

«УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ»

научно-практический журнал

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ:

ИТОГИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ОАО «ВСЕРОССИЙСКИЙ ЦЕНТР УРОВНЯ ЖИЗНИ»

Бобков В.Н.	20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни	3
--------------------	---	----------

РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Меньшикова О.И., Денисов Н.А., Курильченко Е.И.	Формирование и развитие трудовых ресурсов железнодорожного транспорта Республики Саха (Якутия)	19
--	---	-----------

Порядина Е.Д., Одинцова Е.В., Курильченко Е.И.	Разработка рекомендаций по совершенствованию качества и доступности предоставления государственной услуги по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в субъектах Российской Федерации	29
---	---	-----------

Меньшикова О.И.	Методическое обеспечение социальной экспертизы государственных программ города Москвы в части их влияния на рынок труда и сферу занятости города Москвы	34
------------------------	---	-----------

Захаренков Н.А., Порядина Е.Д.	Разработка нормативов определения затрат на обеспечение деятельности центрального аппарата Роструда и его территориальных органов	41
---	--	-----------

Одинцова Е.В.	О методологических аспектах выявления среднего класса экономически активного населения	47
----------------------	---	-----------

Купченя С.С.	Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг в сфере профессионального образования современной России: проблемы и перспективы	50
---------------------	--	-----------

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ИХ РЕШЕНИЕ

Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Синица А.Л.	Социальные стандарты безопасности детства как элемент инновационной экономики	58
--	--	-----------

Гулюгина А.А., Курильченко Е.И.	Доходы и социальная стратификация населения Воронежской области	65
--	---	-----------

Павлюченко В.Г.	Государственное регулирование обязательного социального страхования	73
------------------------	---	-----------

ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ

Баженов А.В.	Эффективность социальной деятельности крупных производственных компаний в регионах присутствия	79
---------------------	---	-----------

Борзов С.В.	Эндаумент-фонды в России и за рубежом как инструмент воспроизводства научно- образовательного потенциала вуза	85
--------------------	--	-----------

Мазина А.А.	Воздействие факторов организационной среды и управление персоналом на инновационную активность предприятия	91
--------------------	---	-----------

Стукалин А.В.	Влияние демографического фактора на уровень жизни населения Тамбовской области. Анализ и пути улучшения	98
----------------------	--	-----------

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!

Августовский номер журнала посвящен итогам научной деятельности ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» (ОАО «ВЦУЖ») за 2011 год, представлены статьи, подготовленные на основе научно-исследовательских работ в области регулирования социально-трудовых отношений, обязательного социального страхования, доходов и стратификации населения Воронежской области и социальных стандартов безопасности детства и другие.

Открывает номер журнала публикация генерального директора ОАО «ВЦУЖ», Заслуженного деятеля науки Российской Федерации, д.э.н., профессора **Бобкова В.Н.**, в которой исследовано влияние капиталистических преобразований в стране на уровень жизни населения России за 20 лет.

Рубрика «Регулирование социально-трудовых отношений» включает следующие статьи:

– заместителя генерального директора ОАО «ВЦУЖ», д.э.н., профессора **Меньшиковой О.И.**; заместителя руководителя Научно-образовательного центра проблем социального развития ОАО «ВЦУЖ», к.э.н. **Денисова Н.А.**; научного сотрудника Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений ОАО «ВЦУЖ» **Курильченко Е.И.**;

– старшего научного сотрудника Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений ОАО «ВЦУЖ», к.э.н. **Порядиной Е.Д.**; научного сотрудника Научно-образовательного центра проблем социального развития ОАО «ВЦУЖ» **Одинцовой Е.В.**; научного сотрудника Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений ОАО «ВЦУЖ» **Курильченко Е.И.**;

– советника Финансово-экономического управления Федеральной службы по труду и занятости, к.э.н. **Захаренкова Н.А.** и старшего научного сотрудника Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений, к.э.н. **Порядиной Е.Д.**;

– первого заместителя руководителя Центра послевузовского и дополнительного профессионального образования **Купчени С.С.**

Заместитель генерального директора ОАО «ВЦУЖ», д.э.н., профессор **Меньшикова О.И.** и научный сотрудник Научно-образовательного центра проблем социального развития ОАО «ВЦУЖ» **Одинцова Е.В.** написали авторские статьи по отдельным НИРам.

Публикации: генерального директора ОАО «ВЦУЖ», Заслуженного деятеля науки Российской Федерации, д.э.н., профессора **Бобкова В.Н.**, научного сотрудника Центра по изучению проблем народонаселения экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, к.э.н. **Синицы А.Л.** и научного сотрудника Научно-образовательного центра проблем социального развития ОАО «ВЦУЖ» **Одинцовой Е.В.** посвящены созданию системы государственных социальных стандартов безопасности детства таких, как здоровье детей, их образование, материальные условия жизни, воспитание и распределение полномочий в обществе по выполнению этих задач;

– руководителя Научно-образовательного центра проблем доходов и потребительских бюджетов населения, к.э.н. **Гулюгиной А.А.** и научного сотрудника Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений ОАО «ВЦУЖ» **Курильченко Е.И.** – исследованиям основных показателей доходов и уровня жизни населения Воронежской области. Показаны результаты расчетов по социальной стратификации населения региона, прогноз отдельных индикаторов уровня жизни до 2020 г. Даны предложения по направлениям политики доходов, способствующим снижению уровня бедности;

– профессора кафедры «Финансы и кредит» Наро-Фоминского филиала ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет», д.э.н. **Павлюченко В.Г.** – вопросу, необходимо ли вмешательство государства в сферу социального страхования в условиях рынка и, если да, то в какой мере и в каких формах?

Рубрика «Публикации соискателей ученых степеней» представлена статьями: первого заместителя генерального директора по экономике и финансам ЗАО «Ямалгазинвест», к.э.н. **Баженова А.В.**; доцента кафедры «Политическая экономия» Института инновационного управления экономикой Государственного университета управления (г. Москва), к.э.н. **Борзова С.В.**; преподавателя кафедры «Управление наукой и инновациями» НИУ Высшая школа экономики **Мазиной А.А.**, аспиранта ОАО «ВЦУЖ» **Стукалина А.В.**

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

20 ЛЕТ КАПИТАЛИСТИЧЕСКИХ ТРАНСФОРМАЦИЙ В РОССИИ: ВЛИЯНИЕ НА УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ*

Бобков В.Н.

В статье даны оценки влияния на уровень и качество жизни населения социально-экономических трансформаций 1991–2010 гг. Рассмотрены изменения в занятости и распределении работников и домохозяйств по заработной плате, доходам, использованным на потребление, среднему денежному доходу и жилищной обеспеченности, а также тенденции демографического развития, здоровья и образованности общества.

Ключевые слова: неустойчивость занятости, социальные стандарты денежных доходов и жилищной обеспеченности, распределение работников по заработной плате, денежным доходам и жилищной обеспеченности, рождаемость, заболеваемость, смертность, ожидаемая продолжительность жизни при рождении, численность населения, образование и наука.

В связи с 20-летием разрушения СССР и постсоветских реформ в экспертном сообществе активно обсуждаются их последствия; 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. В настоящее время 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.» и опубликована на его основе в статье «Социальные итоги трансформации, или Двадцать лет спустя» [1]. 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».

Альтернативная позиция обоснована в статье «Системный выбор России и уровень жизни» [2], в которой 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 частнособственничес-

кой системы в российском варианте повлекло за собой ярко выраженное сокращение продолжительности жизни».

Далее представлены оценки социальных результатов прошедшего 20-летия, включающие характеристики изменений в уровне и качестве жизни россиян, которые были проведены специалистами ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» (ВЦУЖ).

Рост неустойчивости занятости и увеличение слоя наименее оплачиваемых работников

Новым, не имеющим прецедентов в СССР, стало явление неустойчивости занятости¹ [3], получившей широкое распространение в нашей стране как отражение процессов на рынках труда, свойственных всем современным капиталистическим экономикам. Прекаризация занятости оказывает огромное негативное влияние и на доходы работников, и на взносы в социальные фонды. Во многом из-за ее распространения у значительной части занятого населения современной России заработная плата является недостаточной не только для жизни по средним стандартам текущего потребления в период их трудоспособного возраста. Ее размеры не позволяют пополнять в необходимых размерах государственные и добровольные страховые системы, обеспечивающие выплаты по временной нетрудоспособности, старости и другим социальным рискам.

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 тен-

* – Статья была ранее опубликована в журнале «Мир России», 2012 г., № 2.
1 – Precarity – прекаризация.

денцию к экономической и правовой дерегуляции трудовых отношений и увеличению принуждения к труду при одновременном демонтаже социальных гарантий с целью снижения издержек по оплате труда и расширения гибкости занятости, в том числе, неоформленной трудовыми договорами.

Наиболее полно проанализированы следующие (получившие широкое распространение) формы *формальной неустойчивости занятости*:

1) регламентированной срочными трудовыми договорами, заключаемыми с работниками предприятием;

2) в режиме неполного рабочего времени;

3) договоры лизинга (аутстаффинга), заключаемые с работниками агентствами занятости;

4) на основании трудовых договоров с условием работы вне места нахождения работодателя.

Так, по имеющимся оценкам, доля предприятий со срочными трудовыми договорами в России в настоящее время составляет 39,8%, а с договорами лизинга (аутстаффинга) – 3,9%². Неполная и временная формы занятости значительно расширяются в периоды экономических кризисов и дестабилизации развития. Так, в 2009 г. доля работников со срочными трудовыми договорами составляла 5,2%, а в 2010 г. – уже 5,5% от общего количества занятых в экономике страны [4]. Эти неустойчивые формы занятости имеют ярко выраженную региональную дифференциацию: широкое распространение в России временная занятость получила в трудоизбыточных регионах Северного Кавказа, где экономически активное население особенно сильно испытывает на себе воздействие прекаризации. Под неустойчивость занятости в этой части Российской Федерации, по некоторым оценкам, подпадает значительная часть экономически активного населения.

Лизинг (аутстаффинг) работников при посредстве частных агентств занятости (ЧАЗ) получил название «заемный труд» и довольно широко распространен в странах с развитой рыночной экономикой. Это способствует свободному перемещению рабочей силы по территории страны, позволяет нанимать специалистов для выполнения тех или иных краткосрочных заданий и др. В случае использования заемного труда наемные работники числятся сотрудниками частных агентств занятости (формальная занятость), а ра-

ботают в других организациях (фактическое рабочее место).

Подобная практика заемного труда получает все большее распространение: в 2009 г. 2,5%, а в 2010 г. уже 3,3% предприятий работали с использованием лизинга (аутстаффинга) [4]. Необходимо принятие соответствующего законопроекта, который позволил бы внести изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации [5] и устранить пробелы в российском законодательстве.

В этих условиях практическое применение заемного труда приводит к прекаризации занятости: трудовые права работников ущемляются тем, что страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, незарплатные затраты работодателей на рабочую силу не соответствуют реальным условиям. По отношению к заемным работникам также не действуют нормы ответственности работодателей по задолженностям выплаты заработной платы, за нарушение безопасности труда и др. Одним словом, фактический работодатель не несет перед заемными работниками реальных обязательств, которые имел бы при их найме, минуя посреднические организации.

Огромные масштабы приобрела *неформальная неустойчивость занятости*. По разным источникам неформальные формы занятости³ составляли в пореформенной экономике России 20–25% от общего числа занятых [6]. По данным Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) 20% трудоспособного населения, а это почти 13 млн чел., не платят налоги. Расширение занятости в неформальном секторе негативно влияет на перспективы экономического развития страны, сокращая налоговые поступления в государственный бюджет. Одновременно с этим при неформальных формах занятости работники не могут рассчитывать даже на сравнительно небольшие пенсии, страховые и другие социальные гарантии и льготы.

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 заня-

2 – 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%. См. [Смирных 2010; Смирных 2011].

3 – 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. п. Мы не относим к неформальной занятости работу в ЛПХ в СССР, так как это была дополнительная занятость.

тость 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 зависит 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, а многие российские работники, занятые сезонными строительными работами, гувернантки, няни, повара, садовники, водители, учителя, репетиторы и представители других профессий 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, для перекачивания средств «своим людям», возвращающим их заказчикам (нередко чиновникам), или для других 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 инициировала, или в известных брендовых организациях, в которых заработки незначительны, 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 по стандартным трудовым договорам.

В целом, в формальной и неформальной формах неустойчивости занятости в настоящее время в экономике России пребывают более 20 млн чел. 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.

Своей значительной частью подпадает под особые формы неустойчивости занятости и трудовая миграция. Это обусловлено тем, что у работников-иммигрантов изначально возникает необходимость прервать трудовые отношения в своем регионе проживания (в силу недостаточной заработной платы, плохих условий труда или невозможности найти подходящую работу и др.), 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. Нелегальные рабочие (это относится не только к внешней, но и к внутренней трудовой миграции), как правило, работают за минимальную плату без каких-либо социальных гарантий. Решающим мотивом их трудоустройства является не работа по специальности, а возможность заработать, поэтому трудовые мигранты соглашаются на непрестижные, вредные и тяжелые работы, не предусматривающие их социальную защиту [7]. Данные социологических обследований выявили, что не по своей профессии и специальности работают не менее 40% иностранных мигрантов.

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

В СССР, как известно, для экономически активного населения обеспечивались право и обязанность трудиться, гарантировалась занятость в народном хозяйстве страны. В постсоветской России, наоборот, – безработица стала массовой и наиболее острой формой неустойчивости занятости.

Безработицу можно назвать особой формой прекаризации, когда трудовые отношения работодателя с работником временно расторгнуты, а

материальные источники их жизни чрезвычайно ограничены. В фазах экономических кризисов, уже дважды настигавших современную Россию, уровень общей безработицы достигал внушительных размеров: в 1999 г. ею были охвачены примерно 8 млн чел. – 13%, а в 2009 г. – 6,3 млн чел. – 8,3% экономически активного населения. В эти периоды значительная часть – от 50% до 80% трудоустроенных безработных – направлялась не на постоянную, а на временную работу⁴.

В периоды экономических 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 насчитывали примерно 2000 руб. [8]. Таким образом, это были, как правило, краткосрочные и низкооплачиваемые трудовые отношения.

Государственные программы по антикризисному регулированию на рынках труда (среди прочих мер) включали в себя содействие государственной регистрации безработных граждан в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя или крестьянского (фермерского) хозяйства, то есть помощь в самозанятости⁵. Вряд ли следует всерьез рассчитывать на устойчивость этих новых форм занятости в малом бизнесе, судя по незначительным (чуть больше предельного годового размера пособия по безработице) размерам единовременных субсидий на открытие собственного дела и средних затрат на одного участника – немногим более 1000 руб., а также исходя из контингента их участников⁶. В периоды кризисов среднее количество получателей пособий по безработице составляло примерно 20–25% от их общего числа. Их размеры были значительно ниже официального прожиточного минимума для трудоспособного населения и обеспечивали безработных минимально приемлемым уровнем жизни.

Все вышеизложенное свидетельствует о том, что в антикризисном регулировании занятости преобладали меры, переводящие временно незанятых работников в неустойчивые формы занятости.

Целесообразно выделять несколько направлений влияния неустойчивости занятости на доходы:

- снижение уровня реальных доходов;
- повышение зависимости их размеров от субъективных решений работодателей;

- нестабильность получаемых доходов;
- снижение уровня социальных гарантий работников;
- искажение статистики доходов.

В основу капиталистических трансформаций закладывалась экономия издержек работодателей на рабочую силу при традиционных формах занятости. Резкое обесценение наемного труда в начале 1990-х гг., отбросившее реальную заработную плату значительной части наемных работников за черту официального прожиточного минимума, в последующем не подверглось кардинальному пересмотру. Государство ограничило свою роль установлением крайне низкой (менее прожиточного минимума трудоспособного населения) минимальной заработной платы, обязательной для всех отраслей экономики, и введением таких систем оплаты труда в бюджетном секторе, которые едва позволяли работникам сводить концы с концами. Бизнес, за исключением минерально-сырьевых и финансовых сфер деятельности, в которых занята незначительная часть наемных работников, также ориентировался на низкую цену рабочей силы.

В результате всего этого значительная часть наемных работников была отброшена за черту доходов ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, а среди других преобладают работники с низкой и ниже среднего уровня заработной платой.

Для оценивания распределения наемных работников по заработной плате были определены следующие социальные стандарты:

- *первый* – размер заработной платы (доходов) соответствует бюджету прожиточного минимума трудоспособного населения;
- *второй* – размер заработной платы (доходов) соответствует социально-приемлемому (восстановительному) потребительскому бюджету (ВПБ = 3 БПМт);
- *третий* – размер заработной платы (доходов) соответствует потребительскому бюджету среднего достатка (ПБСД = 7 БПМт);
- *четвертый* – размер заработной платы (доходов) соответствует потребительскому бюджету высокого достатка (БВД = 11 БПМт) [9].

Для построения системы потребительских бюджетов разного уровня достатка использовался ряд методологических принципов, позволяющих

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

5 – Самозанятость безработных за счет небольших государственных субсидий, полученных на открытие так на-зываемого «собственного дела» мы относим к принудительной занятости.

6 – Из материалов Роструда, 2010 г.

с моделировать удовлетворение минимальных, социально-приемлемых, наиболее распространенных и оптимальных разумных потребностей, обеспечивающих физическое, интеллектуальное, культурное и социальное развитие человека и семьи.

Из представленного в таблице 1 сопоставления распределения наемных работников по уровню реальной среднемесячной заработной платы в 1986 г.⁷ и 2010 г. вытекает, что **доля работников, занятых наемным трудом, с доходами ниже бюджета прожиточного минимума трудоспособного населения (БПМт), то есть получавших наиболее низкую заработную плату, выросла за 20 лет с 3,1% до 12,5%⁸, примерно в 3,9 раза.** Такой уровень заработной платы для одинокого и тем более для семейного работника, как правило, 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» А.А. Гулюгиной и В.П. Васильевым

Вторая группа наемных работников, размеры реальной заработной платы которых 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 количества рабочих, а в настоящее время – около половины от их числа. Этим трудоспособных следует относить к работникам с низкой заработной платой, покупательная способность кото-

рой (в случае полной 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 БПМтр, но ниже 7 БПМтр) сократилась, но незначительно – в 1,1 раза и составила 31,2%.

Доля среднеоплачиваемых работников с доходами от 7 БПМтр 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: в 1,9 раза меньше, чем у занятых работников с наиболее низкой заработной платой.

Удельный вес высокооплачиваемых работников вырос в 16 раз, с 0,2% до 3,2%. Сами по себе темпы роста этой группы работников кажутся внушительными, однако представительность этого слоя работников является очень низкой, даже ниже среднеоплачиваемых, и охватывает занятых преимущественно в минерально-сырьевых и топливно-энергетических отраслях, а также в финансовом секторе сферы обращения.

Следствием произошедших изменений стал двукратный рост неравенства в распределении работников по заработной плате⁹: в 1990 г. коэффициент фондов составлял 7,8¹⁰, а в 2010 г. – 14,4¹¹ раза. Значительно вырос и коэффициент Джини (индекс концентрации общего объема заработной платы), соответственно, с 0,317¹² до 0,413¹³.

Значительно повысилась потребительская нагрузка на заработную плату в современной России: так, 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 домохозяйствами преимущественно из заработной платы и других источников денежных доходов, и в значительно меньших, чем прежде, размерах они оплачиваются государством из средств обязательного социального страхования и государственного бюджета.

Ниже будет показано, что это сильно снижает позитивное влияние на уровень жизни домохо-

7 – Еще в 1986 г. с началом перестройки были запущены механизмы, ухудшающие материальное положение рабочих.

8 – В целях сопоставимости величина прожиточного минимума за 1990 г. приведена в соответствие с методологией определения этого показателя в 2010 г.

9 – Российский статистический ежегодник. 2011: Статистический сборник / Росстат. М.: 2011, с. 31.

10 – Социальное положение и уровень жизни населения России: Статистический сборник. – М.: Госкомстат Рос–сии. 1997, с. 111.

11 – Социальное положение и уровень жизни населения России. 2011: Статистический сборник / Росстат. – М.: 2011, с. 128.

12 – Социальное положение и уровень жизни населения России: Статистический сборник. – М.: Госкомстат Рос–сии. 1997, с. 111.

13 – Социальное положение и уровень жизни населения России. 2011: Статистический сборник / Росстат. – М.: 2011, с. 128.

зайств, сокращения долей низко- и ниже среднего уровня оплачиваемых работников, как впрочем, и роста среди них долей средне- и высокооплачиваемых.

Из-за неустойчивости занятости, «серых» схем расчетов и обусловленного ими большого удельного веса теневых доходов, государственному статистическому агентству (Росстату) приходится примерно в два раза увеличивать расчетную статистическую величину общего объема и среднего размера заработной платы в современной России.

Рост масштабов бедности по доходам, используемым на потребление и избыточное социально-экономическое неравенство¹⁴

Результаты расчетов представлены в таблице 2. В 1990 г. в советской России практически не было наиболее нуждающегося населения, низко-

обеспеченные домохозяйства составляли немногим более 30% россиян. 20 лет назад большинство населения России, примерно 60%, принадлежали к обеспеченным ниже среднего уровня достатка; средне- и высокообеспеченные слои составляли 6,7% и 0,7% россиян, соответственно.

Через 20 лет структурирование общества по текущему потреблению кардинально изменилось: наиболее нуждающиеся слои населения выросли примерно в 90 раз и составили 17,4%. Удельный вес низкообеспеченных домохозяйств увеличился в 1,7 раза и составил 53,6%. В настоящее время два нижних неблагополучных по материальной обеспеченности слоя насчитывают почти три четверти населения страны. Среднеобеспеченные слои сократились почти в два раза и составляют 6,7% численности населения. Удельный вес высокообеспеченных россиян остается незначительным и составляет примерно 1,0%.

Таблица 2

Группировка населения России по доходам, используемым на потребление¹⁵, в сравнении с потребительскими бюджетами разного уровня материального достатка (в среднем за месяц, в процентах к общей численности населения)

	Удельный вес населения (в %)		Изменения в 2010 г. (в п.п.) ¹⁷
	1990 г. ¹⁵	2010 г. ¹⁶	
Наиболее нуждающиеся – (ниже потребительской корзины прожиточного минимума – ПК)	0,2	17,4	17,2
Низкообеспеченные (от ПК до 3 ПК)	31,7	53,6	21,9
Обеспеченные ниже среднего уровня (от 3 ПК до 7 ПК)	60,8	24,6	-36,2
Среднеобеспеченные (от 7 ПК до 11 ПК)	6,7	3,4	- 3,3
Высокообеспеченные (выше 11 ПК)	0,7	1,0	0,3

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

В 1990 г. преобладало уравнительное распределение доходов – более 90% населения имели доходы ниже среднего уровня материального достатка от 1 ПК до 7 ПК.

За 20 лет капиталистических трансформаций более двух третей населения оказались среди наиболее нуждающихся и низкообеспеченных по уровню текущего потребления.

Наряду с изменениями в удельном весе слоев с разным уровнем материального достатка кардинально выросло социально-экономическое неравенство. Об этом свидетельствует рост коэффициента фондов¹⁸: по денежным доходам он увеличился с 4,5¹⁹ до 16,5²⁰ раз, по доходам, используемым на потребление, – с 4,6 до 13,2²¹ раза. Коэффициент Джини вырос: по денежным доходам

14 – 1990 г. – с учетом общественных фондов потребления, 2010 г. – с учетом натуральных поступлений.

15 – Оценка экспертов ВЦУЖ с использованием Российского статистического ежегодника. 2011: Статистический сборник / Росстат. М.: – 2011, с. 31.

16 – Оценка экспертов ВЦУЖ с использованием Российского статистического ежегодника. 2011: Статистический сборник / Росстат. М.: – 2011, с. 31.

17 – В целях сопоставимости величина прожиточного минимума за 1990 г. приведена в соответствие с методологией определения этого показателя в 2010 г.

18 – Коэффициент фондов показывает отношение средних доходов в 10% группе с наиболее высокими и 10% группе с наиболее низкими доходами.

19 – Уровень жизни населения России: Статистический сборник. М.: Госкомстат России. – 1996, с. 9.

20 – Социальное положение и уровень жизни населения России. 2011: Статистический сборник / Росстат. М.: – 2011, с. 126.

21 – Рассчитано экспертами ОАО «ВЦУЖ» А.А. Гулюгиной и В.П. Васильевым на основе метода логнормального распределения с использованием данных о выплатах и льготах, полученных населением из общественных фондов потребления [Народное хозяйство СССР в 1990 г. Статистический сборник. М.: Финансы и статистика. 1991] и данных о натуральных поступлениях домашних хозяйств [Доходы, расходы и потребление домашних хозяйств в 2010 г. (по итогам выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств). Росстат. М.: – 2011, с. 16].

– с 0,260²² до 0,421²³, по доходам, используемым на потребление – с 0,227 до 0,398²⁴.

Социально-экономическое неравенство по уровню текущего потребления в альтернативных группах населения может оцениваться коэффициентом отношения средних доходов, использованных на потребление, в группах с потреблением выше 11 ПК и ниже 1 ПК (назовем его коэффициент B_{vn}). Коэффициент B_{vn} в 1990 г. составлял 14,4, а в 2010 г. – 20,8²⁵ раз. Применительно к 1990 г. размер этого коэффициента достаточно символично характеризовал социально-экономическое неравенство. Тогда наиболее нуждающееся население как самостоятельный слой представлено не было. В капиталистической экономике России при большой доле наиболее нуждающегося населения и огромного отрыва от них по потреблению высокообеспеченных слоев, даже при их небольшом представительстве в обществе, коэффициент B_{vn} позволяет наиболее точно характеризовать социально-экономическое неравенство наименее и наиболее обеспеченных групп населения.

Все выше определенные коэффициенты социально-экономического неравенства свидетельствуют о его избыточном уровне: в ряде регионов, в которых наиболее представлены частные компании отраслей сферы обращения, особенно финансовый сектор (Москва, Санкт-Петербург и др.), а также частные монопольные производства минерально-сырьевых ресурсов (Тюменская, Вологодская области и др.), средние масштабы социально-экономического неравенства достигли 40 и более раз.

Общий вывод состоит в том, что **за 20 лет капиталистических реформ в нашей стране кардинально выросли доля населения с низким уровнем текущего потребления и социально-экономическая дифференциация.** Последняя значительно превышает нормальный уровень, обусловленный размерами валового внутреннего продукта, является избыточной, препятствует экономическому и демографическому росту [10] и служит источником высокой социальной напряженности в современной России. Этот конечный результат постсоветского 20-летия, будучи развернутым в годовую динамику рядов населения с

разным уровнем материального достатка, явил бы еще более драматичную картину, свидетельствующую о том, что **в 1990-е гг. до 40–50% населения опускалось ниже черты бедности!**

Жилье – фокус неравенства условий жизни²⁶

С жилищной обеспеченностью и ее качеством дела сложно обстояли еще и во времена Советского Союза, но таких разрывов, какие сложились за годы капиталистических трансформаций, в России не было и в принципе не могло быть.

Нелишне вспомнить, что за дореформенные 1986–1990 гг. было построено 343,4 млн м³ жилья. При сохранении этих масштабов за период 1991–2000 гг. могло быть построено около 1374 млн м³ жилищ, а фактически введено в эксплуатацию – 853,6 м³ общей жилой площади, несмотря на то, что в это время появились новые строительные материалы, прогрессивные технологии, более производительная техника. Даже при сохранении объемов строительства конца 1980-х гг. мы имели бы дополнительно 520,0 млн м³ нового жилья. При том что средняя обеспеченность жилищем в 1991 г. была 16,4 м³, к 2000 г. она могла бы составить примерно 26,0 м³ на человека (прирост – 58,5%)²⁷. Фактическая же средняя обеспеченность жильем выросла в 2000 г. лишь до 19,2 м³ (прирост – 17,%) и до 22,6 м³ в 2010 г. (прирост 37,8 % к 1991 г.).

Но главное даже не в этом: 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 кв. 2009 г. на первичном рынке 47,7 тыс. руб. на вторичном – 52,9 тыс. руб. при средне-

22 – Уровень жизни населения России: Статистический сборник. М.: Госкомстат России. – 1996, с. 80.

23 – Социальное положение и уровень жизни населения России. 2011: Статистический сборник / Росстат. М.: – 2011, с. 126.

24 – Рассчитано в ОАО «ВЦУЖ» с использованием данных о распределении общего объема денежных доходов населения по 20%-ым группам населения [Уровень жизни населения России: Статистический сборник. М.: Госкомстат России. – 1996, с. 80; Социальное положение и уровень жизни населения России. 2011: Статистический сборник / Росстат. – М.: 2011, с. 126.

25 – Рассчитано экспертами ОАО «ВЦУЖ» А.А. Гулюгиной и В.П. Васильевым на основе метода логнормального распределения с использованием данных о выплатах и льготах, полученных населением из общественных фондов потребления [Народное хозяйство СССР в 1990 г. Статистический сборник. М.: Финансы и статистика. – 1991] и данных о натуральных поступлениях домашних хозяйств [Доходы, расходы и потребление домашних хозяйств в 2010 г. (по итогам выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств). Росстат. – М.: 2011, с. 16].

26 – В подборе и обработке материалов для этого раздела статьи участвовали эксперты ОАО «ВЦУЖ» Н.А. Денисов и Е.В. Одинцова.

