай в части оценки краткосрочных перспектив развития их производств;
- основные тенденции развития отдельных видов экономической деятельности (динамика объемов производства в абсолютном и относительном выражении, доля в валовом региональном продукте, объем инвестиций в предприятия и организации);
- основные меры и направления государственного регулирования каждого вида экономической деятельности.

Для каждого вида экономической деятельности экспертным путем были выявлены определяющие условия и факторы, влияющие на формирование основных показателей функционирования.

Так при корректировке прогнозных значений численности занятого населения по виду экономической деятельности «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство» были учтены:

- меры государственной поддержки сельскохозяйственного производства, повлекшее приращение объемов производства относительно уровня прошлого года в последние два года;
- замедление темпов сокращения численности занятого населения в сельском хозяйстве.

Применительно к оптовой и розничной торговле при построении прогноза учтены следующие тенденции:

- активное развитие в регионе торговых сетей, приводящее к вытеснению с рынка индивидуальных предпринимателей и соответственно численности занятого населения;
- стабилизация рынка торговых услуг в связи с его насыщением (существенное снижение темпов прироста численности торговых предприятий, работающих в регионе).

При корректировке данных, полученных в результате применения эконометрической модели по виду экономической деятельности «Гостиницы и рестораны» были учтены планы по развитию основных региональных площадок туристического бизнеса: ОЭЗ ТРТ «Алтайская долина» и ГЛК «Манжерок».

Применительно к такому виду экономической деятельности как государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение было учтено намерение о существенном сокращении аппарата государственных и муниципальных служащих.

Что касается видов деятельности, относимых к бюджетной сфере (образование, здравоохранение, и др.), было принято во внимание:

- ограничение на сокращение численности занятого населения, введенное органами государственной власти в условиях экономического кризиса, с целью недопущения дополнительного давления на рынок труда и усиления его напряженности;
- реализация национального проекта в сфере здравоохранения и ее реструктуризация;
- меры, осуществляемые Правительством Республики Алтай, по оптимизации структуры и количества бюджетных учреждений, повышению эффективности бюджетных расходов.

Результатом стало определение численности занятого населения по видам экономической деятельности (табл.1).

Согласно представленному прогнозу основными тенденциями изменения численности занятого населения по видам экономической деятельности на 2012-2014 гг. будут являться:

стабилизация численности населения занятого населения по таким видам экономической деятельности, как:

- сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство;
- добывающие производства;
- обрабатывающие производства;
- государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение;
- образование;

2) сокращение численности занятого населения в следующих видах экономической деятельности:

- производство и распределение электроэнергии, газа и воды;
- оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования;
- транспорт и связь;
- предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг;

3) увеличение численности занятого населения по следующим видам экономической деятельности:

- гостиницы и рестораны;
- финансовая деятельность;
- операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг;
- строительство;
- здравоохранение.

ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Таблица 1

Численность занятого населения по видам экономической деятельности и ее прогнозная оценка на 2012-2014 гг.

Виды экономической деятельности	Показатели	Годы			
		2011	2012	2013	2014
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	занято, чел.	4700	4650	4650	4650
	выбытие кадров, чел.	1678	1660	1660	1660
	потребность, чел.	1501	1610	1660	1660
Добыча полезных ископаемых	занято, чел.	740	769	766	763
	выбытие кадров, чел.	325	338	337	335
	потребность, чел.	391	366	334	333
Обрабатывающие производства	занято, чел.	2150	2150	2150	2150
	выбытие кадров, чел.	1498	1498	1498	1498
	потребность, чел.	1518	1498	1498	1498
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	занято, чел.	1806	1763	1719	1676
	выбытие кадров, чел.	823	803	783	763
	потребность, чел.	735	759	739	719
Строительство	занято, чел.	2523	2537	2550	2563
	выбытие кадров, чел.	1645	1653	1662	1671
	потребность, чел.	1991	1667	1675	1684
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	занято, чел.	3221	3132	3043	2954
	выбытие кадров, чел.	2162	2102	2042	1982
	потребность, чел.	2273	2013	1953	1893
Гостиницы и рестораны	занято, чел.	793	812	832	852
	выбытие кадров, чел.	671	688	704	721
	потребность, чел.	761	707	724	741
Транспорт и связь	занято, чел.	3492	3431	3371	3310
	выбытие кадров, чел.	1973	1939	1904	1870
	потребность, чел.	1933	1878	1843	1809
Финансовая деятельность	занято, чел.	1270	1300	1350	1350
	выбытие кадров, чел.	218	223	232	232
	потребность, чел.	235	253	282	232
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	занято, чел.	3032	3143	3254	3364
	выбытие кадров, чел.	1155	1197	1239	1281
	потребность, чел.	1403	1308	1350	1392
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	занято, чел.	10976	11000	11000	11000
	выбытие кадров, чел.	1873	1877	1877	1877
	потребность, чел.	2493	1902	1877	1877
Образование	занято, чел.	13300	13300	13350	13350
	выбытие кадров, чел.	1543	1543	1549	1549
	потребность, чел.	1604	1543	1599	1549
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	занято, чел.	7604	7662	7721	7779
	выбытие кадров, чел.	1616	1628	1641	1653
	потребность, чел.	1700	1687	1699	1712

ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	занято, чел.	3162	3142	3121	3101
	выбытие кадров, чел.	958	952	946	939
	потребность, чел.	897	931	925	919

Формирование прогнозных показателей численности занятого населения по видам экономической деятельности позволяет произвести расчет потребности в кадрах на 2012-2014 гг.

Для определения размера перемещения численности занятых между различными видами экономической деятельности необходима оценка выбытия кадров с предприятий и организаций по каждому виду деятельности. Эта оценка произведена с помощью расчета годового коэффициента выбытия кадров, рассчитанного как среднеарифметическое значение за период 2004-2010 гг.

Расчет потребности в кадрах (текущей и обусловленной расширением производства) представлены в таблице 2.

Таблица 2

Потребность в кадрах и ее структура на период 2012-2014 гг.

Виды экономической деятельности	Тип потребности в кадрах	Потребность в кадрах, чел.			
		2011	2012	2013	2014
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	общая	1501	1610	1660	1660
	выбытие кадров	1501	1610	1660	1660
	увеличение производства	0	0	0	0
Добыча полезных ископаемых	общая	391	366	334	333
	выбытие кадров	325	338	334	333
	увеличение производства	66	28	0	0
Обрабатывающие производства	общая	1518	1498	1498	1498
	выбытие кадров	1498	1498	1498	1498
	увеличение производства	20	0	0	0
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	общая	735	759	739	719
	выбытие кадров	735	759	739	719
	увеличение производства	0	0	0	0
Строительство	общая	1991	1667	1675	1684
	выбытие кадров	1645	1653	1662	1671
	увеличение производства	346	13	13	13
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	общая	2273	2013	1953	1893
	выбытие кадров	2162	2013	1953	1893
	увеличение производства	111	0	0	0
Гостиницы и рестораны	общая	761	707	724	741
	выбытие кадров	671	688	704	721
	увеличение производства	90	20	20	20
Транспорт и связь	общая	1933	1878	1843	1809
	выбытие кадров	1933	1878	1843	1809
	увеличение производства	0	0	0	0
Финансовая деятельность	общая	235	253	282	232
	выбытие кадров	218	223	232	232
	увеличение производства	17	30	50	0

ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	общая	1403	1308	1350	1392
	выбытие кадров	1155	1197	1239	1281
	увеличение производства	248	111	111	111
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	общая	2493	1902	1877	1877
	выбытие кадров	1873	1877	1877	1877
	увеличение производства	620	24	0	0
Образование	общая	1604	1543	1599	1549
	выбытие кадров	1543	1543	1549	1549
	увеличение производства	61	0	50	0
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	общая	1700	1687	1699	1712
	выбытие кадров	1616	1628	1641	1653
	увеличение производства	84	58	58	58
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	общая	897	931	925	919
	выбытие кадров	897	931	925	919
	увеличение производства	0	0	0	0

Высокие значения показателей потребности в кадрах для различных видов деятельности обусловлены различными причинами. Так, для оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования высокая потребность в работниках объясняется высокой текучестью кадров. Применительно к строительству и ряду обрабатывающих производств, гостиницам и ресторанам – сезонностью производства, когда по окончании сезона происходит увольнение подавляющей доли работников, а с началом нового сезона их прием. Для таких сфер, как государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение, образование и здравоохранение, значительной долей занятого населения при крайне низких относительно других видов экономической деятельности коэффициентов выбытия кадров (не более 20% в среднегодовом измерении).

Перемещение занятого населения из одной сферы деятельности в другую приводит к формированию текущей потребности в кадрах, расширение производства к потребности, обусловленной изменением структуры регионального производства.

Учитывая, что в результате действия указанных факторов формируется два различных вида безработицы (фрикционная и структурная) система мероприятий по регулированию рынка труда и занятости населения должна строиться применительно к преодолению фрикционной и структурной безработицы, соответственно.

Для удовлетворения текущих потребностей в кадрах следует обеспечить, главным образом, переобучение временно безработного населения региона. Эта самая действенная мера по преодолению фрикционной безработицы. Так как текущая потребность в кадрах определяется рабочими местами в сферах производства, являющихся для региона типичными, то есть отраслями специализации, применительно к нуждам этих производств, как правило, уже сформирована региональная система подготовки кадров.

Для удовлетворения потребности в кадрах, обусловленной расширением производства, следует осуществлять не только переобучение безработных, но и подготовку соответствующих кадров через систему профессионального образования региона и близлежащих субъектов РФ. Так как появляющиеся рабочие места зачастую требуют работников с нетипичными для региона профессиональными навыками и квалификацией.

1. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие. – 2-е изд. – М.: ИНФА-М, 2007.
2. Статистический ежегодник Республики Алтай. 2011: Стат. сб./ Алтайстат. – г. Горно-Алтайск, 2011.
3. Эконометрика: Учебник / Под ред. И.И. Елисеевой. – М: Финансы и статистика, 2001.
4. Экономика труда: Учебник / Под ред. Проф. П.Э Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2003.

ОПТИМИЗАЦИЯ СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНЕ¹

Куттубаева Т.А.
Швакова О.Н.

Рассматривается влияние структуры профессиональной подготовки кадров на формирование человеческого капитала региона, анализируется соответствие структуры профессиональной подготовки в Республике Алтай и потребностей регионального рынка труда, предложены мероприятия по оптимизации структуры профессиональной подготовки кадров.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, образование, человеческий капитал региона, оптимизация.

В современных условиях становится все более очевидным, что человеческий капитал является для любой страны и ее регионов важным фактором, определяющим повышение эффективности социально-экономического развития. Основным инструментом формирования человеческого капитала региона – инвестирование. Из всех видов инвестиций в человеческий капитал наиболее значимыми являются вложения в образование, которые позволяют улучшить качество и уровень знаний человека, а, следовательно, улучшить и качество человеческого капитала в целом. Обеспечение достаточного уровня профессионально-квалификационных знаний и умений человека, составляющих основу человеческого капитала, происходит в системе профессиональной подготовки. В свою очередь, распределение и использование человеческого капитала происходит посредством системы рынка труда региона. Несоответствие уровня профессионально-квалификационных знаний и умений человека потребностям регионального рынка труда приводит к снижению эффективности использования человеческого капитала региона. Поэтому оптимизация структуры профессиональной подготовки кадров в соответствии с потребностями региональной экономики является важным фактором формирования и использования человеческого капитала.

В Республике Алтай профессиональную подготовку кадров осуществляют два высших учебных заведения, восемь средних специальных учебных заведений и три учреждения начального профессионального образования.

Анализ системы профессионального образования Республики Алтай позволяет определить тенденцию снижения численности учащихся в профессиональных учебных заведениях. Так, за период с 2005 по 2010 гг. численность учащихся учреждений начального профессионального образования снизилась на 19,2%, численность студентов средних специальных учебных заведений за этот же период снизилась на 12,5%. Тенденция снижения численности учащихся характерна и для системы высшего профессионального образования. Так за 2005-2010 гг. численность студентов высших учебных заведений снизилась на 5,8%.

В табл. 1 представлен выпуск квалифицированных рабочих учреждениями начального профессионального образования по профессиям. Данные, представленные в табл. 1, показывают рост численности выпущенных рабочих в 2010 г. по сравнению с 2005 г. на 4,6%. При этом изменение численности выпускников не имеет стабильного характера, так, если в 2005 г. темп роста составил 106,0%, то в последующие два года происходит снижение численности выпускников в среднем на 6,9%, для 2008 г. и 2010 г. характерным является увеличение выпуска рабочих на 14,0 и 9,2%, соответственно, а в 2009 г. наблюдается снижение численности выпускников на 3,1%.

В 2005-2010 гг. наибольшую часть выпущенных рабочих, составляют рабочие по профессиям транспортной отрасли (в среднем 29,9% от общего выпуска рабочих), значительной является и доля выпущенных рабочих по профессиям промышленных отраслей (в среднем 15,8% от общего выпуска рабочих). 16,7% в среднем от общего выпуска учреждениями НПО составляет выпуск по должностям служащих, 13,8% – выпуск по профессиям сельского хозяйства. Незначительной является доля (в среднем от 2 до 7% от общего выпуска рабочих) выпускников по профессиям сферы обслуживания, общественного питания, торговли и производства пищевой продукции, строительных, монтажных и ремонтно-строительных работ, а также по общим профессиям для всех отраслей экономики.

¹ Подготовлено при поддержке гранта РГНФ №112203001а/Моп «Сравнительный анализ формирования человеческого капитала Республики Алтай и Западных районов Монголии»

Выпуск квалифицированных рабочих учреждениями начального профессионального образования по профессиям (человек)

Показатель	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Выпущено квалифицированных рабочих – всего,	1230	1137	1066	1215	1178	1286
в том числе по профессиям промышленности	221	169	151	186	230	170
из них:						87
металлообработки	67	36	47	102	88	
деревообрабатывающего производства	64	44	47	47	90	41
легкой промышленности	90	89	57	37	52	42
сельского хозяйства	230	172	160	180	102	136
строительных, монтажных и ремонтно-строительных работ	67	86	50	100	61	58
транспорта	355	228	356	356	382	458
общественного питания, торговли и производства пищевой продукции	100	80	95	90	95	136
сферы обслуживания	23	31	22	22	18	33
должности служащих	187	331	151	171	124	226
общим профессиям для отраслей экономики	47	40	81	110	166	69

Источник: составлено по данным статистического ежегодника Республики Алтай за 2005-2010 гг.

При этом в рассматриваемом периоде наблюдается снижение численности рабочих, выпущенных по профессиям строительства, торговли и общественного питания, сферы обслуживания. Практически стабильно в 2005-2010 гг. увеличивается численность выпускников по профессиям транспорта и общим профессиям для всех отраслей экономики.

Данные, приведенные в табл. 2, свидетельствуют об увеличении выпуска специалистов с высшим и средним специальным образованием в 2005-2010 гг. на 2,4 и 5,5% соответственно.

Анализ численности специалистов, выпущенных высшими и средними специальными учебными заведениями за 2005-2010 г., позволяет сделать следующие выводы:

- наибольшую долю в структуре выпуска высшими учебными заведениями составляют выпуск по гуманитарным специальностям и по специальности «образование и педагогика» (в среднем 29,8 и 29,2% от общей численности выпускников соответственно);

- наименьшая доля выпускников вузов приходится на группу специальности «информатика и вычислительная техника – всего 1,1% от общего выпуска;

- за рассматриваемый период численность выпускников высшего профессионального образования по всем группам специальностей остается относительно стабильной, в 2010 г. увеличилась численность выпускников по таким группам специальностей как «естественные науки», «гуманитарные науки», «образование и педагогика», «сельское и рыбное хозяйство», «информатика и вычислительная техника»;

- наибольшую долю в структуре выпуска средними специальными учебными заведениями составляют выпуск по группе специальностей «экономика и управление» (в среднем 32,5% от общей численности подготовленных специалистов);

- наименьшая доля выпускников средних специальных учебных заведений приходится на такие группы специальностей как «энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника» (1,8%) и «электронная техника, радиотехника и связь» (1,7%);

- численность подготовленных специалистов со средним специальным образованием за рассматриваемый период в среднем выросла почти по многим группам специальностей, при этом если до 2009 г. наиболее высокий средний темп роста наблюдался по специальности «сфера обслуживания» – 132,3%, то в 2010 г. выпуск по этой группе специальности снизился. Также снизилась числен-

ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ

ность выпуска по таким группам специальностей как «электронная техника, радиотехника и связь», «сельское и рыбное хозяйство», «технология продовольственных продуктов и потребительских товаров», «транспорт», «энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника».

Таблица 2

Выпуск квалифицированных специалистов учреждениями высшего профессионального и среднего специального образования по группам специальностей (человек) [3]

Показатель	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Выпущено специалистов высшими учебными заведениями – всего,	1008	1105	979	1062	957	1032
в том числе по группам специальностей:						
физико-математические науки	64	59	69	75	59	60
естественные науки	152	142	123	151	107	119
гуманитарные науки	303	344	296	348	268	278
образование и педагогика	291	324	268	288	299	325
экономика и управление	143	173	162	147	169	161
сельское и рыбное хозяйство	51	55	48	42	42	69
информатика и вычислительная техника	4	8	13	11	13	20
Выпущено специалистов средними специальными учебными заведениями – всего,	1042	1410	1284	1216	1210	1099
в том числе по группам специальностей:						
гуманитарные науки	130	136	150	165	166	117
образование и педагогика	157	187	210	205	187	187
здравоохранение	139	173	163	121	177	200
культура и искусство	39	36	40	43	29	23
экономика и управление	405	505	393	410	323	324
сфера обслуживания	21	28	28	31	65	41
сельское и рыбное хозяйство	109	94	82	62	65	58
информатика и вычислительная техника	35	43	65	62	63	68
технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	38	80	49	34	42	36
энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	18	29	22	20	21	13
транспортные средства	20	49	60	47	58	24
электронная техника, радиотехника и связь	31	25	22	16	14	8

Источник: составлено по данным статистического ежегодника Республики Алтай за 2005-2010 гг.

Для оценки соответствия структуры подготовки в системе профессионального образования потребностям регионального рынка труда проанализируем потребность в кадрах региона на среднесрочную перспективу. Потребность в кадрах может быть рассчитана путем использования различных подходов: на основе норм выработки, производительности труда на отдельных рабочих местах и в отдельных отраслях экономики; на основе оценки тенденций изменения макроэкономических показателей; на основе использования многофакторных экономико-математических моделей (корреляционно-регрессионный анализ).

На основе корреляционно-регрессионного анализа изменения численности занятых, влияния межотраслевого перетока занятого населения (выбытия кадров), а также с учетом тенденции изменения макроэкономических показателей была определена потребность в кадрах для стратеги-

ческих направлений развития Республики Алтай: туристического, строительного и сельскохозяйственного кластера (табл. 3).

Таблица 3

**Прогноз потребности в специалистах для стратегических кластеров
Республики Алтай по уровням профессионального образования (человек)**

Стратегический кластер	2011	2012	2013	2014
Туристический кластер	1090	1220	1700	2300
Строительный кластер	1991	1667	1675	1684
Сельскохозяйственный кластер	1501	1610	1660	1660

На основе данных по инвестиционным проектам, планируемых к реализации в стратегических кластерах экономики, а также по результатам анкетного опроса руководителей ведущих организаций и предприятий была выявлена структура и пропорции специалистов и рабочих кластеров по уровням профессионального образования и видам специальностей (направлений подготовки). Так, в структуре потребности в кадрах туристического кластера, потребность в специалистах с высшим профессиональным образованием составляет 18,0% от общей потребности; со средним специальным образованием – 35%; с начальным профессиональным образованием или без профессионального образования – 47%. Потребность в кадрах строительного кластера имеет несколько другую структуру: так, удельный вес за рассматриваемый период потребности в кадрах с высшим профессиональным образованием составляет 8,3% от общей потребности, со средним специальным образованием составляет 27,5% и с начальным профессиональным образованием – 64,2%. Удельный вес потребности в кадрах сельскохозяйственного кластера с высшим профессиональным образованием за рассматриваемый период составляет 3,8%, со средним специальным образованием – 3,8% и с начальным профессиональным образованием – 85,7%.

Основываясь на данных состояния рынка образовательных услуг Республики Алтай и оценки текущей потребности регионального рынка труда в соответствии с выявленными тенденциями их развития в среднесрочной перспективе, можно оценить степень соответствия рынка образовательных услуг потребностям регионального рынка труда.

Подготовка профессиональных кадров в Республике Алтай для строительного кластера ведется по 3 направлениям – это такие профессии, как мастер отделочных строительных работ, электрослесарь строительный, электросварщик, тогда как потребность существует в профессиональных кадрах 19-ти специальностей всех уровней образования, это архитектура, строительство, водоснабжение и водоотведение, градостроительный кадастр, монтаж и эксплуатация зданий и др.

Проведенный анализ показал, что система образования региона не покрывает даже малой доли потребностей регионального рынка труда строительного кластера.

Ситуация с подготовкой кадров для строительного кластера внутри региона наглядно представлена на рис. 1, ни по одной профессии численность подготавливаемых специалистов не соответствует потребностям кластера в профессиональных кадрах.

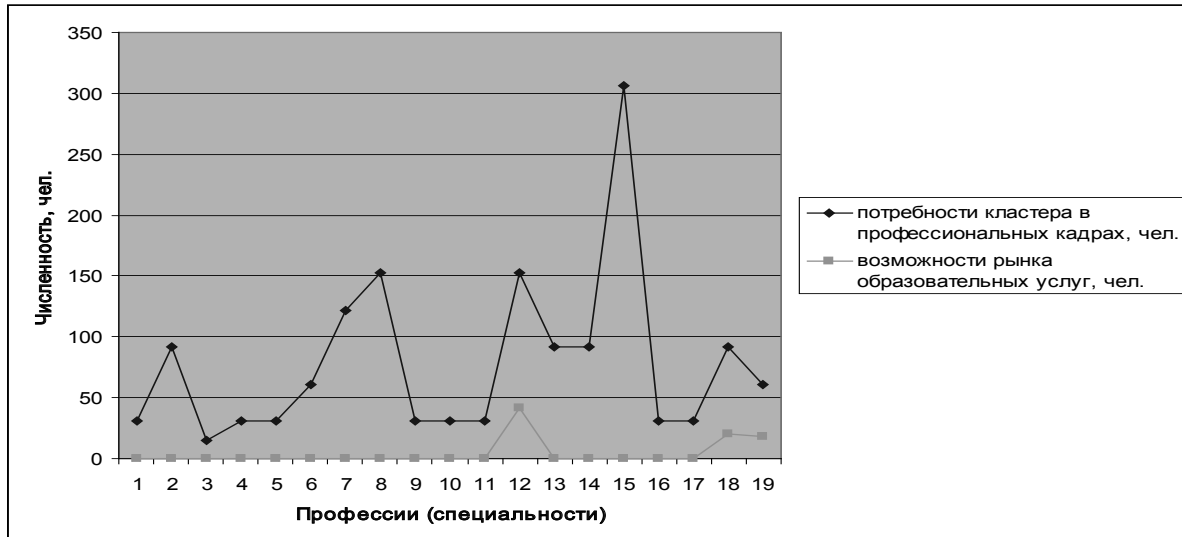


Рис. 1. Соответствие рынка образовательных услуг потребностям строительного кластера в профессиональных кадрах

Отсутствие профессиональной подготовки по строительным специальностям внутри региона обусловлено как объективными причинами – отсутствием специализированных учебных заведений, так и причинами субъективного характера. Необходимо отметить, что подготовка по профессиям строительных специальностей в Республике Алтай проводится только двумя учреждениями профессиональной подготовки – ГОУ СПО «Горно-Алтайский техникум строительной индустрии и сервиса» и ФГОУ СПО «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж».

Данными учреждениями профессионального образования осуществляется подготовка мастеров отделочных строительных работ, электрослесарей и электросварщиков. Однако потребность рынка труда в данных профессиях покрывается только на 27%, 21,5% и 29,5% соответственно.

Что касается соответствия рынка образовательных услуг потребностям сельскохозяйственного кластера (рис. 2), можно отметить следующее: из 30 требуемых профессий, большинство из которых представлено специалистами перерабатывающих производств, абсолютная обеспеченность, превышающая потребности рынка труда наблюдается только по трем профессиям, требующим высшего образования, таким как экономист (в 5 раз), агроном (3,7 раза), ветеринарный врач (6,2 раза).

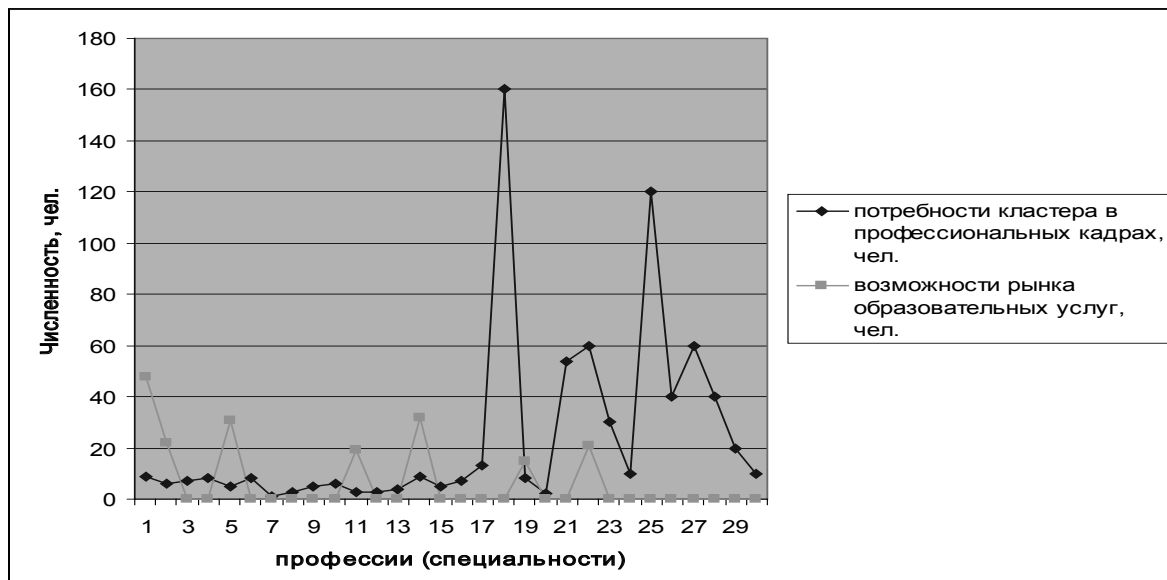


Рис. 2. Соответствие рынка образовательных услуг потребностям сельскохозяйственного кластера в профессиональных кадрах

По профессиям, требующим среднего профессионального образования, подготовка кадров превышает потребности в них по профессиям: агроном (в 6,2 раза), ветеринар, зоотехник (в 3,5 раза); по специальностям, требующим начального профессионального уровня образования: мастер растениеводства (в 1,9 раза).