душевых доходах в это время – 19,8 тыс. руб.) имеет лишь один парадоксальный 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 помещения на одного члена домохозяйства составляет не менее 7 м³, имеются централизованное водоснабжение, централизованная канализация и центральное отопление;

- *второй стандарт*: удовлетворяет всем требованиям первого норматива. Размер общей площади жилого помещения на одного члена до-

мохозяйства 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, при этом на одного члена домохозяйства приходится не менее одной комнаты;

- *четвертый стандарт*: удовлетворяет всем требованиям третьего норматива, при этом 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 населения²⁸, распространенная на генеральную совокупность населения (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
Низкообеспеченные (выше первого, но ниже второго стандарта)	50,8	35,5
Обеспеченные ниже среднего уровня (выше второго, но ниже третьего стандарта)	32,9	33,8
Среднеобеспеченные (выше третьего, но ниже четвертого стандарта)	8,4	18,0
Высокообеспеченные (выше четвертого стандарта)	0,6	10,5

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

Из данных таблицы 3 можно сделать вывод, что в начале капиталистических трансформаций (1994 г.) примерно 80% населения России имели скромные жилищные условия, составляющие по площади от 7 м³ до 30 м³ на человека. За сравнимые годы эти слои сжались примерно на 20 п. п., зато жилищное неравенство многократно выросло. Сокращение жилищной бедности в 3,2 раза (с 7,3% до 2,3%) сопровождалось ростом высокообеспеченных жилищем россиян в 17,5 раза (с 0,6% до 10,5%), а сокращение низкообеспеченных в 1,4 раза – ростом среднеобеспеченных в 2,1 раза; при этом доля обеспеченных жилищем ниже среднего уровня практически не изменилась.

Для богатых россиян вложения в жилище стали одним из способов накопления капитала; для бедных россиян 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 были провозглашены, но фактически его строительство так и 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 чего обслуживание жилища и комму-

27 – Оценка проведена Н.А. Денисовым.

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

нальные платежи значительно выросли. Рыночные прозрачные арендные отношения в жилищном секторе также не созданы, ипотечное кредитование остается недоступным для большинства нуждающихся в жилье, 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 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.

Преобладание низкого и ниже среднего уровня материальной обеспеченности по доходам и жилищу

Критический анализ изменений уровня жизни населения, обусловленных разрушением СССР и 20-летней трансформацией советской социально-экономической системы, был бы не полным без рассмотрения взаимосвязанной динамики денежных доходов и жилищной обеспеченности²⁹, начиная с середины 1990 гг., когда удалось приостановить обвал социально-экономических показателей, и до настоящего времени [11].

В обработку были приняты данные, собранные в рамках 19-й (2010 г.) и 1-й (1994 г.) волн Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения³⁰, распространенные на генеральную совокупность (взвешивание производилось с использованием данных Росстата). В результате были получены ряды распределения, представленные в таблице 4 (см. на след. странице).

Сопоставление данных 1994 г. и 2010 г. показывает, что, несмотря на заметное уменьшение доли населения с наиболее низким уровнем жизни (с 26,2% до 14,1%) и увеличение доли средне- и высокообеспеченных (с 2,8% до 16,1%) **в современном российском обществе устойчиво преобладают низко- и ниже среднего обеспеченные доходами и жилищем группы населения:** в 1994 г. – 71,0%, а в 2010 г. – 69,8% населения относились к низко- и ниже среднего обеспеченному населению. При сохранении в дальнейшем темпов этих трендов в перспективе нельзя рассчитывать на решение задач, предусмотренных в Концепции долгосрочного развития до 2020 г. (КДР) по снижению уровней абсолютной бедности и повышению доли среднеобеспеченного 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. 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 чего масштабы бедности могут быть значительно сокращены. В отношении расширения численности среднеобеспеченных слоев 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 позволяют обеспечить средний уровень материального достатка.

Нас стало значительно меньше

Под влиянием неустойчивости занятости, бедности и низкой обеспеченности, избыточного социально-экономического неравенства, фети-

29 – Совместное распределение населения целесообразно строить по жилищу и денежным доходам населения, а не по доходам, использованным на потребление, поскольку сбережения в составе денежных доходов являются одним из источников улучшения жилищной обеспеченности.

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

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	
Низкообеспеченные и ВПБ	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	
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» Е.В. Одинцовой

шизации материальных и обесценения духовных смыслов жизни³¹ в 1990-е и последующие годы многократно **возросли масштабы социального стресса**, истощающего биологические резервы организма, разрушающего адаптационные механизмы человека: развитие многих болезней в прошедшее 20-летие было обусловлено психосоматическими причинами, неадекватным состоянием нервной системы, депрессиями [12]. В совокупности с причинами, обусловленными процессами на рынке труда и низким качеством здравоохранения во многом было предопределено повышение уровня смертности, сокращение рождаемости, уменьшение ожидаемой продолжительности жизни, и особенно заметно выросла смертность среди мужчин в трудоспособных возрастах.

С 1991 г. по 2008 г. **значительно увеличилась**

заболеваемость детей: в возрасте до 14 лет она повысилась в 1,5 раза, детей подросткового возраста (15–17 лет) – в 2 раза: рост этого показателя лишь частично был связан с улучшением диагностики. Большая его часть, по мнению специалистов, обусловлена истинным ухудшением здоровья, а реальный уровень заболеваемости среди детей и подростков был в 1,5–2 раза выше, чем по данным официальной статистики [13].

В многочисленных зарубежных и российских исследованиях доказано негативное влияние на здоровье населения высокого социально-экономического неравенства. Так, за период с 1989 г. по 1994 г. неравенство в распределении доходов в нашей стране практически удвоилось, а смертность увеличилась на 46%. Период сокращения неравенства с 1995 г. по 1997 г. сопровождался

31 – Значительная утрата духовных смыслов жизни вследствие фетишизации «золотого тельца» является само-стоятельным и одним из основных источников деградации в обществе современной России. В данной статье эти вопросы рассматриваются ниже лишь частично - сквозь призму деградации образования. Автор признает их основополагающее значение и первичность духовного в человеке над его материальными устремлениями.

уменьшением общего коэффициента смертности. Новый рост неравенства после 1998 г., хотя и медленными темпами, происходил одновременно с увеличением смертности россиян [13]. Доказано и влияние роста экономического неравенства на рост преступности против личности и собственности: была выявлена положительная и статистически значимая связь между ростом неравенства и уровнем преднамеренных убийств в период 1989–2000 гг. [13, с. 149–150].

Вследствие всего этого за 18 лет (1992–2010 гг.) разница между числом родившихся и числом умерших в России составила более 13,1 млн чел., что сопоставимо с потерями россиян в Великой Отечественной войне. Необходимо принять во внимание, что сохранение нынешних тенденций воспроизводства населения может привести к тому, что его численность к началу 2030 г. может сократиться до 130–135 млн чел. [14]³². Именно поэтому основной проблемой, которую надо решать в современной России, является увеличение численности населения. Напомним, что в 50–90-х гг. прошлого века численность населения в России в составе СССР выросла со 100 млн до более 140 млн чел.; и, наоборот, за период с 1991 г. по 2010 г. население нашей страны сократилось со 147,7 млн чел. до 143,0 млн чел.³³ (рис. 1). И только бла-

годаря миграционному приросту из стран, в которых условия жизни ухудшились еще сильнее, чем в России, население нашей страны за 20 лет капиталистических реформ сократилось не на 13 млн чел., а примерно на 5 млн чел., что составляет 2,7% от его наивысшей численности. Особенно обезлюдил за это время как раз те территории, где и так проживало меньше россиян: в Сибири население сократилось на 7,3%, на Дальнем Востоке – на 19,9%³⁴.

Для нашей слабозаселенной и освоенной страны с ее колоссальной территорией, протянувшейся почти на 10 000 км с востока на запад и на 3 600 км с севера на юг, имеющей сопредельные границы с 18 государствами³⁵ и играющей значительную геополитическую роль в современном мире, **численность населения 143 млн чел. является крайне недостаточной**, особенно с учетом неравномерности его пространственного распределения по территории: за Уралом на площади 11 330 700 км², составляющей 66,4% общей территории страны, проживает только 18,3% общей численности населения. Напомним, что средняя плотность населения в России составляет 8,3 чел. на км²: при этом в Центральной России она насчитывает 56,9 чел. на км², в Сибири – 4,2 чел. на км², а на Дальнем Востоке – 1,2 чел. на км².

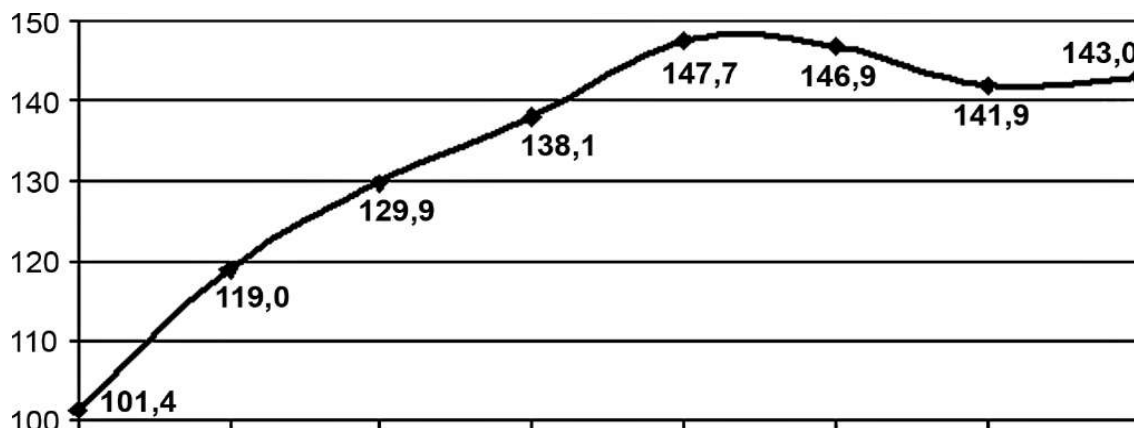


Рис. 1. Население России с 1950 г. по 2010 г. (на начало года, млн. чел.)

В 2004 г., когда число рождений было максимальным за период 1992–2007 гг., на каждую 1000 женщин в возрасте 15–49 лет приходилось 377 рождений, но при этом с 2004 г. идет сокраще-

ние самого количества женщин в репродуктивном возрасте. При сохранении такой динамики к 2025 г. число женщин этой категории уменьшится более чем на 7 млн чел. И для того чтобы в 2025 г.

32 – См. [Доклад о человеческом развитии 2011 г.] в части материалов, подготовленных В.В. Елизаровым.

33 – «... в 1992 г. число родившихся в России впервые со времен Второй мировой войны оказалось ниже числа смертей, началась естественная убыль населения, что ознаменовало собой вступление в новый, второй этап демо-графического кризиса – переход от скрытой, латентной к явной депопуляции, прямому сокращению численности населения страны» [Вишневский 2008 г., с. 5]

34 – Расчеты проведены Д. Горчаковой.

35 – Норвегия, Финляндия, Эстония, Латвия, Литва, Польша, Белоруссия, Украина, Абхазия, Грузия, Южная Осетия, Азербайджан, Казахстан, Китай, Монголия, КНДР, Япония и США.

при том количестве женщин в репродуктивном возрасте число рождений устойчиво превышало число смертей, необходимо, чтобы на 1000 женщин в возрасте 15–49 лет приходилось 700 рождений. Однако, начиная с 1960-х гг., такой показатель в России не отмечался ни разу, и его появление как устойчивой величины в течение ближайших десятилетий представляется маловероятным [15, с. 10–11].

Мощным мотивационным источником роста числа рождений является повышение уровня жизни основной массы населения и сокращение избыточного социально-экономического неравенства. Наши исследования показывают, что преобладание в структуре российского общества домохозяйств с низкой и ниже среднего уровня материальной обеспеченностью с их более высокими репродуктивными установками в обозримой перспективе сохраняет достаточно высокий потенциал увеличения рождаемости при повышении эффективности занятости, снижении нуждаемости по доходам и росте жилищной обеспеченности [16].

Это означает, что их учет может повлиять на прогнозные оценки численности населения России. Эффективная занятость, повышение реальной заработной платы и рост жилищной обеспеченности основной массы населения в среднесрочной, а, возможно, и в более отдаленной перспективе являются важными факторами повышения рождаемости, сокращения смертности и увеличения численности населения нашей страны.

Разложение образования и науки – питательная среда ложных смыслов жизни и манипулирования сознанием

Манипулирование общественным сознанием становится особенно возможным в необразованном обществе. Хлестко сказал М. Задорнов: «Рабов нельзя окультуривать. Тогда рабы поймут, что они рабы. А без образования они уверены, что живут в свободолюбивом обществе. Рабам нужны обломки знаний, но, ни в коем случае, не знания» [17].

В 90-х гг. прошлого века реформаторы вместо того, чтобы способствовать развитию гуманитарной и социально-экономической науки, способной отвечать на новые вызовы, сознательно бросили ее на произвол судьбы. Из-за сокращения финансирования, ускорившегося отставания реальной заработной платы в сфере науки от ее размеров в реальном секторе экономики и, особенно, – в финансово-кредитных организациях и сфере го-

сударственного управления, из научных учреждений социального профиля произошел значительный отток высококвалифицированных кадров и приостановился приток способной молодежи [18].

За годы рыночно-капиталистических трансформаций доля всех затрат на научные исследования и абсолютные расходы на них существенно отставали от подобных показателей в развитых странах. Бедственное положение отечественной социально-экономической науки сопровождалось широкой эксплуатацией наших ученых зарубежными фондами и проектами, многие из которых с их участием «выкачивали», таким образом, информацию о социальных процессах в нашей стране. В результате всего этого **социальный сектор науки за последние 20 лет сократился, ослаб, а его кадры значительно постарели.**

Невостребованность высококвалифицированных компетенций в современном российском обществе является основной причиной низкого качества знаний выпускников профессиональных учебных заведений и проявляется в низкой материальной и моральной оценке инновационного потенциала российского общества и высококвалифицированного труда.

Пореформенная экономическая система, которая производит микроскопически мало конкурентоспособной продукции, услуг и информации, в которой наиболее привлекательные с точки зрения оплаты труда сектора не требуют значительного количества высококлассных специалистов, обладающих сложными знаниями, не может в принципе ориентироваться на конкурентоспособные кадры с высшим и послевузовским профессиональным образованием: она вполне удовлетворяется работниками, подготовленными нынешней системой вузов, в такой экономике работодатели не чувствительны к качеству высшего профессионального образования.

Вследствие этого часть наиболее подготовленных выпускников вузов и талантливых молодых и маститых ученых чаще всего вынужденно уезжает работать за рубеж. Эксперты утверждают, что эта проблема «с точки зрения качества уезжающего населения позволяет говорить об опасности утечки мозгов» [19, с. 14]. Это действительно так, если «по некоторым оценкам, из страны уехали от 100 тыс. до 250 тыс. ученых. Ныне в российской науке занято 25 тыс. докторов наук, а только в США проживают более 16 тыс. докторов наук – выходцев из бывшего СССР» [20].

Другие выпускники вузов опять-таки вынуж-

денно зарабатывают в нашей стране деньги на нескольких работах, некоторые – меняют первую профессию высокой квалификации на ту, которая позволяет получать доходы, достаточные для содержания себя и семьи, и не всегда, кстати, требует высшего профессионального образования, хотя его масштабы и увеличились с 1990 г. по 2009 г. примерно в 3 раза.

Вследствие снижения качества школьного образования студенты, в том числе и бюджетные, имеют в целом более слабые, чем ранее, стартовый уровень подготовки и мотивации к получению качественных профессиональных знаний. Мы уверены, что не погрешим, если будем утверждать, что **«мейнстрим» в российском образовании развивается с точностью до наоборот, чем это требуют объективные процессы** необходимости повышения роли человеческого потенциала для развития страны, обусловленные как негативными демографическими прогнозами, так и высокой геополитической конкуренцией среди интеллектоёмких, наукоёмких, образованиеёмких экономик развитых стран мира [21, 22].

Широкое внедрение в сферу высшего профессионального образования рыночных механизмов наталкивается на их отторжение, проявляющееся в ограничении возможностей его получения и в выхолащивании качества образования, что означает рыночно-капиталистическую деградацию российской высшей школы. Большинство домохозяйств, нацеленных дать образование своим детям, либо не имеют на это средств, либо направляют их на решение этой задачи в ущерб удовлетворению первоочередных потребностей.

За модернизацию образования и науки взялись те же персоны, которые провалили предшествующие реформы, опустили уровень массовой профессиональной подготовки, привели в хаос методическое обеспечение высшей школы, разгромили систему среднего профессионального образования, провалили программу создания системы технопарков [23, с. 6–9]. Смеем утверждать, что пореформенная Россия никоим образом не является обществом уважения знаний: доходы и признание у большинства интеллектуалов не соответствуют экономической и социальной значимости их труда. Принадлежность к так называемым «элитам» формируется материальными состояниями и близостью к власти, а не интеллек-

том, духовно-нравственным потенциалом и вкладом в развитие страны.

В нашей стране наблюдается огромное противоречие между потребностями инновационного и культурного развития России, с одной стороны, и утратой значительной части ее интеллектуального и духовного потенциала, с другой³⁶.

Реформаторы сознательно продолжают перекладывать расходы по образованию на население, что приводит к его недоступности для заметной части россиян. Если в 1990 г. все образование всех ступеней было бесплатным, то в 2008 г. уже 38% молодежи, получающей образование, начиная от общего среднего и заканчивая более высокими его ступенями, полностью или частично возмещали затраты на обучение. При этом в 2000 г. – 32,9%, в 2005 г. – 24,9% [24], а в 2008 г. – 18,5% респондентов хотели бы, но не могли приобрести профессиональное образование из-за недостатка финансовых средств.

Растет доля тех, для кого высшее профессиональное образование является недоступным по материальным причинам: особенно она велика среди молодежи из неполных и многодетных семей. Это свидетельствует о том, что в пореформенной России сложилась система образования, усиливающая социальное расслоение общества и осуществляющая социальную стратификацию доступности профессионального образования. Наибольшие масштабы приобрело платное высшее профессиональное образование: если удельный вес студентов в учреждениях среднего профессионального образования, обучавшихся с полным возмещением затрат на обучение, составил в 2008/2009 учебном году 33,3%, в том числе, в государственных и муниципальных учреждениях – 29,9%, то в учреждениях высшего профессионального образования эти показатели составили 62% и 54% соответственно [25, с. 307, 310]. В подтверждении этого свидетельствуют опросы желающих получить высшее профессиональное образование: до 80% родителей ориентировались на полную или частичную оплату поступления и обучения своих детей [26, с. 84].

Применение нового законодательства, относящегося, в том числе к изменению правового статуса государственных вузов, при определенных условиях может дать новый импульс монетаризации государственного высшего профессиональ-

36 – Глобальное значение этой проблемы ярко выразил академик С.П. Капица: «В современном мире глобальный кризис выражается в том, что экономическое могущество не соответствует управлению нашим развитием на всех уровнях, что видно по расхождению наших дел и мыслей». См.: [Капица С.П. Гиперболический путь человечества. Через демографическую революцию к обществам знаний. М.: Издательский дом ТОНЧУ. – 2009, с. 12].

ного образования и связанного с этим утрат его качества³⁷, сокращению высшей школы и приватизации наиболее лакомых кусков ее имущества.

Результаты сравнительного анализа фактической и нормативной заработной платы с социальными стандартами оплаты высококвалифицированного труда свидетельствуют о том, что труд работников высшей квалификации, в том числе формирующих инновационный потенциал страны, оплачивается неадекватно низко³⁸. Это подтверждается и данными социологов, которые отмечают среди специалистов технического, естественнонаучного, медицинского, архитектурно-строительного, экономического и юридического профиля более высокие самооценки квалификации и компетенций по сравнению с девальвацией своего материального положения и в силу этого ощущения ими своей статусной несовместимости, проявляющейся в рассогласованности образовательного, материального и социального статусов; из этого вытекает неудовлетворенность их своим социальным положением и социальный дискомфорт [26]. Без обеспечения статусной совместимости кадров высшего уровня квалификации, которая сильно зависит от кардинальности изменений их материального положения, включающего как оплату труда, так и жилищную обеспеченность, инновационный проект развития нашей страны вряд ли сможет быть реализован.

Выход заключается в соблюдении требований закона опережающего развития качества человека, качества общественного интеллекта, качества образовательных систем – школ, колледжей, вузов как отдельных регионов, так и страны в целом, а нынешнее состояние российской системы образования не удовлетворяет этому императиву.

Следует иметь в виду, что образование – это не только механизм производства образовательных услуг и личное дело гражданина России, а, самое главное, механизм их восходящего воспроизводства, а потому составляет главное условие прогрессивного развития всей российской цивилизации, возрастания ее качества. Для этого требуется устойчивое стратегическое планирование развития всей системы образования в России на

долгосрочную перспективу с четким обеспечением приоритетности принципов бесплатности и доступности образования, особенно для бедной части населения, с постепенным переходом за ближайшие 10 лет на принцип всеобщего высшего образования как принцип решения глобальных проблем в XXI в. Невежественное общество, базирующееся на функционале прибыли вместо функционала качества человеческого потенциала, не может выжить в XXI в.

Наступила эпоха скачка в самосознании как населения в целом, так и, что не менее, а может быть, более важно, руководителей разного ранга. Чтобы это произошло, общество должно вернуть высший приоритет развития образования и науки как базисного условия сохранения и развития духовности и общественного интеллекта, условия участия всего общества в приостановке своей деградации, условия инновационного развития России и устранить те барьеры, которые возникли вследствие неверных ориентиров в образовательной политике последних двух десятилетий.

Россияне оценивают прошедшее 20-летие³⁹

Ответственные реформаторы обязаны сверять результаты системной трансформаций с мнением людей. Но социологические оценки экономической, политической, духовно-культурной и социальной, семейно-демографической эффективности реформ последнего 20-летия в большинстве отрицательны. Это касается итогов массовых опросов населения, экспертных исследований и проведения фокус-групп, а также оперативных экспертиз с помощью методов БОУ (быстрой оценки с участием)⁴⁰.

Социологические опросы итогов системной трансформации российского общества последнего 20-летия отличаются, прежде всего, тем, что ориентируются на комплексные оценки процессов капиталистических преобразований, на преодоление «экономоцентризма» и вульгарно-рыночного прагматизма, на рассмотрение того, что реально общество, государство и человек получили в результате их осуществления.

В этой связи показателен вывод директора Института социологии РАН, д.с.н., профессор, акаде-

37 – В обществе идет широкая дискуссия о возможных негативных последствиях принятого федерального законодательства о так называемой реформе бюджетных организаций - ФЗ от 8 мая внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений».

38 – Это, впрочем, относится и к другим группам занятий и видам экономической деятельности, требующим высшего профессионального образования.

39 – Основа текста по данному разделу подготовлена д.с.н., проф. Григорьевым С.И., ОАО «ВЦУЖ».

40 – Подробнее об этом см.: [Горшков 2011; Добренчиков 2009; Тихонова 2011; Социальное положение и роль русских в современной России 2011; Социальная эффективность реформ российского общества рубежа XX-XXI века: опыт экспертной оценки 2010].

мик РАН М.К. Горшкова, который на основе итогов всероссийского изучения общественного мнения 2010–2011 гг. о результатах реформ в России 1990-х гг. пишет: «Реформы 1990-х гг., по мнению россиян, привели к ухудшению положения дел буквально во всех сферах жизни общества и страны, как в экономике, так и в политике и социальной сфере» [27, с. 5]. При этом фиксируется нарастание в 2000-е гг. негативов, связанных с коррупцией, бюрократическим засильем, а также деградацией социальной сферы, ростом социально-экономической дифференциации населения.

Что касается первого 10-летия нового XXI в., то здесь констатируются рост тревоги, озабоченности населения в связи с сохранением массовой бедности, с увеличением расходов на жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ) и жилищно-коммунальных платежей, расходов на платное образование, социальные услуги, определяющие рост стоимости жизни [27, с. 6–7].

Существенно значимо и то, что многие социологи, исследующие социальные и экономические последствия реформ последнего 20-летия⁴¹, фиксируют не только рост показателей социально-экономической дифференциации, распространения социальных болезней, суицида, но и увеличение тенденций совпадения имущественной, социальной и национально-этнической дифференциации, межрегиональных социальных и экономических различий, ослабления контроля государства за социальной сферой, социальной безопасностью человека и общества. Констатируется тревожный факт: государство отражает интересы олигархов.

В этой связи нельзя не акцентировать внимание на тревожных результатах двух экспертных всероссийских опросов 2010–2011 гг., проведенных под эгидой научно-образовательного центра «Культура – основа качества образования.» Международного фонда славянской письменности и культуры с уча-

стием Центра социальной квалиметрии Академии наук социальных технологий и муниципального самоуправления, а также исследовательского комитета по социальной квалиметрии Российской социологической ассоциации. Результаты этих опросов тесно связаны с проведением всероссийского исследования «Социальная эффективность реформ российского общества рубежа XX–XXI вв.: опыт экспертной оценки» и всероссийского опроса экспертов «Социальное положение и роль русских в современной России». Оба экспертные исследования показали, что во всех федеральных округах сегодня доминируют критические оценки социальных последствий либерально-капиталистических реформ российского общества последнего 20-летия. Итоги частнокапиталистических реформ в восприятии человека в современной России дифференцируются так: влияние реформ в главном это влияние позитивно – 8%; это влияние противоречиво, проблемно – 15%; в главном это влияние отрицательно – 34%; это влияние максимально негативно, разрушительно – 28%; другое – 6%; трудно сказать однозначно определено – 12%.

Эксперты, как и участники массовых опросов населения, чаще настроены критически: их оценки 20-летия капиталистических трансформаций отражают ситуацию во всех сферах общественных отношений – от демографии и быта до политической активности.

Со всей наглядностью проявляется поистине судьбоносный характер текущего момента. Реальная альтернатива очевидна: либо Россия преодолет, наконец, системный кризис, затянувшийся на 20 лет, либо будет отброшена назад в результате все более обостряющихся антагонистических противоречий плутократического чиновничье-олигархического капитализма.

1. Ясин Е., Андрущак Г., Ивантер А., Косарева Н., Овчарова Л., Пономаренко А., Фадеев В. Социальные итоги трансформации, или Двадцать лет спустя // Вопросы экономики. – 2011, № 8.

2. Губанов С. Системный выбор России и уровень жизни // Экономист. – 2011, № 11.

3. Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т., Курильченко Е.И. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России. – 2011, № 5.

4. Смирных Л.И. Нестандартные трудовые догово-

ры и уровень жизни работников // Уровень жизни населения регионов России. – 2011, № 12.


5. Шкловец И.И. Трудовые права и занятость в условиях развивающейся современной России // Уровень жизни населения регионов России. – 2011, № 12.

6. Капелюшников Р.И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России. – 2004 // http://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216409954/WP3_2004_06.pdf

7. Топилин А.В. Нелегальная миграция: масштабы и социально-экономические последствия. – 010 // <http://slon.ru/articles/272281/>

41 – См. работы В.А. Ядова, Т.И. Заславской, С.И. Григорьевой, Н.Е. Тихоновой, В.И. Добренёва, Ж.Т. Тощенко, Л.Г. Гусляковой и др.

8. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2010 г.
9. Качество и уровень жизни населения в современной России (1991–2005 гг.) / Монография. Руководитель В.Н. Бобков. М.: ВЦУЖ, 2007.
10. Шевяков А.Ю. Неравенство доходов как фактор экономической и демографической динамики: монография. М.: ИСЭПН РАН, 2010.
11. Бобков В.Н. Социальные структуры и неравенство распределения населения по качеству и уровню жизни. М.: ВЦУЖ, 2011.
12. Величковский Б.Т. Жизнеспособность нации. Роль социального стресса и генетических процессов в популяции в развитии демографического кризиса и изменении состояния здоровья населения. – М.: Тигле, 2009.
13. Кислицына О.А. Неравенство доходов и здоровья с современной России. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук, 2006.
14. Доклад о человеческом развитии 2011 г. // http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_RU_Com-plete.pdf.
15. Россия перед лицом демографических вызовов: Доклад о развитии человеческого потенциала в России. Доклад UNDP / Под. ред. А.Г. Вишневецкого. М., 2004.
16. Бобков В.Н. Влияние экономической активности и уровня жизни населения на рождаемость в современной России // Уровень жизни населения регионов России. – 2011, № 8.
17. Задорнов М. НАТО – трусло, Каддафи – мужик // Советская Россия. 8 ноября 2011 г.
18. Бобков В.Н., Субетто А.И. Кризис образования и науки – главный тормоз в ее переходе на стратегию инновационного развития. СПб., М., Кострома: Астерион, КГУ им. Н.А. Некрасова, 2010.
19. Россия перед лицом демографических вызовов: Доклад о развитии человеческого потенциала в России. Доклад UNDP / Под. ред. А.Г. Вишневецкого. М., 2008.
20. Рогов С. Самая большая проблема – невостремленность науки // Газета. 13.08.2010.
21. Субетто А.И. Наука и общество в начале XXI века. Ноосферные основания единства. СПб., Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2009.
22. Субетто А.И., Иманов Г.М. Образовательное общество как форма реализации стратегии развития образования в XXI веке. СПб.: Астерион, 2008.
23. Сухомлин В. (2010) Стандарческий маразм. Об итогах реформы высшей школы // Отечественные записки (Советская Россия). 23 сентября 2010. № 18 (216).
24. Образование в Российской Федерации: Статистический ежегодник. – М., 2006.
25. Платное обслуживание населения в России. 2009. Статистический сборник Росстата. М.
26. Образовательные ресурсы домохозяйств. Авторский коллектив: Е.М. Абрамова, О.А. Александрова, Е.В. Кулагина, Д.М. Логинов М.: М-Студио, 2008.
27. Горшков В.М. Реформы в зеркале общественного мнения // Социс. – 2011, № 10.
28. Бобков В.Н. Влияние финансово-экономического кризиса на отечественный рынок труда и уровень жизни граждан // Человек и труд. – 2010, № 4.
29. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость и российский рынок труда // https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216408139/WP3_2005_05.pdf.
30. Добренчиков В.И. Глобализация и Россия. Социологический анализ. М.: Инфра-М, 2009.
31. Доходы, расходы и потребление домашних хозяйств в 2010 г. (по итогам выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств). – Росстат. М., 2011.
32. Народное хозяйство СССР в 1990 г. Статистический ежегодник / Финансы и статистика. М., 1991.
33. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой М.: Издательский дом ГУ ВШЭ., 2006.
34. Подвойский Д.Г. Языки социологии: многословие или какофония? // Социс. – 2011, № 10.
35. 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>
36. Российский статистический ежегодник. Статистический сборник / Госкомстат России. М., 1995.
37. Российский статистический ежегодник. 2011: Статистический сборник / Росстат. М.
38. Россия в цифрах. 2011: Краткий статистический сборник // Росстат.
39. Смирных Л.И. Нестандартные трудовые договоры: опыт использования предприятиями, 2010 // http://www.hse.ru/data/2011/02/17/1208497693/WP15_2010_03.pdf.
40. Социальная эффективность реформ российского общества рубежа XX–XXI века: опыт экспертной оценки. Ред. С.И. Григорьев. М.: Издательство РГСУ, 2010.
41. Социальное положение и роль русских в современной России. Ред. С.И. Григорьев. М.: «Русак», 2011.
42. Социальное положение и уровень жизни населения России: Статистический сборник. М.: Госкомстат России, 1997.
43. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2011: Статистический сборник / М.: Росстат.
44. Социально-экономическое положение и уровень жизни России // М.: Росстат, 1996.
45. Социально-экономическое положение и уровень жизни России // М.: Росстат. 1997.
46. Старостин В. Размышление о прекаризации в трудовых отношениях. Сибирская конфедерация труда (СКТ) // <http://sibokt.livejournal.com/4011.html>
47. Тихонова Н.Е. Социальная стратификация в современной России: опыт эмпирического анализа. М.: Институт социологии РАН, 2011.
48. Уровень и образ жизни населения России в 1989–2009 гг., 2011 // http://www.hse.ru/data/2011/04/05/1211687550/Mode_of_life.pdf
49. Уровень жизни населения России: Статистический сборник. – М.: Госкомстат России, 1996.



ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

Меньшикова О.И., Денисов Н.А.

В статье представлена оценка сложившегося положения в области формирования и развития кадрового состава на железнодорожном транспорте Республики Саха (Якутия); проведен анализ внутренних причин и факторов, определяющих фактическую кадровую обеспеченность и трудовой потенциал компании ОАО АК «Железные дороги Якутии»; выявлены острые проблемы качества и уровня жизни населения в зоне строительства и эксплуатации железных дорог Республики Саха (Якутия), в том числе с точки зрения жилищной обеспеченности и развития социальной инфраструктуры населенных пунктов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, трудовой потенциал, кадровая обеспеченность, условия труда, качество жизни, социальная инфраструктура.

Учитывая, что Республика Саха (Якутия) является активно развивающимся регионом, формирование и развитие трудовых ресурсов должно осуществляться в тесной увязке с перспективами ее промышленного развития. Особую роль в промышленном освоении природных богатств играют реализуемые в республике мегапроекты, в частности, инвестиционный проект «Комплексное развитие Южной Якутии».

Южная Якутия – регион с узкой специализацией экономики, но с высоким природно-ресурсным и промышленным потенциалом, развитию которого препятствует дефицит транспортной и энергетической инфраструктуры.

В ходе реализации инвестиционного проекта «Комплексное развитие Южной Якутии» будут построены железные дороги общей протяженностью около 270 км:

- Томмот – Эльконский ГМК (~ 53 км)
- Косаревский – Селигдарский ГХК (~ 13 км)
- Таежная – Таежный ГОК (~ 4 км)
- Чульбасс – Инаглинский угольный комплекс (~ 11 км)
- Икабьекан – Тарыннахский ГОК (~ 189 км)

Расширение сети железных дорог, существенное увеличение объемов грузооборота, связанное с введением в строй новых промышленных объектов, предъявляет высокие требования к персоналу ОАО АК «Железные дороги Якутии» (ОАО АК «ЖДЯ»), вызывает необходимость увеличения кадрового состава и повышения его качественных характеристик. С этой точки зрения приобретает особую актуальность проведение подробного анализа фактической кадровой обеспеченности компании, мероприятий и программ по привле-

чению молодых специалистов и повышению квалификации, анализ внутренних и внешних причин и факторов, определяющих трудовой потенциал компании и т. п.

При оценке текущего состояния и перспектив развития трудовых ресурсов ОАО АК «Железные дороги Якутии» учитывались положения Стратегии развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 г., в соответствии с которой основными мероприятиями в области развития человеческих ресурсов являются¹:

обеспечение железнодорожного транспорта (на всех уровнях) профессионально подготовленными рабочими массовых профессий, специалистами и руководителями, ориентированными на длительные трудовые отношения и развитие профессиональной карьеры на железнодорожном транспорте;

- подготовка специалистов широкого профиля и развитие у персонала железнодорожного транспорта высокого уровня компетенции для работы в условиях единой транспортной системы, активного взаимодействия видов транспорта, логистических комплексов и единых технологических цепочек, высоких стандартов качества;

- содействие созданию корпоративных систем управления персоналом, ориентированных на мотивированный и эффективный труд работников, повышение его качества, производительности, активное участие в технической модернизации и инновационном развитии железнодорожного транспорта.

Также учитывалось, что своевременное решение кадровой проблемы напрямую связано с улучшением состояния социальной и комму-

1 – Распоряжение Правительства РФ от 17.06.2008 № 877-р «О Стратегии развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 г.»

нальной инфраструктуры в регионе. В этой связи реализация программных мероприятий за счет федерального и республиканского бюджетов по строительству объектов жилищно-коммунальной и социальной инфраструктуры, в сфере образования, здравоохранения и др. будет способствовать привлечению и закреплению экономически активного населения в регионе.

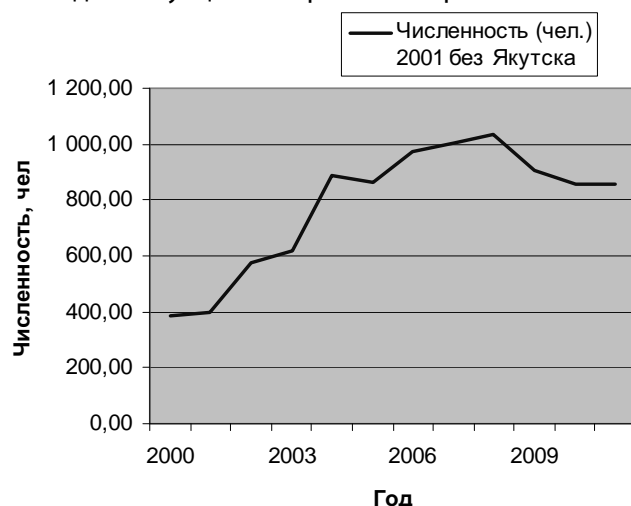
Возрастающие объемы пассажирских и грузоперевозок, расширение локомотивного парка, развитие производственной инфраструктуры по обслуживанию дороги определяют динамику развития трудовых ресурсов ОАО АК «ЖДЯ», которая за последние 10 лет характеризуется данными, представленными в таблице 1.

Таблица 1

**Динамика изменения численности работников
ОАО АК «Железные дороги Якутии» за 2000–2011 гг.**

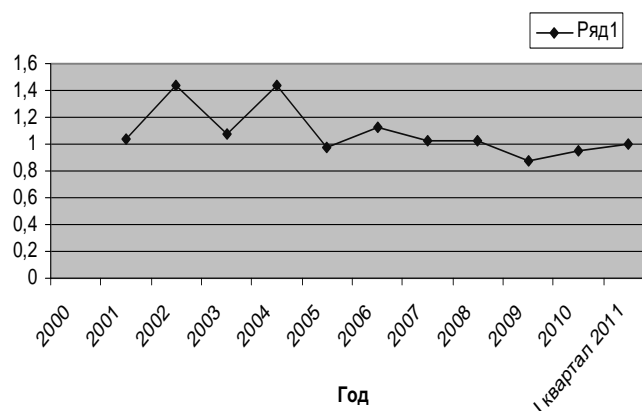
2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	I квартал 2011
Численность работников ОАО АК «Железные дороги Якутии», чел.											
383	399	573	618	886	864	973	1002	1033	908	860	859
Ежегодные коэффициенты изменения численности работников, раз											
1,0	1,042	1,436	1,079	1,434	0,975	1,126	1,030	1,031	0,879	0,947	0,999

Так, за период с 2000 г. по настоящее время численность работников ОАО АК «ЖДЯ» увеличилась с 383 до 859 чел. или в 2,25 раза. При этом изменение численности по годам происходило неравномерно. В 2005 г. произошел спад численности работников. Далее был постепенный рост до 2008 г. В этот период был зафиксирован максимальный за анализируемый период показатель численности работников ОАО АК «Железные дороги Якутии» – 1033 чел. Переломным стал 2009 г., отразивший снижение численности работников на 125 человек. Причиной этого может быть экономический кризис, начавшийся в 2008 г. Показатели 2010 г. фиксируют снижение численности еще на 48 человек. А в I кв. 2011 г. уже уволен один человек. Более наглядно ситуация отображена на рис. 1.



**Рис. 1. Численность работников
ОАО АК «Железные дороги Якутии»**

На основе ежегодных коэффициентов изменения численности работников, приведенных в таблице 1, которые показывают относительные колебания численности в каждом периоде в сравнении с предыдущим годом, может быть построен график, демонстрирующий общий тренд этих изменений в сторону снижающегося прироста численности вплоть до падения в 2009–2010 гг. и стабилизации к началу 2011 г. (рис. 2).



**Рис. 2. Динамика численности работников
ОАО АК «Железные дороги Якутии»**

Такой тренд изменения численности персонала противоречит стратегии развития Компании, так как строительство железнодорожных путей до Якутска предусматривает увеличение штата служб перевозочной деятельности, служб, занимающихся выполнением работ по эксплуатации, содержанию и ремонту инфраструктуры, погрузочно-разгрузочной деятельностью на железнодорожных путях

общего и необщего пользования, перевозкой пассажиров, грузов, багажа и грузобагажа железнодорожным транспортом общего пользования.

Важным фактором, влияющим на динамику численности работников, является привлечение молодых специалистов для работы в Компании. Как известно, потребность в молодых специалистах есть почти всегда. Вопрос в уровне образования и, что самое главное, желании работать и развиваться. Однако, как показывает статистика, предоставленная специалистами кадрового отдела ОАО АК «Железные дороги Якутии», при неплохих показателях принятых на работу молодых специалистов, показатели уволившихся достаточно высоки. Доказательство этому являются данные, приведенные в таблице 2.

Таблица 2
Приток и отток молодых специалистов ОАО АК «Железные дороги Якутии», чел.

Год	Принято	Уволено	Сальдо +/-
2000	1		+1
2001	5		+5
2002	4	3	+1
2003	5	2	+3
2004	20	7	+13
2005	10	2	+8
2006	5	7	-2
2007	5	2	+3
2008	16	10	+6
2009	28	7	+21
2010	18	14	+4

Так, за 9 лет (2002–2010 гг.) в среднем ежегодно увольняются 6 человек, а устраиваются в среднем за тот же период 12 человек в год. Получается, что ежегодно увольняется в среднем 50% молодых специалистов. Наглядно соотношение принятых и уволенных молодых специалистов показано на рис. 3.

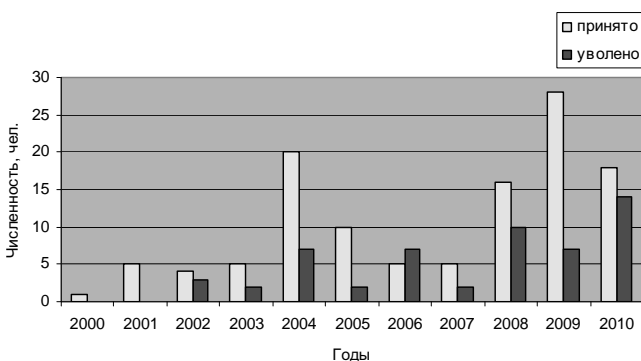


Рис. 3. Движение молодых специалистов ОАО АК «Железные дороги Якутии»

Как показывает практика, основными причинами увольнения молодых специалистов являются нежелание работать и развиваться, но при этом сразу получать высокую заработную плату за свой минимальный вклад в развитие Компании.

В результате доля молодых специалистов в общей численности работников ОАО АК «Железные дороги Якутии» невелика, составляет 3–5% (см. таблицу 3).

Таблица 3
Доля молодых специалистов в общей численности работников ОАО АК «Железные дороги Якутии»

Год	Всего, чел.	Доля молодых специалистов в общей численности работников ОАО АК «ЖДЯ» (процентов)
2005	26	3,0
2010	42	4,9
I кв. 2011	41	4,8

Наиболее востребованной для привлечения службой молодых специалистов являются перевозки (локомотивная служба (Алдан, Нерюнгри – подменный пункт) и служба движения (узел Нерюнгри, Алдан, Томмот, ВПП). Однако в перевозке пассажиров, грузов, багажа и грузобагажа железнодорожным транспортом общего пользования молодые специалисты не работают. Причиной этому может служить недостаточный уровень квалификации молодых кадров.

Анализ ситуации в сфере привлечения молодых специалистов и выпускников высших и средних профессиональных заведений может быть дополнен динамикой притока и оттока кадров, представленного в таблице 4.

Ежегодно сотрудниками отдела по подготовке персонала оформляется заявка в Департамент по прогнозированию, подготовке и расстановке кадров при Президенте Республики Саха (Якутия), в которой указывается требуемое число выпускников конкретных профессий на работу в ОАО АК «Железные дороги Якутии».

В таблице 4 отражена непостоянность числа трудоустроившихся молодых людей в течение 4-х лет – 2008 г. – 8 чел., 2009 г. – 21 чел., 2010 г. – всего 4 чел., 2011 г. – 11 чел. Таким образом, за 4 года (2008–2011 гг.) в ОАО АК «Железные дороги Якутии» трудоустроилось 44 человека, но к настоящему моменту уволились по собственному желанию 6 молодых людей, уволены в ряды вооруженных сил – 3 человек и 1 человек уволен за прогул.

Таблица 4

**Движение потока молодых специалистов, подготовленных по заявкам ОАО АК «ЖДЯ»
в Департамент по прогнозированию, подготовке и расстановке кадров
при Президенте Республики Саха (Якутия)**

	2008	2009	2010	2011	Всего	Изменение в 2011 г. в сравнении с 2008 г.	
						«+»/ «-»	%
Указано в заявке	19	40	13	39	111	+20	205,2
Не явилось для трудоустройства	11	19	9	28	67	+17	254,5
Трудоустроилось	8	21	4	11	44	+3	137,5
Уволено по собственному желанию	1	5	0	–	6	–	–
Уволено в ряды вооруженных сил	–	–	–	–	3	–	–
Уволено за прогул	–	–	–	–	1	–	–
На 01.02.2011 года работает в ОАО АК «ЖДЯ»	6	13	4	–	23	–	–

Получается, что доля фактически трудоустроившихся молодых специалистов из «заявленных» только в 2009 г. достигла высочайшей точки – 53%. В 2010 г. и 2011 г. она составляет всего около трети «запрошенных».

При этом стремительно растет число молодых специалистов, не явившихся на работу после окончания учебного заведения, – и абсолютно, и относительно. Так, если в 2008–2009 гг. их доля со-

ставляла около 50%, то в 2010–2011 гг. – поднялась до 70% и выше. Соответственно, доля трудоустроившихся молодых специалистов имеет устойчивую тенденцию к снижению.

По имеющимся данным за последние несколько лет выявляются некоторые закономерности, характеризующие как позитивные, так и негативные изменения в обеспеченности Компании трудовыми ресурсами.

Таблица 5

Обеспеченность трудовыми ресурсами ОАО АК «ЖДЯ»

	Ед. изм.	По итогам		I кв. 2009 г.	I кв. 2011 г.
		2008 г.	2010 г.		
Плановая численность персонала	чел.	1211	1075	1112	1076
Фактическая численность персонала	чел.	1033	860	938	821
Движение персонала					
Принято	чел.	354	303	71	65
Уволено	чел.	377	323	106	45
Степень укомплектованности кадров	%	85,3	80,0	84,3	76,3
Текучесть кадров	%	36,5	37,6	11,3	5,5

Как следует из таблицы 5, за период с 2008 по 2010 гг. по итогам годовых наблюдений текучесть кадров в ОАО АК «ЖДЯ» возросла с 36,5% до 37,6%. При этом укомплектованность штата снизилась с 85,3% в 2008 г. до 84,3% в 2009 г. и до 80,0% в 2010 г. Растет неуккомплектованность, или дефицит кадров, который по состоянию на I кв. 2011 г. составил 25,7%, то есть четверть от общего числа работающих в ОАО АК «ЖДЯ». Это явилось результатом опережающего снижения фактической численности работников по сравнению с плановой. Изме-

нение количества принятых и уволенных практически не отличается: принято в 2010 г. на 91 чел. меньше, чем в 2008 г., а уволено – на 84 чел. меньше. И на протяжении всех трех лет численность уволенных стабильно превышает численность принятых сотрудников, что также негативно сказывается на общей ситуации. Исключение составляет I кв. 2011 г., когда впервые за последние годы численность принятых превысила количество уволенных на 16 чел. – почти в полтора раза. При этом весьма тревожной является непреломляемая

тенденция к росту степени превышения количества увольняемых из компании над количеством принятых. Если в 2008 г. это превышение составляло 6,5%, то в 2010 г. – 6,6%, то есть за 3 года тенденция и ее масштаб не изменились.

Если рассматривать кадровую обеспеченность в разрезе основных функциональных еди-

ниц (таблица 6), следует отметить, что по всем параметрам в наиболее благоприятном положении находится административно-управленческий персонал. Здесь по данным за I кв. 2011 г. наблюдается минимальная текучесть кадров – 0,8% и максимальная укомплектованность – 83,2%.

Таблица 6

**Обеспеченность трудовыми ресурсами ОАО АК «ЖДЯ»
в разрезе основных функциональных единиц**

	Ед. изм.	По итогам		I кв. 2009 г.	I кв. 2011 г.
		2008 г.	2010 г.		
Основное производство					
Плановая численность персонала	чел.	847	710	707	712
Фактическая численность персонала	чел.	711	569	595	548
Движение персонала					
Принято	чел.	286	195	44	49
Уволено	чел.	286	202	62	33
Степень укомплектованности кадров	%	83,9	80,1	84,2	77,0
Текучесть кадров	%	40,2	35,5	10,4	6,0
Вспомогательное производство					
Плановая численность персонала	чел.	247	214	215	213
Фактическая численность персонала	чел.	210	144	174	146
Движение персонала					
Принято	чел.	56	89	25	12
Уволено	чел.	76	89	33	11
Степень укомплектованности кадров	%	85,0	67,3	80,9	68,5
Текучесть кадров	%	36,2	61,8	19,0	7,5
АУП, включая Представительства					
Плановая численность персонала	чел.	117	151	155	152
Фактическая численность персонала	чел.	112	143	140	126
Движение персонала					
Принято	чел.	12	19	2	3
Уволено	чел.	15	18	7	1
Степень укомплектованности кадров	%	95,7	94,7	90,3	83,2
Текучесть кадров	%	13,4	12,6	5,0	0,8

Примерно на уровне Компании в целом обстоят дела в подразделениях, относящихся к основному производству: текучесть кадров – 6,0%, степень укомплектованности – 77,0%. Большой кадровый дефицит (31,5%) и самая высокая текучесть (7,5%) во вспомогательном производстве. Особенно высокую неуккомплектованность кадров имеют дистанция энергообеспечения (56,7%), дистанция ГПМ и автотранспорта (45,1%), дистанция гражданских сооружений (34,8%).

Таким образом, динамика численности работников ОАО АК «ЖДЯ» и движение персонала

не способствует укреплению и стабилизации кадрового состава компании, вызывает серьезную озабоченность в отношении перспектив развития трудового потенциала ОАО АК «ЖДЯ» особенно в свете возрастающих задач, связанных с реализацией мегапроектов по комплексному развитию Южной Якутии.

Благодаря социологическому опросу выявлен достаточно высокий удельный вес работников, не связывающих свою дальнейшую жизнь с работой в компании, или связывающих, но не более чем на 5 ближайших лет.

Таблица 7
Намерение работников ОАО АК «ЖДЯ»
связать свою дальнейшую жизнь с работой
в Компании
 (в процентах от числа ответивших)

	в процентах от числа ответивших
да	63,9
да, но не более 5 лет	22,7
нет	13,4
Итого	100,0

Как показано в таблице 7, подобным образом настроенных работников 36,1% от общего количества опрошенных. С этим результатом тесно коррелируется отношение работников к содержанию выполняемой работы. Примерно столько же сотрудников (31,5%) не совсем устраивает или совершенно не устраивает содержание выполняемой работы.

Таблица 8
Отношение работников ОАО АК «ЖДЯ»
к содержанию выполняемой работы
 (в процентах от числа ответивших)

	В процентах от числа ответивших
Полностью устраивает	23,4
В основном устраивает	43,9
Не совсем устраивает	26,2
Совершенно не устраивает	5,3
Затруднились ответить	1,2
Итого	100,0

Отчасти это связано с тем, что определенная часть сотрудников работает не по своей специальности. Особенно это характерно для категории специалистов и служащих. Однако это объяснение не смягчает, а усугубляет проблему. Это является дополнительным аргументом к тому, чтобы уделить повышенное внимание данному контингенту, в том числе в отношении переобучения в интересах компании как с точки зрения повышения укомплектованности кадров на «узких» направлениях деятельности, так и с точки зрения переориентации персонала на более долговременную работу в ОАО АК «ЖДЯ»

Для решения проблемы закрепления кадров также чрезвычайно важно своевременно реагировать на субъективную оценку работниками причин, по которым они не намерены связывать свою дальнейшую жизнь с работой в Компании. Лидирующее место среди этих причин по результатам

опроса занимают: оплата труда (не соответствует тяжелым природным условиям и высокой стоимости жизни), отсутствие жилья и перспектив его получения, отсутствие перспектив служебного и квалификационного роста, не устраивающие условия и интенсивность труда.

Таблица 9
Причины, по которым работники ОАО АК «ЖДЯ»
не намерены связать свою дальнейшую
жизнь с работой в Компании
 (в процентах от числа ответивших)

	в %
Оплата труда не соответствует тяжелым природным условиям и высокой стоимости жизни	66,7
Отсутствие жилья и перспектив его получения	33,3
Нет перспектив служебного и квалификационного роста	24,2
Не устраивают условия и интенсивность труда	21,2
Плохие отношения с руководством	15,2
Тяжелый климат плохо влияет на здоровье	12,1
Неудовлетворенность социальным обслуживанием	9,1
Плохой психологический климат в коллективе	3,0

Поскольку решение этих наиболее острых с точки зрения персонала проблем зависит преимущественно от корпоративной социальной политики ОАО АК «ЖДЯ», требуется принятие определенных управленческих решений в данной сфере. Нельзя игнорировать также еще две причины, требующие внимания администрации Компании: плохие отношения с руководством (15,2%) и плохой психологический климат в коллективе (3%).

Приоритетность решения наиболее острых проблем, по мнению работников Компании, представлена в таблицах 10–11.

Таблица 10
Проблемы, на которые, по мнению
работников ОАО АК «ЖДЯ», руководство
компании должно обратить внимание
в первую очередь
 (в процентах от числа ответивших)

	в %
Повышение заработной платы работников	88,2
Улучшение условий труда	29,8
Повышение квалификации	23,7
Улучшение жилищных условий	22,9
Улучшение социально – бытовых условий	7,3
Другое	1,6

У различных категорий персонала имеются некоторые отличия в расстановке приоритетов. Так, у всех единое мнение, что главным приоритетом является повышение заработной платы работников (от 88 до 90% ответов). На втором месте – улучшение условий труда. Однако специалисты считают более важными приоритетами улучшение жилищных условий и повышение квалификации. Среди рабочих после улучшения условий труда отмечено по значимости также улучшение жилищных условий.

Таблица 11

Проблемы, на которые, по мнению работников ОАО АК «ЖДЯ», руководство компании должно обратить внимание в первую очередь, в зависимости от категории персонала
(в процентах от числа ответивших в каждой группе)

	Руководители, заместители руководителя подразделения (отдела)	Специалисты	Служащие	Рабочие
Повышение заработной платы работников	88,0	90,1	87,0	89,0
Улучшение условий труда	36,0	18,3	37,0	34,1
Повышение квалификации	28,0	23,9	31,5	15,9
Улучшение жилищных условий	16,0	25,4	27,8	23,2
Улучшение социально-бытовых условий	12,0	12,7	0,0	6,1

Таким образом, результаты проведенного опроса обозначили и конкретизировали практически тот же круг проблем, который вытекает из анализа отчетной документации Компании. Это внутренние причины, определяющие динамику развития трудовых ресурсов ОАО АК «ЖДЯ».

Кроме того, формирование трудового коллектива ОАО АК «Железные дороги Якутии» происходит в достаточно сложных внешних условиях. Из них в первую очередь следует выделить экстремально суровую природно-климатическую среду

территории строительства и эксплуатации железной дороги. Этим определяются неблагоприятные условия проживания в этой местности.

По медицинским показаниям для пришлого (некоренных национальностей Якутии) населения, составляющего подавляющее большинство работников ОАО АК «ЖДЯ», рекомендуется проживание на этой территории от 3 до 6 лет. Особенно нежелательным считается длительное проживание здесь малолетних детей. Это объективно обуславливает высокую сменяемость кадров и специфический состав семей.

Данное обстоятельство также во многом предопределяет возможность и целесообразность развития вахтового метода, в том числе путем привлечения работников из близлежащих территорий со стандартными для нашей страны климатическими условиями (Амурская область, Хабаровский край).

Трудовая деятельность значительной части работников также в той или иной мере испытывает негативное воздействие природно-климатических условий.

В рыночной экономике создание и стабилизация трудового коллектива происходит в условиях конкуренции с другими территориями страны, находящимися преимущественно в более благоприятной климатической зоне, а также иными сферами занятости.

Для создания стабильного и эффективно работающего трудового коллектива эти условия должны компенсироваться другими высокими характеристиками качества жизни. При этом в качестве позитивных моментов, способствующих созданию трудового коллектива Компании, следует выделить высокую безработицу в Алданском и Нерюнгринском районах, а также в ряде других районов Якутии. При наличии соответствующей специальности или желания ее приобрести это создает благоприятные условия для формирования кадров рабочих и служащих. Достаточно высокая численность местной молодежи, ежегодно оканчивающей обучение в средней школе и профессиональных учебных заведениях, также потенциально создает необходимые предпосылки для создания трудового коллектива Компании.

Рассматривая вопрос качества жизни населения данной территории необходимо изначально остановиться на трактовке самого термина «качество жизни». В настоящее время нет устоявшегося определения категории «качество жизни населения» и набора составляющих его характеристик.

Это обуславливается особенностью самого понятия, связанного, прежде всего, со сложностью его носителя – человека.

Традиционный подход к измерению благосостояния, которого придерживается большинство экономистов, основан на измерении и сопоставлении с определенными стандартами потребностей имеющихся в распоряжении индивидов и семей товаров и услуг, которые они потребляют.

Эти оценки дополняются субъективными оценками населения своего качества жизни и имеющимися в ней «болевыми точками», полученными на основе социологического опроса.

Качество жизни человека описывается широким набором характеристик. Но для целей понимания существующей ситуации с учетом особенностей рассматриваемого региона можно выделить следующие важнейшие:

- доходы населения;
- жилищные условия, включая обеспеченность услугами жилищно-коммунального хозяйства;
- обеспеченность объектами социальной инфраструктуры.

Экстремальные природно-климатические условия и отдаленность территории от производящих продовольствие и потребительские товары регионов обуславливают очень высокую стоимость жизни в регионе, даже более высокую, чем в центральной Якутии, при повышенном расходовании жизненных сил человека.

Поэтому для создания стабильно работающего коллектива необходима высокая заработная плата квалифицированных работников компании, соответствующая более высокой стоимости жизни в этом регионе и компенсирующая неблагоприятные внешние условия.

В качестве критерия соответствия величины заработной платы тому или иному уровню жизни использовались расчетные нормативы, базирующиеся на региональном прожиточном минимуме (ПМ) среднестатистического человека.

Согласно разработанной и подтвержденной расчетами методологии «ВЦУЖ» разбивка семей произведена на три категории:

- имеющих среднедушевой доход ниже ПМ;
- имеющих среднедушевой доход в интервале от ПМ до трех ПМ, величина которого характеризует уровень восстановительного бюджета и, соответственно, невысокий, но приемлемый для полноценной жизнедеятельности уровень благосостояния семьи;
- выше трех ПМ, что соответствует группе от-

носительно благополучных в материальном смысле семей.

Аналогичные группировки принимались нами и для оценки уровня заработной платы работников, занятых в учреждениях социальной сферы этого региона.

Предпосылкой высокого качества жизни местного населения и закрепления квалифицированных кадров в компании АК «Железные дороги Якутии» наряду с достаточным уровнем оплаты труда являются хорошие жилищные условия, учитывающие северную специфику, и высокая обеспеченность услугами учреждений социально-бытовой инфраструктуры.

Для оценки потребности населения в жилье и объектах социальной инфраструктуры нами использовались имеющиеся нормативы СНиПов, сформулированные специалистами величины нормативной потребности, в том числе разного уровня благосостояния. Они корректировались исходя из региональной специфики.

Эти произведенные на основе имеющейся информации оценки состояния объектов социальной инфраструктуры были дополнены эмпирическими оценками специалистов состояния социальной инфраструктуры, а также качества их работы и степени удовлетворения потребности в них населения, полученных путем проведенного социологического опроса, на основе специально разработанной анкеты.

Качество жизни населения в главной мере зависит от их доходов, определяющую часть которых для большинства населения составляют денежные доходы.

Для оценки сложившейся ситуации по уровню основного источника денежных доходов работников в обследуемых регионах также были привлечены данные по ОАО АК «ЖДЯ», в том числе данные анкетного опроса работников Компании, проживающих в зоне строительства и эксплуатации железных дорог Якутии, а также оценка уровня основного источника денежных доходов работников, сложившегося в обследуемых базовых регионах, в сопоставлении с уровнем в целом по стране, а также в Республике Саха (Якутия).

Обследование и проведенные нами расчеты показали, что более высокий уровень заработной платы в обследуемых регионах в сопоставлении со среднероссийскими значениями не компенсирует в полной мере более высокой стоимости жизни в них, что, безусловно, сдерживает позитивную динамику развития ОАО АК «ЖДЯ».

Важнейшим показателем качества жизни населения являются его жилищные условия. В зоне деятельности ОАО АК «Железные дороги Якутии» обеспеченность жильем мало отличается от средних показателей по России и превышает обеспеченность жильем по республике Саха (Якутия) в целом.

Определило позитивную динамику обеспечения жильем сокращение численности постоянно проживающего населения в этом регионе. Строительство жилья в последние годы велось здесь в ограниченных масштабах лишь самой железнодорожной компанией для своих сотрудников. Это обусловило неудовлетворительные жилищные условия значительной части семей этого региона.

Проведенное обследование выявило следующее соотношение числа работников Компании и членов их семей, приходящихся в среднем на одну комнату в зависимости от состава семьи.

Таблица 12
Число человек, приходящихся в среднем на одну комнату, семей работников ОАО «АК «ЖДЯ»

Размер семьи работников ОАО «АК «ЖДЯ»	Число человек, приходящихся в среднем на одну комнату
1 человек	0,7
2 человека	1,12
3 человека	1,4
4 человека и более	1,6

Проведенное обследование выявило также чрезмерные различия работников ЖДЯ по обеспеченности жильем. Причем, более четверти опрошенных проживало в условиях наличия менее 12 м³ общей площади на человека, которые классифицируются специалистами как «жилищная бедность», не обеспечивающая приемлемого качества жизни их семей.

Воспитание детей в общественных учреждениях начинается с детских дошкольных учреждений, которые призваны создать условия для их полноценного и всестороннего развития, а также для вовлечения женщин в общественное производство и общественную жизнь, повышения благосостояния семей с малолетними детьми.

В Нерюнгринском районе на 6262 детей возраста 1–6 лет приходилось в 2010 г. 3822 места (обеспеченность 61,4 мест на 100 детей). В Алданском районе на 4080 детей возраста 1–6 лет приходилось в 2010 г. 2370 мест (обеспеченность 58,1 мест на 100 детей).

Для средней полосы Российской Федерации нормативной (достаточной) считается обеспеченность 75 мест в детских дошкольных учреждениях на 100 детей возраста 1–6 лет. В условиях зоны деятельности АК «Железные дороги Якутии» обеспеченность местами в детских дошкольных учреждениях, вследствие особой структуры населения этой территории, должна быть еще выше. Налицо явный дефицит мест в этих общественных учреждениях.

Согласно данным социологического опроса среди семей, имеющих несовершеннолетних детей, доля неудовлетворенных качеством получаемых услуг детских дошкольных учреждений высока – 37,4%. Удовлетворенность населения качеством школьного образования высокая, несмотря на имеющуюся текучесть педагогических кадров и незаполненность ими необходимых штатных единиц.

При оценке наличия необходимых учреждений здравоохранения необходимо учитывать следующую специфику территории деятельности АК «Железные дороги Якутии» и ее населения:

- суровые природно-климатические условия, обуславливающие повышенную заболеваемость отдельными видами болезней и их тяжелое протекание;

- условия труда. Работа части работников на открытом воздухе приводит к их повышенной заболеваемости в холодный период времени. Специфика производственной деятельности и климатические условия обуславливают повышенный травматизм на производстве;

- молодой состав населения и высокая доля детей определяют потребность в структуре лечебных учреждений и оказываемой ими медицинской помощи, отличающейся от средних по России;

- определенная изолированность территории вызывает повышенную потребность в оказании максимально возможной медицинской помощи пациентам в местных лечебных учреждениях;

- специфической особенностью территории, учитывая сравнительно молодой состав населения, является высокая онкологическая заболеваемость.

Входящая в сферу деятельности ОАО АК «ЖДЯ» территория имеет высокую обеспеченность амбулаторно-поликлиническими учреждениями, поскольку изначально их сеть формировалась в расчете на более высокую численность населения.

Рекомендуемый норматив обеспеченности больничными учреждениями для стандартных условий – 134,7 коек на 10 000 населения, из них 102 – больничными. В условиях Южной Якутии вслед-

ствии вышеперечисленных факторов потребность в них выше, чем в среднем по России (таблица 13).

Таблица 13
Обеспеченность больничными койками в отдельных районах Республики Саха (Якутия) 2010 год

Территория	Обеспеченность (единиц на 1000 чел. населения)
Республика Саха (Якутия) ²	12,2
Алданский район	9,2
Нерюнгринский район	18

Такая обеспеченность, при условии их современного технического оснащения и наличия квалифицированных кадров, позволяет оказать местному населению весь спектр необходимой медицинской помощи, кроме той, которая по объективным условиям должна оказываться в республиканских и федеральных больничных учреждениях.

Однако невысокая заработная плата и про-

блемы с обеспечением жильем приводят к высокой текучести персонала местных лечебных учреждений. В результате в регионе сложилась неудовлетворительная обеспеченность квалифицированными медицинскими кадрами, что приводит к неполному использованию имеющихся возможностей материальной базы местного здравоохранения, препятствует обеспечению населения требуемой медицинской помощью на месте проживания и, как следствие, приводит к повышенной обращаемости за ней в лечебные учреждения, расположенные вне этих районов.

Проведенное социологическое обследование выявило высокую неудовлетворенность работников Компании качеством услуг учреждений здравоохранения. Среди опрошенных доля работников полностью или в основном удовлетворенных качеством услуг учреждений здравоохранения составила всего 37,9%, а полностью неудовлетворенных – 46,8%.

Проведенное анкетирование работников выявило следующее отношение работников к качеству деятельности обслуживающих учреждений социальной инфраструктуры.

Таблица 14

Удовлетворенность качеством получаемых услуг учреждений социальной инфраструктуры районов, расположенных в зоне работы ОАО АК «ЖДЯ», работников, постоянно работающих в Компании и проживающих вблизи места работы (в % от числа опрошенных)

	Полностью удовлетворен	В основном удовлетворен	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить	Итого
Учреждений здравоохранения	14,8	23,3	47,1	14,8	100,0
Учреждений школьного образования (для имеющих несовершеннолетних детей)	15,8	46,8	15,8	21,5	100,0
Детских дошкольных учреждений (для имеющих несовершеннолетних детей)	16,3	39,3	20,8	23,6	100,0
Учреждений культуры и отдыха	13,0	25,5	42,9	18,5	100,0
Физкультурно-оздоровительных учреждений	21,1	31,9	29,2	17,8	100,0

Как видно из таблицы 14, население в целом наименее удовлетворено работой местного здравоохранения. Высока неудовлетворенность качеством услуг учреждений культуры и отдыха. Боль-

шая часть опрошенных работников полностью или в основном удовлетворено качеством работы местной системы школьного образования.

Эти данные закономерно несколько различа-

² – 2009 г.

ются в зависимости от категории работников, поскольку у них разные потребности в услугах тех или иных учреждений, разные представления о необходимом качестве их услуг и разные субъективные критерии оценки их деятельности.

1. Концепция государственной поддержки экономического и социального развития районов Севера (утв. постановлением Правительства РФ от 7 марта 2000 г. № 198).

2. Развитие Железных дорог Якутии откроет новую эпоху в истории региона // Железные дороги Якутии. –

Проведенная работа позволила выявить условия, необходимые для формирования стабильного коллектива и предложить пути решения существующих проблем.

2010, № 23 (195).

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

4. Распоряжение Правительства РФ от 17.06.2008 № 877-р «О Стратегии развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 г.».

РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КАЧЕСТВА И ДОСТУПНОСТИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ УСЛУГИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ЯРМАРОК ВАКАНСИЙ И УЧЕБНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Порядина Е.Д., Одинцова Е.В., Курильченко Е.И.

В статье представлены результаты научно-исследовательской работы по теме: «Проведение исследования практики предоставления государственной услуги по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в субъектах Российской Федерации и разработка рекомендаций по совершенствованию качества и доступности предоставления государственной услуги для всех категорий граждан, обращающихся за содействием в поиске подходящей работы», выполненной ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» по заказу Федеральной службы по труду и занятости.

Ключевые слова: государственная услуга, административный регламент, содействие занятости, политика занятости, ярмарки вакансий, трудоустройство.

Административная реформа, стартовавшая в Российской Федерации в 2003 г., изначально имеет четкую цель – ограничить вмешательство государства в экономическую деятельность, исключить чрезмерное регулирование, сократить функции государственных органов. Передача части функций исполнительных органов власти на региональный уровень обеспечивает решение ряда проблем, обусловленных территориальными различиями. Возможность принятия решений «на местах» уполномоченными представителями органов государственной власти должно позволять своевременно решать возникающие вопросы в интересах региона с учетом его экономических, социальных и географических особенностей, повышая тем самым качество государственных услуг.

Важной частью административной реформы является полный реестр государственных услуг. По каждой услуге до 1 июля 2012 г. должен быть принят административный регламент, где четко до мелочей прописаны все процедуры, определяют-

ся ответственные лица, устанавливаются жесткие сроки проведения административных процедур.

Административные регламенты должны предусматривать¹:

- сокращение административных процедур, осуществляемых при оказании государственной услуги;

- сокращение перечня документов, предоставляемых заявителем для предоставления государственной услуги;

- сокращение срока предоставления государственной услуги;

- ответственность должностных лиц органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, организующих ярмарки вакансий и учебных рабочих мест, за несоблюдение ими требований регламента;

- предоставление государственной услуги в электронной форме.

Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест является важным и востребованным

1 – Постановление Правительства Российской Федерации от 16 мая 2011 г. № 373 «О разработке и утверждении административных регламентов исполнения государственных функций и административных регламентов предоставления государственных услуг» (изм. от 03.09.2011 г.).

мероприятием активной политики занятости регионов. В ряде регионов Российской Федерации уже приняты административные регламенты оказания этой государственной услуги.

В связи с вышеизложенным, данная научно-исследовательская работа была направлена на анализ существующей практики предоставления государственной услуги по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в субъектах Российской Федерации.

Были проанализированы нормативные правовые акты, регулирующие организацию и осуществление органами службы занятости субъектов Российской Федерации и государственными учреждениями службы занятости населения деятельности по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в 35 субъектах Российской Федерации. Анализ показал, что административные регламенты оказания государственной услуги по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест приняты в 5 субъектах Российской Федерации: в Камчатском крае (2010 г.), в Вологодской (2010 г.), Иркутской (2011 г.), Тюменской (2010 г.) и Новгородской (2011 г.) областях.

Общей тенденцией всех проанализированных регламентов является:

- нарушение очередности предоставления информации, то есть информация, которая, согласно требованиям к регламентам предоставления государственных услуг, должна быть в разделе «Общие положения», на практике может находиться в разделе «Стандарты предоставления»;

- отсутствие информации, предусмотренной Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 мая 2011 г. № 373 «О разработке и утверждении административных регламентов исполнения государственных функций и административных регламентов предоставления государственных услуг».

Из всех проанализированных нами регламентов наиболее соответствующим правилам разработки и утверждения административных регламентов предоставления государственных услуг можно назвать Административный регламент Тюменской области.

В вышеназванных пяти регионах был проведен анализ практики применения административных регламентов с момента их принятия. Для Иркутской области – июнь–июль 2011 г., для остальных четырех регионов – I полугодие 2011 г. Анализ практики применения административных регламентов проводился с целью установления:

- соответствия исполнения административного регламента требованиям к качеству и доступности предоставления государственной услуги.
- обоснованности отказов в предоставлении муниципальной услуги;
- выполнения требований к оптимальности административных процедур, отсутствия избыточных административных действий, возможности уменьшения сроков исполнения административных процедур и административных действий;
- соответствия должностных инструкций;
- ресурсного обеспечения исполнения административного регламента;
- необходимости внесения в него изменений.

В связи с этим было проведено анкетирование сотрудников органов службы занятости в данных субъектах. Часть полученных результатов обобщена в табл. 1 и 2.

Таблица 1

Количество проведенных ярмарок вакансий с момента принятия административного регламента предоставления государственной услуги по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в субъектах Российской Федерации

Субъект Российской Федерации	Количество проведенных ярмарок вакансий
Вологодская область	80
Тюменская область	68
Камчатский край	62
Новгородская область	32
Иркутская область	80

Таблица 2

Участники ярмарок вакансий и учебных рабочих мест

Субъект Российской Федерации	Граждане	Работодатели
Вологодская область	9880	317
Тюменская область	13642	765
Камчатский край	3221	141
Новгородская область	3526	154
Иркутская область	7410	620

Проведенное исследование позволило сделать вывод, что в данных субъектах организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест является одним из активно реализуемых мероприятий по содействию занятости.

Анализ практики применения административных регламентов в данных субъектах РФ показал, что их принятие привело к изменению количества административных процедур при предоставлении государственной услуги. Во всех 5 обследованных субъектах РФ количество административных процедур увеличилось.

Принятие административных регламентов в 3 субъектах РФ потребовало внести изменения в должностные инструкции сотрудников. В их числе Иркутская, Вологодская и Тюменская области.

В обследованных субъектах РФ сильно варьируется число сотрудников, задействованных в обеспечении мероприятий административного регламента в ходе оказания услуги. Так, например, в Камчатском крае для обеспечения мероприятий административного регламента задействовано от 1 до 5 сотрудников. В Иркутской области для обеспечения мероприятий административного регламента требуется 60 сотрудников. В Вологодской области в ходе оказания услуги – 98 сотрудников для обеспечения мероприятий административного регламента.

При этом во всех обследованных субъектах РФ установленные административным регламентом сроки предоставления государственной услуги соблюдаются. Ресурсное обеспечение исполнения административного регламента в субъектах РФ оценивается как достаточное.

Принятие административных регламентов предоставления государственной услуги по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест позволило повысить качество предоставления услуги. В частности, как отметили во всех обследованных субъектах РФ, принятие регламентов позволило создать более удобные условия для получателей услуг.

В Камчатском крае принятый административный регламент позволил сократить время подготовки ярмарки. Применение административного регламента позволило также сократить число жалоб на решения и действия (бездействия) органа, предоставляющего государственную услугу, а также его должностных лиц. Так, в Вологодской области отметили, что подобные жалобы отсутствуют.

Проведенный анализ нормативных правовых актов, регулирующих организацию и осуществление органами службы занятости субъектов Российской Федерации и государственными учреждениями службы занятости населения деятельности по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, в 35 субъектах Российской Феде-

рации, позволил разработать ряд рекомендаций по совершенствованию указанных нормативных правовых актов, а также рекомендации по совершенствованию механизма организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.

В целях повышения качества и доступности государственной услуги по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в субъектах Российской Федерации был разработан проект Административного регламента оказания государственной услуги по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в субъектах Российской Федерации.

Повышение доступности государственных услуг и упрощение административных процедур при оказании государственных услуг предполагает оптимизацию количества форм типовых документов, необходимых для организации осуществления деятельности по оказанию государственной услуги. Разработанный проект Административного регламента предоставления государственной услуги по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест содержит следующие типовые формы документов:

Форма 1 – Заявление на получение государственной услуги по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.

Форма 2 – Журнал регистрации заявителей на получение государственной услуги по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.

Форма 3 – Уведомление об отказе в приеме документов.

Форма 4 – Уведомление об отказе в предоставлении государственной услуги.

Форма 5 – Уведомление о предоставлении государственной услуги.

Для каждой формы разработаны методические рекомендации по заполнению.

Проект Административного регламента предоставления государственной услуги по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест состоит из следующих разделов:

Общие положения.

Стандарт предоставления государственной услуги.

Состав, последовательность и сроки выполнения административных процедур (действий), требования к порядку их выполнения, в том числе особенности выполнения административных процедур (действий) в электронной форме.

Формы контроля за предоставлением государственной услуги.

Досудебный (внесудебный) порядок обжалования решений и действий (бездействия) органа, предоставляющего государственную услугу, а также их должностных лиц.

Приложения 1–7.

В разделе «Общие положения» определено, что Административный регламент устанавливает порядок предоставления органами службы занятости населения субъектов Российской Федерации² государственной услуги по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в субъектах Российской Федерации, определены получатели государственной услуги, установлен порядок информирования о правилах предоставления государственной услуги (включая федеральную государственную информационную систему «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)»).

Стандарт предоставления государственной услуги включает:

- 1) наименование государственной услуги;
- 2) наименование органа, предоставляющего государственную услугу;
- 3) результат предоставления государственной услуги (для граждан и для работодателей);
- 4) сроки;
- 5) правовые основания для предоставления государственной услуги;
- 6) перечень документов, необходимых для предоставления государственной услуги;
- 7) перечень оснований для отказа в приеме документов, необходимых для предоставления государственной услуги;
- 8) перечень оснований для приостановления или отказа в предоставлении государственной услуги;
- 9) условия предоставления (бесплатно);
- 10) максимальный срок ожидания в очереди;
- 11) порядок регистрации заявления;
- 12) требования к помещениям, в которых предоставляется государственная услуга;
- 13) показатели доступности и качества государственной услуги.

Разработчиками проекта Административного регламента предложены и обоснованы показатели доступности государственной услуги, которыми являются:

- своевременность, полнота и достоверность информирования о государственной услуге;
- ресурсное обеспечение для оказания государственной услуги;

– соблюдение графика работы СЗН при предоставлении государственной услуги.

Показателями качества государственной услуги, по мнению участников проекта, являются:

- отсутствие обоснованных жалоб на действия (бездействие) и решения работников, участвующих в предоставлении государственной услуги;
- соблюдение сроков и последовательности административных процедур, установленных настоящим административным регламентом;
- обоснованность отказов в предоставлении государственной услуги;
- отношение численности граждан, достигших предварительной договоренности с работодателями о приеме на работу, к количеству граждан, посетивших ярмарку;
- соотношение доли заполненных вакансий, по итогам мероприятия, в общем числе заявок работодателей, представленных на мероприятие.

В целях оптимизации количества административных процедур, совершаемых в процессе предоставления государственной услуги, разработан проект Административного регламента устанавливает пять административных процедур:

- 1) организация ярмарки вакансий и учебных рабочих мест,
- 2) предоставление информации заявителям и обеспечение доступа заявителей к сведениям о государственной услуге,
- 3) прием заявления на получение государственной услуги или отказ в приеме заявления,
- 4) получение заявителем сведений о ходе рассмотрения заявления о предоставлении государственной услуги,
- 5) получение заявителем результата предоставления государственной услуги.

Проектом Административного регламента предусмотрено право заявителя на обжалование действий (бездействия) сотрудников Службы занятости населения.

Приложения к проекту Административного регламента включают:

- 1) информацию о месте нахождения и графике работы органов службы занятости населения субъектов Российской Федерации, предоставляющих государственную услугу;
- 2) блок-схему предоставления государственной услуги по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в субъектах Российской Федерации;

² – Далее – СЗН.

3) формы документов, необходимых для предоставления государственной услуги.

Разработанный проект Административного регламента был направлен на обсуждение в службы занятости населения девяти субъектов Российской Федерации:

1. Департамент труда и занятости населения Краснодарского края (ЮФО),
2. Управление государственной службы занятости Ставропольского края (СКФО),
3. Управление по труду и занятости населения Белгородской области (ЦФО),
4. Управление занятости населения Воронежской области (ЦФО),
5. Управление государственной службой занятости населения администрации Магаданской области (ДФО),
6. Комитет труда и занятости населения Новгородской области (СЗФО),
7. Министерство труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области (СФО),
8. Департамент труда и занятости населения Самарской области (ПФО),
9. Департамент труда и занятости населения Тюменской области (УФО).

От всех служб занятости населения поступили ответы, содержащие результаты обсуждения проекта Административного регламента. Все девять служб занятости в целом положительно оценили направленный проект Административного регла-

мента. В одном из полученных ответов (Комитет труда и занятости населения Новгородской области) указано, что замечания и предложения по проекту Административного регламента отсутствуют. Ответы остальных регионов содержали ряд предложений по уточнению формулировок положений проекта Административного регламента и изменению сроков осуществления некоторых административных процедур.

Разработанная участниками проекта методика внедрения Административного регламента предоставления государственной услуги по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в субъектах Российской Федерации содержит следующие разделы:

1. Общие положения.
2. Разработка плана внедрения Административного регламента.
3. Размещение информации на Интернет-сайте.
4. Проведение обучения.
5. Контроль и надзор за исполнением Административного регламента.
6. Анализ достаточности ресурсов.
7. Разработка специальных программных средств.
8. Разработка документов, детализирующих Административный регламент.
9. Анализ практики применения Административного регламента.

1. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг».

2. Федеральный закон от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».

3. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 258-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий».

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 28 июля 2005 г. № 452 «О типовом регламенте внутренней организации федеральных органов исполнительной власти».

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 5 декабря 2005 г. № 725 «О взаимодействии и координации деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти».

6. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 мая 2011 г. № 373 «О разработке и утверждении административных регламентов исполнения государственных функций и административных регламентов предоставления государственных услуг» (ред. с изменениями, вступившими в силу 3.09.2011 г.).

7. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.09.2010 г. № 847н «Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан».

8. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2006 г. № 513 «Об утверждении Административного регламента Федеральной службы по труду и занятости по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников».

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОГРАММ ГОРОДА МОСКВЫ В ЧАСТИ ИХ ВЛИЯНИЯ НА РЫНОК ТРУДА И СФЕРУ ЗАНЯТОСТИ ГОРОДА МОСКВЫ

Меньшикова О.И.

В статье рассмотрены организационные формы и методы социальной экспертизы, сформирована и обоснована система основных показателей, которым должны удовлетворять государственные программы города Москвы в части их влияния на рынок труда и сферу занятости города Москвы, предложен алгоритм проведения социальной экспертизы и рекомендации по формированию экспертного заключения.

Ключевые слова: государственная программа; социальная экспертиза; критерии оценки.

Развитие города Москвы осуществляется на основе концепции, в которой сформулированы общие задачи, стоящие перед городом, пути и механизмы их достижения.

Государственные программы города Москвы являются инструментом их реализации. Это определяет соответствующие требования к их содержанию.

В 2011 г. принято 18 государственных программ развития города Москвы, в большинстве из которых прямо или косвенно затронуты вопросы рынка труда, занятости и их влияния на качество жизни москвичей. Действует ряд других ранее принятых программ, предусматривающих воздействие на московский рынок труда. Это обуславливает необходимость проведения социальной экспертизы государственных программ города Москвы в части их влияния на рынок труда и сферу занятости города Москвы. Экспертиза должна определить наличие в них решений, влияющих на рынок труда и занятость в городе москвичей и трудовых мигрантов, их полноту и обоснованность, оценку возможных результатов воздействия реализуемых в соответствии с ними мероприятий на состояние рынка труда и занятость в Москве.

На ее основе даются заключения о соответствии рассматриваемой программы поставленным целям в аспекте наличия в ней мер, влияющих на рынок труда и занятость, и вносятся предложения о доработке отдельных разделов программы.

Программы должны корреспондироваться с таким основополагающим документом, как «Основные направления стратегии развития города Москвы на период до 2025 г.», где в подразделе «Трудовые ресурсы» изложен перечень проблем, решаемых в ней и которые, соответственно, должны затрагиваться мерами государственных программ города Москвы.

Этот перечень включает следующие позиции:

- изменение численности экономически активного населения и трудовых ресурсов в связи с прогнозируемыми изменениями возрастной структуры населения;
- динамика изменения численности работающего населения по отраслям и видам деятельности, образованию, полу, в том числе с исследованием ситуаций по изменению производительности труда;
- влияние изменения численности собственных трудовых ресурсов города Москвы на численность миграции;
- влияние изменения численности трудовых ресурсов на обеспеченность населения жильем;
- изменение числа и характера рабочих мест в результате структурных изменений экономики города Москвы и роста производительности труда;
- дефицит квалифицированных кадров (рабочих, инженерных, научных) и пути его преодоления. Оценка возможностей и потребности ликвидации дефицита кадров за счет миграции и изменения миграционной политики;
- оценка сокращения числа рабочих мест за счет ликвидации или вывода предприятий, в том числе по причине негативного влияния на экологическую обстановку.

Основанием для проведения социальной экспертизы является Постановление Правительства Москвы от 4 марта 2011 г. № 56–ПП «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ города Москвы».

Этот документ четко определяет содержание и порядок действий при проведении социальной экспертизы, но требует конкретизации.

Система основных показателей должна соответствовать сформированным в Постановлении

Правительства Москвы от 4 марта 2011 г. № 56–ПП «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ города Москвы» следующим обязательным критериям:

- наличие или отсутствие мероприятий по созданию или сохранению (модернизации) рабочих мест, в том числе квотируемых рабочих мест;

- наличие или отсутствие мероприятий, в том числе образовательных, по повышению качества рабочей силы в соответствии с требованиями рынка труда;

- прогнозируемое влияние мероприятий программы на обеспечение занятости по соответствующему виду экономической деятельности;

- наличие или отсутствие численности высвобождаемых работников в результате реализации мероприятий программы;

- оценка эффективности расходования средств по мероприятиям, направленным на создание и модернизацию рабочих мест;

- соответствие показателей программы потребностям экономики города Москвы в кадрах на основании сопоставления с данными баланса трудовых ресурсов.

В качестве дополнительных требований можно предложить следующие:

- обеспечивает ли программа оптимизацию структуры занятости исходя из тенденций социально-экономического развития города, его роли в жизни страны, сохранение эффективно действующих систем рабочих мест в различных районах города и на его предприятиях;

- рассчитана ли программа на привлечение инвестиций, активизацию инвестиционной активности в целях создания новых и сохранения эффективно действующих рабочих мест, на формирование условий создания и сохранения рабочих мест;

- обеспечивает ли программа использование кадрового потенциала города или потребует привлечения специалистов из-за ее пределов;

- способствует ли программа сокращению масштабов неполной занятости, развитию малого предпринимательства, в том числе самозанятости населения;

- содействует ли реализация программы повышению квалификации или приведет к деградации кадрового потенциала;

- содействует ли она созданию мест приложения высококвалифицированного труда

- способствует ли программа улучшению условий труда;

- обеспечивает ли программа выполнение международных обязательств Российской Федерации, Конвенций и рекомендаций Международной организации труда по условиям труда, по соблюдению равноправного доступа всех трудоспособных граждан к рабочим местам;

- содержатся ли в ней меры по созданию условий высокоэффективной и соответствующей полученной специальности занятости молодежи, заканчивающей учебные заведения, а также инвалидов.

Исходя из того, что критерий – это признак, на основании которого производится оценка чего-либо, он должен отражать не только наличие определенных мер, но и быть своеобразным мериллом результативности той деятельности, которая планируется в рамках принимаемой программы. Таким образом, критерием должен выступать количественно осязаемый измеритель результативности.

Оценку влияния государственной программы города Москвы на рынок труда предлагается проводить по каждому виду экономической деятельности. В качестве основных показателей могут быть предложены следующие:

- Ситуация, на основании которой формируется представление о необходимости осуществления тех или иных мероприятий.

- Создание новых рабочих мест. Показатель характеризуется числом создаваемых рабочих мест и их качественными параметрами.

- Создание новых рабочих мест для квотируемых категорий населения. Показатель характеризуется числом создаваемых рабочих мест и их качественными параметрами. Особо должно быть выделено создание рабочих мест для инвалидов, а также выпускников школ, средних специальных и высших учебных заведений.

- Ликвидируемые рабочие места. Из них должны быть выделены места предприятий, выводимых из пределов Москвы целевым образом по экологическим соображениям.

- Повышение профессионально-образовательного уровня работников. Показатель характеризуется численностью работников, которым в результате реализации программы потребуется повышение квалификации или переподготовка, желательно отдельно по рабочим и специалистам.

- Финансовое обеспечение мероприятий, направленных на создание и модернизацию рабочих мест. Показатель характеризуется стоимостью ме-

роприятия. При этом следует считать необходимым наличие данных о стоимости создаваемых рабочих мест и затрат на переподготовку и повышение квалификации работников, желательно по каждому виду экономической деятельности отдельно.