Необходимо отметить, что из 13 групп профессий начального уровня профессиональной подготовки, необходимых рынку труда для сельскохозяйственного кластера, в Республике Алтай не готовятся такие кадры, как: переработчик скота и мяса, боец скота, обвальщик мяса, изготовитель мясных полуфабрикатов, оператор колбасного производства, формовщик колбасных изделий, аппаратчик термической обработки колбасных изделий, мастер производства молочной продукции, аппаратчик пастеризации и охлаждения молока, мастер производства цельномолочной и кисломолочной продукции, маслодел, маслодел-мастер, сыродел. Однако в настоящее время такие профессии востребованы (по данным опроса руководителей сельскохозяйственных предприятий, работников министерства сельского хозяйства, вакансиям Комитета занятости населения Республики Алтай), более того, переработка сельскохозяйственной продукции является одним из стратегических направлений развития региона.

Анализируя состояние рынка образовательных услуг и его соответствие потребностям туристического кластера (рис. 3), можно сделать следующие выводы. Потребность предприятий кластера в текущем периоде распространяется на 17 специальностей, в числе которых специалисты по сервису, специалисты по инженерному обслуживанию туристических объектов и специалисты по работе с туристами. Потребности кластера покрываются региональной системой образования (в разрезе профессий, требующих высшего или среднего специального образования) только по такому направлению, как экономика. В разрезе специальностей начального профессионального образования удовлетворяются потребности рынка по направлениям: агент по туризму (выше потребности в 5 раз), официант (в 8 раз), электрик, слесарь (потребность рынка абсолютно соответствует количеству подготавливаемых специалистов).

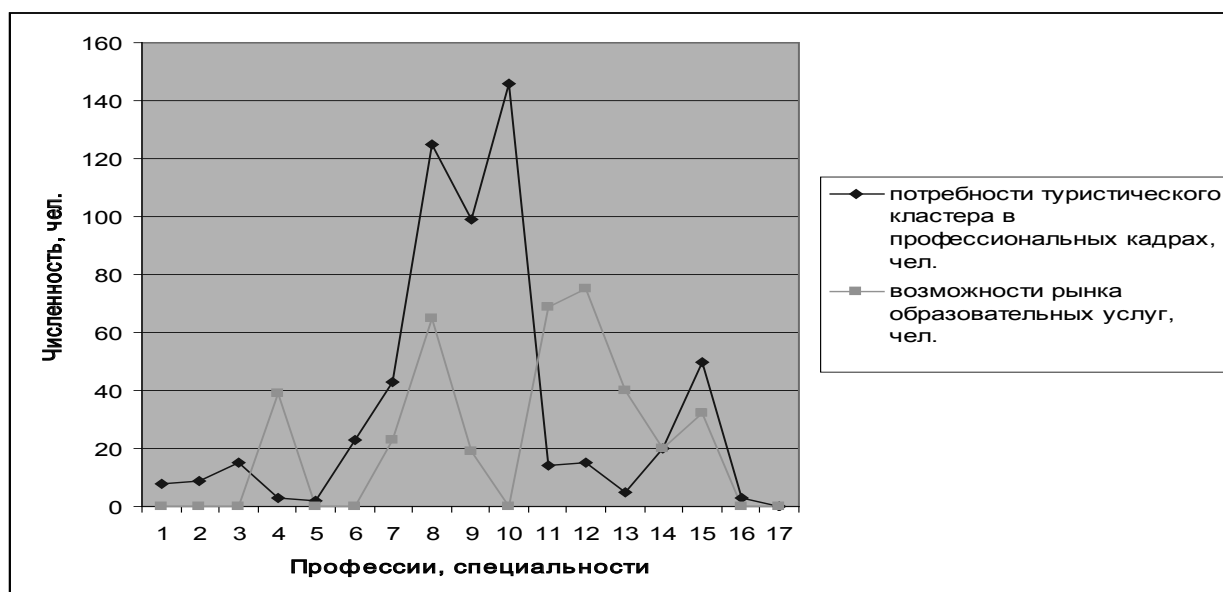


Рис. 3. Соответствие рынка образовательных услуг потребностям туристического кластера в профессиональных кадрах

Таким образом, современное состояние системы профессиональной подготовки в Республике Алтай не соответствует потребностям регионального рынка труда, что может оказать негативное влияние на формирование оптимальной качественной структуры человеческого капитала и его эффективного использования.

С целью оптимизации системы профессиональной подготовки кадров в регионе требуется принятие системы мер, как на уровне отдельного образовательного учреждения, так и на уровне региональной власти. Это может выражаться, как в оптимизации образовательных программ с целью обеспече-

ния подготовки по смежным профессиям, так и в организации целевой подготовки в образовательных учреждениях других регионов по требуемым для Республики Алтай профессиям, в создании системы мер, обеспечивающих не только подготовку кадров по необходимым профессиям, но и закрепление их на предприятиях республики. Таким образом, оптимизировать региональную систему образования и привести ее в соответствие с потребностями рынка труда стратегических кластеров возможно путем:

создания системы профессиональной ориентации, соответствующей стратегическим направлениям развития Республики Алтай;

доведения информации о состоянии регионального рынка труда до потребителей образовательных услуг;

обеспечения «социальной» привлекательности необходимых профессий: создание условий для обучения необходимым профессиям (в области сельского хозяйства и строительства) за счет средств предприятий, организаций и предпринимателей с последующим гарантированным трудоустройством, получением социального пакета и предоставлением жилья или возможности его получения (строительство и пр.);

предоставления возможности профессиональной подготовки по нескольким (смежным) специальностям, что увеличивает конкурентоспособность специалиста на региональном рынке труда;

создания системы закрепления специалистов в муниципальных образованиях (выплата подъемных, предоставление жилья и мест в детских садах и т.п.);

расширения перечней подготовки специалистов начальной и средней профессиональной квалификации внутри региона для сферы туризма и строительства;

заключения договоров с учреждениями профессионального образования на подготовку необходимых кадров для предприятий переработки сельскохозяйственной продукции;

формирования государственного (регионального) заказа на основе конкурсного отбора для подготовки кадров высшей квалификации в сфере строительства;

изменения структуры подготовки специалистов по целевым направлениям путем увеличения числа мест для подготовки специалистов строительных и сельскохозяйственных специальностей высшего профессионального образования и сокращения числа мест на экономические и юридические специальности;

расширения перечня программ переподготовки и повышения квалификации работников сельскохозяйственной сферы;

повышения качества подготовки специалистов за счет привлечения кадров высокой профессиональной квалификации.

Гущина Е.Г. Маркетинговое регулирование рынка образовательных услуг в условиях глобализации: монография.– М.: Дашков и К, 2008.

Катасонов С.В. Основные методики исследования перспективной потребности в специалистах с высшим образованием и анализ их применения в Российской Федерации // Северный регион: наука, образование, культура, 2003, № 2.

Статистический ежегодник Республики Алтай. 2011 г.: статистический сборник. – Горно-Алтайск: Алтайстат, 2011.

Статистический ежегодник Республики Алтай. 2007 г.: статистический сборник. – Горно-Алтайск: Алтайстат, 2007.

ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННЫХ КОМПОНЕНТ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА РЫНКЕ ТРУДА

Мазина А.А.

В статье исследуется, какие компоненты человеческого капитала, характеризующие инновационный потенциал работника, приносят ему дополнительное вознаграждение на региональном рынке труда, а какие, напротив, не вознаграждаются. Развитие первых стимулируется самим рынком, развитие вторых требует более активного участия государства. Используются результаты авторского социологического исследования, на основе которых делаются выводы об оценке рынком труда инновационных компонент человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, компонента, инновации, опрос, квалификация, доход.

Развитие экономики требует, чтобы инновационными были все факторы производства, используемые в экономической деятельности. Уделяя основное внимание технике и технологиям, мы нередко недооцениваем роль работников и менеджеров, человеческий капитал которых также должен носить инновационный характер.

Инновационный работник – это работник, способный не только работать продуктивно, но и взаимодействовать с новыми технологиями. Человек, который может и хочет осуществлять инновации, является важнейшим «драйвером» устойчивого экономического роста. Поэтому всё, что связано с совершенствованием человеческих ресурсов, может способствовать инновационным изменениям. При этом первостепенное значение имеют такие качества, как способность к самообучению, стремление к новому, умение экспериментировать и воплощать в реальную жизнь результаты технологических, организационных и социальных экспериментов.

Целью данной статьи является выяснение того, какие именно инновационные компоненты человеческого капитала приносят работнику вознаграждение на региональном рынке труда, а какие можно назвать недооцененными. Развитие первых стимулируется самим рынком, а вторых – нет, что является своего рода провалом рынка и проблемой, требующей стимулирующих мер со стороны государства.

Проблема качества человеческого капитала, его развития и важнейших составных частей исследуется рядом как зарубежных, так и отечественных авторов. В первую очередь, к ним относятся ставшие классическими работы Р. Капелюшника [1, 2], посвящённые анализу состава и динамики российского человеческого капитала. Проблемы оценки компонент человеческого капитала не только по профессиональным, но и по личностным качествам его носителей детально исследованы коллективом ученых Санкт-Петербургского государственного университета под руководством А. Юрьева [3].

Можно выделить несколько важнейших составляющих. Инновационный потенциал человеческого капитала определяется двумя группами признаков. Первая группа включает личные качества и возможности работника. Вторая является результатом условий трудовой деятельности работника; эти качества не определяют индивидуальный человеческий капитал, но влияют на его способность производить инновации. К ним относятся возможности, которые организация предоставляет для самообучения сотрудников, повышения их квалификации, взаимодействия с другими специалистами, обмена опытом.

Рассмотрим три компонента, относящиеся к первой группе.

1. Потенциал мобильности, под которым имеется в виду следующее. Обладающий этим качеством человек легко принимает решение о смене вида деятельности или места работы, выбирает варианты трудоустройства, что позволяет ему рано или поздно оказаться в наиболее подходящей с профессиональной точки зрения организации. Кроме того, у подобного работника выше степень его независимости (хотя ее и не следует преувеличивать). Здесь имеется в виду чисто психологическая готовность «к перемене мест», легкая адаптация к новым условиям, которая не всегда может быть реализована из-за институциональных и профессиональных ограничений.

2. Уровень образования работника. Существуют разные оценки качества образования по формальным признакам таким, как наличие диплома, рейтинг учебного заведения и «высокое» образование работника не гарантирует нанимателю большее соответствие профессиональным требованиям, высокую квалификацию и продуктивность. С одной стороны, принцип «учиться для того, чтобы иметь диплом» экономически

несостоятелен. Для страны важно, чтобы выпущенный из учебного заведения специалист был востребован на рынке труда. С другой стороны, любое, даже не слишком соответствующее требованиям рынка образование полезно: оно не только дает знания, но и развивает интеллект, приучает человека к самостоятельной умственной работе, прививает навыки общения в более культурной среде. Как правило, более высокий уровень образования не только повышает ценность (продуктивность) работника, но и свидетельствует о более высоком качестве его профессиональных и коммуникативных навыков, а также способностей как таковых.

3. Способность к творческому труду, креативность, которые выражаются в умении ценить знания выше формальных «корочек», способности стремиться к новому, желанию повышать свой уровень квалификации. Последнее качество, несомненно, является важнейшим в определении инновационного потенциала работника.

Не менее важны составляющие инновационности, которые относятся к организации, например, система повышения квалификации. Специалист, способный осуществлять инновации, не может обходиться без постоянного совершенствования своих профессиональных навыков. Поэтому для успешного развития организации и общества в целом жизненно необходимо, чтобы как можно большее число работников обладало не только возможностью повышать свою квалификацию, но и мотивацией к подобной деятельности.

Далее воспользуемся данными социологического исследования, проведенного автором совместно с Мазиным А.Л. в 2010 г. Путем анкетирования была опрошена большая группа студентов-заочников, обучающихся в Нижегородском институте менеджмента и бизнеса (НИМБ). Общее число респондентов – 580, из них 383 проживают в Н. Новгороде и 197 – в Нижегородской области (гг. Выкса, Заволжье, Кулебаки, Лысково, Сергач и др.). Все они не только учатся в НИМБ, но и работают в различных организациях: малых, средних и крупных, государственных, приватизированных, новых частных. Респонденты – люди разного пола и возраста, имеют различный стартовый уровень образования, так что выборку можно условно считать репрезентативной. Опрошенным предлагалось ответить на вопросы, связанные с их положением в период кризиса, доходами (текущими и ожидаемыми), потенциалом их трудовой мобильности, инвестициями в образование, трудовой дискриминацией и др.

Ответы респондентов позволяют проанализировать оценку рынком труда ряда факторов, характеризующих инновационный потенциал работников.

1. Вознаграждение мобильности рынком труда

Респондентов в исследовании 2010 г. просили указать: меняли ли они работу за последние 1,5 года (в период экономического кризиса); если меняли, то добровольно или вынужденно; снизилась ли за этот период заработная плата.

Несомненно, во многих случаях улучшение или ухудшение положения работника определялось не только сменой работы, но и другими факторами, в частности, экономической ситуацией в стране, однако определение влияния на положение человека именно смены одной работы на другую не было целью нашего исследования. Полученные данные позволяют сравнить, в какую сторону чаще менялось положение мобильных и немобильных работников и выявить различия в ответах тех и других.

Из 163 включённых в данную выборку респондентов, которые утвердительно ответили на вопрос о смене работы, 68 человек указали и характер этой смены: 31 покинул ее добровольно, 37 – вынужденно. Мобильностью можно считать только добровольную смену работы. Результаты опроса показали следующее. На снижение своих доходов указали только 19% людей, покинувших работу добровольно, 43% – покинувших ее вынужденно, 22% – не менявших ее. Таким образом, мобильные работники в меньшей степени страдали от снижения доходов за предшествовавшие опросу полтора года. Данные свидетельствуют о том, что рынок вознаграждает способность работников к мобильности.

Однако оценка влияния трудовой мобильности на положение работника требует учета и других факторов, ее определяющих. В частности, проведенный опрос позволяет выявить роль лишь внешней (межфирменной) мобильности, причем её «проявившейся» разновидности, которая выразилась в произошедшей смене работы. Между тем, понятие *потенциала трудовой мобильности* – способности и готовности человека к перемещению на новое рабочее место измерить гораздо труднее, поскольку реализация способности ограничивается состоянием деловой активности и другими экономическими факторами. Вопрос о его вознаграждаемости планируется рассмотреть в дальнейшем исследовании.

2. Уровень образования и доходы работников

Многочисленные расчёты, в том числе производимые на основе базы данных РМЭЗ, подтверждают положительное влияние уровня образования на доходы работников. В данном исследовании ставится другая задача: изучить, как оценивают это влияние работники российских предприятий. Высокая доля положительных ответов будет означать не просто наличие данной взаимосвязи, но и уверенность людей в том, что образование вознаграждается. Результаты приведены в таб. 1, таб. 2. При рассмотрении каждой из взаимосвязей из выборки исключались наблюдения, не содержащие ответы на соответствующие вопросы анкеты.

Видно, что наличие прямой зависимости доходов от уровня образования отмечает чуть менее половины респондентов (около 46%). При этом подобная зависимость сильнее проявляется на крупных предприятиях по сравнению с мелкими; на производственных и относящихся к сфере услуг по сравнению с торговыми; на государственных или бывших до перестройки государственными по сравнению со вновь созданными частными. Общий же вывод заключается в том, что, хотя в целом рынок труда вознаграждает работника за более высокий уровень образования, этот эффект не является повсеместным и отмечается даже не большинством респондентов.

Таблица 1

**Оценка зависимости доходов от уровня образования:
влияние размеров организации**

	Количество ответов (чел.)				
	Всего	Численность работающих			
		>1000	100-1000	20-100	<20
Наблюдается ли в вашей организации прямая зависимость доходов людей от уровня их образования?	526	76	125	169	136
Да	241	40	64	77	49
Нет	285	36	61	92	87
В процентах к общему числу опрошенных из соответствующей категории					
Всего	100	100	100	100	100
Да	46	53	51	46	36
Нет	54	47	49	54	64

Таблица 2

Оценка зависимости доходов от уровня образования: влияние сферы деятельности организации и экономического сектора, к которому она относится

	Количество ответов (чел.)							
	Сфера деятельности				Сектор экономики			
	Всего	Производство	Торговля	Услуги	Всего	Приватизированный	Новый частный	Государственный
Наблюдается ли в вашей организации прямая зависимость доходов людей от уровня их образования?	527	139	172	216	513	176	60	277
Да	241	72	58	111	236	100	31	105
Нет	286	67	114	105	287	76	29	171

ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ

В процентах к общему числу опрошенных из соответствующей категории								
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100
Да	45,7	52	34	51	46	57	52	38
Нет	54,3	48	66	49	54	43	48	62

В данной статье не исследуется сигнальная роль высшего образования: последнее рассматривается как один из компонентов человеческого капитала и, соответственно, анализируется отдача от него для работника в целом. Иначе говоря, автор не стремился определить, в какой мере вознаграждаются сами знания, и в какой – сигнал о более высокой производительности и хороших способностях работника.

3. Отношение к знаниям и уровень доходов

Респондентов просили оценить, что для них важнее: знания, полученные в период обучения в вузе или сам диплом о высшем образовании. Оказалось, что характер ответов на этот вопрос и уровень доходов респондентов находятся в определенной зависимости (таб. 3).

Таблица 3

Уровень доходов в зависимости от отношения к ценности знаний

	Количество ответов (чел.)			
	Всего	Что первостепенно: знания или диплом		
		Знания	Диплом	В равной степени
Диапазон заработной платы, тыс. руб.				
Более 25	566	89	107	370
20-25	46	10	11	25
15-20	37	5	8	24
10-15	96	17	19	60
Менее 10	180	30	22	128
В процентах к общему числу опрошенных из соответствующей категории	207	27	47	133
Всего	100	100	100	100
Более 25	8	11	10	7
20-25	7	6	7	6
15-20	17	19	18	16
10-15	32	34	21	35
Менее 10	36	30	44	36

Наибольшее количество респондентов сочли ценным и то, и другое либо затруднились с однозначным ответом и выбрали вариант «в равной степени». Однако каждый из двух первых вариантов также выбрало немало опрошенных, что позволяет провести сравнительный анализ и их количества, и распределения доходов внутри каждой группы.

Наиболее явное различие между выбравшими знания и «корочки» – более высокий процент людей, получающих заработную плату ниже 10 тыс. руб. во 2-й группе (44%). Но это скорее объясняется не процессами, связанными с инновациями, а тем, что неквалифицированные работники, не стремящиеся к знаниям, в первую очередь, по причине низких способностей, а не системы ценностей почти всегда зарабатывают мало.

По доле относящихся к наиболее высокооплачиваемым категориям существенных различий между 1-й и 2-й группой нет, таким образом можно сделать вывод, что рынок труда не даёт дополнительного вознаграждения человеку за то, что знания он ценит выше диплома. Скорее вознаграждается умение чётко расставлять приоритеты: в 3-й группе, указавшей равную ценность знаний и «корочек», процент

наиболее высокооплачиваемых работников заметно ниже, чем в 1-й и 2-й (около 7% против 11% и 10% соответственно).

4. Повышение квалификации

Другим фактором повышения инновационного потенциала работника является инновационная инфраструктура организации, прежде всего, наличие **системы повышения квалификации**. Рассмотрим, даёт ли оно более выигрышные условия работникам и, следовательно, является ли такая организация более интересной для них в материальном плане, что позволило бы ей привлекать более продуктивных сотрудников. Вопрос был сформулирован следующим образом: «осуществляется ли в вашей организации обучение или повышение квалификации сотрудников?» (таб. 4).

Таблица 4

Уровень заработной платы и наличие в организации обучения или повышения квалификации сотрудников

	Количество ответов		
	Всего	Осуществляется ли в организации обучение или повышение квалификации сотрудников?	
		Да	Нет
Диапазон заработной платы, тыс. руб.	564	392	172
Более 25	47	39	8
20-25	37	22	15
15-20	95	65	30
10-15	181	129	52
Менее 10	207	139	68
В процентах к общему числу опрошенных из соответствующей категории			
Всего	100	100	100
Более 25	8	10	5
20-25	7	6	9
15-20	17	16	17
10-15	32	33	30
Менее 10	36	35	39

Заметное расхождение между группами респондентов, ответивших «да» и «нет», наблюдается лишь среди наиболее и наименее оплачиваемых работников (с зарплатой менее 10 тыс. руб. и более 25 тыс. руб.). Доля низкооплачиваемых выше в тех организациях, где обучения не ведётся. Этот результат является ожидаемым, но в какой мере сказалось влияние именно обучения, сказать трудно, учитывая, что на таких предприятиях может использоваться неквалифицированный труд, который низко оплачивается. Сравнение заработной платы у остальных групп работников обнаруживает отсутствие явно выраженной зависимости зарплаток от повышения квалификации в организации.

Логично предположить, что там, где требуется серьёзная квалификация ведущих сотрудников (высокотехнологичное производство, финансовые услуги), будет осуществляться их дополнительная подготовка и заработки будут несколько выше благодаря сложности работы и квалификации, поэтому различие, возможно, объясняется отраслевой дифференциацией заработной платы. В более «простых» сферах ведущие сотрудники тоже будут зарабатывать выше среднего, однако можно ожидать, что их доходы окажутся несколько ниже, чем в высокотехнологичных отраслях. Это подтверждает полученное распределение.

Таким образом, в России сфера повышения квалификации является проблемной. Далеко не все отечественные компании «выращивают» кадры. Из-за отсутствия действенной системы формальных контрактов для работодателей рискованно и нецелесообразно реализовывать масштабные программы повышения квалификации и подготовки кадров. Многие наниматели предпочитают «купить готового» работника.

Между тем, заинтересованность и работника, и организации в повышении квалификации очень важна. Как показало исследование, хотя система повышения квалификации имеется на большинстве предприятий респондентов, её формальное наличие не означает ни серьёзной работы в этой области, ни реального повышения ценности человеческого капитала сотрудников, что подтверждается слабой связью с уровнем их доходов. При этом сами работодатели отмечают недостаточную подготовку работников как явление крайне негативное. Согласно последнему опросу ЕБРР среди российских предприятий недостаточная образованность рабочей силы является фактором, значительно препятствующим развитию бизнеса. В среднем уровень значимости данного фактора респонденты оценивали как серьёзный [4]. Опросы Института экономики переходного периода, проведенные в октябре 2007 г., показали, что 39% опрошенных компаний недостаток квалифицированных кадров считают основным сдерживающим фактором на пути расширения производства [5]. Нерешенность данной проблемы является серьёзнейшим тормозом инновационного развития.

Выводы

1. Результаты опроса показали, что мобильные работники в меньшей степени страдают от снижения доходов. Это подтверждает, что мобильность – фактор, вознаграждаемый рынком и приносящий своему обладателю явную выгоду.

2. Наличие прямой зависимости доходов от уровня образования отмечает чуть менее половины респондентов (около 46%). Она чаще наблюдается: на крупных предприятиях по сравнению с мелкими; на производственных и относящихся к сфере услуг по сравнению с торговыми; на государственных или приватизированных по сравнению с вновь созданными частными. И хотя в целом рынок труда вознаграждает работника за более высокий уровень образования, этот эффект не повсеместный и отмечается даже не большинством респондентов.

3. Явной связи уровня доходов респондентов и их отношения к ценности знания не прослеживается. Скорее вознаграждается умение чётко расставлять приоритеты: в группе респондентов, указавшей равную ценность и знаний, и диплома, процент наиболее высокооплачиваемых работников существенно ниже, чем в группах, сделавших однозначный выбор в пользу первого или второго. Таким образом, этот важный для инновационного развития фактор на нашем рынке труда мало оценен.

4. Система повышения квалификации присутствует в большинстве организаций, в которых работают респонденты, однако связь её наличия с уровнем доходов работников не просто является низкой, но и с большой вероятностью обусловлена другими факторами, в частности, спецификой деятельности предприятий. Данная проблема требует внимания, так как работник не может проявлять инновационные качества, если у него не будет возможности и мотивации постоянно повышать квалификацию и осваивать новые навыки, которые требуют меняющиеся условия.

1. Капелюшников Р., Лукьянова А. Трансформация человеческого капитала в российском обществе // Аналитический доклад на базе Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, – М., 2009.
2. Капелюшников Р. Записка об отечественном человеческом капитале // Препринт WP3/2008/01, Москва, ГУ-ВШЭ, 2008.
3. Бурикова И.С., Коновалова М.А., Пушкина М.А., Юрьев

- А.И. Опыт психологического измерения человеческого капитала. / Санкт-Петербург, изд-во «Русский Запад», 2009.
4. Греф Г. Модернизационные вызовы // Доклад на конференции памяти Е.Т. Гайдара, Москва, 21 января 2010 г.
5. Сорокин Д. Воспроизводственный вектор российской экономики: 1999-2007 гг. // Вопросы экономики, 2008, № 4.

ТЕХНОЛОГИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ

Оситис Я.В.

В статье в качестве инструмента регулирования социально-трудовых отношений рассмотрено социальное партнерство, а также принципы формирования социальной политики в рамках отдельно взятого муниципального образования. По мнению автора, трехстороннее соглашение должно стимулировать появление новых форм и механизмов социально-экономического развития.

Ключевые слова: социальное партнерство, социально-трудовые отношения, занятость населения, муниципальная экономика.