В настоящее время значительная часть рабочих мест в Москве заполняется жителями Московской области, причем не только из близлежащих пригородов, но и из отдаленных районов. Кроме того, вследствие более доступной стоимости жилья многие потенциальные работники города Москвы, приехавшие из других регионов России поселяются в населенных пунктах Московской области и затем ездят на работу в г. Москву. Это создает в городе и прилегающих к нему магистралях трудно разрешимую транспортную ситуацию. У людей возникает синдром «транспортной усталости», снижается эффективность их труда.

Поэтому при проведении экспертизы следует признать целесообразным отразить в разделах вопросы использования в качестве рабочей силы не только москвичей, но и жителей Московской области, в том числе путем вывода отдельных сфер деятельности из Москвы в Московскую область, улучшая тем самым экологическую ситуацию в городе и снижая нагрузку на пригородный транспорт и прилегающие к городу автомагистрали.

Желательно также рассмотреть возможность заполнения рабочих мест в отдельных сферах занятости жителями Москвы, использования в качестве рабочей силы мигрантов различного квалификационного уровня.

В последнее время все более актуальным становится увязка этого вопроса с условиями их найма, труда и проживания в городе. Желательно, чтобы эти аспекты также присутствовали в соответствующих городских программах.

Также актуальна оценка влияния реализуемых городских программ на использование в качестве рабочей силы следующих категорий москвичей:

- выпускников московских школ, средних, средних специальных и высших учебных заведений;
- возможности трудоустройства молодых специалистов в соответствии с получаемой специальностью;
- использования трудового потенциала москвичей пенсионного и предпенсионного возраста.

Необходимость такой информации обуславливается тем, что у московской молодежи достаточно высокие требования к содержанию и оплате труда. Кроме того, обучение в высшей школе мало

соответствует реальной потребности города в пополнении трудовыми ресурсами определенной специальности и квалификационного уровня. Мало готовится в Москве квалифицированных рабочих, нарастающая потребность в которых ощущается на предприятиях города.

Необходимость наличия мероприятий, касающихся использования трудового потенциала лиц пенсионного и предпенсионного возраста обуславливается нарастающим старением населения города Москвы, а также необходимостью для многих из них дополнительного заработка в условиях низкого уровня пенсионного обеспечения.

По программам, предусматривающим их значительное воздействие на рынок труда, желательно наличие информации о предполагаемом изменении заработной платы в результате проводимых мероприятий в отдельных секторах московской экономики.

Желательна также оценка воздействия проводимых мероприятий на уровень доходов различных социальных и доходных групп москвичей.

Различие задач, которые ставятся перед социальной экспертизой в каждом конкретном случае управленческой практики, а также различие её ресурсного обеспечения (финансового, материально-технического, информационного, кадрового и т. д.) обуславливают разнообразие используемых организационных форм социальной экспертизы. В литературе они систематизируются в три базовые модели: «Рецензия», «Мониторинг», «Проект»¹.

Метод экспертизы – это инструмент получения информации от экспертов. К настоящему времени сформирован достаточно обширный арсенал методов экспертизы, часть из которых находит применение в социальной сфере. Процесс получения экспертной информации, как правило, состоит из последовательного набора определенных операций, к числу которых относятся экспертные оценки, то есть действия по преобразованию имеющейся или выработки новой информации. Кроме способов получения экспертной информации методы экспертизы должны предусматривать и способы ее обработки (согласования, обобщения, классификации, ранжирования и пр.).

Методы экспертизы рассмотрены в структуре шести основных групп, выделенных на основе специфики способов получения экспертной информации². В таблице 1 эти группы расположены в порядке частоты их использования в социальной экспертизе.

1 – Луков В.А. Социальное проектирование: Учебное пособие. – М.: Флинта, 2003, с. 177–179.

2 – См.: Власова Т.В., Сушинская М.Д. Социальная экспертиза: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009, с. 112.

Таблица 1

Классификация методов социальной экспертизы по способу получения экспертной информации

№ п/п	Группа	Методы экспертизы	Основополагающий прием получения информации
1	Критический анализ	Докладная записка, аналитическая записка, отзыв, рецензия	Письменное выражение мнений и суждений по конкретному вопросу
2	Социологические методы	Анкетирование, интервьюирование, метод фокус-групп	Обобщение индивидуальных оценок
3	Психологическая активизация творчества	Метод мозговой атаки, метод мозгового штурма, метод суда, метод комиссий, ситуационный анализ	Коллективная генерация инновационной информации
4	Сценарные методы	Метод сценария, сценарные разработки	Разбор сложившихся ситуаций и прогнозирование развития ситуаций
5	Информационное взаимодействие	Метод Дельфи и его модификации	Согласование индивидуальных оценок
6	Систематизация вариантов	Морфологический анализ и его модификации	Поиск решения на основе систематизированного разбора вариантов

Проведенный анализ позволяет сделать выбор форм и методов социальной экспертизы, наиболее приемлемых для настоящего исследования. В качестве формы социальной экспертизы государственных программ города Москвы в части их влияния на состояние рынка труда и сферу занятости города Москвы целесообразно рассматривать **рецензию**. Данная модель экспертной работы традиционно широко используется при анализе текстов (документов), главным образом, на стадии их разработки и утверждения, она является самой простой и малозатратной.

В основе рецензии лежит получение отзыва специалиста на материалы, отражающего их положительные и отрицательные характеристики и содержащего общий вывод. Особенностью рецензирования как формы социальной экспертизы, используемой в управленческом цикле обоснования, принятия и реализации управленческих решений, состоит в том, что она представляет собой разработку заключения, содержащего обязательные ответы на вопросы, поставленные в задании на экспертизу.

Основными и весьма значимыми достоинствами рецензии как организационной модели экспертизы являются простота и дешевизна. Но, при этом, она имеет ряд недостатков, прежде всего, в случае использования одного рецензента (особенно, индивидуального эксперта). В этом случае ярко проявляется опасность субъективизма экс-

пертных оценок и риск полагаться на мнение одного специалиста. В меньшей степени этот недостаток проявляется в случае передачи документа (проекта) на рецензирование коллективному эксперту – организации, так как в последнем случае предусматривается (но часто выполняется формально) процедура обсуждения экспертного заключения.

С другой стороны, простота организации создаёт видимость «ненужности» организатора экспертизы. В результате, возрастает опасность неквалифицированного и тенденциозного подбора эксперта. Основным способом нивелирования недостатков данной организационной модели является привлечение нескольких экспертов, позволяющих обеспечить стереоскопичность оценок за счёт их принадлежности к разным научным школам, обладания разным опытом, представлениями о разном контексте решения проблемы.

Но здесь возникает проблема формирования единого экспертного заключения. Способом решения этой проблемы может стать разработка задания на рецензию, в котором формулировка обязательных вопросов, дизайн экспертных оценок обеспечат совместимость последних. Такая схема организации социальной экспертизы требует вторичной обработки результатов экспертных оценок социологическими методами для формирования общего заключения. В этом случае существенно возрастают и усложняются функции

по организации совместной деятельности участников экспертизы и, в частности, участников процесса производства экспертного заключения, что делает актуальным использование позитивного потенциала роли организатора.

Модель «Рецензия» широко используется при оценке разработанных управленческих решений на стадиях их утверждения (в том числе выбора среди альтернативных проектов и конкурсного отбора), реализации и завершения. В качестве своеобразной формы данной модели экспертизы может рассматриваться и консультирование, отличительной чертой которого является распространённое отсутствие письменного текста заключения.

Например, согласно Положению, разработанному в соответствии с Законами «Об общественных объединениях», «О некоммерческих организациях», на основании постановлений Правительства Москвы от 07.08.2007 № 659–ПП «О грантах города Москвы для осуществления целевых социальных программ негосударственных некоммерческих организаций, поддержки общественно-гражданских инициатив в городе Москве» от 25.07.2006 г., «О Концепции развития взаимодействия органов исполнительной власти г. Москвы с общественными и иными некоммерческими организациями на 2006–2010 гг.» в целях реализации Закона города Москвы от 12.07.2006 г. «О взаимодействии органов государственной власти города Москвы с негосударственными некоммерческими организациями», предусматривается следующий порядок проведения экспертизы и представления Экспертного заключения по программе (проекту).

Экспертиза каждой программы (проекта) проводится не менее чем тремя экспертами. В случае необходимости экспертная оценка может проводиться с выездом по месту реализуемых программ (проектов). При необходимости, к участию в проведении экспертизы могут быть привлечены специалисты профильных учреждений и организаций, а также представители структурных подразделений Правительства Москвы, территориальных органов власти (Префектур административных округов, Управ) и органов местного самоуправления, в том числе члены Конкурсной комиссии. В соответствии с утвержденными критериями оценки, каждый пункт программы (проекта) оценивается по балльной системе. В конце выводится итоговая оценка. Экспертные заключения рассматриваются на заседании экспертной группы и представляют-

ся на Конкурсную комиссию в виде итогового заключения³.

Среди методов социальной экспертизы наиболее предпочтительны 1 и 4 группы (см. таблицу 1), то есть **критический анализ и сценарные методы**. Критический анализ лежит в основе собственно экспертизы городской целевой программы. Сценарный метод позволяет определить возможные тенденции развития рынка труда при условии выполнения мероприятий той или иной программы.

Критический анализ. Эта группа самых простых и часто применяемых методов социальной экспертизы, состоящих в критическом разборе кого-то документа с выделением его положительных сторон и недостатков, а также в разработке предложений по его совершенствованию. Работа выполняется экспертом/группой экспертов в письменном виде в форме отчета, имеющего структуру, заданную Заказчиком, или самостоятельно разработанную Исполнителем. Основные методы – **докладная записка, аналитическая записка** и пр. Достоинством этого метода является простота его организации и низкая ресурсоемкость. Но для того, чтобы повысить объективность результата, целесообразно сделать заказ на серию докладных записок. Их последующий анализ и обобщение даст Заказчику более объективную и обоснованную информацию.

Согласно Постановлению Правительства Москвы от 4 марта 2011 г. № 56–ПП «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ города Москвы» предусматривается следующая процедура рассмотрения программ.

«Органы исполнительной власти города Москвы, государственные заказчики (государственные заказчики-координаторы) представляют разрабатываемые Проекты программ на социальную экспертизу на этапе согласования не позднее 45 дней до рассмотрения Проекта программы на заседании Правительства Москвы».

Затем «социальная экспертиза проводится Департаментом труда и занятости населения города Москвы в сроки, установленные Регламентом Правительства Москвы, в течение 15 календарных дней с момента поступления документа на экспертизу».

Проведенная в 2010 г. апробация проекта Методических рекомендаций по проведению социальной экспертизы городских целевых программ в части их влияния на рынок труда города Москвы,

3 – www.mosportal.ru/6/1/i27_3460.htm

проведенная на конкретных городских целевых программах по заданию Департамента труда и занятости города Москвы, выявила необходимость его совершенствования в целях оптимизации и упрощения. Это позволило внести уточнения и некоторую корректировку в процедуру и инструментарий социальной экспертизы. Эти уточнения могут быть использованы при формировании методического обеспечения порядка проведения социальной экспертизы государственных программ города Москвы в части их влияния на рынок труда и сферу занятости города Москвы.

Исходя из этого, социальную экспертизу городских государственных программ предлагается проводить в два этапа.

1-й этап: Первичная диагностика городской государственной программы.

Данный этап включает составление карты предварительной диагностики программы. Макет карты, разработанный по результатам апробации методических рекомендаций по проведению социальной экспертизы сохранен практически в исходном варианте и представлен в таблице 2.

Таблица 2

Карта предварительной диагностики городской государственной программы

№	Параметры программы	Характеристика параметров
1	Сроки реализации программы	
2	Цели и задачи программы, направленные на развитие рынка труда	
3	Перечень видов экономической деятельности, осуществляемой субъектами финансовой поддержки в рамках реализации мероприятий программы, предусматривающих создание и сохранение (модернизацию) рабочих мест	
4	Показатели, характеризующие ситуацию до начала реализации мероприятий программы	
5	Наличие или отсутствие мероприятий по созданию или сохранению (модернизации) рабочих мест, в том числе квотируемых рабочих мест	
6	Количественные и качественные параметры создаваемых, сохраняемых (модернизируемых), в том числе квотируемых рабочих мест для социально незащищенных слоев населения, ликвидируемых рабочих мест	
7	Наличие или отсутствие численности высвобождаемых работников в результате реализации мероприятий программы	
8	Базовая и прогнозируемая потребность в рабочих и специалистах по укрупненным профессионально-квалификационным группам	
9	Наличие или отсутствие мероприятий, в том числе образовательных, по повышению качества рабочей силы в соответствии с требованиями рынка труда	
10	Численность работников, которым в результате реализации программы потребуется повышение квалификации или переподготовка	
11	Базовый уровень средней заработной платы на создаваемых, сохраняемых (модернизируемых), в том числе квотируемых рабочих местах	
12	Другие параметры, характеризующие мероприятия программы, оказывающие влияние на рынок труда	
13	Объем финансирования программы (всего, руб.)	
14	Финансовое обеспечение мероприятий, направленных на развитие рынка труда	
15	Результат первичной диагностики программы	

Карта предварительной диагностики позволяет:

- собрать информацию, необходимую экспертизу для проведения оценки городской целевой программы в части ее влияния на состояние рынка труда, а также выявить соответствие программы основным требованиям, предъявляемым к аналогичным документам;

- произвести фиксацию видов экономической деятельности, которых касаются мероприятия рассматриваемой государственной программы города Москвы;

- выявить наиболее острые проблемы в области занятости в тех видах экономической деятельности, которых касаются мероприятия государственной программы города Москвы.

Таким образом, на данном этапе, во-первых, осуществляется проверка программы на соответствие основным требованиям, предъявляемым к подобным документам. Во-вторых, собирается информация для экспертизы программы. По результатам данного этапа делается вывод о том, имеет ли отношение рассматриваемая программа к развитию рынка труда г. Москвы. При отрицательном выводе ее дальнейшая социальная экспертиза не производится как не имеющая смысла.

Дальнейшие действия регламентируются пунктом вышеуказанного постановления Правительства Москвы, где сказано, что «при необходимости Департамент труда и занятости населения города Москвы создает экспертную группу из числа специалистов органов исполнительной власти города Москвы, к компетенции которых относится разрабатываемый проект».

На **втором этапе** проводится экспертная оценка основных критериальных показателей государственных программ города Москвы.

Цель данного этапа – подготовка информации для составления экспертного заключения и получение в качестве результата оценки социальной эффективности рассматриваемой программы в части ее влияния на состояние рынка труда г. Москвы.

На основе результатов проведенных расчетов готовится экспертное заключение.

Можно выделить некоторые общие требования к содержанию экспертного заключения применительно к социальной экспертизе государственных программ города Москвы. Итоги социальной экспертизы программы могут быть представлены следующим образом.

Таблица 3

Элементы экспертного заключения по результатам оценки государственной программы города Москвы

Основные элементы экспертного заключения	Описание
Проблема	– Факт наличия проблемы – Соответствие решаемой проблемы приоритетам социального развития
Цель	– Четкость формулировки цели и соответствие проблеме – Верифицируемость (проверяемость) достижения цели
Обоснование объема ресурсов	– Обоснованность потребности в ресурсах для достижения поставленной цели (наличие и оценка альтернативных методов решения проблемы) – Реальность источников финансирования программы
Сроки действия	– Реализуемость программы в заявленные сроки – Условия прекращения реализации программы
Этапы	– Обоснованность выделения этапов – Возможность оценки достижения промежуточных результатов программы
Эффективность	– Адекватность методики оценки экономической и социальной эффективности программы – Соответствие расчетов предложенной методике – Наличие оценки социальных последствий реализации/нереализации программы
Механизмы реализации	– Наличие и соответствие поставленным задачам: органа управления программой, порядка взаимодействия исполнителей, системы контрактации, процедур независимой экспертизы и др.
Мониторинг	– Наличие механизма мониторинга и контроля хода реализации программы
Устойчивость	– Наличие условий для сохранения достигнутых результатов после завершения реализации программы или оценка необходимых затрат на поддержание целевых показателей
Бенефициары (выгодополучатели)	– Наличие оценки распределения выгод от реализации программы: государственный – негосударственный сектор, федеральный – региональный – муниципальный уровни управления и пр.

Типовая форма заключения эксперта по результатам социальной экспертизы должна содержать:

- краткое изложение решаемой проблемы;
- целевые ориентиры программы;
- замечания по существу программы;
- оценку целевых параметров программы;
- выводы о характере заключения (положительное или отрицательное);
- рекомендации по дальнейшей доработке программы.

Форма представления итоговой экспертной информации должна адаптировать специальные знания экспертов к потребностям и уровню Заказчика и позволять последнему пользоваться этим

знанием для принятия управленческого решения. В связи с этим экспертное заключение должно быть изложено в максимально простой форме. Заключение должно соответствовать официальному деловому стилю изложения информации, быть точным, четким, информационно насыщенным, понятным для восприятия. Таким образом, итоги экспертизы должны быть представлены в форме, которая с наименьшими изменениями и дополнительной переработкой могла бы быть положена в основу принятия управленческого решения. Проведение работы по подготовке экспертного заключения во многом зависит от метода экспертизы, объема информации и других условий.

1. Закон города Москвы от 12.07.2006 г. «О взаимодействии органов государственной власти города Москвы с негосударственными некоммерческими организациями».

2. Постановление Правительства Москвы от 26 июня 2007 г. № 513–ПП «О стратегии развития города Москвы на период до 2025 г.».

3. Постановление Правительства Москвы от 07.08.2007 № 659–ПП «О грантах города Москвы для осуществления целевых социальных программ негосударственных некоммерческих организаций, поддержки общественно-гражданских инициатив в городе Москве».

4. Постановление Правительства Москвы от 25.07.06 г. «О Концепции развития взаимодействия органов исполнительной власти г. Москвы с общественными и иными некоммерческими организациями на 2006–2010 гг.».

5. Постановление Правительства Москвы от 19 мая 2009 г. № 445 –ПП «О концепции развития города Москвы как национального и международного центра финансовых услуг».

6. Постановление Правительства Москвы от 2 февраля 2011 г. № 23–ПП «Об утверждении перечня первоочередных государственных программ города Москвы».

7. Постановление Правительства Москвы от 4 марта 2011 г. № 56–ПП «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ города Москвы».

8. Методические указания по разработке и реализации государственных программ города Москвы. Утверждены приказом Департамента экономической политики и развития города Москвы N 56-ПР, Департамента финансов города Москвы N 151 от 25 марта 2011 года.

9. Власова Т.В., Сушинская М.Д. Социальная экспертиза: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009.

10. Луков В.А. Социальное проектирование: Учебное пособие. – М.: Флинта, 2003.

11. Сергейчук А.В. Целевые программы и независимые гражданские эксперты – http://www.4cs.ru/materials/wp-id_370.

РАЗРАБОТКА НОРМАТИВОВ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАТРАТ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРАЛЬНОГО АППАРАТА РОСТРУДА И ЕГО ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ

**Захаренков Н.А.
Порядина Е.Д.**

В статье представлены основные результаты научно-исследовательской работы на тему: «Разработка нормативов определения затрат на обеспечение деятельности центрального аппарата Роструда и его территориальных органов и методических указаний к ним в целях создания системы оценки эффективности и результативности бюджетных расходов», выполненной ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» по заказу Федеральной службы по труду и занятости.

Ключевые слова: нормативы затрат, бюджетные ассигнования, бюджетные расходы, деятельность государственных гражданских служащих.

Одной из основных целей бюджетной политики является повышение эффективности расходов бюджета. В условиях вынужденного снижения объемов расходов бюджета необходимо обеспечить высокое качество государственных услуг и эффективное использование бюджетных средств. Одной из мер оптимизации бюджетных расходов является сокращение численности государственных служащих, которое к 2013 г. должно составить не менее 20%¹. Сокращение численности государственных служащих не должно отразиться на качестве государственных услуг. Это значит, что обеспечение условий работы государственных служащих требует пересмотра.

В связи с вышеизложенным, целью проведенной работы являлась разработка нормативов определения затрат на обеспечение деятельности центрального аппарата Роструда и его территориальных органов и методических указаний к ним для создания системы оценки эффективности и результативности бюджетных расходов.

В рамках данной работы решены задачи по определению порядка и последовательности действий Роструда и его территориальных органов по осуществлению контроля за расходованием бюджетных средств, а также принятию решений по оптимизации расходования средств.

Методологической основой выполненной работы являются положения системного анализа и технологии управления финансовыми потоками.

Комплексный анализ методических рекомендаций Минфина России, мировой практики определения норматив затрат и анализ особенностей деятельности государственных инспекций труда (далее – ГИТ) в субъектах Российской Федерации позволил разработать нормативы затрат на обеспечение выполнения государственных функций федеральными органами исполнительной власти и их территориальными органами по следующим направлениям расходования средств: увеличение стоимости материальных запасов, услуги связи, транспортные услуги, коммунальные услуги, арендная плата за пользование имуществом, услуги по содержанию имущества, прочие работы, услуги.

Все территориальные органы Роструда действуют в отличающихся географических и экономических условиях. В связи с этим невозможно разработать универсальные нормативы затрат на содержание государственных гражданских служа-

щих всех органов Роструда. Поэтому участниками проекта разработаны нормативы затрат на содержание государственных гражданских служащих для каждого из восьми «пилотных» территориальных органов Роструда:

- ГИТ в Республике Дагестан;
- ГИТ в Республике Удмуртия;
- ГИТ в Вологодской области;
- ГИТ в Ростовской области;
- ГИТ в Томской области;
- ГИТ в Магаданской области;
- ГИТ в г. Москве;
- ГИТ в Ямало-Ненецком АО.

Методика корректировки нормативов затрат с учетом особенностей деятельности сотрудников территориальных органов в регионах Российской Федерации основана на использовании комплексного корректирующего коэффициента, разработанного в ходе работы над данным проектом. Этот комплексный корректирующий коэффициент рассчитывается для каждого территориального органа Роструда и включает следующие компоненты:

- 1) плановое количество проверок;
- 2) территориальные и географические условия деятельности;
- 3) результат деятельности территориального органа (объем взысканных штрафов в бюджет Российской Федерации).

Значение компонента (1) – плановый показатель, который отражает вклад каждого территориального органа Роструда в общий объем работ, проведенных всеми территориальными органами Роструда. При расчете норматива затрат на обеспечение деятельности государственных гражданских служащих территориального органа Роструда следует учитывать коэффициент нагрузки (H_i). Этот коэффициент рассчитывается как отклонение от среднего арифметического долей проверок, проведенных территориальным органом Роструда в общем количестве проверок, проведенных всеми территориальными органами Роструда в отчетном периоде

Компонент (2) – сложный компонент, отражает индексы потребительских цен в субъекте Российской Федерации, площадь территории, географические и климатические условия региона.

Индекс потребительских цен (ИПЦ) характеризует изменение во времени общего уровня цен на товары и услуги, приобретаемые населением для непроизводственного потребления. Используется

1 – Согласно Указу Президента Российской Федерации от 31.12.2010 г. № 1657 «Об оптимизации численности федеральных государственных гражданских служащих и работников федеральных государственных органов».

при ежегодной корректировке норматива затрат на плановый период. Индекс потребительских цен при расчете нормативов затрат используется для территориальных органов Роструда вместо индекса-дефлятора, поскольку отражает дифференциацию регионов по уровню цен.

При расчете норматива затрат на обеспечение деятельности по совершению выездных проверок и ревизий необходимо учитывать удаленность проверяемых объектов. Размеры площади субъектов Российской Федерации различаются до 700 раз. Это позволяет сделать вывод, что расстояния до проверяемых хозяйствующих субъектов, а значит, и затраты на проведение проверок сильно различаются в региональном разрезе. В связи с этим, в формулу расчета нормативов затрат на обеспечение деятельности по совершению выездных проверок и ревизий необходимо ввести территориальный коэффициент (T_i). Эти коэффициенты рассчитаны как отклонение от среднего арифметического значения площадей субъектов Российской Федерации.

Расчет нормативов затрат на обеспечение деятельности государственных гражданских служащих должен включать мотивационный фактор,

зависящий от результата деятельности территориального органа Роструда. Этим фактором является компонент (3). Его значение в отчетных периодах должно отражаться при расчете затрат на обеспечение деятельности государственных гражданских служащих территориальных органов Роструда в плановом периоде. Этот коэффициент рассчитывается как отклонение от среднего арифметического долей в общем объеме взысканных штрафов для каждого территориального органа.

Получив значения коэффициентов нагрузки (H_i), территориального (T_i) и коэффициента дифференциации по объему взысканных штрафов (P_i), выводим интегральный корректирующий коэффициент по формуле (1):

$$K_i = H_i \times T_i \times P_i \times \frac{ИПЦ_i}{100}$$

Использование корректирующего коэффициента предполагает его умножение на среднее значение норматива затрат среди всех ГИТ. Значения интегральных корректирующих коэффициентов в сопоставлении с фактическими затратами представлены для восьми ГИТ в таблице 1.

Таблица 1

Отклонение суммы фактических затрат ГИТ от среднего значения затрат по восьми ГИТ, 2010 г.

Наименование территориального органа Роструда	Фактические расходы в 2010, всего по исследуемым направлениям	Отклонение фактических расходов от среднего по восьми ГИТ	K_i
Государственная инспекция труда в Республике Дагестан	7219300,00	1,41	0,0883
Государственная инспекция труда в Удмуртской Республике	4881458,92	0,96	0,0395
Государственная инспекция труда в г. Москве	6022133,14	1,18	0,0501
Государственная инспекция труда в Вологодской области	4965769,48	0,97	0,1890
Государственная инспекция труда в Магаданской области	3092815,53	0,61	0,1509
Государственная инспекция труда в Ростовской области	6949040,06	1,36	1,6351
Государственная инспекция труда в Томской области	3863727,35	0,76	0,2211
Государственная инспекция труда в Ямало-Ненецком АО	3892478,64	0,76	1,0399
Среднее значение по восьми ГИТ	5110840,39	1	

Сравнение отклонения фактических расходов от среднего по восьми ГИТ и значения коэффициента дифференциации позволили сделать вывод,

что дифференциация в расходовании средств по рассматриваемым направлениям в 2010 г. не в полной мере соответствует социально-экономиче-

ским особенностям деятельности ГИТ и не всегда отражает результат их деятельности. Так, в Республиках Дагестан, Удмуртия и в г. Москве нормативы затрат по рассматриваемым статьям могут быть скорректированы в сторону экономии средств, а в Томской области и Ямало-Ненецком АО нормативы затрат по рассматриваемым статьям могут быть увеличены.

В то же время необходимо отметить, что среднее значение фактических расходов выведено по восьми, а не по восьмидесяти двум ГИТ, а значит, отклонения фактических расходов и их расхождение с коэффициентом дифференциации могут существенно отличаться.

Коэффициент нагрузки удобен для применения в условиях, когда количество проверок напрямую зависит от штатной численности сотрудников ГИТ. На практике чаще складывается ситуация, что проверки носят большую глубину. В этом случае то же количество инспекторов могут провести меньшее количество проверок в отчетном периоде. В связи с этим при расчете значений корректирую-

щих коэффициентов следует учитывать доходы и расходы на 1 проверку на 1 инспектора в каждой ГИТ. В этом случае целесообразно применять комплексный корректирующий коэффициент с учетом доходов и расходов на 1 проверку на 1 инспектора (формула 2):

$$K_i = \frac{d_i}{d_{cp}} \times \frac{r_{cp}}{r_i} \times \frac{S_i}{S_{cp}} \times \frac{ИПЦ_i}{100}$$

где d_{cp} и r_{cp} – средние значения доходов и расходов по всем ГИТ;

d_i и r_i – соответственно доходы и расходы на 1 проверку на 1 инспектора в i -ой ГИТ;

S_i – площадь субъекта Российской Федерации;

S_{cp} – среднее арифметическое значение площадей субъектов Российской Федерации;

ИПЦ _{i} – индекс потребительских цен в i -м регионе.

В таблице 2 представлены значения корректирующих коэффициентов с учетом доходов и расходов на 1 проверку на 1 инспектора.

Таблица 2

Значения корректирующих коэффициентов с учетом доходов и расходов на 1 проверку на 1 инспектора

Наименование территориального органа Роструда	K_i
Государственная инспекция труда в Республике Дагестан	0,1363
Государственная инспекция труда в Удмуртской Республике	0,0750
Государственная инспекция труда в г. Москве	0,0209
Государственная инспекция труда в Вологодской области	0,3060
Государственная инспекция труда в Магаданской области	0,3172
Государственная инспекция труда в Ростовской области	1,0996
Государственная инспекция труда в Томской области	0,3111
Государственная инспекция труда в Ямало-Ненецком АО	2,8087

При расчете корректирующего коэффициента можно присвоить веса каждому компоненту, тогда формула (2) преобразуется в формулу (3):

$$K_i = a_d \frac{d_i}{d_{cp}} + a_r \frac{r_{cp}}{r_i} + a_T \frac{S_i}{S_{cp}} + a_{ИПЦ} \frac{ИПЦ_i}{100}$$

где a_d , a_r , a_T и $a_{ИПЦ}$ удельные веса соответствующих показателей в баллах. Их значения предположительно могут быть равны 30, 30, 25 и 15. Общая сумма баллов должна равняться 100.

Отчет включает также систему критериев для оценки эффективности и результативности бюджетных расходов на обеспечение деятельности центрального аппарата Роструда и его территориальных органов.