Сегодня в России насчитывается около 25 тыс. муниципальных образований, подавляющее большинство которых дотационные. Муниципальная экономика, местное хозяйство, муниципальная собственность не обеспечивают доходную часть местного бюджета. В статье автор надеется дать ответ на эти острые вопросы, опираясь на опыт регулирования социально-трудовых отношений в городе Белгороде, ибо от уровня развития экономики муниципального образования зависят занятость населения, благосостояние каждой семьи, использование местных ресурсов и товаров собственного изготовления, производительность труда, наполнение местного бюджета, и следовательно, финансирование расходов на социальные нужды местного сообщества, обустройство жизненного пространства, обеспечение социальной безопасности.

На этом уровне складываются многогранные муниципальные экономические и социально-трудовые отношения, особого рода экономические связи граждан местного сообщества в сфере производства, распределения и потребления материальных продуктов и услуг на данной территории; особый способ воспроизводства материальных продуктов, социальных и духовных благ, основанный на местных ресурсах и местной инициативе. Их регулирование строится на принципах социального партнерства, необходимых для дальнейшего роста экономики и социальной сферы, обеспечивающих повышение качества жизни, социальной и правовой защиты работников и работодателей. С этой целью заключается трехстороннее соглашение между организациями профсоюзов, работодателями и администрацией муниципальных образований. Например, в г. Белгороде, в развитие соглашения стороны в рамках городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений разрабатывают документы, принимают необходимые решения, формируют предложения в адрес законодательных, исполнительных органов власти Российской Федерации, Правительства Белгородской области, Совета депутатов города Белгорода и обеспечивают их реализацию. Соглашение рассматривается сторонами как основа для ведения переговоров, заключения коллективных договоров на предприятиях, в организациях всех отраслей экономики и социальной сферы. Обязательства и гарантии, включенные в соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников при разработке коллективных договоров.

Так на 2011-2013 гг. в городе Белгороде приняты следующие ориентиры:

- рассматривать при формировании проекта бюджета города в качестве основных социально-экономических показателей расходы на социальную сферу;
- обеспечивать финансирование основных отраслей бюджетной сферы города в объемах, не менее утвержденных в бюджете городского округа на 2011-2013 гг.;
- сдерживать уровень регистрируемой безработицы в 2011-2013 гг. в пределах 1,5% от общей численности трудоспособного населения;
- развивать социальное партнерство в сфере труда, направленное на обеспечение согласования интересов работников и работодателей;

Важно отметить, что стороны, используя свои местные ресурсы и согласуя свои действия:

- обеспечивают устойчивое развитие экономики города, совершенствование местного самоуправления, повышение инвестиций в каждого жителя города;

– осуществляют переход на энергосберегающие технологии в строительстве, промышленности и ЖКХ, реализацию городской целевой программы «Энергоснабжение и повышение энергетической эффективности городского округа «Город Белгород» на 2011-2015 гг.»;

– создают условия для сохранения водных ресурсов за счет рационального водопотребления в технических целях, минимизируют потери воды в сетях, развивают и поддерживают на должном уровне очистные сооружения;

– подготавливают предложения по экономическим вопросам, требующим решения на федеральном и областном уровнях, и направляют их в адрес Правительства Российской Федерации и Правительства Белгородской области;

– создают условия для реализации инновационной политики и совершенствования работы городской инфраструктуры, обеспечивающей интеграцию науки, образования и бизнеса, рост интеллектуальной составляющей во внутреннем муниципальном продукте;

– способствуют улучшению качества услуг, предоставляемых населению города. Осуществляют административный и общественный контроль качества их исполнения;

– вносят предложения работодателям о внедрении прогрессивных систем оплаты труда и материального стимулирования, увеличении гарантированной части оплаты труда в заработной плате;

– осуществляют общественный контроль за своевременной выплатой заработной платы и перечислением работодателями обязательных платежей в установленные сроки;

– производят индексацию заработной платы работников внебюджетного сектора экономики не реже одного раза в год с учетом изменений величины прожиточного минимума трудоспособного населения;

– устанавливают размер тарифной ставки рабочих первого разряда (должностного оклада), занятых в нормальных условиях труда, не ниже предусмотренных отраслевыми тарифными соглашениями с включением данных условий в коллективные договоры.

В целом формируется активная социальная политика в области доходов и занятости населения.

Так, в области оплаты труда социальное партнерство предусматривает:

– совершенствование системы оплаты труда в целях роста производительности труда и обеспечения устойчивого развития экономики города;

– развитие коллективно-договорных отношений и реализации нормативно-правовых актов по регулированию уровня оплаты труда;

– определение с первого января 2011 г. размера минимальной заработной платы работников предприятий и организаций производственных видов экономической деятельности, работающих на территории городского округа, отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже величины прожиточного минимума, утверждаемого правительством области для трудоспособного населения, тем более, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации;

– создание условий для повышения средней заработной платы на предприятиях и организациях независимо от их организационно-правовой формы собственности;

– разработку и заключение соглашений, коллективных договоров в организациях внебюджетного сектора экономики, включение и реализацию следующих положений и обязательств: по доведению средней заработной платы на предприятии до уровня средней заработной платы предприятий соответствующего вида экономической деятельности; по установлению постоянной составляющей заработной платы (оклада, тарифной части) до уровня не менее 60%;

– содействие работникам, желающим повысить квалификацию, в прохождении переобучения и приобретении другой профессии за счет средств предприятий и организаций. Решение этих задач зависит от инновационного и технологического переоснащения предприятий, предусмотренных в рамках Белгородской интеллектуально-инновационной системы (БИИС).

При этом очень важны согласованные действия на рынке труда:

• взаимные консультации по проблемам занятости населения и по их итогам осуществление мер, направленных на содействие занятости населения;

• совместные информационно-разъяснительные кампании и акции по информированию населения о состоянии рынка труда, возможностях трудоустройства и профессионального обучения;

- создание условий для обеспечения престижности профессий, необходимых экономике города и Белгородской городской агломерации;
- по переходу к договорным отношениям по подготовке и занятости трудовых ресурсов для экономики города. Планируется формирование эффективного рынка образовательных услуг профессионального образования с учетом потребностей экономики в кадрах различной степени квалификации и выработке оптимального механизма софинансирования этих учреждений образования;
- по развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан, особенно малого инновационного бизнеса;
- по соблюдению требований трудового законодательства РФ по недопущению нелегальной занятости населения и теневой заработной платы;

Конечно, следует учитывать особенности рынков труда приграничных территорий, в частности близость города Харькова.

В области социальной защиты стороны:

- признают свою ответственность за реализацию общих целей социального сотрудничества;
- разрабатывают и осуществляют мероприятия по организации и обеспечению отдыха, оздоровления и занятости детей и подростков в период каникул, прежде всего, из малообеспеченных семей, нуждающихся в социальной поддержке;
- организуют поддержку студенческого трудового движения с целью занятости студентов и оказывают помощь в трудоустройстве подростков группы социального риска в летний период;
- создают условия, направленные на улучшение демографической ситуации через обеспечение необходимых условий труда, способствующих сохранению здоровья и продолжительности жизни работников;
- через коллективные договоры и социальные программы предусматривают меры социальной поддержки, дополнительные гарантии и льготы молодым семьям (единовременные пособия при рождении детей, поддержку беременных и кормящих женщин), молодым родителям многодетных, неполных семей, воспитывающих детей инвалидов (гибкий график работы, дополнительный отпуск, оказание помощи в обучении детей);
- осуществляют административный и общественный контроль за содержанием баз отдыха, стационарных лагерей оздоровительного отдыха детей, спортивных, туристических, культурных сооружений и их использованием по назначению;
- способствуют реализации приоритетных национальных проектов и целевых программ в сфере здравоохранения, образования, жилищной политики;
- содействуют реализации на территории города целевых программ, направленных на устойчивое функционирование и развитие жилищной сферы, обеспечивающей безопасные и комфортные условия проживания, доступность жилья для граждан, в том числе обеспечение жильем молодых семей;
- стремятся не допускать закрытия, перепрофилирования и продажи под иные цели социально-культурных объектов, осуществляющих образовательную, физкультурно-оздоровительную, культурно-досуговую деятельность, обеспечивающих детский и семейный отдых жителей города;
- с целью пропаганды здорового образа жизни среди населения города создают необходимые условия для развития физической культуры и спорта;
- принимают участие в реализации мероприятий по антинаркотической пропаганде, снижению потребления алкоголя и табакокурения населением города;
- способствуют повышению уровня осведомленности населения о негативных последствиях немедического потребления наркотиков и ответственности за участие в их обороте.

Как видим, профсоюзы, работодатели и администрация города вместе пытаются выстроить адекватную вызовам мирового круга систему конкретной адресной социальной помощи и социальной защиты.

Так, в области охраны труда и экологической безопасности, стороны:

- обеспечивают реализацию городской целевой Программы улучшения условий и охраны труда в городе Белгороде;
- разрабатывают и вносят предложения по совершенствованию законодательства в области охраны труда и экологии;

- организуют проведение мероприятий по пропаганде и распространению передового опыта работы в сфере охраны труда и экологической безопасности, информированию работников о вновь принимаемых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда и порядку их реализации;
- способствуют созданию современной и эффективной системы мониторинга учета рабочих мест, состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- ведут работу по формированию института уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда на всех предприятиях. Оказывают содействие в выполнении ими общественных обязанностей;
- осуществляют совместно с органами надзора и контроля проверки состояния условий труда, выполнение обязательств сторон коллективных договоров на предприятиях и в организациях на предмет соблюдения работодателями трудовых прав работников и принятых дополнительных социальных гарантий;
- информируют население о состоянии условий труда, производственного травматизма и экологической обстановки в городе и принимаемых мерах по их улучшению.

Городская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно осуществляет контроль за выполнением Соглашения, информирует население города через средства массовой информации о ходе и результатах его реализации.

Таким образом, три стороны договорились последовательно, шаг за шагом в виде процедур и операций рационально регулировать социально-трудовые отношения. Вместе с тем требует специального анализа категория «экономика муниципального образования», включающая в себя экономику четырех секторов: государственного, муниципального, предпринимательского (частного) и некоммерческого. Тогда в рамках экономики муниципального образования муниципальная экономика составляет муниципальный сектор – все то, что связано с управлением муниципальной собственностью. Такое разведение понятий имеет, на наш взгляд, принципиальное значение. Муниципальная экономика – предмет особой заботы органов местного самоуправления, главная функция муниципального управления.¹ Но она не может развиваться и давать положительный результат без динамичного развития экономики муниципального образования в целом, прежде всего, государственного сектора. И здесь речь идет не столько о разделении имущества, о конкуренции между секторами экономики за рынки муниципальных услуг, сколько о координации экономических секторов, об ответственности государства за экономическое пространственное развитие территории, качество социально-трудовых отношений. Предпринимаемые государством меры в форме федеральных целевых программ пока недостаточны. В то же время, именно политика доходов, занятость населения и борьба с бедностью существенно повышает ответственность территориальных органов управления (государственных и муниципальных), профсоюзов и работодателей, требует нового уровня их компетентности в обеспечении комплексности и эффективности развития производственной и социальной сфер данной территории. Трёхстороннее соглашение должно быть ориентировано на реализацию стратегических и среднесрочных задач инновационного и технологического развития муниципальных образований, предполагает развитие рыночных механизмов с целью получения доходов в местный бюджет в зависимости от результатов труда, аккумуляции и рационального использования местных ресурсов посредством создания муниципальных корпоративных структур. В свою очередь, это предполагает заимствование средств у населения, предоставление ему на приемлемых условиях кредитов для реализации эффективных проектов, развития самозанятости.

В то же время, имея в управлении муниципальный сектор экономики, местная власть не может влиять на развитие всей территории, на которой имеются государственные экономические интересы Федерации и субъекта Федерации, составляющие суть государственной экономической политики. К сожалению, государственная экономическая политика мало затрагивает или вообще не затрагивает муниципальные экономические интересы. На наш взгляд, государственный и муниципальный секторы экономики, которые должны составлять в совокупности 60-68%, могут развиваться только на плановой основе в виде прогнозируемого долгосрочного государственного и муниципального заказа. Необходимо вернуться к практике пятилетних планов экономического и социального развития территорий. Не может нормально развиваться экономика муниципального образования – городских и сельских поселений – без государственных инвестиций на осуществление государственного заказа.

Хорошо известно, что в малых и средних городах разрушено немало градообразующих конкурентоспособных предприятий, а моногорода в одночасье оказались дотационными или депрессивными

¹ См. Муниципальное управление: учебное пособие/ Под ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева. М., 2002.

территориями. Одна из первопричин состоит в том, что и сегодня нет современной теории экономики муниципальных образований. Следовательно, трехстороннее соглашение должно стимулировать появление новых форм и механизмов социально-экономического развития, которые в литературе принято называть пострыночными. Пострыночная экономика существенно отличается от рыночной по многим принципиально важным параметрам. В соответствии с ними она получает множество различных названий: инновационная экономика, информационная экономика, ноосферная экономика, постиндустриальная экономика, экономика инновационных партнерств (партнерская), секторная, смешанная, проектная и т.п. (См.: В.Л. Макаров).

Не учитывать этих новых явлений в трехсторонних соглашениях просто невозможно. Для этого необходима сильная муниципальная экономическая политика как система принципов, методов и ключевых действий всех субъектов муниципального управления, направленная на обеспечение всеобщей занятости населения, стабильного и многоукладного развития экономики местного сообщества, позволяющего создать качественные и комфортные условия проживания населения на определенной территории. Эта политика разрабатывается и осуществляется на основе следующих взаимосвязанных принципов:

развитие экономики с государственно-муниципальным регулированием как сферы, обеспечивающей активное наращивание социально-культурного потенциала местного сообщества и повышение качества жизни населения;

многоукладность экономики, создание условий для развития высокодоходных отраслей; соблюдение баланса интересов населения, домашних хозяйств, хозяйствующих субъектов и органов местного самоуправления;

приоритетность развития сферы услуг и потребления;

кадровая стратегия, направленная на подготовку и привлечение специалистов в местное хозяйство для его инновирования и ускорения научно-технического прогресса;

экологическая безопасность хозяйственной деятельности.

Экономическая политика местного сообщества включает, как правило, следующие разделы:

новая налоговая, бюджетная, корпоративная и инвестиционная политика, стимулирующая развитие предпринимательства в соответствии с приоритетными направлениями развития экономики местного сообщества;

повышение инвестиционной привлекательности территории, активизация инвестиционной деятельности путем привлечения внутренних и внешних источников финансирования, в том числе средств населения;

повышение эффективности использования муниципальной собственности и обеспечение мер по ее наращиванию;

Мотивация всех хозяйствующих субъектов к увеличению доходной части бюджета;

Вовлечение в хозяйственный оборот интеллектуальной собственности, социальных ресурсов, прежде всего, трудовых, информационных, развитие экономической самостоятельности населения.

Осуществление экономической политики, которую разделяет и одобряет все население местного сообщества, на основе создания необходимой нормативно-правовой базы, развертывания собственных социально-финансовых институтов, разработки развитой информационной системы позволит сформировать цивилизованные социально-трудовые отношения и разумно использовать те многообразные ресурсы, которыми располагает каждое из них в интересах населения.

Такая практика вытекает не столько из предусмотренных законодательством функций и полномочий местного самоуправления, сколько из потребностей населения в лучшей жизни, обустроенном и безопасном жизненном пространстве. Цели экономической политики, прежде всего, выражают экономические интересы населения, а не только четырех секторов экономики: государственного, частного, муниципального и некоммерческого. Поэтому следует говорить о муниципальной политике как о системе мер по повышению качества жизни граждан в городских и сельских поселениях. Экономическая деятельность муниципалитета – не самоцель, а средство достижения социальных целей. Именно эти цели закрепляет и регулирует трехстороннее соглашение.

Муниципальная экономика – это экономика энергосберегающая и безотходная, не наносящая ущерба природе и здоровью населения. Такой экономики практически нет, и ее предстоит создать за-

ново. Отсюда вытекает потребность в инновационной экономической политике, основу которой составляет воспроизводство и эффективное использование интеллектуальных, информационных и человеческих ресурсов, социального капитала поселений. Это положение также должно найти отражение в технологии партнерства.

Наиболее эффективное использование экономических ресурсов территории, материальных и нематериальных активов в интересах населения составляет суть муниципальной экономической политики.

Муниципальные образования существенно различаются между собой по наличию природных и сырьевых ресурсов, уровню развития отдельных отраслей экономики (моноструктурная или полиструктурная промышленность, преобладание сырьевых, перерабатывающих, машиностроительных предприятий и т.д.). Среди них имеются донорские, достаточные, дотационные и депрессивные территории. Соответственно и муниципальная экономическая политика различается в зависимости от структуры местной экономики и финансового состояния территории.

Следовательно, трехстороннее соглашение направлено на комплексное развитие местного хозяйства.

Местное хозяйство есть хозяйственная деятельность, связанная с преобразованием материальной среды, среды обитания. Субъектами местного хозяйства выступают домохозяйства, предприниматели, органы местного самоуправления, представительства от местного населения в виде различного рода общественных и профессиональных организаций. Цель хозяйства – жизнеобеспечение населения, благоустройство, социальное благосостояние местного сообщества, безопасность.

Понятие «местное хозяйство» учитывает:

Пространственную характеристику, так как оно размещается в пределах более или менее ограниченной территории;

Специфику местного рынка в отличие от национального рынка, поскольку первый обеспечивает движение товаров и услуг преимущественно для непосредственного удовлетворения нужд жителей данной местности;

Границы хозяйственных действий, ибо местное хозяйство является своеобразным «единичным хозяйством» в отличие от народного;

Не только ресурсный потенциал и имущество (капитал) предприятий различных форм собственности, действующих на территории, но и социально-культурные ресурсы.

Местное хозяйство может быть описано так:

Система взаимоотношений субъектов экономической деятельности.

Система рынков, с помощью которых осуществляется взаимодействие в территориальных границах местного хозяйства.

Четырехсекторная модель местного хозяйства (государственный, муниципальный, частный, некоммерческий секторы), обеспечивающая организацию предоставления услуг населения (общественных, коллективных и частных).

Объект управления со стороны местного правительства в лице местных органов власти.

Местное хозяйство представляет собой взаимодействие предприятий различных форм собственности, домохозяйств, местного правительства на основе общности социальных и экономических интересов, исторически сложившегося экономического, культурного и информационного пространства со специфической комбинацией факторов производства, достаточных для осуществления хозяйственной деятельности, обеспечивающей нормальные для данной общности занятость и доходы и соответствующий им уровень удовлетворения потребностей населения в индивидуальных и общественных жизненных благах.

Важно отметить, что местное хозяйство рассматривается как основной элемент национальной и региональной экономики и в то же время как самостоятельное, автономное, «динамичное» экономическое пространство.

Во-первых, взаимодействие между субъектами местного хозяйства принимает форму непосредственно личностного контакта (трудоустройство, удовлетворение потребностей конкретных людей, обмен продуктами).

Во-вторых, мировой и отечественный опыт показывает, что далеко не всегда национальные экономические интересы и мотивы поведения крупных фирм совпадают с интересами местных сообществ.

Местные сообщества должны использовать имеющиеся человеческие, природные, социальные и институциональные ресурсы для создания самостоятельной экономической системы, ориентированной на решение местных проблем.

В-третьих, роль местного правительства существенно отличается от той роли, которую играют в национальной и региональной экономике соответствующие государственные структуры. В рыночной экономике местное правительство по своему экономическому поведению ближе к правлению корпорации (акционерного общества), чем к административному органу власти. Местное сообщество – это, по сути, социальная корпорация.

Поэтому местное хозяйство означает, прежде всего, взаимодействие между четырьмя основными субъектами – государственным, муниципальным, предпринимательским (частным) и некоммерческим секторами, хозяйствующими субъектами различных форм собственности (предприятия федеральной собственности, субъектов Российской Федерации, муниципальные предприятия, предприниматели, местное правительство, домашние хозяйства, некоммерческие организации и объединения).

Каждый сектор экономики муниципального образования по-своему сложен, имеет свою специфику, подчиняется в своем развитии объективным экономическим законам. Наиболее сложный и теоретически нерешенный вопрос вклада каждого сектора экономики в целостное развитие территории, обеспечивающего в совокупности для населения достойные условия жизни. Как же должны выглядеть пропорции между секторами в общем объеме муниципальной экономики? По нашему мнению, это главный вопрос современного экономического состояния муниципальных образований, ответ на который федеральные власти пока не дают. В результате нарушены правила «золотой пропорции» или «золотого сечения», что породило такое положение, когда практически полностью разрушена местная экономика малых городов и сельских районов. Опыт западных стран с развитой экономикой подсказывает, что доля государственного и муниципального секторов экономики составляет 66-68% в совокупном общественном продукте, а доля частного и некоммерческого секторов – 32-34%. И регулируется эта «золотая пропорция» путем государственного и муниципального заказа. Необходимо внимательно изучить зарубежный опыт и найти способы соблюдения правила «золотого сечения».² Прежде всего, через технологию социального партнерства.

Все компоненты муниципальной экономики должны быть сбалансированы. Нарушение этого баланса приводит к деформации всего уклада жизни местного сообщества.

Типичная ошибка в оценке ресурсного потенциала местного сообществ состояла и состоит в том, что обычно оцениваются только природные, топливно-энергетические, материальные, финансовые ресурсы, но не принимаются во внимание социальные ресурсы: культурные, образовательные, творческие, управленческие, интеллектуальные, человеческие, которые сегодня должны быть включены в местную хозяйственную жизнь и экономические отношения на этом уровне. Последние в условиях научно-технической, информационной, управленческой и вернадскианской революций нередко приобретают решающую роль в развитии и освоении всей ресурсной базы, развитии местного хозяйства.

Анализируя социально-трудовые отношения на местном уровне, следует выделить следующие характеристики.

Во-первых, местное сообщество связано с остальным миром движением товаров, услуг и рабочей силы.

С точки зрения интересов местного сообщества, движение товаров и услуг местного производства за его пределы означает дополнительные рабочие места для населения, а для предпринимателей – возможности расширения производства за пределы спроса, предъявляемого на местном рынке.

В то же время закупки товаров и услуг за пределами сообщества позволяют предпринимателям компенсировать недостаток местных ресурсов. Для местных покупателей ввозимых потребительских товаров – это означает более полное удовлетворение потребностей, расширение выбора товаров, экономию времени и часто сокращение денежных расходов, связанных с покупками за пределами сообщества.

Но детальный анализ товарной структуры местного импорта и экспорта может высветить и слабые стороны в экономической деятельности сообщества. Например, преобладание сельскохозяйственного сырья в экспорте, чаще всего, отражает отсталую структуру экономики и слабость конкурентных позиций местного сообщества. Рабочие места в этом секторе экономики обычно относятся к категории «плохих».

Во-вторых, местное производство товаров и услуг зависит от ресурсов – местных и получаемых извне.

Характеризуя местные ресурсы, следует обратить внимание на следующие важные обстоятельства:

² См.: Политика и экономика. Лекции нобелевских лауреатов по экономике. М., 2005.

- обеспеченность ресурсами зависит не только от их количества, но и от способа их использования и применяемой технологии, от развитости местного хозяйства;
 - мобильность и доступность ресурсов не менее важны, чем их количество;
 - в современной экономике роль ресурсов, создаваемых в процессе деятельности людей (труд, управление, технология, капитал), значительно выше природных ресурсов (земля, вода, полезные ископаемые);
- Качество ресурсной базы зависит не только от наличия или недостатка тех или иных ресурсов, но и от их комбинации.

В-третьих, экономическая активность в местном сообществе зависит от разности между притоком доходов извне и объемом местных доходов, реализуемых за пределами сообщества.

Необеспеченность потребительского спроса товарами местного производства заставляет жителей расходовать свои деньги за пределами сообщества, в результате чего сокращаются доходы местного бюджета, упускаются возможности повышения деловой активности в розничной торговле. Продажа местных товаров и услуг за пределами сообщества увеличивает его совокупные финансовые ресурсы, которые могут быть использованы в целях развития.

В-четвертых, действия местных лидеров как в государственном, так и в частном секторах могут придать импульс развитию местного сообщества или затормозить его. В частности, при соответствующей организации взаимодействия субъектов местной экономики появляются возможности расширения экономических границ сообщества (ареала торговли, ареала трудовых ресурсов) и его местного хозяйства³.

Таким образом, смысл экономической деятельности местного сообщества и технологии партнерства заключается в эффективном использовании местных ресурсов и преимуществ в конкуренции с другими сообществами с целью более полного удовлетворения потребностей населения на основе всемерного развертывания местного хозяйства, его секторов, всех видов деятельности, преимущественно местной промышленности, сельского хозяйства, сельхозпереработки, производства экологически чистых продуктов питания.

Местные органы власти и управления располагают необходимыми административными, экономическими, правовыми рычагами для регулирования предпринимательской деятельности. Практически все органы местной исполнительной власти имеют подразделения по экономическому развитию. Их главная цель – способствовать на своей территории развитию предпринимательства, росту производства товаров и услуг, созданию рабочих мест, поэтому местные органы власти и управления должны определять приоритетные направления развития малого предпринимательства, осуществлять необходимые меры материальной, финансовой поддержки за счет местных ресурсов и льготных кредитов. Иными словами, необходима комплексная система мер, направленная на поддержку малого предпринимательства на местном уровне.

Программа поддержки и развития малого предпринимательства в регионе должна быть органической частью программных разработок, связанных с оценкой ресурсной базы, решением крупных социально-экономических задач, выявлением приоритетов в области преодоления отраслевого и территориального монополизма, развитием конкуренции, укреплением материально-финансовой базы местного самоуправления, увеличением количества рабочих мест, созданием условий для проявления творческих способностей, инициативы жителей данной территории.

Основной целью в области развития малого предпринимательства должно быть формирование стимулов к активной хозяйственной деятельности товаропроизводителей, создание для этого благоприятных условий и обеспечение более высокого «качества жизни» для жителей территории. В конечном счете, реализация региональной программы должна дать определенные результаты: существенно ускорить техническую реконструкцию предприятий и создать новые производства на основе современных технологий и оборудования; улучшить использование имеющихся ресурсов региона и реально обеспечить условия для перехода от продажи сырья к его комплексной переработке и продаже готовой продукции; насытить внутренний рынок товарами и услугами необходимого качества и оптимальной структуры за счет развития собственных производств, а также за счет роста внешнеторгового оборота.