Анализ отчетности территориальных органов Роструда выявил незначительное превышение фактических расходов над лимитами бюджетных обязательств: в Республике Удмуртия (2,02%), Магаданской (1,65%), Томской (1,12%), Вологодской (0,85%) областях и в Ямало-Ненецком АО (0,53%). Сумма фактических затрат по рассматриваемым направлениям расходования меньше сумм выделенных лимитами бюджетных обязательств в г. Москве (0,98%) и в Ростовской области (0,87%).

Анализ фактической доли расходов в общей сумме расходов по исследуемым направлениям позволил выявить существенный разброс значений долей по каждому из исследуемых направлений среди 8 «пилотных» органов Роструда (табл. 3).

Таблица 3

Фактические доли расходов в общей сумме расходов по исследуемым направлениям, 2010 г.

Направления расходования средств	Минимальное значение (название ГИТ)	Максимальное значение (название ГИТ)
Увеличение стоимости материальных активов	5,53 (ГИТ в Ямало-ненецком АО)	18,06 (ГИТ в г. Москва)
Услуги связи	6,91 (ГИТ в Респ. Дагестан)	19,27 (ГИТ в Ростовской обл.)
Транспортные услуги	0,11 (ГИТ в г. Москве)	19,20 (ГИТ в Магаданской обл.)
Коммунальные услуги	0,0 (ГИТ в Респ. Удмуртия)	21,93 (ГИТ в г. Москве)
Арендная плата за пользование имуществом	0,0 (ГИТ в г. Москве, ГИТ в Магаданской обл.)	56,86 (ГИТ в Респ. Удмуртия)
Услуги по содержанию имущества	0,04 (ГИТ в г. Москве)	20,97 (ГИТ в Вологодской обл.)
Прочие работы, услуги	21,43 (ГИТ в Ямало-ненецком АО)	52,9 (ГИТ в Респ. Дагестан)

Разброс фактических долей расходов в общей сумме расходов среди 8 «пилотных» территориальных органов Роструда отчасти объясняется условиями деятельности территориального органа. По данным таблицы 1 видно, что по некоторым статьям отдельные ГИТ вообще не несут расходы, а по другим статьям, наоборот, их расходы чрезмерны. Предложенный метод анализа позволяет выявить резервы сокращения расходов каждой ГИТ по конкретным статьям. Например, ГИТ в Республике Уд-

муртия несет высокие расходы на арендную плату за пользование имуществом. Учитывая, что в этой ГИТ по штату всего 37 служащих, можно предполагать, что часть арендованного имущества может быть сокращена.

Анализ отчетности территориальных органов Роструда позволил ранжировать территориальные органы по показателю точности финансового планирования и выявить ГИТ с перерасходом и экономией выделенных средств (табл. 4):

Таблица 4

Ранжирование ГИТ по показателю точности финансового планирования

	Название ТО Роструда	Рейтинг ТО Роструда
Фактические расходы < ЛБО (экономия)	ГИТ в Ростовской области	4
	ГИТ в г. Москве	5
Фактические расходы = ЛБО	ГИТ в Республике Дагестан	1
Фактические расходы > ЛБО (перерасход)	ГИТ в Ямало-Ненецком АО	2
	ГИТ в Вологодской области	3
	ГИТ в Томской области	6
	ГИТ в Магаданской области	7
	ГИТ в Республике Удмуртия	8

* ЛБО – лимиты бюджетных обязательств.

** ТО Роструда – территориальный орган Роструда.

Форма отчета об эффективности затрат, произведенных в отчетном финансовом году на обеспечение деятельности центрального аппарата Роструда и его территориальных органов, включает 7 критериев оценки эффективности и результативности бюджетных расходов, простые для измерения и отчетности.

В таблице 5 представлены эти критерии в соответствии с принятыми в мировой финансовой практике методами оценки эффективности и результативности бюджетных расходов [7, 8], пригодными для использования в условиях деятельности центрального аппарата Роструда и его территориальных органов.

Таблица 5

Система критериев оценки эффективности и результативности бюджетных расходов на обеспечение деятельности центрального аппарата Роструда и его территориальных органов

Методы оценки эффективности и результативности бюджетных расходов	Критерии оценки эффективности и результативности бюджетных расходов	Описание критерия
Метод оценки доходов бюджета	1. Отношение объема взысканных штрафов в бюджет к объему выделенных ЛБО в отчетном периоде	Отражает рентабельность ТО Роструда
Метод оценки через индекс человеческого капитала	2. Удельный вес государственных инспекторов труда (по правовым вопросам), повысивших квалификацию в течение года, в общей численности государственных инспекторов труда (по правовым вопросам)	Характеризует возможности федерального органа исполнительной власти по предоставлению государственным служащим услуги по повышению квалификации в течение планового года
	3. Удельный вес государственных инспекторов труда (по вопросам охраны труда), повысивших квалификацию в течение года, в общей численности государственных инспекторов труда (по вопросам охраны труда)	Характеризует возможности федерального органа исполнительной власти по предоставлению государственным служащим услуги по повышению квалификации в течение планового года
Метод оценки изменения потребностей	4. Уровень удовлетворенности граждан соблюдением их трудовых прав	Характеризует качество и полноту исполняемых требований, обеспечивающих соблюдение трудовых прав граждан
	5. Уровень удовлетворенности работников условиями и охраной труда	Характеризует качество и полноту исполняемых требований, обеспечивающих нормальные условия охраны труда работников
	6. Уровень информированности работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и выявленных нарушениях	Характеризует степень информированности работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и выявленных нарушениях
	7. Удельный вес коллективных трудовых споров, урегулированных при содействии территориальных органов по урегулированию коллективных трудовых споров, в общем количестве зарегистрированных коллективных споров	Характеризует работу территориальных органов по урегулированию коллективных трудовых споров

Таким образом, разработана методика корректировки затрат с учетом территориальных и экономических особенностей деятельности ГИТ в субъектах Российской Федерации, а также результата деятельности ГИТ.

Кроме этого, разработан инструментарий для выявления резервов оптимизации расходования

бюджетных средств, направляемых на обеспечение деятельности государственных гражданских служащих территориальных органов Роструда.

Получены практические результаты в виде конкретных значений нормативов затрат на 2012 г. на обеспечение деятельности центрального аппарата Роструда и его восьми территориальных

органов. А также разработаны методические указания к применению нормативов затрат на обеспечение деятельности центрального аппарата Роструда и его территориальных органов и форма отчета об эффективности произведенных в отчетном году указанных затрат.

Участниками проекта предложен план внедрения нормативов затрат, который состоит из четырех этапов:

1 этап – внедрение нормативов затрат в «пилотных» регионах;

2 этап – оценка эффективности применения нормативов затрат в «пилотных» регионах;

3 этап – корректировка нормативов затрат на основе оценки эффективности их применения в «пилотных» регионах;

4 этап – применение нормативов затрат во всех территориальных органах Роструда.

Ценность и новизна выполненной работы за-

ключается в том, что она проведена в условиях отсутствия сложившейся системы, а следовательно, и практического опыта объективного подхода к определению затрат на обеспечение деятельности центральных аппаратов федеральных органов исполнительной власти и подведомственных им учреждений.

Результаты проведенной научно-исследовательской работы легли в основу Указаний Федеральной службы по труду и занятости по оценке эффективности использования бюджетных средств на обеспечение деятельности территориальных органов Роструда. Эти Указания были направлены в 2012 г. в восемь территориальных органов Роструда для последующего ранжирования территориальных органов и оценки эффективности расходов бюджетных средств, произведенных в каждом отчетном квартале 2012 г. [6].

1. Постановление Правительства РФ от 29.12.2007 № 990 «Об утверждении нормативов формирования расходов на содержание органов государственной власти субъекта Российской Федерации» (ред. от 28.12.2010).

2. Приказ Минфина России от 29.06.2011 № 73н «Об утверждении методики проведения оценки результатов, достигнутых субъектами Российской Федерации в сфере повышения эффективности бюджетных расходов, и динамики данных результатов».

3. Приказ Минфина России от 02.02.2011 № 31 «О нормативах формирования расходов на содержание органов государственной власти субъекта Российской Федерации».

4. Приказ Минфина России от 22.12.2010 № 178н «Об утверждении порядка определения нормативных затрат на оказание федеральными государственными учреждениями, находящимися в ведении Министерства финансов Российской Федерации, государственных ус-

луг и нормативных затрат на содержание имущества».

5. Приказ Минфина России № 137н, Минэкономразвития РФ № 527 от 29.10.2010 «О методических рекомендациях по расчету нормативных затрат на оказание федеральными государственными учреждениями государственных услуг и нормативных затрат на содержание имущества федеральных государственных учреждений».

6. Приказ Роструда от 30.12.2011 г. № 319 «О внедрении результатов научно-исследовательской работы по государственному контракту от 26 октября 2011 года № 66-юр».

7. Завьялов Д.Ю. Оценка эффективности бюджетных расходов: сравнительный анализ // Финансы. – 2008, № 10.

8. Тихонова С.С. Расчет нормативных затрат на оказание государственных услуг и содержание имущества федеральных государственных учреждений // Бухучет в здравоохранении. – 2011, № 2.

О МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТАХ ВЫЯВЛЕНИЯ СРЕДНЕГО КЛАССА ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ

Одинцова Е.В.

В статье представлены методологические подходы к выявлению среднего класса на основе социальных стандартов материальной обеспеченности и положения на рынке труда.

Ключевые слова: качество и уровень жизни, социальные стандарты, система потребительских бюджетов, стандарты жилищной обеспеченности, стандарты положения на рынке труда.

1. Обзор разработок социальных стандартов материальной обеспеченности в ОАО «Все-

российский центр уровня жизни» (ВЦУЖ). Вопросы выявления структуры российского общества на

основе социальных стандартов материального достатка всегда находились в центре исследований ВЦУЖ [3, с. 2–36, 4, 7]. Первоначально оценки проводились на основе сравнения доходов населения с системой нормативных потребительских бюджетов, включающей следующие бюджеты:

- **минимальные:** бюджет прожиточного минимума (БПМ) и социально приемлемые (восстановительные) потребительские бюджеты (ВПБ);
- **среднего достатка** (ПБСД);
- **высокого достатка** (ПБВД).

Применительно к наемным работникам, составляющим основную часть занятого населения, нормативные потребительские бюджеты трудоспособного населения позволяют обосновывать размеры оплаты труда работников в соответствии со сложностью, тяжестью и напряженностью труда, а также с учетом стоимости жизни в регионе проживания, жилищных условий, иждивенческой нагрузкой и др. факторами [1, с. 541–549; 2, с. 3; 5, с. 43–54; 6, с. 24–26].

Так, бюджет прожиточного минимума одинокого работника представляет собой бюджет минимума материальной обеспеченности. Он позволяет удовлетворять базовые (наиболее существенные) потребности работника и предназначен для определения минимально допустимого дохода. Данный бюджет компенсирует затраты легкого, ненапряженного, простого труда, осуществляемого в нормальных условиях [2, с. 4–5; 7, с. 194–195].

Социально приемлемый (восстановительный) потребительский бюджет работника выступает в качестве бюджета простого воспроизводства и позволяет удовлетворить основные материальные, интеллектуальные, социальные и духовные потребности работника, необходимые для восстановления его жизненных сил и простого воспроизводства населения, то есть с учетом содержания и воспитания детей [7, с. 195]. Данный вид бюджета позволяет компенсировать затраты труда повышенной физической активности и напряженности, осуществляемого в нормальных условиях, характеризующегося сложностью выполняемых работ и требующего профессиональной подготовки, а также средства, необходимые трудоспособному населению для содержания и воспитания детей. В исследованиях ВЦУЖ было показано, что данный бюджет соответствует профессионально-квалификационным характеристикам работников, прошедших специальное производственное обучение на предприятиях, а также получивших начальное или среднее профессиональное образование [2, с. 5–6].

В основу определения уровня заработной платы для работников, имеющих высшее профессиональное и послевузовское образование, должны быть положены бюджеты среднего и высокого достатка, позволяющие компенсировать затраты сложного, высококвалифицированного труда. В данных бюджетах предусмотрено удовлетворение более высоких потребностей, расширенное воспроизводство работника и членов его семьи, предусматривающее широкие возможности удовлетворения интеллектуальных, духовных и социальных потребностей работника и его семьи, а его потребительские расходы более разнообразны в сравнении с бюджетами прожиточного минимума и социально приемлемыми потребительскими бюджетами [2, с. 7; 7, с. 197–198].

Система потребительских бюджетов трудоспособного населения позволяет производить группировки работников относительно соотношения фактического уровня их заработной платы (доходов от труда) с нормативными потребительскими бюджетами. Так, выявлены следующие группы работников:

- наименее оплачиваемые – с заработной платой менее БПМ;
- низко оплачиваемые – с заработной платой выше БПМ, но ниже ВПБ;
- оплачиваемые ниже среднего уровня – с заработной платой выше ВПБ, но ниже ПБСД;
- оплачиваемые на среднем уровне – с заработной платой выше ПБСД, но ниже ПБВД;
- высоко оплачиваемые – с заработной платой выше ПБВД.

Для определения уровня материальной обеспеченности семей (домохозяйств) по аналогии с бюджетами для трудоспособного населения во ВЦУЖ разработаны бюджеты разного уровня достатка для детей и пожилых людей, а также семей (домохозяйств) разного размера и состава [4; 9, с. 39–55; 10].

Позже в дополнение к данному критерию оценки качества и уровня жизни населения был введен критерий жилищной обеспеченности и разработана система стандартов жилищной обеспеченности [4; 7], включающая следующие стандарты [8, с. 20–21]:

- Первый (наиболее низкий): размер общей площади жилого помещения на одного члена домохозяйства не менее 7 м³, имеются централизованное водоснабжение, центральное отопление, централизованная канализация.
- Второй (социально приемлемый): удовлетворяет всем требованиям первого стандарта; раз-

мер общей площади жилого помещения на одного члена домохозяйства не менее 18 м³, имеется горячее водоснабжение.

- Третий (средний): удовлетворяет всем требованиям второго стандарта; размер общей площади жилого помещения на одного члена домохозяйства не менее 30 м³, имеется телефон, количество комнат, приходящихся на одного члена домохозяйства, – не менее 1.

- Четвертый (высокий): удовлетворяет всем требованиям третьего стандарта; размер общей площади жилого помещения на одного члена домохозяйства не менее 60 м³.

В соответствие с системой стандартов жилищной обеспеченности проведены следующие группировки:

- Наиболее плохие жилищные условия – не соответствуют требованиям первого стандарта.

- Плохие жилищные условия – соответствуют требованиям первого стандарта, но не соответствуют требованиям второго стандарта.

- Ниже средних жилищные условия – соответствуют требованиям второго стандарта, но не соответствуют требованиям третьего стандарта.

- Средние жилищные условия – соответствуют требованиям третьего стандарта, но не соответствуют требованиям четвертого стандарта.

- Хорошие жилищные условия – соответствуют требованиям четвертого стандарта.

Проведенные ВЦУЖ исследования показали, что двухкритериальная система социальных стандартов позволяет делать более полные оценки распределения населения по уровню материального достатка, а дополнение критерия доходов критерием жилищной обеспеченности позволяет улучшить адекватность измерения качества и уровня жизни населения [7, с. 200–220; 4, с. 28–40]. Совместное применение данных критериев позволило выявить более высокие масштабы бедности, низкой и ниже среднего уровня обеспеченности и небольшое представительство средних и высоко обеспеченных слоев в нашей стране (см. [8] и др.).

2. Постановка задачи для обоснования социальных стандартов выявления среднего класса. Средний класс не может быть идентифицирован без стандартизации уровня его профессионального образования и положения в занятости. Профессиональное образование работников и принадлежность к профессионально-квалификационным группам определяют их роль в обществе и являются источником их доходов и материального благосостояния соответствующих семей (домохозяйств).

В результате последних исследований нами в целях комплексной оценки качества и уровня жизни работников критерии материальной обеспеченности (доходы и жилищная обеспеченность) были дополнены такими критериями положения работников на рынке труда, как уровень образования и положение в занятости. Критерий образования позволяет выделять группы работников в соответствии с их уровнем образования, критерий положения в занятости – в соответствии с отношением к профессионально-квалификационным группам работников (согласно Общероссийскому классификатору занятий).

Совместное применение данных критериев позволяет выделять группы работников, обладающих общими характеристиками с точки зрения уровня образования, положения в занятости, семейного положения, уровня заработной платы и жилищной обеспеченности. Данные критерии могут также применяться для определения границ среднего класса среди наемных работников.

Так, для идентификации среднего класса из числа работающих по найму применяются следующие социальные стандарты:

- семейного положения (демографический критерий) (тип семьи – полная, с разным количеством несовершеннолетних детей);

- положения на рынке труда (уровень образования; принадлежность к профессионально-квалификационной группе; уровень заработной платы – в соответствии с ранее разработанной классификацией потребительских бюджетов трудоспособного населения);

- душевых доходов (в зависимости от размеров и состава семьи в соответствии с ранее разработанной стандартизацией потребительских бюджетов);

- жилищной обеспеченности (в зависимости от состава семьи в соответствии с ранее разработанной стандартизацией жилищных условий).

Рассмотрим вновь разработанные социальные стандарты, которые позволяют идентифицировать работников в группах, соответствующих критериям образования и положения в занятости.

Стандарт образования. В соответствие со стандартом, к среднему классу отнесены работники с уровнем образования не ниже высшего профессионального.

Стандарт положения в занятости. Для отнесения к среднему классу работник должен соответствовать следующим критериям положения в занятости:

– наличие занятости по найму;
– наличие занятости в качестве специалиста высшего уровня квалификации или руководителя организации/структурного подразделения организации.

Совместное применение социальных стандартов 1) семейного положения, 2) образования, принадлежности к профессионально-квалификационным группам и заработной платы; 3) душевых доходов и жилищной обеспеченности позволяет оценить потенциальные границы среднего класса среди наемных работников, а также определить резервы его пополнения. Совмещение критериев семейного положения и положения на рынке труда с материальной обеспеченностью домохозяйств позволяет давать объективную оценку численности среднего класса, выявлять проблемы адекватности материального стимулирования

квалифицированных работников, уровня и качества жизни соответствующих домохозяйств.

Важным аспектом также является оценка эффективности использования имеющегося образовательного и профессионально-квалификационного потенциала работников, выявление масштаба проблем повышения уровня их материальной обеспеченности. Все это позволит выработать решения по повышению эффективности использования и повышения качества образовательного и профессионально-квалификационного потенциала работников, повышения уровня их заработной платы в целях повышения уровня и качества жизни населения, решения демографических проблем, достижения заявленных целей инновационного развития страны и превращения среднего класса и членов их семей в преобладающую группу российского общества.

1. Бобков В.Н. Минимальные потребительские бюджеты трудоспособного населения и социальные стандарты оплаты труда. Инновационное развитие экономики России: институциональная среда. Четвертая Международная конференция. Москва. МГУ имени М.В. Ломоносова. Экономический факультет. 20–22 апреля 2011 г. Сборник статей: Том 1. / Под ред. В.П. Колесова, Л.А. Тутова. – М.: Экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова; ТЕИС. – 2011.

2. Бобков В.Н. Социальные стандарты оплаты труда и формирование инновационного общества // Уровень жизни населения регионов России. – 2009, № 10–11.

3. Бобков В.Н. Методологический подход Всероссийского центра уровня жизни к изучению и оценке качества и уровня жизни населения. Вестник Воронежского государственного Университета. Серия: Экономика и управление. – 2009, № 2.

4. Социальные стандарты качества жизни. Сборник статей. / Под общ. ред. А.В.Очировой, В.Н. Бобкова, Н.С. Григорьевой. М.: МАКС Пресс. – 2008.

5. Бобков В.Н., Соколов С.В., Чащина Т.В. Разработка отраслевого стандарта оплаты труда работников гор-

но-металлургического комплекса // Уровень жизни населения регионов России. – 2009, № 6.

6. Бобков В.Н. Экономический кризис и минимальные социальные стандарты оплаты труда // Человек и труд. – 2008, № 10.

7. Качество и уровень жизни населения в новой России (1991–2005 гг.) / Рук. авт. колл. В.Н. Бобков - М.: Всероссийский центр уровня жизни. – 2007.

8. Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Социальная структура российского общества по критериям доходов и жилищной обеспеченности // Уровень жизни населения регионов России. – 2012, № 1.

9. Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Денисов Н.А. Разработка модели бюджета семьи, обеспечивающей ее экономическую устойчивость (на примере Москвы) // Уровень жизни населения регионов России.- 2008, № 1.

10. Развитие семейных форм воспитания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в Российской Федерации: взгляд со стороны гражданского общества: Сборник статей / Под общ. ред. А.В. Очировой, В.Н. Бобкова, Н.С. Григорьевой. – М.: МАКС Пресс, 2009.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Купченя С.С.

По мнению автора, характер инновационных преобразований в области профессиональной подготовки будет определяться как стратегическим аспектом образовательных инноваций, так и процессным. Под стратегические преобразования понимаются сложившиеся требования к профессиональной подготовке на рынке труда. Под процессными – средства и методики, которые позволяют приблизить качество профессиональной подготовки к требованиям работодателей, предоставить всем участникам образовательного процесса наиболее широкие возможности для доступа к различным источникам информации.

Ключевые слова: образование, инновационные преобразования в профессиональной подготовке, непрерывное профессиональное образование.

Современное развитие экономики труда сопряжено с изменениями общества в целом, основу которых составляют процессы информатизации всех сфер жизнедеятельности человека и активной трансформации рынка, его принципов хозяйствования на все области общественных отношений. Данные о социально-экономическом изменении общества свидетельствуют о переходе от «материальной» к «интеллектуальной» экономике, то есть к экономике, базирующейся на знаниях. В качестве ключевых факторов развития материального и нематериального производства «интеллектуальная» экономика:

- определяет научные знания и специальные навыки их носителей,
- выявляет проблемы подготовки и формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров, качества рабочей силы в целом,
- а также проблемы формирования конкурен-

тоспособности работников, мобильности кадров, профессиональной ориентации населения, социального положения трудящихся и их социальной защиты. Человек, его потенциал, становится главной движущей силой развития экономики, концентрированным выражением роли человеческого фактора.

В перечне Целей развития тысячелетия¹ образованию уделено особое внимание. Образование как ключевой ресурс развития человеческого потенциала, экономики, повышения личного благосостояния и снижения социального неравенства по приоритетности уступает только целям ликвидации нищеты и голода. Если рассматривать достижение Целей развития тысячелетия буквально, то в России они достигнуты. По уровню образования населения и масштабам его участия в образовании Россия занимает ведущие позиции в мире (Таблицы 1, 2) [2, с. 77]

Таблица 1

Уровень образования взрослого населения в России и некоторых странах ОЭСР: 2007 (выдержка)

	Всего	Имеют образование, %				
		Начальное, общее и ниже	Основное общее	Среднее (полное) общее, начальное профессиональное и послесреднее не высшее	Среднее профессиональное	Высшее послевузовское и профессиональное
Россия*	100	1,0	5,7	40,3	26,1	26,9**
Австралия	100	8,3	23,5	34,4	9,6	24,1
Великобритания	100	0,3	13,7	54,2	9,1	22,7
Германия	100	3,0	12,6	60,1	8,7	15,6
Испания	100	22,2	27,1	21,7	9,0	20,0
Италия	100	14,7	32,4	39,4	0,5	12,9
Канада	100	4,2	9,2	38,3	23,7	24,6
Нидерланды	100	7,1	19,8	42,4	1,7	29,1
США	100	4,4	7,7	47,6	9,4	30,9
Франция	100	13,0	18,4	41,8	10,9	15,9
Япония	100	n(4)	n(4)	59,0	17,9	23,1

* Экономически активное и экономически неактивное население по данным выборных обследований населения по проблемам занятости на конец ноября 2008 г.

** Включая лиц, имеющих неполное высшее профессиональное образование.

*** Здесь и далее символ «п» в какой-либо графе означает, что данные из настоящей графы включены в другую графу, номер которой показан в скобках после «п». Например, n(3) означает, что данные включены в графу 3.

1 – Определены в Докладе о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2010 г., подготовленный коллективом независимых экспертов и консультантов в рамках Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), которая является глобальной сетью ООН в области развития, выступающей за позитивные изменения в жизни людей путем предоставления странам-участницам доступа к источникам знаний, опыта и ресурсов.

Но насколько содержание и качество массового образования соответствует современным представлениям?

Таблица 2

Сравнительные данные о численности обучающихся по ступеням образования в расчете на 10000 человек населения в России и некоторых странах ОЭСР: 2007 (Выдержка)

	Всего	Имеют образование						
		Дошкольное	Начальное общее	Основное общее	Среднее (полное) общее, начальное профессиональное и послесреднее не высшее	Среднее профессиональное	Высшее профессиональное	Послевузовское профессиональное
Россия	2058	360	353	451	195	158	529	11
Австралия	2884	101	939	608	666	81	415	20
Великобритания	2239	165	725	366	594	85	287	16
Германия	2025	294	402	622	420	40	237	–
Испания	2050	351	607	442	250	53	330	16
Италия	1886	279	482	298	483	2	335	7
Канада	–	149	713	258	598	–	262	11
Нидерланды	2290	245	783	476	425	–	356	5
США	2497	250	816	433	406	124	454	13
Франция	2349	409	648	513	433	85	247	11
Япония	1717	239	565	284	298	72	237	6

Когда-то Расул Гамзатов сказал: «Сию в президиуме, а счастья нет». Применительно к образованию – достигнуты высокие показатели, а у общества состояние образования не вызывает удовлетворения, наоборот, все чаще звучат тревожные ноты. Количественные показатели не всегда, а в данном случае уже давно не отражают истинного положения дел, если рассматривать образование с позиций качества, соответствия требованиям рынка труда и социальным запросам.

В России и в странах СНГ весьма устойчивым является убеждение, что в бывшем Советском Союзе, в нашем недалеком общем прошлом, была едва ли не самая лучшая система образования, которая позволила успешно справиться с задачей подготовки кадров для индустриализации экономики в трудное для страны время и решения грандиозных проектов освоения атомной энергии и космоса в далеко не простой международной обстановке. Получается, что при охвате средним образованием 1/4 и высшим 1/6 соответствующих возрастных когорт образование справилось с поставленными задачами, а сегодня, став доступным

и всеобщим, не вполне оправдывает ожиданий молодежи, семей, общества в целом, о чём свидетельствуют непрекращающиеся попытки его реформирования. Почему?

По времени пик расцвета советского образования приходится на вторую половину 60-х гг. прошлого столетия, когда в стране в основном были решены задачи индустриального перехода, соответствующего уровню четвертого технологического уклада. В это же время в развитых странах набирал силу процесс реиндустриализации (или второй волны индустриального развития) на почве, начавшейся к этому времени научно-технической революции, то есть процесс перехода к пятому технологическому укладу. В СССР, конечно, не могли не заметить этого перехода, но недооценили масштаба усталости директивной хозяйственной системы, начавшей давать сбои после отказа от так называемых «косыгинских реформ» в пользу усиления топливно-сырьевой направленности экономики. На фоне военно-космической гонки и реальных успехов страны в этой сфере причины снижения хозяйственной эффективности нужно

было компенсировать другими «достижениями», по возможности с высокими идеологическими и политическими дивидендами.

В объяснении причин сложившегося положения нужно учитывать не только долговременные последствия в области реформирования самого образования, но и демографические изменения в численности и структуре населения. В частности, процесс демографического старения населения стал непреложным фактом общественной жизни развитых стран мира. В целом он будет идти (по всем вариантам мировых прогнозов) вплоть до 2300 г. Его интенсивность к середине текущего века будет нарастать. Вызов старения ставит новые проблемы [4].

Тенденции демографического развития показывают в последнее десятилетие абсолютное снижение численности молодежи тех возрастов, на которые приходятся годы школьной учёбы и по-

ступления в профессиональные учебные заведения (таблица 3).

Таблица 3

Возрастные когорты (тыс. чел.)

	2000 г.	2005 г.	2009 г.
Возраст 10–14 лет	12 174	8 469	6 757
Возраст 15–19 лет	12 123	12 241	9 261

Прямым следствием этих тенденций стало сокращение численности обучающихся общеобразовательных учреждений с 20,6 млн в 2000 г. до 13,6 млн в 2010/2011 гг. (на 34%), и сокращение количества общеобразовательных учреждений с 68,8 тыс. до 50,8 тыс. (на 26%). Особенно заметным стало сокращение государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений (без вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений) в сельской местности (с 45,2 тыс. до 30,3 тыс., или на 33%) (Таблица 4) [2, с. 78–79]:

Таблица 4

Показатели развития общего образования

	1990	1995	2000	2005	2007	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Число общеобразовательных учреждений (ед.)	9667	70257	68804	63174	57992	55792	52422	50128
в том числе общеобразовательные учреждения (без вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений)	67571	68445	67063	61497	56407	54259	50977	48804
из них в сельской местности	48214	47569	45157	40367	36020	34309	32178	30326
вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения	2096	1812	1741	1677	1585	1533	1445	1324
Численность обучающихся (тыс.чел.)	20851	22039	20554	15631	14174	13752	13619	13569
в том числе в общеобразовательных учреждениях (без вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений)	20328	21567	20074	15185	13766	13363	13258	13244
из них в сельской местности	5797	6375	6015	4616	4138	3968	3854	3742
в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях	523	472	480	446	408	389	360	325

В условиях мирового бума высшего образования и международной студенческой мобильности, в условиях развития Болонского процесса Российская Федерация постепенно утрачивает свои позиции на международном рынке образовательных услуг и сегодня по доле иностранных студентов,

обучающихся в стране, стоит в одном ряду с такими странами, как Испания или Южная Африка, которые существенно уступают России как по масштабам образовательных систем, так и по международному признанию отдельных научных школ. Это обусловлено не только проблемами условий

проживания и языка обучения, исчерпанием ресурса русскоязычных абитуриентов из бывших республик СССР, но и качеством высшего образования в России. В настоящее время доля иностранных студентов, обучающихся в России, составляет менее 2% от общего числа иностранных студентов в мире и имеет тенденцию к снижению.