Следует ориентироваться на создание реальных условий для занятия предпринимательской деятельностью многими гражданами, проживающими на территории, способными к такой деятельности. Она обеспечивает равный доступ к материально-техническим, финансовым и иным ресурсам многим субъектам рынка.

³ Филиппов Ю.В., Авдеева Т.Т. Основы развития местного хозяйства. – М., 2000, с. 95-96.

Необходимо предусматривать поэтапный механизм реализации, включающий:

во-первых, формирование благоприятной среды для развития малого предпринимательства и системы его поддержки в регионе (организационно-управленческой, нормативно-правовой, информационной, кадровой и т.п.);

во-вторых, реализацию проектов, связанных с развитием инфраструктуры малого предпринимательства и проектов производства товаров и услуг;

в-третьих, достижение поставленных целей, выход малого предпринимательства на качественно иной уровень развития, создание разветвленной сети малых производств, в том числе инновационных, наукоемких, выпускающих разнообразную продукцию в соответствии с международными стандартами.

В этой связи заслуживает особого внимания концепция «выращивания» предпринимателей в «бизнес-инкубаторах».

Поддержка предпринимателей путем их «выращивания» специализированными организациями нацелена на содействие созданию и устойчивому развитию новых предприятий, в первую очередь малых. Эта цель достигается путем предложения бизнес – услуг, а также предоставления льготных условий для создаваемых предприятий. Главными сферами консультативных и поддерживающих услуг выступают следующие: бизнес-планирование; финансирование; менеджмент; инновационное и технологическое консультирование; маркетинг и исследование рынка.

Необходим действенный организационно-экономический механизм, позволяющий реализовать на практике задачи финансовой поддержки проектов предпринимателей. Такой механизм поддержки социально значимых проектов означает наличие взаимосвязанных действий по целенаправленному инвестированию средств на возвратной основе путем конкурсного отбора проектов (бизнес-планов) и их сопровождения (поддержки) в процессе реализации.

Состав (набор) элементов организационно-экономического механизма поддержки социально значимых проектов определяет сферы и направления, по которым осуществляется взаимодействие с предпринимателями. Выделяются следующие функциональные сферы поддержки: планирование, финансирование, организация, стимулирование, оценка результатов.

Среди мер повышения эффективности муниципальной экономики и местного хозяйства большое значение имеют создание благоприятного инвестиционного климата, маркетинг для привлечения инвесторов и разработка профилей территорий для размещения предприятий. Первым шагом на этом пути является разработка профиля (характеристики) территорий для размещения там предприятий малого и среднего бизнеса, который раскрыл бы инвесторам все преимущества местоположения в городе или районе. К этому относятся как промышленные зоны или земельные участки, которые не заняты, и могут быть предоставлены для размещения предприятий, так и деловой климат, благоприятный для предпринимателей, квалифицированная рабочая сила, развитая транспортная инфраструктура и коммуникации связи, низкие местные налоги и т.п. В результате между муниципальными образованиями разворачивается соревнование за привлечение инвестиционного капитала. В соревновании будут участвовать те города и районы, которые предложат лучшие условия инвестирования и одновременно будут активно заниматься привлечением инвесторов. Стимулом к этому является увеличение налоговых поступлений в местный бюджет от успешных и приносящих прибыль капиталовложений на собственной территории.

Важным является проведение следующих мероприятий:

- освоение производственных, промышленных зон и передача их в новое пользование;
- создание или расширение транспортных коммуникаций для освоения зон промышленной деятельности;
- модернизация линий электропередач, водоснабжения, коммуникаций коммунального хозяйства, необходимых для развития экономики;
- освоение местности для туризма, а также создание общественных сооружений для туризма;
- строительство бизнес-центров, бизнес-инкубаторов.

Важно, чтобы местные органы власти могли и стремились предложить на конкурсной основе потенциальным инвесторам быстро и без бюрократизма приемлемые территории для размещения предприятий. В рамках активного маркетинга по привлечению интересов речь идет о том, чтобы в условиях соревнования с другими районами как можно шире и лучше пропагандировать свои конкурентные преимущества. Этого можно достичь путем участия в выставках, ярмарках, работы с прессой и т.п. Регулярно проводимые выстав-

ки и ярмарки дают непосредственный импульс для развития местной экономики и обеспечивают возможность установления контактов между товаропроизводителями и местной торговой сферой.

Обобщение опыта стран с развитой рыночной экономикой в области государственной политики по отношению к малому предпринимательству доказывает, что эта сфера является важнейшим самостоятельным направлением социально-экономической политики как государства в целом в соответствии с глобальными интересами, так и органов местного самоуправления. И здесь технология социального партнерства крайне необходима.

В настоящее время в условиях мирового кризиса идет поиск новой концепции общественной и государственной поддержки малого предпринимательства и новой системы социально-экономического и нормативно-правового ее обеспечения, ориентированных на создание постоянного стимула к новаторству в предпринимательской деятельности. Традиционные способы и приемы, выработанные десятилетиями развития экономики, – постановка целей, поощрение их достижения с помощью финансовых средств, тщательный контроль за исполнением, иерархическое распределение прав и обязанностей не всегда оказывают желательное воздействие на предпринимательскую модель поведения.

Последняя еще более усложняется, когда речь идет о малом инновационном бизнесе (МИБ). Появляется острая потребность в новых формах взаимосвязи науки исследовательских университетов, малого предпринимательства и местных органов власти.

МИБ рассматривается как сложный социально-экономический процесс, охватывающий технологическую модернизацию и технологическое обновление производственного потенциала с учетом факторов внешней среды. Под МИБ понимается система малых предприятий в области НИОКР, промышленного освоения научно-технических нововведений и наукоемких технологий, а также обслуживание отдельных стадий научно-производственного процесса. Начало расцвета малого инновационного бизнеса в США приходится на середину 70-х гг. XX столетия и связывается с развитием нового этапа научно-технического прогресса, когда высокие технологии стали в значительной степени определять меру активности социально-экономического развития США.

Изучение опыта развития МИБ в США свидетельствует о системе ведомственных руководящих подразделений, координируемых комиссиями Конгресса США и контролируемых контрольно-финансовым управлением США.

Опираясь на американский опыт для условий модернизации России очень важно принятие специальных законодательных актов по МИБ помимо «Сколково», а также разработку в рамках аппарата правительства и Государственной Думы специальных предложений по руководству развитием малого инновационного бизнеса.

1. Бабун Р.В., Муллагалеева З.З.
2. Макаров В.Л., Глазырин М.В.
3. Макаров В.Л. Социальный кластеризм. Российский вызов. – М.: Бизнес Атлас, 2010.
4. Муниципальное управление. Уч. пособие для вузов. Под. Ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева. – М.: Муниципальный мир, 2002.
5. Филиппов Ю.В., Авдеева Т.Т. Основы развития местного хозяйства. – М., 2000.
6. Патрушев В.И. Основы общей теории социальных технологий. – М., 2008.
7. Россия в глобализирующемся мире. Политико-экономические очерки. – М.: Наука, 2004.

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА¹

Поп Е.Н.

В статье рассмотрены сущностные характеристики понятийных категорий «человеческий капитал», «качество трудовой жизни». Отражается взаимосвязь понятий и подчеркивается важность управления качеством трудовой жизни как фактора развития человеческого капитала. Рассмотрен перечень основных показателей качества трудовой жизни с позиции работника, предпринимателя и общества. Отражается система управления качеством трудовой жизни.

Ключевые слова: человеческий капитал, качество трудовой жизни, показатели качества трудовой жизни.

Развитие ведущих стран мира привело к формированию новой экономики – экономики знаний, инноваций, глобальных информационных систем, новейших технологий и венчурного бизнеса. Основу новой экономики составляет человеческий капитал, являющийся главной движущей силой социально-экономического развития современного общества.

Изменение роли человеческого капитала, превращение его из затратного фактора в основной производительный и социальный фактор развития, привело к необходимости формирования новой парадигмы развития. В рамках новой парадигмы развития стран и мирового сообщества человеческий капитал занял ведущее место в национальном богатстве (до 80% у развитых стран) [1].

Одним из факторов, способных придать процессу развития человеческого капитала более эффективный характер, является качество трудовой жизни, которое предполагает взаимосвязанное становление научно-технической, производственной, финансовой и социальной деятельности.

Концепция качества трудовой жизни возникла как эмпирическое обобщение сложившихся в 60-е гг. трудовых теорий – «человеческого капитала», «человеческих отношений», «гуманизации труда», «обогащения труда», «производственной демократии». Общей чертой указанных концепций являлось выдвигание на первый план различных групп потребностей, стремление к удовлетворению которых имело бы максимальный стимулирующий эффект. Каждая из этих теорий оставила свой след в развитии науки о труде. Концепция качества трудовой жизни вобрала в себя все позитивные аспекты, нейтрализовав недостатки, связанные с влиянием тейлоризма, в ней была сделана попытка рассмотреть процесс труда в широком социальном, экономическом и даже экологическом контексте.

На современном этапе развития общества, можно с уверенностью утверждать, что проблемы качества трудовой жизни работников предприятий любых форм собственности всегда были и остаются наиболее актуальными независимо от общественно-политического строя, который функционирует в отдельно взятой стране и во всем мировом сообществе в целом, так как от четко разработанных и используемых мероприятий в данном направлении, зависит не только трудовая активность работников, но и процесс формирования человеческого капитала.

Понятию «человеческий капитал» дается много разных определений. Значимость же четкой категориальной определенности задает тип управленческого механизма воздействия на объект управления, в частности, систему воспроизводства человеческого капитала, параллельно определяя объемы затрат и источники их финансирования. Итак, приведем некоторые из определений.

«Человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и заработка» [2].

О. Тофлер наиболее существенным шагом в экономическом развитии нашей эпохи считает возникновение новой системы получения богатства, использующей не физическую силу человека, а его умственные способности.

Человеческий капитал в широком смысле – это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой дея-

¹ Статья подготовлена при поддержке РГНФ № 112203001а/Моп «Сравнительный анализ формирования человеческого капитала РА и западных районов Монголии».

тельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития [3].

Полагаем, что этих определений достаточно для получения полного представления о человеческом капитале.

Современные авторы предлагают следующую классификацию видов человеческого капитала (рис.1).

1. Индивидуальный человеческий капитал.
2. Человеческий капитал фирмы.
3. Национальный человеческий капитал [1].



Рис. 1. Структура человеческого капитала

Индивидуальный человеческий капитал состоит из: культурно-нравственного, трудового, интеллектуального, организационного, предпринимательского и капитала здоровья.

В структуру человеческого капитала фирмы входит: социальный, структурный, организационный, бренд-капитал, фирменные нематериальные активы.

Национальные конкурентные преимущества, национальные интеллектуальные приоритеты, политический капитал и природный потенциал образуют, соответственно, национальный человеческий капитал.

Таким образом, можно заметить, что человеческий капитал лежит в основе, как развития отдельно взятой фирмы, так и экономики страны в целом. Процесс управления качеством трудовой жизни на уровне организации, региона или страны позволяет воздействовать на обозначенные выше виды человеческого капитала. Это показывает прямую связь между качеством трудовой жизни и человеческим капиталом: чем больше мы повышаем качество трудовой жизни, тем в большей степени способствуем развитию человеческого капитала.

Формирование человеческого капитала, начатое в ходе общего и профессионального обучения, продолжается в трудовом коллективе. Процесс этот нельзя свести просто к приращению знаний, опыта, мастерства. Происходит существенная переоценка воззрений, норм поведения, установок, сложившихся у молодого человека. В этой связи, мы приходим к выводу, что о ходе адаптации правильнее следить по комплексу характеристик качества трудовой жизни.

При этом под качеством трудовой жизни понимается систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия труда в самом широком смысле этого слова – условия производственной жизни – и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей (интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских и др.) [4].

Основная цель в концепции качества трудовой жизни – восстановление целостности труда и культуры, а также соответствия возможностей, предоставляемых предприятием, ожиданиям работника с учетом его способностей и нужд.

Полагаем, что наиболее полно и четко качество трудовой жизни может быть представлено определением, данным в энциклопедическом словаре: «Качество трудовой жизни – степень удовлетворения личных потребностей и интересов работника посредством его деятельности в данной организации, индикатор благосостояния, свободной реализации потенциала личности» [5]. Казалось бы, данное определение охватывает достаточно характеристик рассматриваемой категории, однако, некоторые современные ученые (Е. Бойнова) находят возможность ее дополнить: «Качество трудовой жизни – это трудовая деятельность работника на предприятии, которая сама по себе и по своим результатам находится в соответствии

с определенными, установленными в трудовом законодательстве и других правовых актах нормами, направленными на предоставление трудящимся возможностей в полной мере развивать свои творческие способности и рационально их использовать в процессе содержательного труда, участвовать в управлении производством и принятии решений и, кроме того, на создание безопасных для жизни и благоприятных для здоровья условий труда, обеспечение отдыха и свободного времени» [6].

Полагаем, что данное определение должно быть максимально упрощено и конкретизировано: 1) качество трудовой жизни – это степень удовлетворения своих важных личных потребностей посредством работы в определенной организации; 2) качество трудовой жизни – это совокупность решений и действий по созданию условий трудовой деятельности, ведущих к оптимальной реализации потенциала работника и удовлетворенности его потребностей. При этом не только предприятие или государство отвечают за создание условий для развития и благосостояние работника, но и он сам в условиях многообразия и равноправия форм собственности, а также гарантированной свободы должен отвечать за свое материальное обеспечение и развитие индивидуального человеческого капитала.

Концепция качества трудовой жизни – общечеловеческое движение в сторону создания условий, препятствующих процессу отчуждения труда, восстановления целостности труда и культуры, возвышения человека как самостоятельной творческой личности. Согласно этой концепции люди рассматриваются не просто в качестве трудовых ресурсов определенного состава, но в тесной связи с условиями, в которых они могут оптимально реализовываться как личности. При этом предполагается брать все условия ее реализации, вплоть до культурных, национальных, нравственных, бытовых. Системно изучаются все факторы: воспитание, образование, профессиональная подготовка, физические и психические способности и здоровье, моральные и духовные ценности, а также условия и организация труда, быта и отдыха.

Как видим, концепция качества трудовой жизни складывается из многочисленных показателей. С ноября 1980 г. в 24 странах стала использоваться система показателей качества трудовой жизни (КТЖ), описывающих: распределение заработка, использование рабочего времени (продолжительность оплаченного отпуска, средняя продолжительность рабочего времени, время на дорогу на работу, используемые графики работы), а также показатели безопасности и условий труда (нарушение нормальных условий труда, смертность на рабочем месте). Как представляется, этот список целесообразно дополнить показателями, характеризующими условия и организацию быта, отдыха.

Таким образом, качество трудовой жизни четко увязывается в общую систему экономических категорий, имеет в ней свое место и является очень важной самостоятельной задачей организации труда, без совершенствования которой невозможно ожидать успешной реализации экономических реформ. Повышение качества трудовой жизни открывает широкие возможности для развития человеческого капитала. Но, чтобы этот капитал мог быть реализован, необходимо обеспечить неуклонное расширение возможностей. Возможность заниматься продуктивным трудом, обеспечение занятости – основное связующее звено между достижением высокого уровня КТЖ и созданием условий для развития человеческого капитала.

В целом можно сказать, что качество трудовой жизни, процесс занятости, рынок труда выступают связующим мостом между экономическим ростом и человеческим развитием. Поэтому процессы, происходящие в трудовой сфере, и параметры, их характеризующие, необходимо с точки зрения человеческого капитала рассматривать не только как одну из позиций, описывающую жизненные стандарты человека, но и как важный элемент системы, обеспечивающий это развитие.

Концепция качества трудовой жизни основывается на создании условий, обеспечивающих оптимальное использование трудового потенциала человека. Качество трудовой жизни можно повысить, изменив в лучшую сторону любые параметры, влияющие на жизнь людей. Это включает, например, участие работников в управлении, их обучение, подготовку руководящих кадров, реализацию программ продвижения по службе, обучение работников методам более эффективного общения и поведения в коллективе, совершенствование организации труда и др. В результате трудовой потенциал получает максимальное развитие, а организация – высокий уровень производительности труда и максимальную прибыль. Данная концепция является одной из наиболее значимых разработок в области управления персоналом в последние годы.

Управление качеством трудовой жизни может осуществляться в различных формах. В связи с этим, представляется возможным, выделить следующую структуру управления (рис. 2).

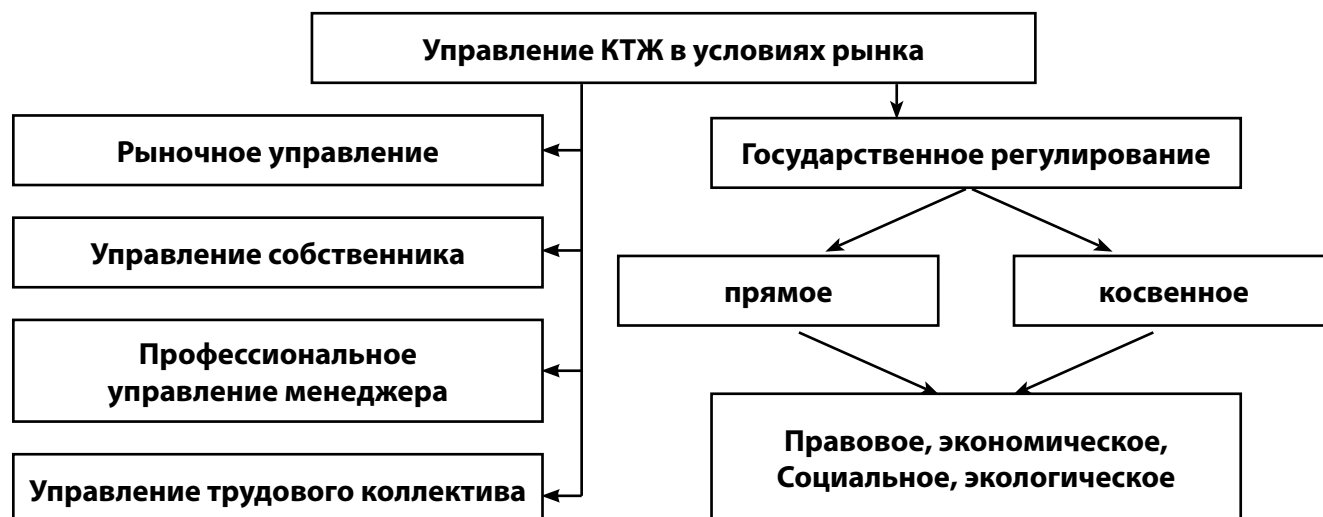


Рис. 2. Система управления КТЖ в рыночной экономике

Система рыночного управления включает рыночное самоуправление и государственное регулирование рыночной экономики, соотношение которых может быть различным в зависимости от условий развития той или иной страны и менталитета народа – его традицией, привычек, обычаев, образа мышления и действий.

Рыночное управление предусматривает управление собственника, управление предпринимателя и управление трудового коллектива. Исходным управленческим отношением является управление собственника, реализующего свое право владения, распоряжения использованием собственности. Иначе говоря, собственник может осуществлять функцию управления качеством трудовой жизни в полном объеме или частично. Осуществление собственником управления в полном объеме означает, что он берет на себя управленческие функции менеджера и членов трудового коллектива. Возможны и другие варианты. В таблице 1 приведены варианты осуществления собственником управления качеством трудовой жизни, которые характеризуются различными их сочетаниями в лице собственника.

Таблица 1

Варианты осуществления собственником управленческих функций

Вариант, №	Управление качеством трудовой жизни		
	собственника	менеджера	членов трудового коллектива
1	да	да	да
2	да	да	нет
3	да	нет	да
4	да	нет	нет

Так, в первом варианте собственник сосредотачивает у себя все управление качеством трудовой жизни. В последнем варианте собственник делегирует эти функции менеджеру и членам трудового коллектива.

Заметим, что рыночные отношения не обеспечивают гарантий социальной защищенности нетрудоспособным и социально слабым слоям населения. Эти функции и другие осуществляются государством и его органами в центре и на местах в ходе управления качеством трудовой жизни. При этом целесообразно выделить прямое и косвенное регулирование. К прямому регулированию относится разработка государством нормативных актов, положений, мероприятий, оказывающих непосредственное воздействие на качество трудовой жизни. Оно включает: государственный контроль цен, субсидирование малого бизнеса, приоритетных отраслей, решение социальных проблем и другое. Косвенное регулирование, соответственно, создает стимулирующие условия для деятельности субъектов рыночных отношений в области повышения качества трудовой деятельности. Далее, как видно из рис. 2, регулирование осуществляется с помощью правовых, эко-

номических и социальных мер. Правовое регулирование реализуется путем разработки трудового законодательства (нормативных актов, методических указаний и инструкций), а также системы требований и запретов.

Экономическое регулирование происходит в форме разработки экономической политики, концепций, основных направлений, программ повышения качества трудовой жизни, стабилизации денежной системы, контроля за ценами и т.д.

Социальное регулирование охватывает:

1) трудовые отношения (заключение тарифных соглашений, разработку тарифных ставок и сеток, минимальных размеров оплаты труда, районное регулирование заработной платы);

2) социальные гарантии занятости (организация переподготовки и трудоустройства) защиты социально слабых слоев населения и нетрудоспособных, установление пенсий и пособий, в том числе по безработице;

3) разработку социальных нормативов, представляющих минимальные и рациональные размеры уровня потребления важнейших благ и услуг, денежных доходов и других условий жизнедеятельности человека по социально-демографическим группам населения;

4) защиту покупательной способности населения (индексация заработной платы, стипендий, пособий и вкладов населения в сбербанке).

Экологическое – обеспечение пресной водой и повышение ее качества: интегральный подход к планированию и управлению ресурсами земли; специальные меры по управлению слабыми экосистемами; обеспечение устойчивого роста сельскохозяйственного производства и развития села; сохранение биологического разнообразия и т.д.

Итак, категория качество трудовой жизни состоит из следующих компонентов: труд, физическое и социальное окружение на предприятии, система управления, соотношение между трудовой и нетрудовой сферой. В широком смысле качество трудовой жизни охватывает все то, что влияет на трудящегося, включая такие вопросы, как организация и содержание труда, его оплата, стимулирование и мотивация, создание благоприятных и безопасных условий трудовой деятельности и охрана труда.

КТЖ – явление очень сложное, поскольку включает в свой состав совокупность показателей и может оцениваться с позиции работника, предпринимателя и общества с учетом технологических, организационных, эргономических, социальных, психологических факторов. Показатели отдельных уровней могут повторяться и даже находиться в противоречии друг с другом. О.А. Платонов выделяет следующие элементы каждого из обозначенных уровней:

Общие показатели КТЖ

Оценки с позиции работника:

– удовлетворенность трудом, наличие (отсутствие) стрессовых ситуаций, возможности личного возвышения, климат в коллективе, условия труда, возможности профессионального роста и самовыражения.

Оценки с позиции предпринимателя:

– эффективность труда, профессиональная адаптация, текучесть, опоздания на работу, наличие случаев воровства, производственного саботажа, забастовок, отождествление целей работника с целями предприятия.

Оценки с позиции общества:

Валовый национальный продукт, занятость и безработица, повышение качества рабочей силы (в области обучения), стоимость системы социальной защиты работников и их иждивенцев, забастовочное движение, политическое поведение, потребительское поведение, социальная адаптация, коэффициенты удовлетворенности жизнью, качество жизни.

Каждый их показателей приведенных систем оценок имеет количественное выражение либо в статистической форме, либо в виде результатов социологического исследования. Анализ этих показателей позволяет выявить главные направления развития КТЖ [7].

Однако если попытаться выделить в этом наборе элементов главные, то это будет неудачной попыткой, так как они носят одинаково важный характер.

Вместе с тем мы можем констатировать, что вопрос о показателях является более сложным, чем кажется на первый взгляд.

Показатели, перечисленные выше – одиночные, и здесь уместно уточнить, что не только они могут быть использованы при анализе КТЖ.

По нашему мнению, качество трудовой жизни можно отображать с помощью:

одиночных однокомпонентных показателей, таких, например, как валовый внутренний продукт на душу населения, душевое потребление продуктов питания;

двухкомпонентных относительных показателей – соотношение доходов и расходов, доходов и прожиточного минимума; интегральных показателей, в частности индексных показателей;

целых наборов показателей – отдельных фрагментов или всей системы показателей уровня трудовой жизни в целом.

Итак, указанные выше группы показателей оценки КТЖ во многом ориентированы на получение данных о развитии человеческого капитала, как на уровне предприятия, так и на уровне региона.

Следует отметить, что изучение сущностных проблем КТЖ представляет не только теоретический, но и практический интерес. Оно позволяет глубже осмыслить процессы формирования отношений в трудовой сфере, возможности и перспективы, а так же проблемы и трудности их дальнейшего разрешения. Это особенно важно в современных условиях, когда политика повышения КТЖ должна приобрести устойчивый, долгосрочный характер.

1. Шульгина Е.В. Развитие человеческого потенциала. Практика работы с бизнес-корпорациями и муниципальными структурами управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.dvforum.ru, свободный.

2. Добрынин А.Н., Дятлов С.А. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: «Наука», 1999.

3. Человеческий капитал [Электронный ресурс]: Свободная энциклопедия «Википедия». – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki>, свободный.

4. Баранова Л.А., Дворяшина М.Д. Индивидуальный

интеллект и интеллектуальный потенциал общества // Вестник СПб ун. Сер.6 «Философия, политология, социология, психология, право». – 1994. – Вып. 4.

5. Коссен С. Человеческие аспекты организации // Кадры. – 1999, № 7.

6. Бойнова Е.Б. Концепция качества трудовой жизни и теория КТЖ как ее дальнейшее развитие и конкретизация / Межвузовский сборник СПб гос ун. «Экономика труда и управление персоналом», Изд-во СПб ГУЭФ, 1998.

7. Платонов О.А. Экономика русской цивилизации. – М.: Наука, 1995.

МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ МУЛЬТИКУЛЬТУРНОГО ПОВЕДЕНИЯ УЧАЩИХСЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ ПОЛИКУЛЬТУРНОГО РЕГИОНА

**Потапова И.А.
Коробкова О.М.**

В статье обоснуется возможность формирования мультикультурного поведения личности ребенка в период школьного обучения, предлагается модель формирования мультикультурного поведения учащихся общеобразовательных школ поликультурного региона.

Ключевые слова: мультикультурное образование и воспитание, мультикультурная личность, мультикультурное поведение, мультикультурные компетенции.

В Национальной доктрине образования Российской Федерации основными целями образования называются решение задач обеспечения исторической преемственности поколений, сохранения, распространения и развития национальной культуры; воспитания патриотов России, граждан правового, демократического, социального государства, уважающих права и свободы личности и обладающих высокой нравственностью. В качестве основных задач образования выдвигаются задачи гармонизации национальных и этнокультурных отношений, сохранения и поддержки этнической самобытности народов России, гуманистических традиций их культур [2].

Решению данных задач может способствовать мультикультурное образование, понимаемое как образование, направленное на сохранение и развитие всего многообразия культурных ценностей, норм, образцов и форм деятельности, существующих в данном сообществе, и на передачу этого наследия, а также и инновационных новообразований молодому поколению; процесс и результат усвоения определенной системы знаний в интересах человека, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных

уровней, осваиваемых в процессе обучения и воспитания в учебных заведениях под руководством педагогов.

Межэтнические отношения являются одной из самых важных сфер жизни общества. Ими чрезвычайно сложно управлять и очень трудно прогнозировать их формирование и развитие. Логика изучения межэтнических отношений позволяет выделить проблему улучшения межэтнических отношений между проживающими совместно народами, которая в последние годы весьма популярна и в отечественных, и зарубежных социальных науках.

Ситуация межэтнических отношений тревожная. Об этом говорят данные опросов общественного мнения. 47% граждан России (по данным ВЦИОМ) считают, что за 2010 г. межнациональные отношения в стране ухудшились. 32% (ФОМ) думают, что многонациональность России приносит больше вреда, чем пользы, а 24% испытывают раздражение или неприязнь по отношению к представителям той или иной национальности.

Судя по информации, поступающей из других стран, Россия не одинока в своих проблемах. Начало 2011 г. ознаменовалось заявлениями некоторых европейских лидеров о провале европейской политики «многокультурности», в основе которой безусловная терпимость к инородцам, уважение их культуры, обычаев и т. д.

Многокультурность в Европе – это признание за мигрантами права сохранять свою своеобычность, говорить на своем языке, носить национальную одежду и вести себя в соответствии с собственными культурными обычаями, не учитывая культуру и традиции окружающего общества. К сожалению, такая политика привела к обособлению инокультурных членов общества, к невозможности адаптироваться в новых политических, социальных, культурных условиях проживания в другой стране.

Очевидно, что многокультурность в России – это право людей разных национальностей, издавна населяющих нашу страну, на сохранение своих традиций и культуры. Однако трудно отрицать: Россия, как и Европа в свое время, стала привлекательной страной для мигрантов – из бывших советских среднеазиатских республик. Разница между людьми разных культур в нашей стране становится все заметнее, когда речь идет и о коренных народах Российской Федерации.

В последнее десятилетие наблюдается обострение межэтнических отношений не только в традиционно проблемных регионах мира, но и в России, считающейся, до недавних пор, вполне благополучной и спокойной.

Действительно, исторически сложившееся российское общество, состоящее из граждан более 170 национальностей, территориальная особенность расселения людей различных национальностей, религий, культур способствовало налаживанию устойчивых межкультурных отношений. Однако, в конце XX – начале XXI вв. ситуация начала меняться. Политические и экономические реалии развития России заставили огромное количество людей в поисках улучшения своего положения сдвинуться с «насиженных» мест, переселиться в более благополучные регионы. Это привело к нарушению «межкультурного баланса», сложившегося во многих регионах России.

Причиной такого положения является, с одной стороны, отсутствие у коренного населения информации о культурах прибывающих граждан России, а с другой, – неинформированность самих переселенцев о культуре населения принимающего общества.

Следует подчеркнуть, что речь идет не о мигрантах, гражданах других стран, а о россиянах, чья принадлежность к другим, отличным от коренного населения, культурам вызывает непонимание или даже, активное неприятие. Это касается, прежде всего, граждан национальных меньшинств, которые до недавнего прошлого, проживали на территориях автономных республик достаточно обособлено и закрыто. Массовое и компактное переселение их на другие территории России вызвало проблемы межэтнических отношений, которые проявились внешне как проблемы поведения. Неприятие новых членов общества наблюдается как со стороны принимающего общества, так и со стороны переселенцев. Возникают конфликтные ситуации, которые, начинаясь как бытовые конфликты, зачастую перерастают в социальные массовые конфликты (например, конфликт в селе Яндыки Астраханской области), урегулирование которых возможно только при участии силовых структур государства. Таким образом, проблемы, связанные с поведением в поликультурном обществе – это проблемы благополучия общества в целом.

Поведение – это всегда реальное взаимодействие со средой, проявление внутренней психической

активности человека. Социальное поведение в этом смысле можно рассматривать как взаимодействие человека с другим или группой людей, основанное на социальных нормах поведения.

Исходя из идей мультикультурализма, в основе мультикультурного поведения лежит признание культурного многообразия и позитивное отношение к культурным различиям; позитивное представление о различных культурах и позитивное отношение, как к самим культурам, так и представителям этих культур.

Мультикультурное поведение является результатом межкультурного взаимодействия, в процессе которого формируется уважение к представителям других культур, их традициям, ценностям и достижениям. В повседневной жизни мультикультурное поведение проявляется, прежде всего, в поступках человека по отношению к представителям других культур, других этнических групп.

Воспитание культуры гуманистических отношений у подрастающего поколения во все времена строилось на принципах взаимосвязи, взаимодополнения, и даже, взаимопроникновения культур разных народов.

Формирование мультикультурного поведения происходит на основе изучения, освоения принятия этнокультурных и общечеловеческих ценностей в процессе межличностной коммуникации. В основе мультикультурного поведения лежат межэтнические отношения, которые складываются под влиянием определенных факторов, определяющих особенности того или иного периода развития общества. На современном этапе таковыми являются глобализация всех сфер жизнедеятельности человека, диверсификационные процессы, связанные с изменением количественного и пропорционального состава поликультурного общества в различных регионах России, рост национального самосознания и интереса к культурам своей и иным. Все это требует разработки новой, современной концепции воспитания подрастающего поколения России.

В таких условиях развития общества особая роль отводится образованию. Образование – это особый, целенаправленный вид деятельности по подготовке человеческого существа к участию в жизни общества посредством освоения им социального опыта, состоящий из деятельностей воспитания и обучения, осуществляемых в интересах человека, государства, общества.

Образование – это и процесс, и результат освоения системы научных знаний и познавательных умений и навыков, формирующихся на их основе мировоззрения, нравственных и других качеств личности, развитие ее творческих сил и способностей. При этом личность должна быть преобразована путем освоения некоего социального опыта, проявлять социальную активность и двигаться в направлении развития, подсказанном взрослыми, социально опытными наставниками. Вместе с тем, образование не должно быть направлено только на освоение человеком социального опыта. Использование социального опыта без культуры обедняет его.

Цель образования заключается в создании человека, способного занять самостоятельную позицию к существующим ситуациям. При этом образование осуществляет развивающую функцию, является механизмом, позволяющим человеку подниматься по «ступеням» своего культурного развития (В. Франкл).

Освоение человеком общечеловеческой культуры можно рассматривать через призму приобретения им социального опыта общественных отношений. Такой опыт человек получает в процессе постоянного взаимодействия с другими людьми. Человек вступает в различные по своему содержанию социальные отношения, приобретая опыт межличностного взаимодействия в системах, само же конструктивное взаимодействие «с другим» строится на основе «культуры взаимодействия с другим».

Культура социальной группы осваивается человеком в форме «этнической» и «национальной культуры» как овладение культурой своего собственного народа, формирование представлений о многообразии культур, культурных различий, а также развитие умений и навыков продуктивного взаимодействия с носителями различных культур. В этом смысле, образовательные институты обладают огромными возможностями воспитания мультикультурной личности ребенка.

Школа как институт социализации обеспечивает приобретение человеком социального опыта не только общественных отношений, но и создает условия для освоения культуры (культур) в целом. Школа должна стать тем мультикультурным образовательным пространством, которое включает в себя совокупность условий, влияющих на формирование мультикультурной личности.

Не смотря на то, что в научном мире широко обсуждаются вопросы мультикультурного образования школьников, следует констатировать, что в настоящее время в масштабе страны отсутствует целостная система образования школьников, органической и значимой частью которой являлась бы система воспитания гражданина России, ориентированная на становление и развитие мультикультурной личности, готовой жить в условиях многокультурного демократического общества и правовом государстве; свободной, обладающей чувством собственного достоинства, гуманистически ориентированной, толерантной, уважающей собственную культуру и этнокультуры других народов, умеющей бесконфликтно взаимодействовать и сотрудничать с людьми, принадлежащими к различным этнокультурным группам современного российского общества.

Основополагающими принципами мультикультурного образования являются: этнокультурная направленность образования; этнопедагогизация образовательного процесса; диалог во взаимодействии культур. Функции мультикультурного образования определяются как воспитание человеческого достоинства и высоких нравственных качеств в целях сосуществования с социальными группами различных рас, религий, этносов; воспитание толерантности, готовности к взаимному сотрудничеству [1].

В современном отечественном школьном образовании наиболее нереализованным звеном является решение задач мультикультурного воспитания подрастающего поколения.

В результате конфликтов взрослого населения, в сферу межэтнических конфликтов оказываются втянутыми дети и подростки. Происходящие этнические процессы не остаются за рамками жизни школы. Зачастую, модели неконструктивного поведения взрослых, переносятся в школьную среду. Под угрозой оказываются ранее достигнутые результаты воспитания общества на основе гуманистических принципов.

Это приводит к наличию проблем межэтнических отношений участников образовательного процесса, которые как внешнее проявление этих отношений проявляются как проблемы поведения между учащимися различных этнокультурных групп. В дальнейшем, неконструктивные модели поведения переносятся «во взрослую жизнь», что приводит к возникновению конфликтных ситуаций.

Пилотные исследования, проведенные в общеобразовательных школах Астраханской области, указывают на наличие проблем, связанных с межкультурным взаимодействием учащихся, принадлежащих к различным этнокультурам, и, соответственно, связанных с межличностными отношениями и поведением, как результатом проявления данных проблем.

Учащимся средних и старших классов была предложена анкета с рядом вопросов.

1. «Назови «своих», и «чужих» (по национальному признаку). Выявлено отношение к представителям конкретных национальностей как к чужим (казахи называют до двенадцати национальностей; татары и русские до восьми). При дополнительной беседе выяснилось, что это отношение направлено конкретно на учащихся, недавно переселившихся в Астраханскую область (86%), постоянно проживающих (14%).

2. «Кто свой, а кто чужой?». «Свой» – тот, кто проживает давно в Астраханской области (44%), «Знает мой (родной или русский) язык» (28%), «Одной со мной веры» (12%), «Одевается как мы» (8%), «Ведет себя дружелюбно («нормально»)» (8%).

3. На вопрос «В чем причина негативного отношения к «чужим?», большинство (72%) ответили: «Низкий уровень культуры общения – (58%)», «Не придерживаются культурных традиций моего народа (22%)», «Не уважает мою нацию» (12%), «Не знает моего (или русского) языка и не хочет его учить» – (6%), Среди «другого» (8%) откровенно грубые ответы – «Они жестокие, как звери», «Я – расист», «Это страна для меня».

4. «Оскорбляли ли тебя когда-нибудь по национальному признаку?» – следующий вопрос анкеты. По отношению к себе русские менее всего испытывали оскорбления в свой адрес (14%), казахи – 42%, татары – 38%, представители народов Кавказа – более 50%, другие народы (цыгане, евреи, таджики и др.) – более 40%.

5. На вопрос; «Оскорблял ли ты (обзывал) кого-нибудь по национальному признаку?» – более 50% ответили утвердительно.

6. «Приходилось ли тебе драться из-за того, что тебя оскорбляли по национальному признаку?» – «да» более 24%.

Данные результаты указывают на наличие проблем межэтнических отношений, проблем, связанных с формированием межэтнического взаимодействия, формированием толерантных установок, проблем поведения между учащимися различных этнических групп.

В условиях поликультурного школьного коллектива, задача формирования у учащихся мультикультурного поведения должна строиться на основе формирования культуры нравственных межэтнических отношений, которая может быть решена на основе не только накопления знаний о культуре, традициях и обычаях своего народа и других этнических групп, но и на основе сформированного позитивного отношения к своей стране, в которой проживают народы разных этнических социальных групп, а значит, и культурам своей и иных культур, активной гражданской позиции, нравственности личности – качеств, присущих мультикультурной личности.

Наличие проблем межэтнических отношений и понимание сущности и возможностей мультикультурного образования позволило разработать модель формирования мультикультурного поведения школьников, в основу которой легли идеи воспитания мультикультурной личности.

Известно, что модель – это искусственно созданный объект в виде схемы, физических конструкций, знаковых форм или формул, который, будучи подобен исследуемому объекту (или явлению), отображает и воспроизводит в более простом и огрубленном виде структуру, свойства, взаимосвязи и отношения между элементами этого объекта.

Теоретические основания модели и характеристики ее взаимосвязанных компонентов дали возможность сформулировать следующие положения относительно нее: модель формирования мультикультурного поведения школьника в мультикультурном образовательном пространстве рассматривается как теоретический способ отображения структуры процесса мультикультурного воспитания учащихся через характеристику компонентного состава и внутренних связей в мультикультурном образовательном пространстве.

Предлагаемая модель формирования мультикультурного поведения школьников имеет свою специфику и достоинства.

1. Целостность и системность мультикультурного образования:

- мультикультурное образование охватывает все этапы школьного образования с 1 по 11 классы;
- обеспечивает преемственность между этапами и органическую связь между учебным процессом и внеурочной деятельностью школьников.

2. Ярко выраженная мультикультурная воспитательная направленность:

- нацеленность на формирование у учащихся формирования гражданственности, индивидуального мировоззрения, нравственных общечеловеческих ценностей.

3. Открытость системы мультикультурному образовательному пространству, ее воспитательная и социально-адаптивная направленность.

4. Обеспечение социализации учащихся как успешной интеграции в поликультурное общество.

В модели четко просматриваются следующие *структурные компоненты* системы: цель, задачи, идейные основы, технология формирования мультикультурной личности школьника, общий результат.

Целью функционирования модели выступает создание условий для развития мультикультурной личности школьника, способной ориентироваться в современном мире, выбирать ориентиры для своего развития, действовать в соответствии с мировоззренческими представлениями, конструктивно взаимодействовать и общаться с людьми в поликультурном обществе на основе позитивного отношения к культуре (ам) своей и иным культурам, а также с представителями этих культур, способной к интеграции в поликультурное общество.

Это означает, что мультикультурное образование должно способствовать становлению гуманистически ориентированной личности, социально активной, обладающей чувством собственного достоинства, осознающей ценность свободы и демократии, уважающей свои права и умеющей защищать эти права, при этом уважающей права и свободы людей разных культур, обладающей знаниями и умениями; личности, готовой к эффективному межэтническому взаимодействию, сохраняющей свою этническую идентичность и стремящейся к пониманию других этнокультур; личности, уважающей иноэтнические общности, умеющей жить в мире и согласии с представителями разных этнокультур; личности,

обладающей необходимыми качествами для ее интеграции в поликультурное гражданское общество. Данные качества личности присущи мультикультурной личности, воспитанной на основе гуманистических ценностей и ориентиров.

В центре модели оказывается не просто личность учащегося, а человек определенного гражданского общества и этноса, с развитой личной и гражданской культурой.

Задачи функционирования системы мультикультурного воспитания определяются структурой мультикультурной личности школьника и критериями ее развития, условиями, которые обеспечивают эффективный процесс формирования мультикультурной личности, а также технологией формирования мультикультурной личности школьника.

Первая группа задач.

Исходя из структуры мультикультурной личности школьника и критериев ее развития вытекают следующие задачи ее формирования.

1. Формирование личностных качеств учащихся – активности, гражданственности, нравственности.
2. Освоение личностью мультикультурных компетенций – социально-правовых, социально-культурных, этнокультурных.
3. Формирование этнотолерантности личности, этнической идентичности и позитивных этнических установок.

Вторая группа задач.

Создание условий формирования мультикультурной личности школьника предполагает решение следующих задач.

Организация мультикультурного образовательного пространства.

Обеспечение взаимодействия субъектов образовательного процесса.

Третья группа задач.

Обеспечение технологической составляющей процесса формирования мультикультурной личности школьника предполагает решение следующих задач.

6. Включение в содержание образования и воспитания мультикультурного содержания.
7. Обеспечение непрерывного развития мультикультурной личности.
8. Планирование результатов формирования мультикультурной личности.
9. Нахождение эффективных средств воспитания мультикультурной личности.
10. Мониторинг сформированности мультикультурного поведения школьников.

Идейная основа системы воспитания мультикультурной личности школьника получила конкретизацию путем вычленения ведущих гуманистических идей – идей мультикультурализма, гуманистической педагогики, идей гуманистической этики и правовых идей, нашедших воплощение в международных документах о правах человека, Конституции Российской Федерации 1993 г., российском законодательстве, реализуемых в школьном образовании.

Три группы гуманистических идей (мультикультурализма, гуманистической этики и права, педагогических), являющиеся основой системы мультикультурного образования, определили общую мультикультурную направленность данной системы, специфику ее содержания и педагогической деятельности.

Гуманистическая парадигма системы мультикультурного образования определила ее адекватность прогрессивным социальным тенденциям развития российского общества как поликультурного и многонационального, а также процессу гуманизации образования.

Средовый подход, ориентир на принципы культуросообразности в мультикультурном образовании определили совокупность содержания учебно-воспитательного процесса, его планирования, создания условий освоения, формы организации, и процесса технологии освоения.

Образовательно-воспитательный процесс формирования мультикультурной личности школьников осуществляется в мультикультурном образовательном пространстве, представленном множеством сред, как выстроенная образовательно-воспитательная система освоения учащимися мультикультурных компетентностей, развития внутренних психологических детерминант и личностных качеств, обеспечивающих становление мультикультурной личности. При этом система обеспечивает не вертикаль-

ное, а *многовекторное развитие* мультикультурной личности, непрерывную положительную динамику развития всех ее компонентов.

Процесс формирования мультикультурного поведения школьников охватывает все звенья образовательно-воспитательного процесса: учебное звено, воспитательное звено, звено социально-педагогического сопровождения развития мультикультурной личности.

Образовательно-воспитательный процесс является своеобразной моделью освоения культуры как совокупности базовых ценностей, представляющие собой системы человеческого бытия в знаковом, текстовом, символическом виде, и реальных, ментальных жизненных проявлений, с другой. Учебно-образовательный процесс выступает как мультикультурная реальность, как поле обретения субъективного социального опыта учащихся и объективных ценностей культуры, как источник формирования общечеловеческих ценностей, мировоззренческих представлений, в совокупности образующие матрицу жизненных ориентаций учащихся.

Важнейшими качествами мультикультурной личности являются:

- *активность*, понимаемая как накопление опыта реальных социально значимых дел, участия в коллективных делах;

- *гражданственность*, понимаемая как компетентность и заинтересованность и участие в жизни общества, конкретных социально значимых делах, готовность к самостоятельным инициативным действиям, сформированная гражданская позиция как характеристика личности, проявляющаяся в поведении, способность управления самим собой, собственной жизнью и деятельностью (такая интерпретация гражданственности позволяет понимать ее как интегративное качество личности, позволяющее подростку социализироваться в обществе, социализация же в условиях поликультурного региона рассматривается нами как *умение интегрироваться* в многокультурное полиэтничное общество;

- *нравственность*, понимаемая как внутренняя установка участников образовательного процесса действовать согласно нравственным критериям, совести и свободной воле.

Формирование активности и гражданственности личности осуществляется в процессе участия учащегося в коллективных социально значимых делах и накопления опыта взаимодействия с представителями своей и иноэтнических школьных групп. Нравственность формируется в процессе становления мировоззрения, приращения личностной культуры, что позволяет личности регулировать собственное поведение.

Исходя из сущности мультикультурного образования нами намечены три группы мультикультурных компетентностей, освоение которых позволит учащимся средствами образования достичь искомых результатов.

К ним относятся следующие компетенции.

Социально-гражданская компетентность, в основе которой совокупность знаний в области истории, обществознания, социологии, права, экономики, основ политологии, позволяющих личности свободно ориентироваться в жизни гражданского общества, правильно определять способы своего поведения и жизненные планы;

Социально-культурная компетентность, в основе которой совокупность знаний в области литературы, культурологи, искусства, позволяющих личности свободно ориентироваться в современном сообществе людей, правильно определять способы своего поведения с учетом современных социальных мировых реалий;

Этнокультурная компетентность, в основе которой совокупность знаний в области этнических культур (народных искусств, литературы, традиций и т.д.), как своей, так и иных, позволяющих личности свободно ориентироваться в жизни многокультурного общества, правильно определять способы продуктивного взаимодействия, мультикультурного поведения с людьми, принадлежащими к различным этнокультурным группам.

Мультикультурные компетентности формируются как развитие определенных компонент мультикультурной личности, которые могут быть представлены в совокупности когнитивного (знаниевого), эмоционально-оценочного, аксиологического (мотивационно-ценностного) и регуляционно-поведенческого содержания.

Когнитивный (знаниевый) компонент находит выражение в овладении учащимися специальных знаний по истории, социологии, этносоциологии, права, экономики, политологии, литературы, культурологи, искусства, в области этнических культур, а также в овладении соответствующих компетенций.

Эмоционально-оценочный компонент определяется как отношение к реалиям состояния гражданского поликультурного общества, и в частности, к этнокультурам и представителям своей и иных этнокультур на основе овладения соответствующих компетенций.

Аксиологический (мотивационно-ценностный) компонент выражается в позитивной этнической установке на изучение собственной культуры и иных этнокультур, в стремлении личностного культурного развития, в стремлении участвовать в жизни школы и гражданского общества в целом.

Регулятивно-поведенческий компонент включает возможность учащегося правильно определять способы своего поведения; активное взаимодействие и бесконфликтное общение учащихся разных этнокультурных групп на основе овладения соответствующих компетенций.

Компетентности мультикультурной личности складываются из совокупности:

- гражданско-правовых основ обществознания (социологических, экономических, политологических) стремления, к расширению гражданско-правовых знаний, принятия основ гражданского права как механизма функционирования гражданского общества способности ориентироваться в жизни гражданского общества, правильно определять способы своего поведения и жизненные планы (социально-гражданская компетентность);

- социально-культурных основ обществознания (культурологии, литературы, искусства), стремления личности к расширению социально-культурных знаний, позитивного отношения к различным культурам мира, способности ориентироваться в современном сообществе людей, правильно определять способы своего поведения с учетом современных социальных мировых реалий (социально-культурная компетентность);

- этнокультурных основ обществознания (народных искусств, литературы, традиций и т. д.), стремления к расширению этнокультурных знаний, позитивного отношения к своей и иным этнокультурам, а также их представителям, способности ориентироваться в жизни многокультурного общества, правильно определять способы продуктивного взаимодействия, мультикультурного поведения с людьми, принадлежащими к различным этнокультурным группам (этнокультурная компетентность).

Специфика формирования мультикультурной компетентности личности школьников заключается в следующем.

Когнитивный (знаниевый) компонент обеспечивается созданием в учебном процессе мультикультурной образовательно-воспитательной вертикали путем наполнения содержания образования (дисциплин начальной ступени обучения, дисциплин гуманитарного цикла средней и старшей ступеней обучения), мультикультурным содержанием воспитания с первого по одиннадцатый классы.

Эмоционально-оценочный компонент обеспечивается единством развития логики и чувств учащихся, позволяющим правильно воспринимать и оценивать реалии состояния гражданского поликультурного общества, формировать позитивное отношение к этнокультурам и представителям своей и иных этнокультур на основе овладения соответствующих компетенций.

Аксиологический компонент формирования мультикультурного поведения школьников обеспечивается вычленением вопросов этики, культуры и права в содержании мультикультурного образования и воспитания в качестве системообразующих, интегрирующих компоненты из других отраслей знаний.

Регулятивно-поведенческий компонент обеспечивается психолого-педагогическими технологиями, обеспечивающими в процессе обучения и воспитания учащихся, единство логики и чувств, способствующих развитию в поликультурных коллективах учащихся межличностного взаимодействия, коммуникативной культуры на основе сформированной этнической идентичности, этнотолерантности, позитивных этнических установок, а также технологиями социально-педагогического сопровождения становления мультикультурной личности.

Поведение человека выступает внешним выражением его внутреннего мира, всей системы его жизненных установок, ценностей, идеалов. Причём, знания человеком определённых норм и правил недостаточно для регуляции его поведения, если они не усвоены им осознанно и не приняты как собствен-

ные убеждения. Лишь воплотившись в реальное поведение, внутренние установки обретают свойство убеждений. Исходя из этого, *педагогически целесообразно формирование внутренних механизмов регуляции определённого поведения*. Саморегуляция поведения возможна лишь в том случае, если внутренние психологические структуры личности достигли определенного уровня своего развития. Эти структуры формируются как развитие определенных компонент мультикультурной личности, которые могут быть представлены в совокупности когнитивного (знаниевого), эмоционально-оценочного, аксиологического (мотивационно-ценностного) и регуляционно-поведенческого содержания.

Таким образом, мультикультурное поведение школьников является не только результатом освоения мультикультурных компетентностей, но и сформированности основных личностно-психологических детерминант мультикультурного поведения: этнотолерантности, этнической идентичности и этнических установок, представленных рядом показателей:

Специфика развития детерминант мультикультурного поведения личности заключается в следующем.

Когнитивный (знаниевый) компонент обеспечивается за счет расширения этнической осведомленности и преодоления этнических стереотипов.

Эмоционально-оценочный компонент обеспечивается единством развития чувств и отношения, формируется на основе позитивной оценки и позитивного отношения к собственной этнической общности и другим этносам и их представителям.

Регулятивно-поведенческий компонент обеспечивается освоением социальных норм поведения по отношению к другому, исключая дискриминацию по этническому признаку.

Цель формирования мультикультурного поведения школьников достигается на основе *технологического подхода* в определении и подборе педагогических технологий, понимаемых как процесс и результат создания адекватной потребностям и возможностям личности и общества системы социализации, личностного развития человека в образовательном учреждении, состоящий из специальным образом сконструированных под заданную цель методологических, дидактических, психологических, интеллектуальных, информационных и практических действий, операций, приемов, шагов участников образовательного процесса, гарантирующих достижение поставленных образовательно-воспитательных целей и свободу их сознательного выбора (Г.К. Селевко).

Содержательным фундаментом системы формирования мультикультурного поведения школьников является усиление мультикультурного компонента школьного образования, результатом которого должно стать освоение учащимися компетенций мультикультурной личности; наполнение образовательного процесса социальными ситуациями этнокультурного развития, способствующими становлению личностных качеств учащегося; содержание множества сред, ограниченных рамками мультикультурного образовательного пространства. В связи с этим содержание образования определяется выполнением следующих функций:

- *познавательная* функция как освоение знаний особенностей этнических культур;
- *обучающая* функция как освоение общекультурных форм поведения, а также норм и правил поведения в поликультурном обществе; характеризующая уровень развития культуры личности в соответствии с социально одобряемыми нормами поведения;
- *коммуникативная* функция как освоение форм взаимодействия в процессе обучения и воспитания; установление эмоциональных контактов; объединение группы полиэтнического состава в коллектив;
- *развивающая* функция как гармоничное развитие личностных качеств, способствующих формированию мультикультурного поведения;
- *воспитательная* функция как обучение и коррекция мультикультурного поведения в моделях жизненных ситуаций.

В рамках общей системы мультикультурного образования школьников выделено три этапа по годам обучения:

1 этап – начальная школа с 1-го по 4-й классы;

2 этап – основная школа с 5-го до 9-го класса;

3 этап – полная средняя школа 10-11-й классы.

При выделении этапов мы ориентировались на сложившуюся структуру деления школы на началь-

ную, основную, полную среднюю, учитывая, что каждая из этих ступеней обладает своей спецификой содержания образования и педагогической деятельности, определяемого возрастными особенностями детей.

Содержание мультикультурного компонента образования отвечает следующим *требованиям*:

- отражение в содержании гуманистических идей, идей свободы и ненасилия;
- изучение характеристик уникальных этнических, национальных самобытных черт в культурах народов России и мира;
- раскрытие в культурах российских народов общих элементов традиций, позволяющих жить в мире, согласии, терпимости, гармонии; приобщение учащихся к мировой культуре, раскрытие процесса глобализации, взаимозависимости стран и народов в современных условиях;
- гуманизм на основе веры в добрые начала, заложенные в человеке; демократизм, базирующийся на признании равных прав и обязанностей взрослых и детей, предоставлении последним свободы жизнедеятельности в семье, школе, в социальной среде;
- толерантность к иному рода взглядам, нравам, привычкам, к особенностям различных народов, наций, религий;
- компетентность, то есть, способность человеком решать задачи интеграции в поликультурное общество.

Воспитание мультикультурной личности школьника осуществляется в *мультикультурном образовательном пространстве*, под которым следует понимать мультикультурное пространство образовательного учреждения, представленное целостной системой ряда пространств, в границы которых включены множества сред, результатом взаимодействия с которыми обеспечивается освоение социального опыта, приращение индивидуальной культуры учащегося, формирование нормальной этнической идентичности, этно толерантности как качества личности, положительных этнических установок на межкультурное взаимодействие субъектов образования.

Мультикультурное образовательное пространство выступает в качестве внешнего социального влияния, основополагающим условием, детерминирующим поведение школьника.

Мультикультурное образовательное пространство образовательного учреждения (школы) складывается из нескольких взаимосвязанных в единую систему пространств:

Образовательное пространство – реально существующий пространственно-временной континуум функционирования системы заданных образовательных социальных ситуаций в определенной объективно существующей совокупности взаимосвязанных материальных, культурных и социально-психологических факторов и условий, непосредственно и опосредованно взаимодействующих с человеком в процессе освоения им социального опыта, формирования и развития его мировоззрения.

В структуру образовательного пространства включены содержание образования, педагогические технологии, образовательные события и социальные ситуации.

Культурно-информационное пространство – континуум функционирования системы культурно-информационных событий в определенной объективно существующей совокупности взаимосвязанных информационных, культурных и социально-психологических факторов и условий, непосредственно и опосредованно взаимодействующих с человеком в процессе освоения им социального опыта, формирования и развития его мировоззрения.

Структура культурно-информационного пространства представляет собой целостную систему, включающую в себя культурную среду взаимодействия и информационную среду; обеспечивающая включение человека в культуру пространства, результатом которого является приращение собственной культуры личности школьника.

Этнокультурное пространство – система этнокультурных сред взаимодействия, континуум функционирования системы заданных этнокультурных социальных ситуаций в определенной объективно существующей совокупности взаимосвязанных материальных, культурных и социально-психологических факторов и условий, непосредственно и опосредованно взаимодействующих с человеком в процессе формирования собственной этничности, толерантного отношения к своей и другим культурам; накопление социального опыта, формирования и развития его мировоззрения.

Структуру этнокультурного пространства составляют множества этнокультурных сред: множества этнокультурных сред каждого ребенка, этнокультурная среда класса и школы, этнокультурная среда

взаимодействия субъектов образования, результатом которого является освоение социального опыта, приращение индивидуальной этнокультуры образующегося; этнопедагогические технологии, этнокультурные события и ситуации.

Мультикультурное образовательное пространство представляет собой целостную систему; все виды пространств, включенных в единую систему, обеспечивают освоение социального опыта этнокультурного взаимодействия людей, формирование мультикультурной личности, результатом которого является сформированное мультикультурное поведение школьника.

В мультикультурном образовательном пространстве в процессе *межличностного взаимодействия* в школьном многокультурном коллективе складываются межличностные отношения – субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных культурных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместного обучения. При этом педагоги создают условия для межкультурного взаимодействия, организуя образовательный процесс таким образом, чтобы освоение культуры взаимодействия субъектами образования строилось на основе принципов мультикультурного образования: этнокультурной направленности образования, этнопедагогизации образовательного процесса, налаживании диалога во взаимодействии этнических культур.

Взаимодействие обеспечивается как совместная деятельность участников образовательного процесса в следующих системах: «ученик – ученик» (принадлежат к одной или разным этнокультурным группам; «ученик коренной житель» – ученик-мигрант); («ученик – педагог» (ученик-коренной житель, ученик-мигрант); «педагог – родители» (родители ученика-коренного жителя, родители учеников-мигрантов).

Формирование мультикультурного поведения учащихся общеобразовательных школ осуществляется на основе *непрерывного развития* мультикультурной личности. Непрерывность обеспечивается преемственностью содержания, методов и средств формирования мультикультурной личности школьников.

Весь период формирования мультикультурного поведения школьников подразделяется на три этапа. В соответствии с новыми образовательными стандартами в учебном плане *начальной школы* предусматривается время организации внеурочной деятельности, которые учитель может использовать для обучения и воспитания учащихся исходя из целесообразности. Кроме этого, возможно усиление образовательного содержания дисциплин «Искусство», «Физическая культура» мультикультурным содержанием [3].

Мультикультурный компонент образования *основной школы* усиливается за счет включения мультикультурного содержания в программы дисциплин гуманитарного цикла, естественнонаучного, трудового обучения (дисциплина «Технология»).

Кроме того, дисциплина «Физическая культура» тоже может быть дополнена мультикультурным содержанием.

Согласно существующему плану, Министерством образования рекомендовано один час занятий по физической культуре выделять освоению учащимися игр (эстафет, спортивных игр и др.), что позволяет включить в учебную программу по физической культуре также изучение и освоение народных подвижных игр.

Основу содержания дисциплины «Музыка», согласно рекомендациям Министерства образования, составляет реализация программы Д. Кабалевского, что не исключает дополнение ее мультикультурным содержанием: изучением музыкального искусства разных народов: песен, инструментальной музыки, знакомством с музыкальными инструментами, народными музыкальными играми и др.

В учебный план дисциплины «Технология» включаются темы освоения приготовления народных кушаний, этнокультурного этикета и др.

Полная средняя школа наполняется мультикультурным содержанием за счет усиления мультикультурного компонента дисциплин гуманитарного цикла, физической культуры, и др. ступени: начальной школы, основной школы и полной средней школы.

Реализация задач формирования мультикультурного поведения школьников на каждой ступени осуществляется с учетом планируемых результатов.

Начальная школа:

- повышение активности, заинтересованности и участия в жизни класса, нравственность поведения по отношению к одноклассникам и педагогам, повышение способности к управлению собой в конфликтных ситуациях.
- сформированность компетентностей мультикультурной личности как совокупности знаний прав детей, начальных знаний о своей и иных культурах;
- познавательный интерес к своей культуре и другим культурам;
- этническая идентичность, проявляющаяся в самоназвании.

Основная школа:

- активность, заинтересованность и участие в жизни класса и школы, готовность к самостоятельным действиям, способность к самоуправлению в конфликтных ситуациях;
- нравственные действия, проявляющиеся в поступках к другому;
- сформированность компетентностей мультикультурной личности как совокупности гражданско-правовых и этнокультурных основ обществознания, стремления к расширению этнокультурных знаний;
- способность ориентироваться в современном сообществе людей, правильно определять способы своего поведения с учетом современных социальных реалий;
- сформированная этническая идентичность, проявляющаяся в этнической осведомленности;
- этнотолерантность по отношению к другому, позитивное отношение к представителям другой этнической группы.

Полная средняя школа:

- активность, заинтересованность и участие в жизни класса, школы, гражданского общества, готовность к самостоятельным инициативным действиям;
- действия согласно нравственным критериям, совести и свободной воле;
- сформированность компетентностей мультикультурной личности как совокупности гражданско-правовых и этнокультурных основ обществознания, стремления к постоянному расширению этнокультурных знаний;
- способность ориентироваться в жизни многокультурного общества, правильно определять способы продуктивного взаимодействия с людьми, принадлежащими к различным этнокультурным группам;
- сформированная этническая идентичность, проявляющаяся в способности выделения учащимся этнодифференцирующих признаков, этнотолерантность по отношению к другому, позитивное отношение к представителям другой этнической группы;
- регуляция собственного поведения;
- мультикультурное поведение по отношению к представителям другой этнической группы на основе социальных норм.

В качестве *средств* формирования мультикультурного поведения школьников *учебного звена* выступают авторская программа формирования мультикультурного поведения школьников, состоящая из трех преемственных программ для учащихся начальных школ «Я и Мир, в котором я живу», основной школы «Я, Общество и Культура», полной средней школы «Я в Мире и мир во мне», с включением дидактических игр, подвижных народных игры, развивающих игр и др.

Содержание *воспитательного звена* является логическим наполнением, дополнением, расширением компонента мультикультурного образования. В него включены деятельность в творческих объединениях, поликультурные досуговые мероприятия.

Содержание деятельности в *творческих объединениях* определено с учетом следующих факторов:

- свободного выбора учащимися творческой деятельности в соответствии со склонностями и интересами;
- создания условий для освоения культурного опыта по избранной творческой деятельности;
- необходимости взаимодействия в процессе творческой деятельности;
- необходимости гармоничного включения процесса передачи уникального этнокультурного наследия в систему освоения личностью общечеловеческих нравственных, эстетических и культурных ценностей.

Творческие объединения представлены следующими *направлениями*:

- историко-культурная деятельность (организация мини-музеев культур народов поликультурного региона);
- изобразительное искусство народов поликультурного региона (живопись, декоративно-прикладное);
- народные промыслы поликультурного региона;
- танцы народов поликультурного региона;
- песни народов поликультурного региона;
- музыка народов поликультурного региона (исполнительство на музыкальных инструментах);
- подвижные игры и виды спорта народов поликультурного региона;
- народная кулинария;
- народный театр (театрализация народных сказок).

Содержание деятельности *поликультурных досуговых мероприятий* определено с учетом следующих факторов:

- необходимости гармоничного включения процесса передачи уникального этнокультурного наследия в систему освоения личностью общечеловеческих нравственных, эстетических и культурных ценностей, обусловленного открытостью культур и обеспечивающего выход за рамки этнической замкнутости в интересах гармонизации и гуманизации межкультурных отношений учащихся;
- создания условий гармонизации и гуманизации межэтнических отношений в коллективе.

Поликультурные досуговые мероприятия представлены следующими *видами*:

- дни культур народов поликультурного региона;
- фестивали искусств народов поликультурного региона;
- конкурсы с включением этнокультурного содержания;
- выставки предметов этнической культуры и др.

Содержание *звена социально-педагогического сопровождения* является продолжением содержания мультикультурного образования. В него включены занятия с использованием технологии создания культурных ассимиляторов, тренинги воспитания мультикультурной личности школьника с включением имитационно-ролевых проектировочных игр, проблемных ситуаций и др.

Содержание деятельности *звена социально-педагогического сопровождения формирования мультикультурной личности школьника* определено с учетом следующих факторов:

- создания условий для становления этнической идентичности учащихся;
- формирования толерантных качеств личности в процессе взаимодействия;
- необходимости формирования позитивных установок по отношению к иноэтническим представителям класса, школы.

Социальные психологи используют различные средства воспитания мультикультурного поведения: социально-педагогические тренинги, включающие в себя различные формы обучения мультикультурному поведению; упражнения, решение социальных ситуаций, знакомство с культурными особенностями взаимодействия людей, принадлежащим к разным культурам (приветствие, особенности взаимодействия детей и взрослых, девушек и юношей, детей и родителей и др.), разрешение различных спорных или конфликтных ситуаций; занятия, с использованием метода подбора социальных ситуаций с использованием техники культурного ассимилятора, призваны обеспечивать практическое, ориентированное на непосредственное взаимодействие учащихся разных этнических групп обучение. Занятия помогают наладить межличностные контакты учащихся различных этнических групп, овладеть ценностями, нормами, ролевыми структурами чужой культуры, служат эффективным средством развития межкультурного взаимодействия учащихся различных этнических групп.

Таким образом, процесс воспитания школьников охватывает все сферы жизнедеятельности школы и направлен на формирование мультикультурной личности, способной к самостоятельной выработке жизненной позиции, основанной на гражданственности, твердых нравственных убеждениях, активной жизненной позиции. В процессе осуществления мультикультурного воспитания реализуется задача приращения собственной культуры, обогащенной культурным опытом своего этноса, других народов, общемировой культуры.

Воспитание, реализуемое в образовательном учреждении поликультурного региона, построено с учетом закономерностей формирования мультикультурной личности. Приоритетным направлением в

системе мультикультурного воспитания является формирование мировоззрения, основанного на знании и понимании самобытности культур разных народов, умении бережно относиться к культурным ценностям, этническим особенностям, осознании необходимости сохранения культуры мира.

Обязательным условием успеха формирования мультикультурного поведения школьников является постоянное заинтересованное внимание педагогов к внутреннему миру учащихся, целенаправленный мониторинг формирования мультикультурной личности школьника, организованный как диагностическая деятельность.

Мониторинг процесса формирования мультикультурного поведения школьников включает в себя оценку средств мультикультурного образовательного пространства (как комплексную оценку различных сред, входящих в него); оценку мультикультурной личности школьников; оценку мультикультурного поведения школьников на каждой ступени ее развития.

Таковы структурно-иерархические и технологические особенности модели формирования мультикультурного поведения учащихся общеобразовательных школ поликультурного региона.

1. Слостен В.А., Палаткина Г.В. Этнопедагогические факторы мультикультурного образования. Монография. – М.: «Прометей», 2004.
2. Национальная доктрина образования в Российской Федерации / Постановление Правительства РФ от 4 октября 2000 г. № 751, СЗ РФ, 2000, № 41, ст. 4089.
3. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования / Министерство образования и науки Российской Федерации. – М.: Просвещение, 2010.

SWOT-АНАЛИЗ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ КАК НЕСТАНДАРТНОЙ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Сорокина А.Н.

Рассматриваются нестандартные формы занятости населения Самарской области, в частности, развитие фриланса, а также приводится SWOT-анализ удаленной работы.

Ключевые слова: нестандартные формы занятости, удаленная работа, фриланс, дистанционная занятость, SWOT-анализ.

Современное развитие экономики, как Российской Федерации в целом, так и ее отдельных регионов сопровождается изменением социально-трудовых отношений между работодателями и сотрудниками. В Самарской области в период экономического кризиса уровень безработицы, рассчитанный по методологии МОТ, вырос в 1,5 раза к 2009 г. по сравнению с 2008 г., составив 6,1% [1].

Необходимо отметить, что состояние рынка труда региона, в первую очередь, зависит от того, насколько быстро и адекватно он способен реагировать на различные изменения, воздействия как внутренние, так и внешние.

Вышеизложенное, а также быстрое развитие информационных технологий способствует распространению нестандартных форм занятости (удаленная работа/фриланс). Это позволяет разным категориям населения, в том числе людям с ограниченными физическими возможностями и женщинам с маленькими детьми, получать доход и поддерживать свой уровень квалификации, а предприятиям быстро адаптироваться к изменениям, сокращать расходы на аренду помещения, на организацию рабочих мест и содержание персонала.

С целью детального изучения развития удаленной работы в Самарской области автором проведен SWOT-анализ фриланса для работников, предприятий и государства. Данные исследования приведены в табл. 1-3.

Таблица 1

SWOT-анализ фриланса для работника

Преимущества	Недостатки
<ul style="list-style-type: none"> – независимость и свобода выбора; – относительно высокий уровень дохода; – отсутствие транспортных расходы; – экономия времени на поездки до работы и обратно; – возможность трудоустройства в населенном пункте с высоким уровнем безработицы; – возможность совмещения работы; – трудоустройство людей с ограниченными физическими возможностями и женщин с маленькими детьми; – комфортность; – отсутствие межличностных конфликтов на работе; – снижение усталости; – сохранение профессиональных навыков; – отсутствие страха перед увольнением. 	<ul style="list-style-type: none"> – нестабильный и непостоянный доход; – относительно невысокий доход у начинающих фрилансеров; – возможность обмана; – трудности с получением заемных средств у кредитных организаций; – ненормированный рабочий день; – первоначальные расходы; – сокращение живого общения; – непонимание родными.
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> – для работника рынок труда перестает быть локальным и становится глобальным; – возможность трудоустройства (особенно в сельской местности); – реализация в наиболее подходящей сфере деятельности; – получение желаемого социального статуса; – увеличение количества заказов в связи с изменением потребностей населения и появлением новых услуг; – получение государственной поддержки на развитие деятельности. 	<ul style="list-style-type: none"> – применение санкций при нарушении норм законодательства; – отсутствие отчислений в Пенсионный фонд Российской Федерации; – получение пенсии в минимальном размере; – отсутствие социального пакета (не оплачиваются отпуск, больничные, декретные); – рост конкуренции между работниками; – большая зависимость от экономической ситуации в стране.

Таблица 2

SWOT-анализ фриланса для работодателя

Преимущества	Недостатки
<ul style="list-style-type: none"> – низкие издержки, связанные с поиском нужного специалиста для выполнения необходимой задачи, в том числе разовых работ; – сокращение штата сотрудников; – снижение сопутствующих (косвенных) расходов; – сокращение количества невыходов на работу; – рост эффективной деятельности предприятия. 	<ul style="list-style-type: none"> – вероятность найти плохого специалиста; – возможность обмана; – невыполнение работы в срок; – угроза утечки информации; – сложность управления ротацией работ; – безответственное отношение к работе фрилансером.
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> – снижение налоговых платежей; – сокращение себестоимости продукта (услуги) и рост конкурентоспособности компании; – организация процесса работы 24 часа в сутки. 	<ul style="list-style-type: none"> – правовой риск; – уменьшение значимости фирмы; – нехватка квалифицированных кадров; – отсутствие возможности адекватно оценить профессионализм работника.

Таблица 3

SWOT-анализ фриланса для государства

Преимущества	Недостатки
<ul style="list-style-type: none"> – сокращение вредного воздействия на окружающую среду; – экономия на инфраструктуре и энергии. 	<ul style="list-style-type: none"> – сокращение традиционных способов труда; – дефицит кадров в рабочих сферах с отсутствием возможности работать удаленно.

ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ

Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> – снижение уровня безработицы; – инновационное развитие для государства; – развитие малого предпринимательства; – создание позитивного имиджа в целом страны или отдельного региона. 	<ul style="list-style-type: none"> – снижение налоговых поступлений; – неравномерность распределения трудовых ресурсов по отраслям экономики (рост дефицита квалифицированных рабочих, значительно большая привлекательность удаленной работы); – усиление конкуренции между сельским и городским населением (демпинговые цены сельского населения); – приток трудовых ресурсов из других стран (СНГ и другие).

Остановимся подробнее на первой таблице и проанализируем некоторые преимущества удаленной работы. По нашему мнению, начать следует с такой сильной стороны фриланса как независимость и свобода выбора, к которым можно отнести: гибкий график работы, возможность самостоятельно выбрать место работы, отсутствие корпоративных правил и дресс-кода, возможность самостоятельно определить время отпуска, самореализация в любых сферах.

Работа по гибкому графику имеет определенные плюсы. Фрилансер самостоятельно планирует свой распорядок дня, ему не обязательно просыпаться рано утром и трудиться восемь часов каждый день. Появляется больше личной свободы, в частности, отсутствует необходимость отпрашиваться у руководства, чтобы посетить врача, оформить какие-либо документы, которые выдают только в течение рабочего времени.

Под возможностью самостоятельного выбора места деятельности автором подразумевается именно рабочее место, где трудится фрилансер, что его окружает. Такие сотрудники могут работать, где удобно – дома, сидя на диване или в кресле, за полноценным рабочим местом. Учитывая развитие современных технологий связи, в том числе сети Интернет удаленный работник может трудиться, находясь в кафе или торговом центре, в аэропорте или в автобусе.

Работа в офисе подразумевает соблюдение определенных правил и норм, принятых в нем. Требования к форме одежды сотрудников в компании обычно устанавливаются в корпоративных правилах или определяются в трудовом контракте. В основном, это выдержанная в строгих правилах деловая одежда, которой подчеркивается корпоративная культура организации. Вместе с тем существует много людей, которым наличие дресс-кода приносит неудобства. В частности, деловой костюм сковывает движения.

Представителями творческих профессий (художники, дизайнеры, журналисты и т.п.) введение корпоративных правил часто воспринимается как подавление личной свободы и индивидуальности. У удаленной работы такие недостатки отсутствуют. Заказчик в основном общается с исполнителем посредством электронных видов связи, следовательно, фрилансер может одеваться так, как ему удобно.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации каждому сотруднику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, гарантируется предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска. В свою очередь, график отпусков в организациях формируется в конце каждого года на год вперед. Это большой интервал времени, за который у человека может многое измениться. В частности, большинство сотрудников отдыхают с семьей, а для этого необходимо, чтобы время отпусков совпадало, что не всегда возможно, поэтому часто приходится переносить запланированное время отдыха. Уход во внеочередной оплачиваемый отпуск повлечет за собой для компании незапланированные расходы. В свою очередь, фрилансер может самостоятельно сформировать свой график отдыха. Однако уведомлять заказчиков о планируемом отпуске надо заранее, и перед ним доделать установленный объем работы.

Следующим преимуществом фриланса выделим относительно высокий уровень дохода. Размер заработной платы, как правило, прямо пропорционален качеству и объёму выполненной работы. У офисных сотрудников, в основном, фиксированная оплата труда, что через определенный период времени начинает демотивировать человека, так как вне зависимости от сделанного объема работы уровень дохода не меняется.

Большинство жителей Самарской области ежедневно добираются на работу и обратно на личном

или общественном транспорте. В соответствии со структурой потребительских расходов домашних хозяйств в Российской Федерации на транспортные услуги население страны в 2009 г. тратило 3,1% дохода, а на покупку транспортных средств и их эксплуатацию 6% и 4,4% соответственно [2].

Такое направление на рынке труда Самарской области как фриланс позволяет минимизировать данный вид расходов. Не нужно каждое утро находиться в стрессовой ситуации из-за опозданий по причине затрудненного транспортного движения, а потом искать место для стоянки автомобиля, не надо тесниться в общественном транспорте.

Еще одним преимуществом для фрилансера является возможность трудоустройства в местности с высоким уровнем безработицы. Это особенно важно для тех людей, которые проживают в малых городах, сельских населенных пунктах, на депрессивных территориях или в моногородах, где найти работу по узкой специальности, заниматься интересным делом почти невозможно.

В настоящее время даже здоровому человеку нелегко трудоустроиться на подходящее для него место работы, а людям с ограниченными физическими возможностями найти работу на предприятиях и организациях еще сложнее. Кроме существующих предрассудков, данная категория населения имеет льготы, которые не устраивают руководителей компаний. Например, согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации инвалиды I-II групп могут трудиться сокращенный рабочий день (не более 35 часов в неделю), а заработную плату получать наравне со здоровыми сотрудниками. В свою очередь, фриланс позволяет людям с ограниченными физическими возможностями или ухаживающими за престарелыми родителями успешно работать, заниматься любимым делом и социально адаптироваться в окружающем мире.

Вышеуказанное преимущество относится и к женщинам, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком. Размер заработной платы, указанной в трудовом договоре, часто составляет лишь часть от реального. Указанные выплаты рассчитываются в зависимости от среднего размера официальной оплаты труда в расчетном периоде [3]. В связи с этим, доход у женщин, находящихся в декретном отпуске небольшой. Кроме того, после достижения ребенком (детьми) возраста полутора лет перестают выплачивать ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере 40% среднего заработка, назначая только ежемесячное пособие на ребенка [4]. Согласно закону Самарской области от 16.07.2004 № 122-ГД «О государственной поддержке граждан, имеющих детей» размер указанной выплаты составляет 130 рублей. Это незначительная сумма, и женщины, находясь в отпуске по уходу за ребенком, часто нуждаются в дополнительном источнике дохода. Фриланс позволяет данной категории населения зарабатывать денежные средства, не отрываясь от ухода за маленькими детьми.