Сегодня профессиональное образование не имеет устойчивой связи с рынком труда. По сравнению с советским периодом почти утроился прием в вузы, и число поступающих в них фактически сравнялось с числом выпускников средних школ. Это является естественным процессом, как в России, так и в мировом масштабе, поскольку инновационная экономика требует более высокого образовательного уровня, обеспечивающего адаптацию к новым технологиям. Однако, в стране остро сохраняется дефицит необходимых квалифицированных кадров при большом количестве дипломированных специалистов. Около 64% предприятий испытывают нехватку квалифицированных рабочих и специалистов. В то же время более половины выпускников вузов не находят работу по специальности.

Качество профессионального образования, в конечном счете, оценивается рынком труда, тем, насколько успешно трудоустраиваются выпускники программ начального, среднего и высшего профессионального образования. И здесь приходится отмечать, что положение выпускников на рынке труда ухудшается. При общем снижении безработицы с 2000 по 2007 гг. молодежная безработица снижалась медленнее. При этом выпускники учреждений начального профессионального образования при хроническом дефиците рабочих кадров трудоустраивались хуже, чем выпускники вузов [1, с. 47].

И все это происходит на фоне чрезвычайного роста объема знаний. Если в середине прошлого века мы говорили, что знания удваиваются каждые 50 лет, и это позволяло человеку, получившему образование, довольствоваться полученным им один раз профессиональным образованием в течение всей трудовой жизни, то уже в начале нового века специалисты утверждали о необходимости обновления знания каждые 6 лет. Сегодня эксперты утверждают, что объем знаний удваивается каждые три года, а в ближайшие годы они будут удваиваться каждые 11 дней. Новые знания, новые научные достижения необыкновенно быстро и радикально меняют потребности, и запросы общества ставят перед системой высшего

профессионального образования принципиально новую стратегическую задачу: не только успевать, но и опережать прогресс в реальной экономике [6, с. 12].

Профессия как таковая уже ушла в прошлое, на первое место выходит профессионализм, как набор определенных компетенций, изменяемый и дополняемый в ходе всей трудовой жизни человека. Темпы, которыми сейчас развивается рынок, особенно в технологической отрасли, настолько высоки, что знания и умения устаревают в течение 2–3 лет. Следовательно, информация, которую получают студенты на 1–2 курсах, к моменту выпуска уже теряет актуальность, и можно начинать учиться заново.

Руководители предприятий оценивают сегодня уровень профессиональной подготовки нанимаемых специалистов, имеющих и высшее, и среднее профессиональное, и начальное профессиональное образование, достаточно критически. Общая оценка уровня претендентов на вакантные позиции достаточно негативная. Одна из причин состоит в том, что претенденты получают достаточно поверхностные знания, не обладают системным мышлением, не способны самостоятельно ставить и анализировать проблему. Одна из причин снижения навыков самостоятельного аналитического мышления и творческого подхода к решению проблем является распространение потребительской культуры в условиях бурного развития информационно-коммуникационных технологий, импортируемых и развитых стран. В результате происходит нарастание навыков использования уже готового продукта, а мотивация творческой самореализации постоянно падает.

Наряду с программами профессиональной подготовки сегодня широкое распространение в процессе формирования профессиональных компетенций получает «обучение на рабочем месте», которое в системе управления определяется как функция управления персоналом, то есть развитие персонала. Необходимость постоянного повышения квалификации приводит к тому, что мероприятия по адаптации персонала к требованиям данного производства продолжают на всем протяжении функционирования данного предприятия. А также изменяется в немалой степени такое направление кадровой политики как продвижение. Наряду с вертикальным перемещением, горизонтальное становится не менее важной характеристикой развития персонала. Однако в процессе формирования профессиональных компетенций

базовый уровень, полученный в рамках учреждений профессионального образования, все же играет ключевую роль и предопределяет дальнейшее профессиональное становление работника.

Для обеспечения выживания отрасли в условиях демографического кризиса, основные усилия необходимо сместить в сторону обучения тех лиц, которые уже имеют образование и хотели бы продолжить его или пройти переквалификацию. В связи с этим возникает проблема постоянного обновления знаний, что возможно только в условиях непрерывного профессионального образования, обеспечивающего уровень профессиональной подготовки, максимально приближенный к требованиям рынка и тем самым позволяющее снизить транзакционные издержки на трудоустройство и адаптацию.

В связи с этим, характер инновационных преобразований в области профессиональной подготовки будет определяться как стратегическим аспектом образовательных инноваций, то есть сложившимися требованиями к профессиональной подготовке на рынке труда, так и процессным – теми средствами и методиками, которые позволяют приблизить качество профессиональной подготовки к требованиям работодателей, предоставить всем участникам образовательного процесса наиболее широкие возможности для доступа к различным источникам информации.

Здесь особую актуальность приобретают новые информационные средства коммуникации, а именно – системы сбора, обработки и выдачи управленческой информации по рынку труда. Этими средствами сбора управленческой информации должны стать такие информационно-технологические решения, как базы профессиональных данных, позволяющие накапливать и генерировать под запросы пользователей различную управленческую информацию и обеспечивать этим пользователям необходимое качество и частоту обратной связи.

На сегодняшний день в Российской Федерации не существует системы непрерывного профессионального образования, так как в нормативных документах, касающихся сферы образования, такая категория не обозначена. В государственной программе «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009–2012 гг.» понятие «непрерывное профессиональное образование» связано только с дополнительным образованием, что сужает сферу его применения.

Впервые термин «непрерывное образование» (lifelong learning – учение длиною в жизнь), определяемое как «всесторонняя учебная деятельность, осуществляемая на постоянной основе с целью улучшения знаний, навыков и профессиональной компетенции» [14] употребляется в 1968 г. в материалах ЮНЕСКО. Данное определение, принятое в рамках Европейской стратегии занятости, было обозначено в Меморандуме непрерывного образования Европейского Союза в качестве рабочего определения и отправной точки для всех последующих обсуждений и действий.

После опубликования доклада комиссии под руководством Э. Форэ (1972) принято решение ЮНЕСКО, признавшее непрерывное образование основным принципом, «руководящей конструкцией» для нововведений или реформ образования во всех странах мира.

Ростки концепции непрерывного образования можно обнаружить у Платона, Конфуция, Сократа, Аристотеля, Сенеки и других выдающихся древних гигантов мысли. Идеи непрерывного образования представлены во взглядах Вольтера, Гете, Руссо, которые связывали их с достижением полноты человеческого развития. Первые попытки реализовать идею непрерывности образования были реализованы в XIII – XIV вв. в городах Европы на базе так называемых «цеховых школ», которые открывались и содержались ремесленными цехами. Основателем современных представлений о непрерывном образовании признан Ян Амос Коменский, в педагогическом наследии которого содержится ядро мысли, которая воплощена в наши дни в концепции непрерывного образования.

Идея непрерывности образования получила новые интерпретации у нас в стране после 1917 г., чему способствовало формирование новой системы образования. Появлялись новые формы и виды образовательных учреждений, в том числе и для образования взрослых, повышения квалификации работающих. Однако к концу 60-х гг. прошлого века концепция непрерывного образования была благополучно провалена, так и не успев стать центральной образовательной системой. Эпизодические обращения к этой проблеме основаны были скорее на интуиции отдельных ученых и практиков [10].

В Меморандуме непрерывного образования Европейского Союза (2000 г.), провозглашены основные принципы непрерывного образования:

Принцип 1: Новые базовые знания и навыки для всех. Цель – гарантировать всеобщий непре-

равный доступ к образованию с целью получения и обновления навыков, необходимых для включенности в информационное общество.

Принцип 2: Увеличение инвестиций в человеческие ресурсы. Цель – значительно увеличить инвестиции в человеческие ресурсы, чтобы поднять приоритет самого важного достояния Европы – ее людей.

Принцип 3: Инновационные методики преподавания и учения. Цель – разработать новые методологии обучения для системы непрерывного образования – длиною и шириною в жизнь.

Принцип 4: Новая система оценки полученного образования. Цель – коренным образом изменить подходы к пониманию и признанию учебной деятельности и ее результатов, особенно в сфере неформального и информального образования.

Принцип 5: Развитие наставничества и консультирования. Цель – на протяжении всей жизни обеспечить каждому свободный доступ к информации об образовательных возможностях в Европе и к необходимым консультациям и рекомендациям.

Принцип 6: Приближение образования к дому. Цель – приблизить образовательные возможности к дому с помощью сети учебных и консультационных пунктов, а также используя информационные технологии [14].

В настоящее время, по данным Евростата, доля населения в возрасте от 16 до 65 лет, вовлеченная в сферу дополнительного образования, в Швейцарии составляет 53,3%, Швеции составляет 48%, в Великобритании – 34,4%, в Норвегии – 32,9%. В России процесс развития непрерывного образования находится в начальной стадии. Общий охват взрослого населения дополнительным образованием остается невысоким – по разным оценкам от 8 до 10% [5].

Характерной чертой информационного общества является непрерывное образование. Оно мыслится как поэтапный и пожизненный процесс, обеспечивающий постоянное пополнение и расширение знаний у людей разного возраста.

Цели непрерывного профессионального образования молодежи и взрослых людей заключаются в развитии самостоятельности, ответственности и целеустремленности у обучающихся, укреплении способности адаптироваться к преобразованиям, происходящим в экономике, культуре общества в целом, а также в профессиональной жизни, то есть возможность помочь человеку со-

риентироваться в мире профессий. По своему содержанию непрерывное образование представлено такими формами образования, как непрерывное, пожизненное, начальное, дополнительное, последипломное, профессиональное и др.

В ряде регионов страны до 64% выпускников среднеспециальных учебных заведений и до 50% выпускников вузов меняют свою профессию сразу же после окончания учебного заведения. Огромное количество молодых людей вынуждены заново решать проблему организации своей профессиональной карьеры. В силу этих причин необходимо продвигать концепцию образования на протяжении всей жизни человека со всеми ее преимуществами – разнообразием, гибкостью и доступностью во времени и пространстве. Подобное образование, помимо адаптации к изменениям в профессиональной деятельности, непрерывного развития человеческой личности, знаний и навыков, способности выносить суждения и предпринимать различные действия, должно позволить человеку понять окружающую среду и самого себя, содействовать выполнению его социальной роли в процессе труда и жизни в обществе.

По данным Федеральной службы государственной статистики, в 2008–2009 учебном гг. в Российской Федерации насчитывалось 1134 вуза, из них 660 – это государственные и муниципальные учреждения и 474 – негосударственные, то есть сегодня предложение образовательных услуг высшего профессионального образования на 58% сформировано государственными и муниципальными учреждениями профессионального образования. В этой связи в вузах страны обучалось 7 513,1 тыс. человек, из них 1 298,3 в негосударственных учреждениях высшего профессионального образования. Количество принятых в 2008 г. в вузы за счет бюджетных средств разного уровня составило 58,5%, что соответствует аналогичному показателю в 2007 г., то есть на рынке образовательных услуг высшего профессионального образования условие равновесия практически на 50% определяется государственной системой образования.

В российской экономике представлен целый ряд различных хозяйствующих субъектов, специфика их территориального расположения, потребностей, темпов экономического развития и объемов производств предполагает и возможность использования различных форм интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг.

Например, на масштабных, протяженных в пространстве, малонаселенных территориях возможно создание университетов распределенного типа. В то время как монополии, активно развивающиеся сегодня в силу специфики размещения в государстве транспортных путей, природных ресурсов, в большей степени склонны к использованию корпоративных форм образования. А в центрах, где сосредоточены население, наука, производство, образование, необходимо формировать исследовательские вузы. В современной России существуют отдельные варианты этих схем. Однако процесс наращивания образовательного потенциала государства путем построения различных форм активного взаимодействия образования и рынка труда требует централизованной комплексной государственной программы, учитывающую как территориальную, так и социально-экономическую специфику российской действительности.

Один из разделов Концепции долгосрочного социально-экономического развития России 2020 посвящен образованию. В ней стратегическая цель государственной политики в области образования определена как – повышение доступности качественного образования в соответствии с требованиями инновационного развития экономики и современными потребностями общества.

Реализация этой цели предполагает наряду с другими задачами и решение задачи создания современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, включая:

- 1) создание системы внешней независимой сертификации и присвоения профессиональных квалификаций;
- 2) систематизация и обобщение требований к работникам на основе Единой национальной квалификационной рамки (ЕНКР);
- 3) формирование образовательной инфраструктуры, позволяющей человеку на протяжении всей жизни осваивать новые квалификации: создание открытого национального депозитария образовательных модулей и электронных образовательных ресурсов для системы непрерывного профессионального образования на базе современных сетевых технологий, широкого спектра качественных инновационных программ непрерывного профессионального образования, в том числе сетевых;
- 4) содействие формированию системы неза-

висимой оценки качества непрерывного образования;

- 5) предоставление поддержки граждан и работодателей по вопросам получения непрерывного образования;
- 6) содействие повышению мотивации граждан к получению новых квалификаций;
- 7) повышение эффективности механизмов ресурсного обеспечения;
- 8) создание системы профессионального обучения трудовых мигрантов [9].

Ключевые этапы и показатели реализации поставленных задач следующие:

2013–2017 гг.:

- ежегодная поддержка до 100 организаций, реализующих инновационные программы непрерывного профессионального образования;
- ежегодная публикация до 50 общественных рейтингов организаций и программ непрерывного профессионального образования;
- сертификация квалификаций 60% трудоспособных мигрантов;
- создание условий для участия в программах повышения квалификации и переподготовки не менее 20–25% занятого населения.

2018–2020 гг.:

- завершение формирования полномасштабной системы непрерывного образования;
- создание не менее 500 центров сертификации;
- доля программ непрерывного образования, прошедших общественно-профессиональную аккредитацию, – 90%;
- удельный вес предприятий и организаций, имеющих программы подготовки и/или переподготовки и повышения квалификации кадров, – 20%;
- создание условий для участия в программах повышения квалификации и/или переподготовки не менее 25–30% занятого населения [9].

Для государства непрерывное образование является ведущей сферой социальной политики по обеспечению благоприятных условий общего и профессионального развития личности каждого человека. Для общества это механизм расширенного воспроизводства его профессионального и культурного потенциала, предпосылка ускорения социально-экономического прогресса страны.

Учреждения всех уровней образования, в частности, современный вуз, превращаются в конструкторы образа жизни, в структуры, кото-

рые дают индивидууму навыки для непрерывной адаптации. То, что мы традиционно называем культурой, сегодня приобретает форму культуры обучения – обучения жизни, социального обучения (social learning) в постоянно меняю-

щейся среде, поскольку виртуальная (текущая) и реальная социальная среда все более совпадают.

Старинная поговорка «век живи – век учись» обрела новый смысл. Прямой и буквальный.

1. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2010 год / Под общ. ред. С.Н. Бобылева. М.: ПРООН в России, 2010.

2. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2011 год / Под ред. А.А. Аузана и С.Н. Бобылева. М.: ПРООН в России, 2011.

3. Гневашева В.А. Развитие молодежного сегмента рынка труда на основе формирования профессиональных компетенций через систему высшего профессионального образования: Автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2012.

4. Доброхлеб В.Г. Третий возраст. Экспертиза // Огонёк. № 4 (5213). 30.01.2012 / <http://www.kommer-sant.ru/doc/1861441/print>.

5. Чучков В.М. Непрерывное профессиональное образование в Удмуртской Республике: проблемы и перспективы. Круглый стол. 25 августа 2009 года.

<http://udmedu.ru/content/view/951/107/>.

6. Шудегов В.Е. Национальный проект в сфере образования: ожидания, достижения, проблемы // Доклады и материалы IV Международной научной конференции «Высшее образование для XXI века». 18–20 октября 2007 г. Ч. 1 / Под общ. ред. И.М. Ильинского. М.: МосГУ, 2007.

7. <http://gks.ru>.

8. <http://mon.gov.ru>.

9. <http://www.economy.gov.ru>.

10. <http://www.elitarium.ru>.

11. <http://www.gost.ru>.

12. <http://www.reitor.ru>.

13. <http://www.topuniversities.com>.

14. <http://www.znanie.org>.

15. <http://правительство.рф>.

СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ БЕЗОПАСНОСТИ ДЕТСТВА КАК ЭЛЕМЕНТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Сеница А.Л.

В настоящее время одной из важнейших задач для социально-экономического развития страны является создание системы государственных социальных стандартов безопасности детства. Такие стандарты должны включать в себя несколько разделов: здоровье детей, их образование, материальные условия жизни, воспитание и распределение полномочий в обществе по выполнению этих задач. Рассматривая каждый из них, авторы показывают наиболее важные проблемы в данной сфере и положительное влияние стандартов на их разрешение.

Ключевые слова: социальные стандарты безопасности детства, уход за детьми и их воспитание, образование, здравоохранение.

О необходимости разработки и законодательного утверждения системы социальных стандартов безопасности детства

Необходимость создания и законодательного утверждения системы государственных социальных стандартов безопасности детства в настоящее время является особенно настоятельной. Потребность всесторонней разработки таких стандартов неоднократно подчеркивалась высшим руководством страны: в 2006 г. (Послание Президента РФ

Федеральному Собранию Российской Федерации 10 мая 2006¹) и в 2010 г. (Послание Президента Федеральному Собранию от 30 ноября 2010 г.²).

Несмотря на то, что научное сообщество в лице ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», МГУ им. М.В. Ломоносова, институтов РАН и других научно-образовательных учреждений приложило немало усилий для научно-методического обеспечения законодательного оформления минимальных социальных гарантий и более высоких соци-

1 – Режим доступа: http://www.kremlin.ru/appears/2006/05/10/1357_type63372type63374type82634_105546.shtml

2 – Режим доступа: <http://kremlin.ru/transcripts/9637>.

альных стандартов-индикаторов, в стране такой системы нет, как нет и законодательно утвержденной системы социальных стандартов качества и уровня жизни.

Возможности для реализации прав детей в регионах значительно разнятся. Именно поэтому социальные права детей должны быть обеспечены принятыми минимальными социальными стандартами, разработанными вместе с обществом на федеральном уровне. Это необходимо для того, чтобы ни один регион не мог предоставлять социальные гарантии детям ниже объема, гарантированного статьей 7 Конституции РФ, в которой речь идет о социальном государстве, а законы, гарантирующие права детей, выполнялись. Ответственность за это должна лежать, прежде всего, на государственной власти.

Следует отметить, что ни отсутствие каких-то больших средств в бюджетах регионов, ни кризис, ни пожары – это не причина того, что государственная политика в области детства в ряде субъектов РФ не получает должного развития. Во многом отсутствие качественных услуг, безопасного питания и безопасных продуктов, которые потребляют наши дети, одежды, развивающих программ связано с недостатком политической воли и рекомендаций в области политики детства, представленных в виде общефедеральных стандартов.

Приоритетные национальные проекты придали мощный импульс развитию социальной политики в России. В настоящее время обществом востребована долговременная и четкая стратегия социального развития, в центре которой должна находиться система стандартов качества и уровня жизни. Тем не менее, политике обеспечения безопасности детства пока не уделено достаточного внимания.

Политика в сфере детства должна включать в себя несколько важных задач: **здоровье детей, их образование, материальные условия жизни, воспитание и распределение полномочий в обществе по выполнению этих задач.** При этом, такие аспекты, как обеспечение жильем, политика в сфере занятости родителей и оплаты их труда, меры, направленные на укрепление семьи и традиционных ценностей и прочие, не должны исключаться из рассмотрения, потому что только в рамках комплексного подхода можно создать концепцию, правильно оценивающую ситуацию и предлагающую пути разрешения наиболее важных противоречий.

Здоровье детей

Начать рассмотрение проблем, связанных с уровнем и качеством жизни детей, стоит с вопросов защиты их здоровья, потому что от решения этих вопросов зависит физическое существование детей.

Качество услуг в сфере здравоохранения является важным элементом социальных стандартов безопасности детей, потому что дети – будущие родители и работники. От их нынешнего здоровья зависит их возможность осуществлять свои функции в будущем. Недаром в индексе развития человеческого потенциала (ИРЧП), одном из общепринятых стандартов качества жизни, хотя и не лишенным некоторых недостатков, есть показатель «ожидаемая продолжительность жизни», который зависит как раз от состояния здоровья и наличия развитой системы обеспечения медицинской помощью и качества услуг ее предоставления.

К сожалению, наиболее свежие данные в сфере развития данной системы в отношении детей представлены в статистическом сборнике «Дети России. 2009»³. Уровень обеспеченности детей специализированной медицинской помощью за последние годы практически не изменился, однако существуют и негативные тенденции: увеличение нагрузки на врачей-педиатров и снижение количества больничных коек для детей [1, с. 25]. Несмотря на национальный проект «Здоровье» и региональные программы здравоохранения, ситуация с обеспеченностью специальной медицинской помощью все еще не удовлетворяет современным потребностям развития общества, что влияет на жизнь наиболее социально уязвимых семей: молодых, неполных, многодетных семей и семей с детьми-инвалидами.

Негативной эта тенденция является еще и потому что наблюдается ухудшение здоровья детей во всех возрастных группах, несмотря на некоторые успехи (например, в отношении туберкулеза, болезней, передающихся половым путем, и ряда других, а также в отношении детской смертности) [2, с. 85, 88–96].

Также необходимо отметить, что в стране насчитывается около 500 тыс. детей-инвалидов [2, с. 100], что является очень высоким показателем. В регионах разработаны целевые программы, направленные на борьбу с инвалидизацией детей, которые привели к некоторым успехам, но до решения проблемы еще очень далеко.

3 – В статистических сборниках «Здравоохранение» данные о числе детских медицинских учреждений отсутствуют, что подтверждает необходимость разработки общефедеральных стандартов в сфере детства.

Многие болезни связаны с неправильным образом жизни, поэтому для предупреждения заболеваний, имеющих в своей основе малоподвижный образ жизни, нарушение распорядка дня и питания, а также употребление вредной пищи, необходимо приложить усилия, направленные на формирование у детей здорового образа жизни.

Добиться этого можно путем создания условий для проведения активного досуга, развития сети спортивных секций, пропаганды здорового питания и создания условий для возможности его получить, ограничения рекламы вредных продуктов питания, проведения контроля качества продуктов питания, продающихся в магазинах, увеличения числа публикаций, посвященных здоровому образу жизни, и расширения сети распространения такой литературы, проведения в образовательных медицинских учреждениях мероприятий, направленных на формирование у детей здорового образа жизни, и многими другими путями.

Оздоровление образа жизни детей возможно только при оздоровлении образа жизни родителей, причем еще до рождения детей, ведь, как известно, профилактика гораздо дешевле лечения. Во-первых, отказ родителей от вредных привычек позволит улучшить здоровье детей еще на этапе беременности и снизить вероятность развития заболеваний в будущем. Во-вторых, лучшее воспитание – воспитание своим примером, поэтому изменение образа жизни родителей благоприятно скажется на здоровье детей. В-третьих, родители при изменении своего образа жизни смогут получить дополнительную информацию о здоровом образе жизни и для своих детей и тем самым получат возможность сделать их более здоровыми.

Наиболее существенный рост общего числа случаев заболеваний с 1995 г. продемонстрировали болезни органов дыхания, что напрямую связано с ухудшением экологической обстановки в стране, поскольку вопросам экологии в прошлом не уделялось должного внимания. По данным Всемирной организации здравоохранения, не менее 22% утрат здорового образа жизни приходится как раз на экологические факторы, которые существуют на какой-либо территории.

В качестве примера можно привести стандарт в области здравоохранения и рекомендации по его разработке, представленные в работе [3]. Его можно взять за основу, потому что в нем подробно рассмотрена методология формирования минимальных социальных стандартов в сфере здравоохранения и достаточно полно представлены со-

циальные и финансовые нормативы, в том числе, выведен обобщающий финансовый норматив. Введение такого стандарта как части более широкой государственной системы минимальных социальных стандартов позволит улучшить состояние здоровья детей, повысить контроль за качеством предоставляемых услуг и ответственность за соблюдение стандартов в сфере здравоохранения.

Образование детей

Продолжая рассмотрение проблем уровня и качества жизни детей, обратимся к вопросам, связанным с образованием детей, потому что здоровому, но необразованному человеку трудно найти себе место в современном мире. Уровень грамотности также входит в ИРЧП.

Уход за детьми и их воспитание имеют все характерные признаки труда. Можно выделить две формы данного труда: общественную и домашнюю. Если уход за ребенком и его воспитание осуществляют сами родители, родственники или знакомые на возмездной или безвозмездной основе и уход осуществляется в доме родителей или в доме лиц, которые его осуществляют, то такой способ относится к домашней форме ухода.

Начальным этапом всей системы образования является дошкольный уровень. Именно в возрасте трех-пяти лет ребенок усваивает знания более интенсивно, чем в любой другой период жизни, а знания, полученные в этом возрасте, являются общезначимыми и используются вне зависимости от дальнейшей судьбы ребенка.

Сегодня воспитание детей дошкольного возраста является предметом заботы и семьи, и общества, однако их возможности с точки зрения эффективности выполнения задач неодинаковы, что обусловлено особенностями каждой формы ухода. Кроме того, соотношение доли участия семьи и общества в уходе за ребенком и его воспитании зависит от возраста ребенка, поэтому обе формы воспитания должны рассматриваться не столько как взаимозаменяемые, сколько как взаимодополняемые. При таком подходе обеспечивается защита прав работников с семейными обязанностями, а семья не исключается из процесса ухода за детьми.

Для современной экономики оптимальная схема сочетания домашней и общественной форм воспитания, в которой преобладает малодетная семья, предполагает использование домашнего воспитания для детей, не достигших трехлетнего возраста, и максимально возможный охват общественным воспитанием детей от трех лет до воз-

раста поступления в школу. Однако, если среднее число детей в семье увеличится, то роль домашней формы должна возрасти.

Основной проблемой является то, что по разным причинам многие дети не могут посещать дошкольные образовательные учреждения (далее – ДОУ), что свидетельствует о недостаточно активной политике в этой области. В 1990-х гг. численность детей дошкольного возраста снижалась, а количество ДОУ было относительно велико, поэтому очередь на устройство детей в них была невелика; однако количество учреждений в системе ДОУ быстро уменьшалось. Увеличение рождаемости в 2000-х гг. показало неготовность системы ДОУ к такому развитию событий и значительно ущемило права детей и их родителей: в 2011 г. очередь на получение места в детском саду составляла 2,1 млн детей [4, с. 385]. Ни стабилизация, наступившая после кризиса 1998 г., ни новые социально-экономические кризисы не повлияли на положение в системе ДОУ: количество таких учреждений продолжает снижаться, что при росте числа детей, посещающих эти учреждения, означает увеличение очереди, переполнение групп и увеличение нагрузки на воспитателей [4, с. 385, 405].

Во многом недостаточное финансирование системы дошкольного образования связано с введением в действие Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», который возложил на муниципальные образования ответственность за большую часть социальной инфраструктуры при отсутствии у них надежных источников финансирования.

Еще одной очень важной проблемой для этой сферы является крайне низкая оплата труда персонала ДОУ. Средняя по стране заработная плата воспитателя не превышает 5 тыс. рублей в месяц [5]. Это ничтожная сумма за ту ответственность, которую несет воспитатель. Такая зарплата не позволяет ему не только содержать членов своей семьи, но и выжить на физиологическом уровне. В результате качество услуг в системе ДОУ снижается, появляются незаконные поборы и взятки, а страдают дети, которым недополученные на этом этапе образования знания не позволят в будущем полностью раскрыть свой потенциал.

В результате, родители вынуждены воспитывать детей дома. Хорошо то, что родители стали проводить больше времени с детьми, но при этом экономика потеряла много производительных ра-

ботников, которые вынуждены оставаться дома. Они могли бы поднять уровень жизни своих семей, если бы продолжали работать, и снизили бы потребность в трудовых мигрантах.

Для улучшения положения детей дошкольного возраста и повышения их защищенности необходимо решить две проблемы:

- установить общефедеральный стандарт качества оказания услуг в сфере дошкольного образования, который учитывал бы социально-экономическую ситуацию в стране;

- помочь родителям сочетать выполнение семейных обязанностей с профессиональными при наличии свободы выбора формы ухода за детьми. Неразрешенность этих проблем свидетельствует об отсутствии государственной политики в сфере ухода за детьми дошкольного возраста и их воспитания.

Все это ведет к потерям в экономике и снижает уровень жизни семей с детьми, особенно наиболее социально уязвимых (молодых, то есть имеющих наибольший потенциал с точки зрения рождаемости, и неполных).

Школы также сталкиваются с проблемами, которые не позволяют детям впоследствии занять достойное место в жизни.

Количество учреждений среднего образования снизилось за годы экономических реформ не столь существенно, как в случае с дошкольными учреждениями, но все же значительно [4, с. 389]. Параллельно с этим убывало и число детей школьного возраста, причем оно убывало более быстрыми темпами. Это привело к закрытию ряда школ с небольшим числом учеников. При этом из поля зрения выпало такое явление, как демографические волны: в 2010-х гг. в школьный возраст будут входить поколения, родившиеся в 2000-е гг., более многочисленные, чем поколения, родившиеся в 1990-е гг. Закрытие школ в будущем может привести к ситуации, подобной той, что сейчас наблюдается с дошкольными учреждениями, тем более что уже сегодня это можно предвидеть, учитывая положение с малокомплектными школами.