К основному недостатку фриланса, по нашему мнению, следует отнести непостоянный доход. Удаленный работник обычно знает только ориентировочную дату получения им денежных средств и часто отсутствуют гарантии того, что оплатят выполненную работу. Также необходимо отметить сезонное сокращение дохода в период летних отпусков, новогодних праздников и т.д.

В начале своей деятельности у фрилансеров, как правило, отсутствуют портфолио, положительные рекомендации от заказчиков, поэтому могут возникнуть трудности с поиском клиентов, что, в свою очередь, приведет к невысокому размеру заработной платы.

Следующей отрицательной чертой является возможность обмана сотрудника. Таких способов в настоящее время большое количество. Например, заказчики часто предлагают фрилансерам сделать тестовое задание, по результатам выполнения которого будет выбран исполнитель проекта. В результате они забирают выполненную работу, используя ее результаты в собственных целях, не оплатив заказ, а исполнителю отвечают отказом.

Также отметим, что людям, которые решили заняться удаленной работой, необходимо учитывать, что вначале такой трудовой деятельности необходимо будет приобрести соответствующее оборудование, в частности, компьютер, программное обеспечение, принтер, факс и т.п. Значительные первоначальные расходы по обустройству рабочего места являются еще одним недостатком дистанционной занятости.

Рассмотрев основные преимущества и недостатки удаленной работы для фрилансеров, проанализируем некоторые вероятные возможности и угрозы.

С развитием сети Интернет у специалистов появляется возможность получать заказы независимо от территориального расположения работодателя. Это может быть другой город, регион

или страна. Если офисные сотрудники для трудоустройства в основном выбирают предприятия и организации, находящиеся в пределах населенного пункта, в котором они проживают, то у фрилансеров возможности намного шире. То есть рынок труда для них перестает быть локальным и становится глобальным. По мнению автора, это относится к основной из возможностей удаленной деятельности.

Работая самостоятельно, человек выбирает, оформлять или нет свою трудовую деятельность. В зависимости от этого появляются определенные возможности или угрозы. Стать официально трудоустроенным фрилансером может, учредив общество с ограниченной ответственностью или оформив себя как индивидуального предпринимателя. В этом случае, у него будут определённые социальные гарантии (оплата отпуска по уходу за ребенком, по болезни и пенсионные отчисления). Перечисленные варианты трудоустройства особенно важны для населения, проживающего в сельской местности, где уровень безработицы в 2-3 раза выше, чем в городе [5].

В настоящее время постоянно растет количество заказов на услуги удаленных работников, и формируется их дальнейшая база. Такие тенденции обеспечат фрилансерам постоянную занятость. Для сравнения на одном из самых распространенных сайтов удаленной работы (www.freelance.ru) в 2008 г. количество заказов варьировалось в интервале 7000-8000 в месяц, а в 2011 г. – более 30000 заказов в месяц.

Проанализировав основные возможности в рамках проведения SWOT-анализа перейдем к изучению угроз удаленной работы.

По мнению автора, основной из угроз удаленной работы является ответственность за нарушение законодательства при ведении деятельности без официального оформления. В частности, к фрилансеру могут быть применены определенные меры за незаконную предпринимательскую деятельность и за уклонение от уплаты налогов. Так, в соответствии со статьей 23 Гражданского кодекса Российской Федерации удаленный работник должен зарегистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя [6]. В ином случае, его привлекут к административной или уголовной ответственности. Например, согласно пункту 1 статьи 14.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях осуществление предпринимательской деятельности без государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя влечет наложение административного штрафа в размере от пятисот до двух тысяч рублей [7].

Также фрилансера могут обязать к выплате штрафа за неуплату налогов. Так, статьей 122 Налогового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что неуплата сумм налога в результате неправильного исчисления налога или других неправомерных действий (бездействия) влечет взыскание штрафа в размере 20% от неуплаченной суммы налога, а статьей 123 – неправомерное перечисление в установленный срок сумм налога, подлежащего удержанию и перечислению налоговым агентом, влечет взыскание штрафа в размере 20% от суммы, подлежащей перечислению [8].

Отсутствие отчислений в Пенсионный фонд Российской Федерации еще одна существенная угроза фриланса, которая в будущем ведет к получению пенсии в минимальном размере.

При работе дистанционно большинства людей не оформляют свою трудовую деятельность. В связи с чем, у них неоплачиваемый очередной отпуск, отпуск по уходу за ребенком, нет полиса медицинского страхования. В связи с чем, под следующей угрозой можно выделить отсутствие социального пакета у фрилансера по сравнению с офисными сотрудниками.

Постоянное появление новых заказов для разных направлений деятельности и хорошая оплата удаленной работы привлекают во фриланс все большее число людей. В связи с чем возрастает соперничество между ними, на один проект заказчик получает много предложений от исполнителей по всей стране. Таким образом, растущая конкуренция, по мнению автора, также является очередной угрозой.

Также необходимо отметить, что в период определенной нестабильности в стране или регионе (например, спад производства, финансовый кризис) люди отказываются от наименее важных для них услуг. Услуги фрилансеров не являются жизненно необходимыми, следовательно, заказчики (предприятия и организации) могут прекратить сотрудничество с ними, поэтому количество заказов сократится. Учитывая изложенное, существенную зависимость от экономической ситуации в стране также можно отнести к угрозам для удаленных работников.

Некоторые особенности фриланса одинаково характерны для фрилансера и заказчика или для компании и государства, но трактоваться они могут по-разному. Например, такой недостаток как возможность обмана присутствует, как в SWOT-анализе для работника, так и для предприятия. Это говорит о том, что и удаленный сотрудник может встретить непорядочного заказчика, так и фирма может доверить выполнение проекта мошеннику.

Кроме того, снижение налоговых выплат для организаций является возможностью применения труда дистанционных сотрудников, для государства же это будет являться угрозой, так как сократятся поступления в бюджеты всех уровней. Данное свойство, по мнению автора, полностью не получится устранить. Однако можно минимизировать риски, разработав соответствующие нормативные правовые документы, регламентирующие применение труда фрилансеров, а также установив определённые налоговые льготы для предприятий, принимающих на работу удаленных сотрудников.

Подводя итоги, можно утверждать, что распространение фриланса имеет свои положительные и отрицательные черты. Вместе с тем, по нашему мнению это перспективное направление развития рынка труда Самарской области и других российских регионов, позволяющее на основе сочетания сильных сторон и возможностей, обеспечить доход людям с ограниченными физическими возможностями и сократить значительную часть постоянных расходов коммерческим организациям.

1. Экономическая активность населения Самарской области в 2009 году (по итогам выборочного обследования): Статистический бюллетень / Самарстат, 2010.
2. Российский статистический ежегодник. 2010: Стат. сб. / Росстат. – Р76 М., 2010.
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 15.06.2007 № 375 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».
4. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
5. Экономическая активность населения Самарской области в 2009 году (по итогам выборочного обследования): Статистический бюллетень / Самарстат, 2010.
6. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 30.11.1994 № 51-ФЗ.
7. «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 № 195-ФЗ.
8. «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 31.07.1998 № 146-ФЗ.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Чешун Р.А.

В данной статье были рассмотрены система управления кадровым потенциалом, а также этапы и показатели (критерии) экспресс диагностики качества рабочей силы в рамках формирования и функционирования системы управления кадровым потенциалом предприятия.

Ключевые слова: кадровый потенциал, предприятие, управление, формирование, функционирование.

Реализация системного подхода позволяет выделить ресурсную, организационную, технологическую, маркетинговую, тактическую и стратегическую, внешнюю и внутреннюю, динамическую и статическую, информационную составляющую, которые затем учитываются в процессе формирования и функционирования системы управления кадровым потенциалом предприятия. Ресурсная, организационная, технологическая и маркетинговая составляющие отражают традиционные элементы системы управления кадровым потенциалом предприятия, связаны с достижением предприятия желаемого качества рабочей силы и конкурентоспособности работников. Тактическая и стратегическая составляющие ориентируют на выбор элементов системы управления кадровым потенциалом предприятия, которые обеспечивают согласование интересов работников с существующей системой ценностей и стратегических целей.

Внешняя и внутренняя составляющие требуют включения в систему управления кадровым потенциалом предприятия таких элементов, которые должны обеспечить реакцию предприятия на изменение масштаба, структуры, целей и задач во внешней и внутренней среде с точки зрения появления новых возможностей в области повышения качества рабочей силы. Динамический характер имеют те элементы системы, которые ориентированы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. К статическим аспектам выбора элементов системы управления кадровым потенциалом следует относить нормирование, расчет заработной платы, учет выработки и т.д. Выделение указанных составляющих, влияющих на выбор элементов системы управления кадровым потенциалом предприятия по данному признаку необходимо, на наш взгляд, для формирования адекватных подходов к повышению качества используемой предприятием рабочей силы.

Информационная составляющая отражает элементы системы управления кадровым потенциалом предприятия, которые должны обеспечить современный уровень коммуникаций при осуществлении мероприятий повышения конкурентоспособности работников предприятия. С точки зрения кибернетики, процесс управления кадровым потенциалом предприятия есть понятие информационное [1, с. 145]. Если учесть, что построение системы управления кадровым потенциалом предприятия возможно при наличии ресурсной, организационной, технологической, сбытовой составляющих, то должны быть и специальные механизмы, обеспечивающие согласование взаимодействий основных элементов системы.

Анализ исследований в области управления кадровым потенциалом предприятия позволяет сформировать его главную цель – развитие высококвалифицированных кадров, осуществление их эффективного использования и повышение их конкурентоспособности. Одним из эффективных механизмов, который может способствовать осуществлению поставленной цели, является создание системы управления кадровым потенциалом, нацеленной на обеспечение предприятия качественной рабочей силой (схема 1). Основной задачей системы управления кадровым потенциалом предприятия является концентрация усилий, позволяющих целенаправленно выполнять мероприятия по эффективному использованию накопленного кадрового потенциала. Особенности реализации системы управления кадровым потенциалом предприятия, с точки зрения достижения необходимого уровня качества рабочей силы, связаны с принципами взаимодействия ее элементов [2, с. 138]:

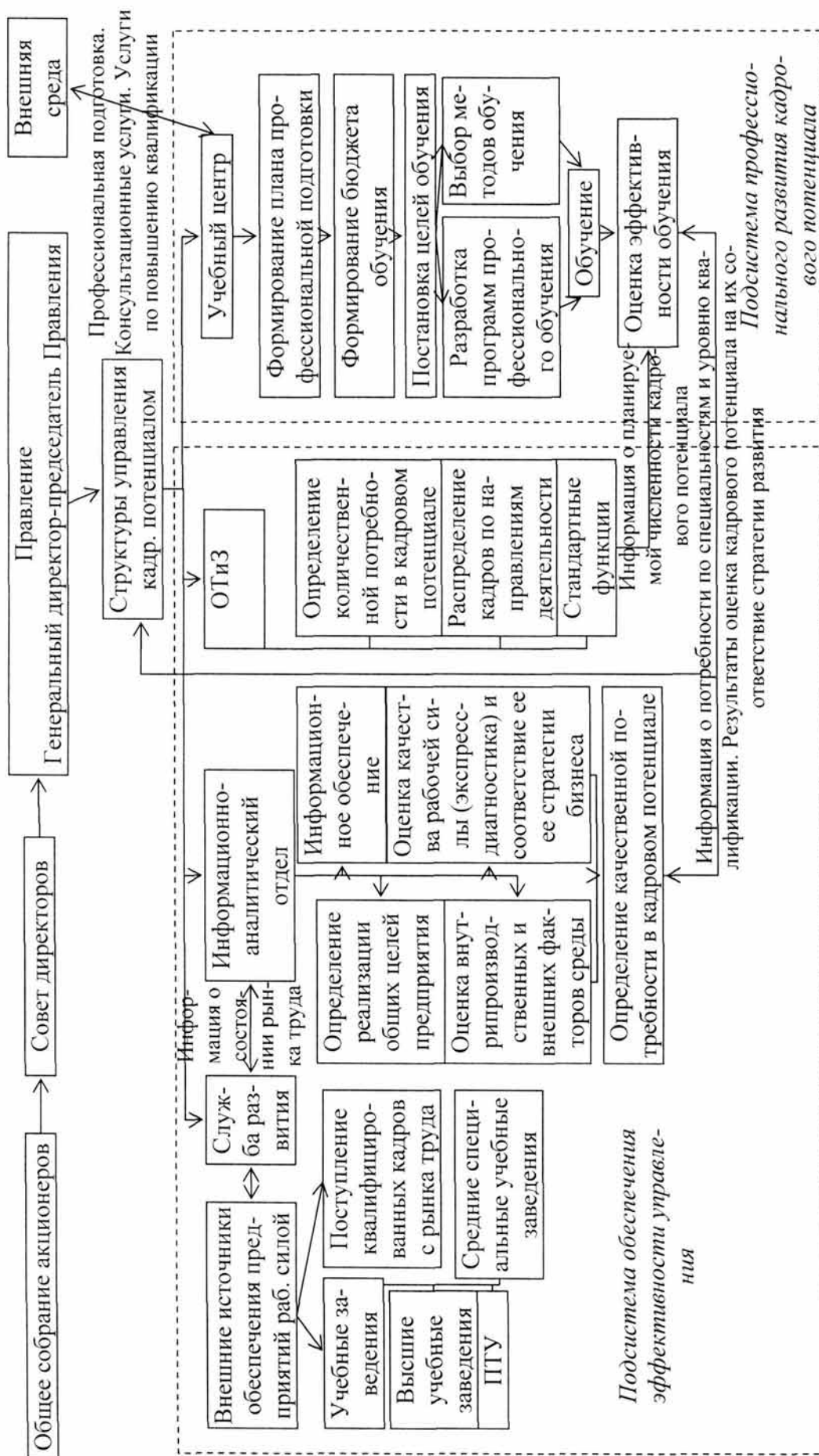


Схема 1. Система управления кадровым потенциалом предприятия

– построение системы управления кадровым потенциалом – сложная, динамичная и многофакторная деятельность, что предъявляет к элементам систем требование быть самоорганизованными элементами;

– фактически в общей системе действуют две подсистемы: подсистема обеспечения эффективности использования кадрового потенциала и подсистема профессионального развития кадрового потенциала;

– схемы элементов каждой из подсистем должны быть предложены в качестве примерных, при необходимости они могут уточняться и детализироваться;

– система управления кадровым потенциалом должна способствовать росту отдачи с каждого элемента управленческого звена в плане роста качества рабочей силы, используемой предприятием;

– эффективность использования и развития кадрового потенциала предприятия напрямую должны зависеть от затрат на его воспроизводство;

– применяемая методология при формировании отдельных подсистем должна быть совместима в рамках единой системы, в том числе через учет функциональных блоков предприятия.

Следует также учитывать, что потребности предприятий в качественной рабочей силе возникают под воздействием, как внутренних (внутрикорпоративных), так и внешних факторов. Если предприятие меняет стратегию – переходит к выпуску новой продукции, освоению новых рынков, ликвидации отдельных сегментов бизнеса, потребности, как в численности, так и в качестве рабочей силы могут существенно измениться. Отсюда, к компонентам «внешней среды» системы управления кадровым потенциалом относятся факторы макро- и микросреды, инфраструктуры региона, влияющие на качество управленческого решения на предприятии. К этим факторам относятся международная интеграция, политическая ситуация в стране, экономика, техническое состояние, социально-демографические, природно-климатические, культурные и другие факторы страны, факторы инфраструктуры региона (рыночная инфраструктура, мониторинг окружающей среды, социальная инфраструктура, промышленность, транспорт, связь и др.), факторы, характеризующие конкретные связи предприятия (лица, принимающего решение) с другими хозяйствующими субъектами, посредниками, конкурентами и т.д. Внешняя среда, в которой действует предприятие, находится в постоянном движении – изменяются техника и технология, клиенты, конкуренты. Изменяются сами люди – настоящие и потенциальные работники. Предприятие должно постоянно контролировать степень этого несоответствия и вносить коррективы в свою систему управления кадровым потенциалом, чтобы не допустить кризисного падения качества используемой рабочей силы

Важным этапом в данной подсистеме системы управления кадровым потенциалом должна стать оценка наличия кадрового потенциала (профессиональная оценка), то есть соответствие работника предъявляемым к нему требованиям, способность осуществлять стратегию деятельности (наличие у сотрудника необходимых для выполнения своих функций профессиональных навыков, достаточной физической силы и выносливости, сообразительности, общей культуры и т.п.). Этот аспект формирования и функционирования системы управления кадровым потенциалом мы раскроем при отражении специфики проведения экспресс-диагностики кадрового потенциала как важном элементе рассматриваемой системы управления.

Процесс экспресс-диагностики качества рабочей силы предприятия представляет собой довольно серьезное профессиональное исследование, и хотя, только учет стратегии развития конкретного предприятия и условий управления кадровым потенциалом дает возможность сформулировать цель диагностики, что, в свою очередь, определяет ее вид и, соответственно, состав диагностируемых критериев. Вместе с тем, представляется важным и необходимым, формализовать этот процесс для целей понимания сущности экспресс-диагностики и ее практического использования как элемента системы управления кадровым потенциалом на предприятии.

Модель экспресс-диагностики качества рабочей силы, используемой на предприятии, состоит из следующих основных блоков:

1. Определение содержания экспресс-диагностики качества рабочей силы на основе анализа существующей стратегии и целей развития предприятия.

2. Разработка критериев оцениваемых показателей и характеристик, влияющих на формирование и функционирование системы управления кадровым потенциалом предприятия.

3. Измерение показателей и характеристика уровня качества рабочей силы, используемой на предприятии.

4. Выявление отклонений, определение причин отклонений и разработка мер по их устранению [3, с. 205].

На основе вышесказанного модельную структуру процесса экспресс-диагностики качества рабочей силы должны формировать следующие основные элементы (схема 2).



Схема 2. Этапы процесса экспресс-диагностики качества рабочей силы на предприятии

Следующий шаг в рамках этапа постановки задачи – определение целей экспресс-диагностики, которые соотносятся со стратегией развития предприятия. В определении цели считаем целесообразным также опираться на планируемые способы использования результатов экспресс-диагностики при управлении кадровым потенциалом предприятия. Соотнесение стратегий и целей экспресс-диагностики качества рабочей силы позволит сократить период выбора содержания экспресс-диагностики. Таким образом, формулировка цели экспресс-диагностики качества рабочей силы дает возможность определить круг задач, которые должны быть решены в рамках формирования и функционирования системы управления кадровым потенциалом предприятия. После чего реализуется этап подготовки к экспресс-диагностике качества рабочей силы.

Первым шагом этого этапа должна быть идентификация объекта экспресс-диагностики. Поскольку речь идет о качестве рабочей силы, объектом экспресс-диагностики является работник, возникает необходимость убедиться в том, что работник доступен для тестирования, а информация о нем или совокупном работнике существует в принципе.

Определенную трудность на этом этапе диагностики может составить разработка критериев диагностируемых параметров качества рабочей силы. Для определения критериев необходимо провести анализ (инвентаризацию) функций, выполняемых работниками, или состава работ, выполняемых отдельными коллективом или совокупным работником (фактически или согласно какому-либо плану). Профессиограммы, листы описания работ, должностные инструкции – достаточно распространенные документы, которые не-

обходимо использовать при анализе. Проведенный анализ позволит определить требования, необходимые для выполнения в срок и качественно работы в целом или ее составляющих. Критерии устанавливаются соответственно выявленным требованиям. Важным аспектом проведения экспресс-диагностики качества рабочей силы как элемента системы управления кадровым потенциалом предприятия является определение источников и способов сбора информации. По представленной ранее системе анализируемых параметров определяется состав источников информации.

Субъект экспресс-диагностики качества рабочей силы – это лица (эксперты и технические исполнители), осуществляющие ее проведение. Если при традиционной оценке в качестве экспертов могут выступать руководители различных уровней (в их профессиональные обязанности входит работа с подчиненными, следовательно, они могут давать объективные оценки, так как знают степень результативности труда каждого подчиненного), технические исполнители, которые осуществляют подготовку материальной базы (размножение анкет, опросных листов и т.д.), обеспечивают проведение семинаров; основная их функция – сбор и первичная обработка информации. При проведении экспресс-диагностики качества рабочей силы субъектом экспресс-диагностики могут выступать только специально подготовленные специалисты служб развития предприятия и внешние эксперты, обслуживающие либо внутренние интересы предприятия, либо интересы инвесторов или покупателей.

Для проведения экспресс-диагностики качества рабочей силы в рамках формирования и функционирования системы управления кадровым потенциалом предприятия можно использовать методы экспертной оценки. В этом случае необходимо подобрать группу экспертов, которые составят сами или им будет представлена комплексная характеристика текущей конкурентоспособности и качества работников предприятия (количественные, качественные и стоимостные показатели). Каждый эксперт формирует свою индивидуальную оценку качества рабочей силы предприятия и определяет степень отклонения на основе заданных критериев, а также формулирует видимые им причины отклонений. Затем осуществляется обработка индивидуальных оценок, формируется групповая оценка и выявляются причины отклонений.

Последним шагом данного этапа экспресс-диагностики качества рабочей силы является подготовка объекта экспресс-диагностики. Следует отметить, что любые действия со стороны администрации, направленные на сбор информации от работников предприятия, вызывают чувства настороженности и недоверия, работники видят в ней угрозу собственному положению. Поэтому прежде, чем приступать к сбору данных, целесообразно ознакомить всех работников, которые выступят объектами экспресс-диагностики, с ее целями и методами. Это можно сделать в личной беседе, если круг диагностируемых ограничен либо путем проведения семинара по разъяснению основных положений экспресс-диагностики и инструктажа по заполнению информационных документов [4, с. 87]. Третий этап проведения экспресс-диагностики качества рабочей силы на предприятии как важного элемента системы управления кадровым потенциалом – сбор и обработка данных. Результаты экспресс-диагностики качества рабочей силы могут быть использованы топ-менеджерами, руководителями структурных подразделений, сотрудниками службы развития предприятия, инвесторами, лицами, заинтересованными в покупке или слиянии предприятия. Следует также учитывать, что совокупность показателей, которая дает комплексную характеристику качества рабочей силы на предприятии, достаточно обширна. Реализуя цель экспресс-диагностики в части оперативности и минимизации трудоемкости, для экспресс-диагностики состояния качества рабочей силы далее предлагается проанализировать следующие показатели, характеризующие качество рабочей силы: образование сотрудников; стаж работы по специальности; текучесть работников, повышение квалификации; здоровье. Для экспресс-диагностики качества рабочей силы предприятия исходные данные собираются по форме, представленной в таблице 1.

Таблица 1

Показатели (критерии) экспресс-диагностики

Показатели	Период					
	1	2	3	4	5	6
Среднесписочная численность работников (чел.)						
Плановый фонд рабочего времени (чел/час)						
Количество работников, отраслевой стаж которых превышает 3 года (чел.)						

ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ

Показатели	Период					
	1	2	3	4	5	6
Количество уволившихся работников (чел.)						
Количество невыходов на работу по болезни (чел/час)						
Количество работников, повысивших квалификацию (чел.)						
Количество работников, образование которых соответствует требованиям занимаемой должности (рабочего места), чел.						

Предлагаемая экспресс-диагностика качества рабочей силы на предприятии основана на анализе использования различных критериев и помогает определить состояние процессов управления кадровым потенциалом на предприятии в анализируемом отрезке времени. В рамках экспресс-диагностики предлагается использовать ряд показателей (критериев), характеризующих качество рабочей силы и оптимальность формирования и функционирования системы управления кадровым потенциалом предприятия по определенной форме (табл. 2). При расчете коэффициента стажа работы по специальности было предположение, основываясь на мнении экспертов, что три года – это срок, за который работник вполне может освоить необходимые приемы и методы работы, приобрести необходимые качества.

Таблица 2

Показатели (критерии) экспресс-диагностики качества рабочей силы на предприятии [5, с. 82]

Показатель	Расчет	Предельное значение
Коэффициент отраслевого стажа (Кос)	Количество работников, стаж которых превышает 3 года Среднесписочная численность работников	1
Коэффициент стабильности (Кс)	Среднесписочная численность – количество уволившихся работников Среднесписочная численность работников	1
Коэффициент здоровья (Кз)	Плановый фонд рабочего времени / среднесписочную численность Количество невыходов по болезни Плановый фонд рабочего времени / среднесписочная численность	1
Коэффициент профессионального роста (Кпр)	Количество работников, повысивших квалификацию / Среднесписочная численность работников	1
Коэффициент образования (Кобр)	Количество работников, образование которых соответствует требованиям занимаемой должности (рабочего места) / Среднесписочная численность работников	1

В противном случае за этот срок работник может принять окончательное решение о невозможности продолжения своей трудовой деятельности по данной специальности.

Расчет коэффициента текучести соответствует общепринятой методике учета и анализа использования кадрового потенциала предприятия. Особенностью расчета коэффициента здоровья является то, что учетными показателями в этом случае является время, неиспользованное по уважительным причинам, конкретно – по болезни, и измеряемое количеством потерянных человеко-часов. Плановый фонд рабочего времени определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

При расчете коэффициента профессионального роста учитываются все формы повышения квалификации, однако недостатком расчета при этом является невозможность учета самообразования. На наш взгляд, методически такой учет возможен при условии разработки системы контроля знаний, полученных самостоятельно. Однако к основным принципам экспресс-диагностики качества рабочей силы

на предприятии было отнесено то, что она базируется на использовании имеющихся учетных показателей, к которым контроль самообразования не относится. Для расчета коэффициента образования требуется анализ должностных инструкций, где обязательно должны описываться требования к уровню образования и фактических данных об образовании работников, замещающих эти должности.

Нормативные показатели (критерии) качества рабочей силы, используемые, в том числе, и как критерии формирования и функционирования системы управления кадровым потенциалом предприятия определены путем экспертного согласования (табл. 3).

Таблица 3

**Нормативные показатели экспресс-диагностики
качества рабочей силы на предприятии**

Тип состояния	K1	K2	K3	K4	K5
Оптимальное состояние	0,8-1	0,95-1	0,9-1	0,5-1	1
Устойчивое состояние	0,5-0,8	0,9-0,95	0,8-0,9	0,3-0,5	0,9-1
Неустойчивое состояние	0,3-0,5	0,7-0,9	0,5-0,8	0,1-0,3	0,7-0,9
Неудовлетворительное (кризисное) состояние	<0,3	<0,7	<0,5	<0,1	<0,7

Очевидно, что установить предельные и нормативные значения для абсолютных показателей не представляется возможным, предельные относительные показатели считаем возможным определить, но с большой погрешностью с учетом специфики деятельности и общей стратегии развития предприятия [6, с. 8]. В рамках экспресс-диагностики качества рабочей силы указанные показатели необходимо рассматривать в динамике.

- | | |
|--|--|
| <p>1. Амстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Пер. с англ.; Под ред. С. К. Мордовина. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004.</p> <p>2. Болко В.К. Социально-экологические аспекты воспроизводства трудового потенциала / В.К. Болко // Проблемы труда в условиях реструктуризации экономики. Новосибирск, 1999.</p> <p>3. Адамчук В.В. Экономика и социология труда / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. М.: ЮНИТИ, 2001.</p> | <p>4. Гмюр М. Набор руководящих кадров на наукоемких предприятиях / М. Гмюр, Р.Г. Климецки, Ш. Литц // Проблемы теории и практики управления. – 2004, № 1.</p> <p>5. Управление персоналом: Учеб. пособие/ Под ред. О.И. Марченко. – М.: «Ось-89», 2004.</p> <p>6. Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями / А.Ф. Лысков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004, № 6.</p> |
|--|--|

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

<p>Бабынина Лилия Сергеевна</p> <p style="text-align: right;">L. Babynina</p>	<p>Доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, кандидат экономических наук 117997, г. Москва, Стремянный пер., 36</p> <p>Тел./факс: +7 (495) 958-20-74 e-mail: kafedra-etiz@yandex.ru</p> <p><i>Associate professor of the chair of labor economics and personnel management of Russian economic university by name of G.V. Plekhanov, Ph. D. in Economic Sciences</i></p>
<p>Бобков Вячеслав Николаевич</p> <p style="text-align: right;">V. Bobkov</p>	<p>Генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», Заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор экономических наук, профессор 105043 Москва, 4-я Парковая ул., д. 29</p> <p>Тел./факс: +7 (499) 164-99-64, 164-97-64 e-mail: info@vcug.ru</p> <p><i>General Director of PC "All-Russian center of living standards", Honored Science Worker of the Russian Federation, Doctor of Economics, professor</i></p>
<p>Гузь Наталья Алексеевна</p> <p style="text-align: right;">N. Guz</p>	<p>Доцент кафедры «Экономическая теория» Московского экономико-финансового института, кандидат экономических наук 115193 г. Москва, ул. Петра Романова, д. 7/35</p> <p>Тел./факс: +7 (495) 989-63-04 e-mail: info@mefi.ru</p> <p><i>Associate professor of the chair of economic theory of Moscow institute of economy and finance, Ph. D. in Economic Sciences</i></p>
<p>Егоров Евгений Викторович</p> <p style="text-align: right;">E. Egorov</p>	<p>Заведующий кафедрой «Экономика социальной сферы» Московского государственного университета, им. М.В. Ломоносова, доктор экономических наук, профессор 119991 г. Москва, ГСП-1, Ленинские горы, д. 1, стр. 46</p> <p>Тел./факс: +7 (495) 939-29-16 e-mail: 9392916@mail.ru</p> <p><i>Head of the department "Economy of social sphere" of Moscow state university by name of M.V. Lomonosov, Doctor of Economics, Professor</i></p>
<p>Келимбетов Кайрат Нематович</p> <p style="text-align: right;">K. Kelimbetov</p>	<p>Заместитель Премьер-Министра Республики Казахстан, кандидат экономических наук 010000 г. Астана, ул. Орынбор, д. 8, п. 7</p> <p>Тел./факс: +7 (7172) 74-38-01 e-mail: kai.keli@mail.ru</p> <p><i>Deputy Prime Minister of the Republic of Kazakhstan, Ph. D. in Economical Sciences</i></p>
<p>Коробкова Ольга Михайловна</p> <p style="text-align: right;">O. Korobkova</p>	<p>Доцент кафедры социальной педагогики и психологии Астраханского государственного университета, кандидат психологических наук 414014 г. Астрахань, ул. Сен-Симона, д. 42, к. 2, кв. 49</p> <p>Тел./факс: +7 (8512) 59-53-29 e-mail: Olga-korobkova@mail.ru</p> <p><i>The senior lecturer of chair of social pedagogy and psychology of the Astrakhan state university, Ph. D. in Psychological Sciences</i></p>
<p>Красинец Евгений Семенович</p> <p style="text-align: right;">E. Krasinets</p>	<p>Заведующий лабораторией миграционных исследований Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, кандидат экономических наук 117218 г. Москва, Нахимовский проспект, д. 32</p> <p>Тел./факс: +7 (495) 755-64-51 e-mail: info@isesp-ras.ru</p> <p><i>Head of laboratory of the institute of socio-economic problems of the population RSA, Ph. D. in Economical Sciences</i></p>

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

<p>Куттубаева Тосканай Айтмуқановна</p> <p align="right">T. Kuttubayeva</p>	<p>Заведующая кафедрой менеджмента ГОУ ВПО «Горно-Алтайский государственный университет», кандидат экономических наук, доцент 649000 Республика Алтай, г. Горно-Алтайск, ул. Ленкина, 1 Тел./факс: +7 (913) 998-90-92 e-mail: tosk-k@yandex.ru <i>Chief of Management Department Senior lecturer Gorno-Altai State University, Ph. D. in Economical Sciences</i></p>
<p>Локтюхина Наталья Викторовна</p> <p align="right">N. Loktyukhina</p>	<p>Начальник Аналитического управления Департамента труда и занятости населения Правительства Москвы, кандидат экономических наук, доцент 107078 г. Москва, Докучаев пер., д. 12 Тел./факс: +7 (499) 975-14-20 e-mail: Inv@labor.ru <i>The Head of the Analytical department of labor and employment of the Government of Moscow, Ph. D. in Economical Sciences, Associate professor</i></p>
<p>Мазина Анна Александровна</p> <p align="right">A. Mazina</p>	<p>Преподаватель кафедры «Управление наукой и инновациями» НИУ Высшая школа экономики 101990 г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20, комн. 208-к Тел./факс: +7 (903) 290-57-89 e-mail: amazina@hse.ru <i>Lecturer of the chair of management science and innovations NIU Higher School of economics</i></p>
<p>Мансуров Таир Айтмухаметович</p> <p align="right">T. Mansurov</p>	<p>Генеральный секретарь Евразийского экономического сообщества (с 2007 г.), Чрезвычайный и Полномочный посол, доктор политических наук 105066 Москва, 1-ый Басманный пер., д. 6, стр. 4. Тел./факс: +7 (495) 223-90-00 e-mail: evrazes@evrazes.ru <i>Secretary-General of Eurasian Economic Community (2007 till now), Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Doctor of Politics.</i></p>
<p>Махмудова Гулнара Мухамед-Гаджиевна</p> <p align="right">G. Mahmudova</p>	<p>Руководитель проекта Института социальных исследований при Кабинете Министров Республики Узбекистан, кандидат экономических наук 100011 Республика Узбекистан, г. Ташкент, Марказ-14, д. 27 Тел./факс: +9 (9871) 232-44-17 e-mail: adiba_nur@list.ru <i>Project director in the Institute of the social researches by the Cabinet of Ministers of Republic of Uzbekistan, Ph. D. in Economical Sciences</i></p>
<p>Нетеребский Олег Викторович</p> <p align="right">O. Neterebskij</p>	<p>Руководитель Департамента труда и занятости населения Правительства Москвы, кандидат политических наук 107078 г. Москва, Докучаев пер., д. 12 Тел./факс: +7 (499) 975-33-12 e-mail: secretar@labor.ru <i>Head of Department of labor and employment of the population of the Moscow Government, Ph. D. in Political Sciences</i></p>
<p>Нургазина Гульмира Есимбаевна</p> <p align="right">G. Nurgazina</p>	<p>Заведующая кафедрой «Экономическая теория» Московского экономико-финансового института, кандидат экономических наук 115193 г. Москва, ул. Петра Романова, д. 7/35 Тел./факс: +7 (495) 989-63-04 e-mail: info@mefi.ru <i>Head of the department "Economic theory" of the Moscow institute of economy and finance, Ph. D. in Economical Sciences</i></p>
<p>Оситис Янис Вилисович</p> <p align="right">Ya. Ositis</p>	<p>Соискатель ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» 105043 Москва, 4-я Парковая ул., д. 29 Тел./факс: +7 (499) 164-99-64 e-mail: info@vcug.ru <i>Applicant of PC "All-Russian center of living standards"</i></p>

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Песковская Юлия Анатольевна <i>Yu. Peskovskaya</i>	Депутат Государственной Думы Российской Федерации V созыва, кандидат экономических наук Тел./факс: +7 (499) 164-99-64, 164-97-64 e-mail: info@vcug.ru <i>Ph. D. in Economical Sciences</i>
Поп Екатерина Николаевна <i>E. Pop</i>	Доцент кафедры менеджмента ГОУ ВПО «Горно-Алтайский государственный университет», кандидат экономических наук 649000 Республика Алтай, г. Горно-Алтайск, ул. Ленкина, 1 Тел./факс: +7 (906) 939-13-33 e-mail: men@gasu.ru <i>Senior lecturer Management Department Gorno-Altaisk State University, Ph. D. in Economical Sciences</i>
Потапова Ирина Александровна <i>I. Potapova</i>	Доцент кафедры социальной педагогики и психологии Астраханского государственного университета, кандидат психологических наук 414011 г. Астрахань, ул. Краснопитерская, д. 104 Тел./факс: +7 (8512) 59-53-29 e-mail: potia2@yandex.ru <i>The senior lecturer of chair of social pedagogy and psychology of the Astrakhan state university, Ph. D. in Psychological Sciences</i>
Сорокина Анастасия Николаевна <i>A. Sorokina</i>	Аспирантка кафедры «Национальная экономика и природные ресурсы» Самарского государственного экономического университета Тел./факс: +7 (917) 947-72-29 e-mail: akimenok2008@yandex.ru <i>Graduate faculty of the national economy and natural resources of the Samara State Economic University</i>
Чешун Роман Александрович <i>R. Cheshun</i>	Младший научный сотрудник ФГУП «Московский Радиотехнический Институт РАН», соискатель ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» 117519 г. Москва, Варшавское шоссе, д. 132 Тел./факс: +7(926) 531-26-93 e-mail: cheshun@bk.ru <i>The younger research assistant The federal State Unitary Enterprise «Moscow Radio engineering Institute of the Russian Academy of Sciences», competitor of PC "All-Russian center of living standards"</i>
Шваков Евгений Евгеньевич <i>E. Shvakov</i>	Проректор по учебной работе ГОУ ВПО «Горно-Алтайский государственный университет», доктор экономических наук, профессор 649000 Республика Алтай, г. Горно-Алтайск, ул. Ленкина, 1 Тел./факс: +7 (38822) 66-3-95 e-mail: eshvakov@yandex.ru <i>Vice-rector on educational work of GOU VPO "Gorno-Altai state university", Doctor of Economics, Professor</i>
Швакова Ольга Николаевна <i>O. Shvakova</i>	Начальник отдела непрерывного образования ГОУ ВПО «Горно-Алтайский государственный университет», кандидат экономических наук 649000 Республика Алтай, г. Горно-Алтайск, ул. Ленкина, 1 Тел./факс: +7 (913) 999-11-49 e-mail: shvakova@bk.ru <i>Director of Continuing Education Department Gorno-Altaisk State University, Ph. D. in Economical Sciences</i>
Шкловец Иван Иванович <i>I. Shklovets</i>	Заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости 109012 г. Москва, Биржевая площадь, 1 Тел./факс: +7 (495) 698-84-12 e-mail: www.rostrud.ru <i>Deputy head of the Federal service for labor and employment</i>

«LIVING STANDARD OF THE POPULATION
IN THE REGIONS OF RUSSIA»
Theoretical and practical journal

REGULATION OF LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

(by the materials of the conference "The quality and level of life of population in the modern Russia: status, trends and prospects")

DEVELOPMENT OF EURASIAN INTEGRATION

T.A. Mansurov	Socio-humanitarian Cooperation in the Context of Eurasian Integration	3
----------------------	--	---

The cooperation in the social and humanitarian field is a principal direction of integration among the EurAsEC member-states. The concerted social policy is focused on the solution of the key social and humanitarian challenges as well as human development through strategical coordination of social development of the EurAsEC member-states, social policy monitoring and forecasting of the social reform outcomes. The EurAsEC member-states develop towards common market and common social areal a staged basis, ensuring growth of the welfare of population.

Key words: integration, EurAsEC, Common economic space, social policy, living standards, migration.

**THE EXPERIENCE OF COUNTRIES-MEMBERS
OF EURASIAN ECONOMICAL COMMUNITY**

K.N. Kelimbetov	National Fund of Kazakhstan as a Factor for Sustainable Social and Economical Development	10
------------------------	--	----

In 2000, Kazakhstan has created one of the first postSoviet Fund for Future Generations – The National Fund of Kazakhstan. This article focuses on Kazakhstan's experience in the field of storage and management of oil reserves. The author analyzed in detail the role of the National Fund of Kazakhstan for the maintenance of social and economical stability of Kazakhstan in a crisis of 2008-2009.

Key words: The National Fund of Kazakhstan, sovereign Wealth Funds, government reserves, financial and economic crisis.

REGULATION OF LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

(by the materials of the conference "The quality and level of life of population in the modern Russia: status, trends and prospects")

V.N. Bobkov	The Impact of the Social Transformations in the Quality of the Life of Russian (20 Years of the Social Economical Reforms)	13
--------------------	---	----

In the article the author estimates the influence of the social economical transformations of 1991-2010 to the quality of life of the population. He considers the changes in employment and its influence on distribution of employees by wages, the average per capita cash income and housing supply and also the joint distribution of income and housing.

Key words: the volatility of employment, social standards of cash income and housing supply, distribution of employees by wages, cash income and housing supply.

O.V. Neterebskij	Regulation of Labor Migration: Problems and Ways of Solution (on the Example of Moscow)	22
-------------------------	--	----

Moscow consistently attracts the significant flows of external labor migrants, with connection with the problem of improving of management of labor migration is in the metropolitan region of special relevance. In the article the author presents proposals of the reform of federal and regional migration policy, of modernization of mechanisms of quotas for attracting foreign employees, formation of official labor relations with foreign citizens.

Key words: labor market, employment, labor migration, migration policy.

I.I. Shklovets	Labor Rights and Employment of the Population in the Conditions of Developing Modern Russia	28
<p>The article is devoted to topical questions in the sphere of labor and employment of the population: the improvement of the normative-legal base, increase flexibility of the labor market, the regulation of contingent labor, etc.</p> <p>Key words: the state service of employment, the transfer of authority, changes in the law on employment of the population of the Russian Federation.</p>		
QUESTIONS OF THE SOCIAL LABOR RELATIONSHIPS		
L.S. Babynina	The Compensation Model of Remuneration of Labor: Issues of Theory and Practice	31
<p>In this article the author presents her analysis of foreign and Russian researches of the theoretical issues of remuneration and its mechanism in the second half of 20th and early 21st centuries with using integration approach of the existing means of distribution and evolutionary-historical method. It is shown that in Russia till now there is no objective compensation of labor and reproduction costs inherent in the new economic relations.</p> <p>Key words: socio-labor relations, distribution theories, reproduction of labor power, remuneration, staff costs, the total remuneration, sector social standard, compensation package.</p>		
E.V. Egorov	The Legacy of M.V. Lomonosov and Actual Problems of Development of Education in Russia	35
<p>The article briefly outlines the views of M.V. Lomonosov on the development of education in Russia and the main attention is paid to the analysis of the project of the federal law "On education in the Russian Federation". The author presents the conceptual apparatus of the most important principles of education, the state guarantees, the powers of the subjects of the Federation, the new system of education levels, different kinds of innovations in the sphere of education, introduced by the new draft law, their advantages and disadvantages, presented the recommendations of the author on the improvement of a number of its articles.</p> <p>Key words: M.V. Lomonosov, education, quality of education, educational organization, principles of the educational policy, state guarantees, levels of the education, networks forms, innovations, reparation of damages, the pedagogical staff, the USE, pedagogical expertise, financial security, the state register.</p>		
N.A. Guz G.E. Nurgazina	The Role of Small Enterprises of the Agrarian Sector in Providing Employment of the Population of Russia	39
<p>In the article the author considers the peculiarities of operating of small business in the agrarian sector of the economy, revealed its role in solving the problem of employment of population. The special attention is paid to the sphere of "self-employment" – as a form of survival for socially vulnerable groups of population and attempt to adapt to rapidly changing business conditions.</p> <p>Key words: the concept of the flexible labor market, self-employment, credit consumer co-operatives, the small agribusiness.</p>		
E.S. Krasinets	Return of Compatriots in the Solution of Demographical and Social Economical Problems of Modern Russia	42
<p>The article is devoted to assessment of the trends and socio-economic problems of return migration to Russia. In the basis of the work – monitoring and analysis of the status of implementation of the state program on assistance rendering to voluntary resettlement to Russian Federation of compatriots, residing abroad. The author highlights a number of key issues related to the modernization of the resettlement policy of the Russian state.</p> <p>Key words: immigration, return migration, repatriation, compatriots, living abroad, a policy of repatriation, state immigration program, the labor market, employment, accommodation of displaced people.</p>		

N.V. Loktyukhina	About some Problems of Realization of the new Stage of the State Population Employment Assistance Policy	47
<p>Since January, 1st, 2012 new edition of the Russian Federation Law from 4/19/1991 № 1032-1 «About population employment in the Russian Federation» according to which realization of actions of an active policy of assistance of employment of the population becomes power of subjects of the Russian Federation has come into force. In article a number of problems of a new stage of a state policy of assistance of the employment, the situations caused by essential differences on regional labor markets is considered.</p> <p>Key words: labor market, employment state policy, active employment assistance programs, the forecast of manpower balance.</p>		
G.M. Mahmudova	Demographical Trends and Labor Market	51
<p>The article reflects the new trends of demographical development of Uzbekistan. There are positive changes in demographical development of the country in the article in particular in the age structure of the population, marked by a stage of stabilization of the birth rate, decrease of mortality, including material and infant factors, the author also presents the factors of optimization of the demographical structure of Uzbekistan, aimed at the process of urbanization. There are tendencies of demographic behavior described in the article, there is an analysis of the labor potential of the country, structural shifts in sector employment, the state of the current labor market. The author points the role of realization of the state programs in the growth of employment and the implementation of the qualitative changes in the structure of employment.</p> <p>Key words: demographic trends, the age structure of the population, working-age population, fertility, mortality, the demographic behavior of the population, demographic load, the average age of the population, labor potential, able-bodied age, unemployment, employment, self-employment.</p>		
Ya.A. Peskovskaya	Attract and Retain Labor Resources in the Economy of the Northern Regions	55
<p>The author shows the peculiarities of the development of labor resources in the regions of Extreme North and equated to them locations. There are basic socio-economic and infrastructure conditions for the attraction and fastening of labor resources in the economy of northern regions.</p> <p>Key words: labor resources, living standards, social infrastructure.</p>		
E.E. Shvakov	Assessment of Needs of the Regional Economy in the Frame	61
<p>The paper identifies the factors that determine the need for regional economies in personnel, the technique of determining future needs of the region in frames. The Republic of Altai carried out testing of the proposed method and performed the calculation of the region's needs for personnel by economic activity.</p> <p>Key words: The need for personnel, methods of assessing the region's needs for personnel, econometric modeling.</p>		
PUBLICATIONS OF THE APPLICANTS OF THE DEGREE		
T.A. Kuttubayeva O.N. Shvakova	Optimization of the Structure of Professional Training as a Factor of Human Capital Formation in a Certain Territory	67
<p>The paper studies the influence of the structure of professional training of workers upon the formation of the human capital in a certain territory. The author analyses the concordance of the structure of professional training in the Altai Republic with the requirements of the territorial labor market. Some actions for improvement of the structure of the professional training are offered.</p> <p>Key words: professional training, education, human capital of a territory, optimization.</p>		
A.A. Mazina	Evaluation of Innovative Components of Human Capital on the Labor Market	74
<p>The article investigates, which components of human capital that characterize innovative potential of the worker, bring him an additional reward on the regional labor market, and which of them can be called underestimated. The first group is stimulated by the market itself; the development of the second group requires more active government participation. In this work the results of the author's social survey are used for analysis that brings to conclusions about how the market estimates the innovative components of human capital.</p> <p>Key words: human capital, constituent, innovations, survey, qualification, income.</p>		

Ya.V. Ositis	Technology of Regulation of Social Labor Relationships in Municipalities	80
<p>In the article as a tool of regulation of social-labor relations considered social partnership. As well as the principles of the formation of social policy in the framework of a single municipality. According to the author, a tripartite agreement should stimulate the appearance of the social economical development.</p> <p>Key words: social partnership, social labor relationships, employment, municipal economy.</p>		
E.N. Pop	Quality to Labor Life as Factor of the Human Capital of the Development	90
<p>In article are considered сущностные of the feature notional category "human capital», «quality to labor life». It Is Reflected intercoupling notion and is emphasized importance of quality management to labor life as factor of the development of the human capital. The Considered list of the leading indexes quality to labor life with positions of the workman, businessman and society. It Is Reflected managerial system by quality to labor life.</p> <p>Key words: human capital, quality to labor life, factors quality to labor life.</p>		
I.A. Potapova O.M. Korobkova	Model of Formation of Multicultural Behavior Formation of Secondary School Children Multicultural Region	95
<p>The article reveals justify the possibility of forming a multicultural behavior of the child during the school are invited to a multicultural model of the behavior of secondary school students a multicultural region.</p> <p>Key words: multicultural education and upbringing, multicultural behavior, multicultural person, multicultural competence.</p>		
A.N. Sorokina	SWOT-analysis of Telework as a Non-standard Forms of Employment, the Samara Region	108
<p>Considered non-standard forms of employment, the Samara region, in particular, the development of freelancers, as well as a SWOT-analysis of remote work.</p> <p>Key words: non-standard forms of employment, telework, freelance, telecommuting jobs, SWOT-analysis.</p>		
R.A. Cheshun	Features of the Establishment and Functioning of the System Management Staff Capacity	114
<p>In given article the control system in personnel potential, and also stages and indicators (criteria) the express train of diagnostics of quality of labor within the limits of formation and control system functioning in personnel potential of the enterprise have been considered.</p> <p>Key words: personnel potential, the enterprise, management, formation, functioning.</p>		



**Открытое акционерное общество
«ВСЕРОССИЙСКИЙ ЦЕНТР УРОВНЯ ЖИЗНИ»
(научно-исследовательская организация)**

ВЦУЖ – научно-исследовательская организация, комплексно исследующая проблемы уровня и качества жизни населения и работающая на российском рынке научных, инновационных и образовательных услуг с 1991 г.

В структуре ВЦУЖ функционирует Центр послевузовского и дополнительного профессионального образования, осуществляющий свою деятельность на основании Лицензии АА № 000079 от 1 июля 2008 г. и Свидетельства о государственной аккредитации № 0262 от 17.02.2010 г. Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки.

Центр послевузовского и дополнительного профессионального образования ВЦУЖ в течение года ведет прием в докторантуру и аспирантуру по научной специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). Срок обучения в докторантуре – 3 года. Обучение в аспирантуре по очной форме – 3 года, по заочной – 4 года. Аспиранты-юноши очной формы обучения получают отсрочку от службы в армии. Проводится подготовка диссертаций в форме соискательства: докторских – не более 4-х лет; кандидатских – до 5 лет.

Во ВЦУЖ действует диссертационный совет Д 224.001.01 по защите докторских и кандидатских диссертаций по научной специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). В состав совета входят ведущие специалисты России в области экономики труда. Журнал «Уровень жизни регионов России», выпускаемый ВЦУЖ, является журналом, рекомендованным ВАК РФ для публикации основных результатов научных исследований аспирантов (докторантов).

Стоимость образовательных услуг ВЦУЖ: докторантура – за первый год обучения 150 000 руб. (последующие – 50 000 руб.), аспирантура (очная) – за первый год обучения 50 000 руб. (последующие – 60 000 руб.), аспирантура (заочная) – за первый год обучения 50 000 руб. (последующие – 50 000 руб.), подготовка кандидатской диссертации в форме соискательства – за первый год обучения 100 000 руб. (последующие – 30 000 руб.)

Докторантам и аспирантам ВЦУЖ предоставляется возможность активно участвовать в научных исследованиях по проблемам социального развития; состояния рынка труда в регионах России, занятости, оплаты труда; социального партнерства; уровня, структуры доходов и потребления; социальных стандартов качества и уровня жизни; социальной защиты населения; международного сопоставления уровня и качества жизни; социально-экономической деятельности предприятий; социального и пенсионного страхования и другим. Результаты научных исследований ВЦУЖ докторанты и аспиранты могут использовать при подготовке диссертаций.

При обучении в аспирантуре (докторантуре) соискателям из регионов Российской Федерации могут быть предоставлены гибкие формы обучения с учетом территориального месторасположения (дистанционный режим и др.)

Научное консультирование докторантов и руководство аспирантами осуществляют высококвалифицированные специалисты: доктора наук, профессора и доценты.

Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка специалистов в сфере труда, занятости, социального страхования и социальной защиты населения ведется по аккредитованным дополнительным профессиональным программам с выдачей соответствующего документа государственного образца. Осуществляются индивидуальные стажировки.

Обучение осуществляется на договорных условиях.

Ждем ВАС в аспирантуре/докторантуре ВЦУЖ и на наших семинарах!!!

По всем вопросам обращаться по адресу: 105043, г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29.

e-mail: info@vcug.ru, aspiranturav@list.ru

www.vcug.ru

Телефоны для справок: (499) 164-99-93, 164-93-25, факс (499) 164-99-64

Прокудин Владилен Андреевич,
Акумова Наталия Вячеславовна