Несмотря на некоторое улучшение ситуации, школьное образование все еще сталкивается с различными поборам и взятками. Их наибольшее число приходится на период поступления детей в школу и время экзаменов. Частично это связано с недостаточным финансированием, частично с неудачной реализацией концепции единого государственного экзамена.

Проблемы в сфере школьного питания, нако-

пившиеся за минувшее время, столь велики, что для их разрешения потребовалась разработка федеральной и региональных программ школьного питания. Программы предусматривают создание системы, ориентированной на сохранение здоровья детей и обеспечение их питанием с учетом удовлетворения физиологических потребностей. Эти программы будут способствовать не только улучшению здоровья школьников, но и лучшему усвоению знаний.

Материальные условия жизни семей с детьми

Наконец, затронем прочие вопросы, связанные с безопасностью детей. Сюда попадают жилищные условия, среднедушевые доходы семьи.

Многие беды детей идут от проблем родителей в семье. Семья, в которой есть работники, должна иметь возможность содержать ребенка, и не одного. К сожалению, в настоящее время и минимальный размер оплаты труда (МРОТ), и прожиточный минимум являются слишком низкими и не соответствуют духу и букве ст. 2 Трудового кодекса РФ⁴ (то есть не равны сумме прожиточного минимума одного взрослого и одного ребенка, учитывающей социально-экономические и климатические особенности страны).

Можно выделить три крупные проблемы.

Первой является недостаточность государственной политики в сфере доходов, ориентированной на создание достойных условий жизни семей с детьми. Она необходима, потому что большая часть лиц с низкой заработной платой – лица, от которых зависит безопасность детей (врачи, воспитатели, учителя и другие категории работников). Это негативным образом сказывается на качестве предоставляемых услуг и экономическом развитии страны. Такая политика должна включать в себя пособия, но их следует предоставлять лишь для решения конкретных задач, и они не могут решить проблем семей с детьми. Основной упор должен быть сделан на повышении размера заработной платы, которая является основным источником дохода семьи.

Многие проблемы: социальное сиротство, безнадзорность детей, их безопасность и другие можно решить, повысив уровень жизни семей с детьми. Не обязательно предоставлять им пособия. Нет, достаточно просто создать условия для того, чтобы люди могли работать и получать за свой труд достойную оплату. Следовательно, нуж-

на эффективная семейная политика, в которую входили бы пути решения этих проблем, основанная на признании важности получения работниками достойной заработной платы.

Это окажет позитивное воздействие на всю экономику, так как будет стимулировать спрос на более качественные товары, снизит в обществе иждивенческое настроение и поможет повысить рождаемость. В конечном итоге, если уровень жизни населения повысится, то дети от этого только выиграют.

Вторая проблема – система налогообложения, которая тесно связана с первой. Для семей с большим числом детей потери от налога на доход физических лиц являются ощутимыми, а низкий размер существующих налоговых вычетов на детей не компенсирует их.

Возможно, возврат к прогрессивной системе налогообложения, которая более гибко учитывает размер доходов семьи, позволил бы улучшить социальную защищенность детей.

Третьей проблемой является обеспеченность семей с детьми жильем. Она тоже является острой, но справиться с ней сложнее, потому что ее решение требует больших затрат времени. Усилий, прикладываемых в настоящее время (например, выдача семьям с детьми участков земли, принятие закона об ипотечном кредитовании), пока недостаточно. В результате семьи по-прежнему не могут улучшить свои жилищные условия.

Если мы посмотрим на проблему жилищной обеспеченности с точки зрения нормативного подхода, предлагаемого специалистами ОАО «Все-российский центр уровня жизни», то увидим, что в этой области существует еще много проблем. Особое внимание в этом вопросе должно быть уделено инфраструктуре, обеспечению населения жилищно-коммунальными услугами высокого уровня, совершенствованию экологической составляющей развития муниципального образования и безопасности детей.

Решение только жилищного вопроса без создания сопутствующей инфраструктуры не только не решит проблемы семьи с детьми, но и усугубит их, потому что создаст дополнительную нагрузку на ближайшие объекты инфраструктуры, которые часто и так работают с перегрузкой. Потребность населения в объектах «детской инфраструктуры» (детских садах и яслях, больницах, магазинах, дет-

4 – Статья 2. Трудового кодекса РФ «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» предусматривают «обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда».

ских игровых площадках, парках и пр.) с учетом его демографической структуры должны обязательно приниматься во внимание при развитии муниципального образования.

Воспитание детей

Вопросы информационной и культурной безопасности, проблемы жестокого обращения с детьми, безнадзорности, сиротства, детского алкоголизма и наркомании и многие другие – это вопросы воспитания детей. Очень важной проблемой современной России является безнадзорность и сиротство, в том числе социальное.

В последние годы в стране наблюдается негативная тенденция: рост числа случаев лишения и ограничения родительских прав. Это можно соотносить с четырьмя факторами: ослаблением в ряде случаев у родителей чувства ответственности за детей и разрушением у них системы морально-этических принципов, ростом иждивенческих настроений среди определенных групп граждан, несовершенством законодательства и снижением уровня жизни населения, в первую очередь семей с детьми.

Изъятые из семей дети попадают в интернаты и пополняют число тех, кто в них живет. Общее количество таких заведений снижается [4, с. 228]. При этом нужно четко понимать, что устройство в интернат не является устройством ребенка. Это временная мера. Пока ребенок остается в учреждении, должны быть приняты административные меры, проведено выяснение того, что именно было сделано, прежде всего, в отношении родной семьи, что было сделано для привлечения принимающей семьи, и, в конечном итоге, ответить на вопрос, почему ребенок остался в учреждении? Наибольшее число выявленных и учтенных детей, оставшихся без попечения родителей, было зафиксировано в 2005–2006 гг., после чего началось снижение их численности: в 2011 г. число таких детей было около 101 тыс. человек [4, с. 230], что ниже уровня 1995 г. [1, с. 107].

В этой области существуют проблемы. Во-первых, средств, выделяемых на интернаты, по-прежнему не хватает, поэтому большую роль играет помощь общественных организаций и отдельных граждан. Во-вторых, существующие стандарты оказания социальных услуг в таких учреждениях снижают инициативность детей, которые выходят оттуда неподготовленными к жизни в обществе. Наконец, все еще часты случаи возврата детей, взятых на усыновление. Это наносит ущерб детской психике, поэтому необходимо уси-

лить профилактику предотвращения таких случаев и сделать желание взять ребенка в семью более осознанным.

Построить детский дом, вложить в него средства – это легко. Но это не решение проблемы. Решение проблемы – это работа с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации. Это можно связать с определенными успехами в сфере семейного устройства детей, ситуация в которой все еще противоречивая и до разрешения проблемы еще далеко. Пока не будет решена проблема профилактики социального сиротства, поток детей-сирот, который поступает в систему, будет оставаться постоянным. И говорить о необходимости закрывать детские дома – это не просто неправильно, это не соответствует той действительности, которая на сегодняшний день существует.

Именно поэтому в социальных стандартах очень большое внимание должно быть уделено профилактике социального сиротства и безнадзорности, потому что в интернатах воспроизвести семейный «климат» очень сложно. Ребенок должен изыматься из семьи как можно реже и лишь в тех случаях, когда это действительно угрожает его безопасности, при этом в расчет должны приниматься не только финансовые критерии.

Наконец, необходимо затронуть такую проблему, как информационная безопасность детей. Многие СМИ забывают об идеалах гуманизма и пропагандируют насилие в фильмах, новостных сюжетах, передачах и новостных заметках и т. п. Особое беспокойство вызывает и достаточно большой объем рекламы алкогольной и табачной продукции, особенно где ее могут увидеть дети. Достаточно много пропаганды насилия и других неодобряемых обществом примеров поведения можно увидеть и в компьютерных играх.

В ответ на эти угрозы была проведена достаточно большая работа: были разработаны «Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности и гражданина России», «Концепция государственной политики в области духовно-нравственного воспитания детей в Российской Федерации» и ряд других документов, на законодательном уровне была ограничена реклама алкогольной и табачной продукции, существует сеть военно-патриотических клубов, занимающихся воспитанием детей. Свою лепту в борьбу за обеспечение информационной безопасности детей вносят и представители традиционных для Российской Федерации конфессий: Русской Православной Церкви и др.

К сожалению, пока не удастся найти рычаги воздействия на СМИ, и здесь необходима помощь государства. Она может быть представлена:

- создание дополнительных информационно-развлекательных передач для детей, целью которых является развитие ребенка;
- ограничение демонстрации сцен насилия в новостных программах в дневное время и других мер.

Распределение в обществе полномочий по выработке и реализации политики по обеспечению безопасности детства

Федеральный закон Российской Федерации от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и Федеральный закон Российской Федерации от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» заложил предпосылки для повышения ответственности органов власти за выработку и реализацию социальной политики. Однако расширение полномочий региональных и муниципальных органов управления не было подкреплено адекватным финансированием, необходимым для выполнения этих задач. Это существенно осложнило деятельность многих регионов и муниципальных образований и привело к значи-

тельному расслоению в обеспеченности семей с детьми такими социальными услугами, как образование и воспитание, здравоохранение, к расслоению в материальных условиях жизни семей с детьми и ряду других негативных явлений.

Важной частью этой политики в области безопасности детства должен быть выбор органа, который контролировал бы защиту прав детей. Также необходимо усилить контроль по отбору персонала, работающего с детьми, и постараться максимально исключить контакты с детьми лиц, у которых зафиксирована склонность к поступкам, способным нанести им вред.

Большое внимание следует уделить и информационному обеспечению принятия социальных стандартов безопасности детства. Это позволит вовлечь в обсуждение большее число участников, более качественно подготовить план необходимых мер, сделает процесс расходования средств более прозрачным и будет способствовать демографическому развитию и экономическому росту страны.

Неразрешимых вопросов нет. В центре и на местах проводится большая работа по развитию законодательства, обеспечивающего безопасность детства⁵. Правда, необходимо помнить, что самые лучшие нормативные акты не смогут оказать такого социально-экономического эффекта, какой они могли бы оказать в случае недобросовестной реализации их положений.

Если поставить перед собой четкую цель и двигаться в сторону ее достижения, то вопрос разработки и принятия системы социальных стандартов безопасности детства, отражающих текущую реальность, можно значительно ускорить; главное – иметь политическую волю и желание разрешить этот вопрос.

1. Дети в России. 2009: Стат. сб. / ЮНИСЕФ, Росстат. М.: ИИЦ «Статистика России», 2009.

2. Здравоохранение в России. 2011: Стат.сб./Росстат. - М.: ИИЦ «Статистика России», 2011.

3. Социальные стандарты качества жизни: Сборник статей / Под общ.ред. А.В. Очировой, В.Н. Бобкова, Н.С. Григорьевой. – М.: МАКС Пресс, 2008.

4. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2011: Стат.сб. / Росстат - М.: ИИЦ «Статистика России», 2011.

5. Сеница А.Л. Социально-экономические последствия низкой оплаты труда в дошкольных образовательных учреждениях // Уровень жизни населения регионов России. – 2009, № 12.

5 – Например, можно посмотреть приложения 6 и 7 аналитического материала «Социальные стандарты безопасности детства», подготовленный специалистами ВЦУЖ и Центра по изучению проблем народонаселения экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова к заседанию Общественной палаты Российской Федерации 08 декабря 2011 г., посвященному разработке социальных стандартов безопасности детства. В приложениях 6 и 7 этого материала представлен перечень основных законодательных и нормативных актов РФ и краткий перечень региональных законодательных и нормативных актов по вопросам безопасности детства и семейной политике.



ДОХОДЫ И СОЦИАЛЬНАЯ СТРАТИФИКАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

Гулюгина А.А., Курильченко Е.И.

В статье представлены результаты исследований основных показателей доходов и уровня жизни населения Воронежской области. Показаны результаты расчетов по социальной стратификации населения региона, прогноз отдельных индикаторов уровня жизни до 2020 г. Даны предложения по направлениям политики доходов, способствующим снижению уровня бедности.

Ключевые слова: доходы, политика доходов, покупательная способность доходов, структура доходов, дифференциация населения по доходам, бедность, прожиточный минимум, социальная политика, социальное расслоение, прогноз, стратегия.

Социально-экономическое развитие Воронежской области неразрывно связано с изменением социальной структуры населения. Воздействие экономических факторов по-разному сказывается на уровне и качестве жизни различных социальных слоев населения, что вызывает необходимость более детального изучения происходящих здесь процессов и применения соответствующих социальных критериев и ориентиров.

По величине среднедушевых денежных доходов населения Воронежская область в 2010 г. занимала лишь 57-е место среди субъектов Российской Федерации. По данным статистики, она составила 13125 руб. По сравнению с уровнем показателя в некоторых регионах-соседах Воронежской области, в Центральном федеральном округе и по России в целом доходы населения Воронежской области были заметно ниже.

Финансовый кризис, разразившийся в России во второй половине 2008 г., негативно отразился на уровне покупательной способности населения региона. В 2009 г. он снизился до 2,39 набора ПМ против 2,56 набора ПМ в 2008 г. Однако уже в 2010 г. тенденция роста была продолжена.

У проживающих в городской и сельской местности доходы населения существенно различаются. По данным выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств, проводимого органами статистики, денежный доход на одного члена домашнего хозяйства в сельской местности в 2009 г. составил 7008 руб., а в городе он был равен 11062 руб. Однако и потребительские расходы на селе были также меньше, причем расхождения по этому показателю в городской и в сельской местности более существенные.

Отношение потребительских расходов и денежных доходов населения области является типичным для России. В 2010 г. доля потребитель-

ских расходов в денежных доходах домохозяйств Воронежской области снизилась с 70,6% до 64,7%. Если это происходит в условиях опережающего роста доходов, то такое снижение доли потребительских расходов является позитивным. Однако в данном случае сокращение доли потребительских расходов происходило в условиях снижения и денежных доходов, и потребительских расходов, причем последние уменьшились более существенно – на 8,2% при 0,9% по доходам. Сказалась нестабильность в экономике.

Основным видом доходов населения является заработная плата. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций в 2010 г. в Воронежской области составила 15187 руб. В период 2003–2010 гг. она устойчиво росла. Ее ежегодный прирост составлял от 792 руб. (2004 г.) до 2759 руб. (2008 г.). Обращает на себя внимание то, что наибольший прирост размера заработной платы был зафиксирован по итогам именно 2008 г., когда мировой финансовый кризис уже охватил и Россию. В последующий кризисный 2009 г. прирост показателя резко сократился – с 2759 до 1296 руб., то есть более чем в 2 раза. Но уже в 2010 г. он вновь приблизился размеру прироста 2008 г.

В структуре денежных доходов заработная плата без учета скрытой (неучтенной) заработной платы занимала в 2003–2010 гг. в Воронежской области более 35%. В 2010 г. эта доля была равна 38,3%. По сравнению с 2003 г. она снизилась на 0,7 п. п.

Также отмечено снижение доли доходов от собственности, которая занимала в 2010 г. 3,1%, и доли доходов от предпринимательской деятельности, составившая 10,7%. Наименее благоприятно складывалась ситуация с доходами от предпринимательской деятельности. Зафиксировано сни-

жение доли этого вида доходов на 1,9 п. п. Доходы от собственности также показали снижение доли в структуре доходов населения на 1,3 п. п.

В условиях кризиса социальная поддержка населения была заметно усилена. Доля социальных выплат с 2008 г. устойчиво росла и в 2010 г. достигла 21,8% – наибольшего значения в рассматриваемом периоде. По сравнению с 2003 г. она выросла на 1,8 п. п.

Прочие доходы, включающие в себя скрытую (официально неучтенную) заработную плату, со-

ставили более одной четверти в структуре денежных доходов населения. В 2010 г. их доля составила 26,1%, причем подавляющая часть – это скрытая (официально неучтенная) заработная плата, которая занимала в этот период 25,7% в доходах населения. Следует отметить, что для Воронежской области характерна неустойчивая динамика доли скрытой (официально неучтенной) заработной платы. По сравнению с 2003 г. она выросла на 1,2 п. п. Данные об этом показаны в таблице 1.

Таблица 1

Доли оплаты труда, скрытой (официально неучтенной) заработной платы и прочих расходов в структуре денежных доходов населения России [1, с. 120]

в процентах

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Изменение в 2009 г. к 2003 г., п. п.
Денежные доходы – всего	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе:								
оплата труда	39,4	40,3	39,6	39,5	41,4	44,7	41,2	1,8
скрытая (официально не учтенная) заработная плата	24,5	24,7	24,0	25,5	26,1	23,7	25,7	1,2
другие доходы	2,2	2,2	2,0	1,9	2,0	2,0	2,0	-0,2

Важной характеристикой социально-экономической дифференциации населения по доходам является распределение населения по размеру среднедушевого денежного дохода. Коэффициент фондов в 2010 г. в Воронежской области составил 14,4 [2, с. 32]. Это ниже, чем в целом по России (15,6). По рекомендациям ООН этот коэффициент не должен превышать 8–10.

Анализ отраслевой дифференциации доходов показал, что финансовая деятельность стоит на первом месте по размеру среднемесячной заработной платы – в 2010 г., она составила 34515 руб. Второй по доходности является сфера производства и распределения электроэнергии, газа и воды с размером заработной платы 21641 руб. Сельское хозяйство занимает предпоследнее место по данному показателю. Здесь заработная плата в 2010 г. составила 10000 руб. Самой низкооплачиваемой является отрасль гостиничного и ресторанного сервиса, где средняя заработная плата была равна 9345 руб. в месяц.

В сопоставлении с прожиточным минимумом денежные доходы характеризуют покупательную способность населения. Это – важнейший индикатор уровня жизни. Тесно связаны с покупательной способностью населения масштабы бедности.

Согласно данным статистики, уровень абсолютной бедности, определяемый как доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума, в Воронежской области в 2010 г. составил 21,4% (см. рис. 1).

По сравнению с 2005 г. уровень абсолютной бедности в 2010 г. был ниже на 1,8 п. п. Наименьшее же значение показателя было зафиксировано в 2008 г., составившее 19,4%. В последующие два года абсолютная бедность в регионе росла. Это были годы финансового кризиса, которые не могли не отразиться на доходах населения и покупательной способности.

Абсолютная бедность высоко чувствительна к изменению покупательной способности населения. Это хорошо видно на рис. 1 – тренды показателей абсолютной бедности и покупательной способности доходов имеют противоположную направленность и близки к зеркальному отражению. То есть изменение покупательной способности доходов в значительной степени предопределяет характер изменения уровня бедности: рост первого показателя обуславливает снижение второго и наоборот.

В меньшей мере зависима от покупательной способности относительная бедность, что показано на рис. 2. Уровень относительной бедности не

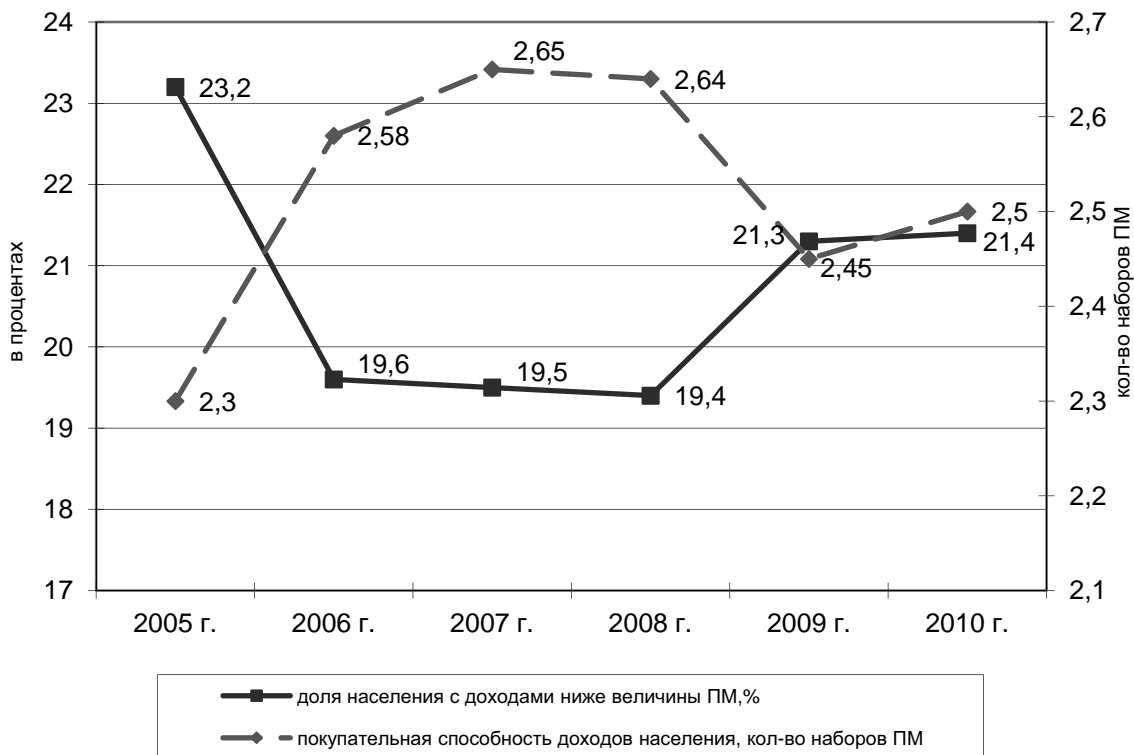


Рис. 1. Уровень абсолютной бедности и покупательная способность доходов населения в Воронежской области в период 2005–2010 гг.

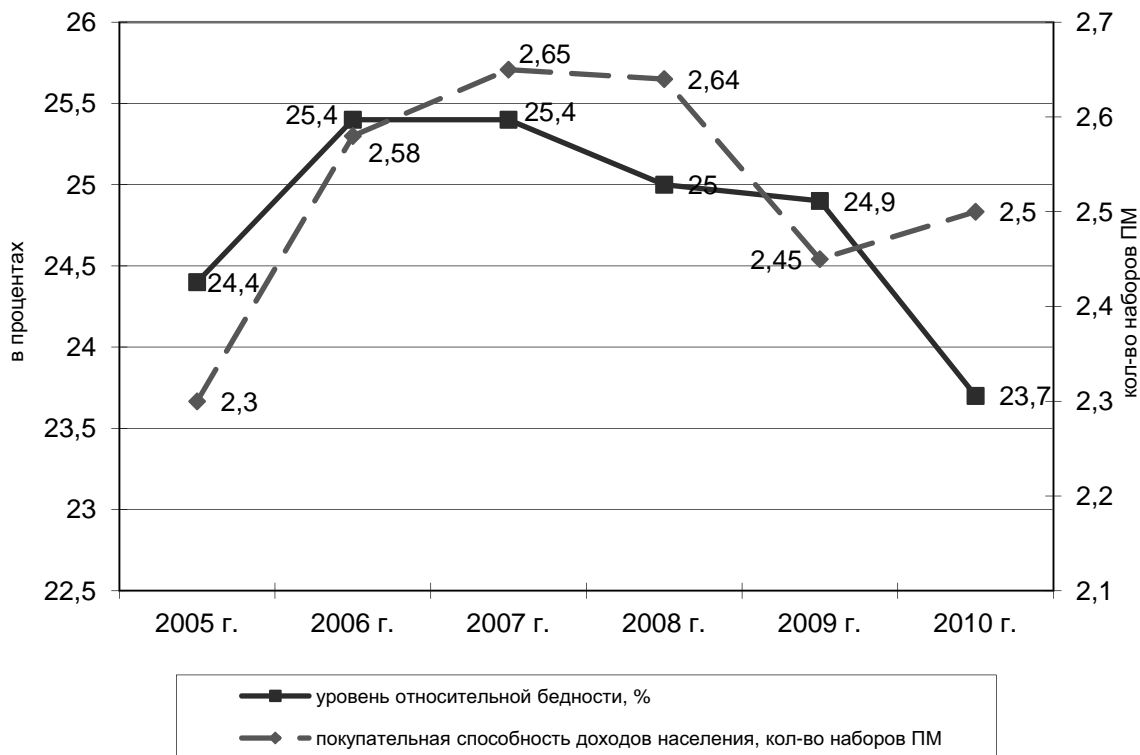


Рис. 2. Уровень относительной бедности и покупательная способность доходов населения Воронежской области в период 2005–2010 гг.

совпадает с уровнем абсолютной бедности – относительная бедность выше. Здесь сказывается другая методика измерения. В данном случае относительная бедность показывает долю населения с доходами ниже 60% медианного дохода.

В годы кризиса изменения в распределении доходов населения в Воронежской области были типичными для российских регионов – рост объема доходов в наименее доходных группах населения и снижение в наиболее доходных. Такое перераспределение общего объема доходов было связано с усилением мер социальной поддержки малообеспеченного населения.

Как показывают данные статистики, в Воронежской области в кризисном 2009 г. доля доходов в первых трех 20%-ных группах населения одновременно выросла: на 0,1 п. п. (до 5,5%) в первой 20%-ной группе с наименьшими доходами, на 0,2 п. п. (до 10,3%) во второй 20%-ной группе и на 0,2 п. п. (до 15,3%) в третьей 20%-ной группе. В четвертой 20%-ной группе она осталась без изменения – 22,7%, а в пятой группе с наивысшими доходами произошло снижение доли на 0,5 п. п. – с 46,7 до 46,2%.

Для социальной политики важным индикатором бедности является его профиль. Основным источником информации для изучения профиля бедности является выборочное обследование бюджетов домохозяйств, которое в ежеквартальном режиме проводится территориальными органами российской статистики. В Воронежской области обследование охватывает 690 домашних хозяйств, из них 390 – это городские домохозяйства, 300 – сельские.

Рассмотрим основные характеристики, определяющие профиль бедности в Воронежской области.

1. Дефицит доходов/располагаемых ресурсов.

Причиной наступления бедности является появление дефицита доходов для самообеспечения на минимально приемлемом уровне, устанавливаемом величиной прожиточного минимума. Дефицит располагаемых ресурсов является индикатором глубины бедности. Среднедушевой размер дефицита доходов/располагаемых ресурсов не раскрывает ситуацию с дифференциацией доходов малоимущего населения. Между тем, расчеты, выполненные с применением данных территориального органа Федеральной государственной статистики по Воронежской области о распределении среднедушевого денежного дохода, показывают, что по дефициту доходов бедное насе-

ление области существенно дифференцировано. Результаты проведенных расчетов представлены в таблице 2.

Таблица 2

Распределение по среднедушевым денежным доходам малоимущего населения Воронежской области в 2009 и 2010 гг. [2, с. 23]

в %

	2009 г.	2010 г.	Изменение в 2010 г.
Доля населения с доходами ниже величины ПМ, в том числе с доходами:			
до 0,2 ПМ	21,3	21,4	+0,1
0,2–0,4 ПМ	1,13	0,91	-0,22
0,4–0,6 ПМ	1,13	1,51	0,38
0,6–0,8 ПМ	5,67	5,41	-0,26
0,8 ПМ–ПМ	5,84	6,02	0,17
	7,57	7,66	0,09

Как видно из таблицы 2, доля малоимущего населения приближается к черте бедности показателя доходов. При этом более 2% в общей численности населения пребывало в условиях крайней нищеты. Их душевые доходы не обеспечивали и половины прожиточного минимума. В 2010 г. общая доля первых двух групп с крайне низкими доходами повысилась на 0,16 п. п. Этот прирост был обусловлен ростом второй группы (+ 0,38 п. п.) на фоне снижения первой (-0,22 п. п.). Две средние группы, в которых доходы колебались от 0,4 до 0,8 ПМ, численно мало различались. В них сконцентрировалась почти половина малоимущих. Их совокупная доля составила свыше 11% в общей численности населения. Наиболее многочисленной была группа с наименьшим дефицитом доходов по бедности, поскольку их душевые доходы отличались от прожиточного минимума не более чем на 20%. Таких было около 7,6–7,7%. За год эта доля незначительно (+0,09 п. п.), но все же повысилась.

2. Территория проживания: город – село.

Традиционно у сельских жителей основные источники доходов шире, чем у городских жителей за счет личного подсобного хозяйства. Как показывают данные выборочных обследований, в 2010 г. [2, с. 4] в сельской местности 9% домохозяйств назвали основным источником дохода личное подсобное хозяйство при 57% ответов в пользу трудовой деятельности и 33% – пенсии. В отличие от них в городской местности 73% обследуемых домашних хозяйств связали основной доход с трудовой дея-

тельностью, а 26% – с пенсией. Следствием слабой ресурсной обеспеченности жителей села является их более низкая покупательная способность. Дефицит ресурсов не компенсируется доходами от подсобного хозяйства. В 2010 г. собственное натуральное производство продуктов питания обеспечивало лишь 10% располагаемых ресурсов сельских домохозяйств.

3. Иждивенческий признак.

Важный фактор бедности в семьях смешанного состава – это иждивенческая нагрузка. В 2010 г. средний размер семьи составлял 2,6 человек, то есть Воронежская область является типичным российским регионом. Среди малоимущих семей наиболее представительной является группа семей из 3-х и более человек. Среди малоимущих семей число семей с детьми в возрасте до 16 лет в последние годы все больше приобретает массовый характер. В Воронежской области в 2010 г. доля семей с детьми впервые превысила долю семей без детей.

4. Социально-демографический признак.

Малоимущее население Воронежской области представлено, в основном, трудоспособным населением. В период 2005–2010 г. его доля стабильно удерживалась на уровне 63–64%. В качестве малоимущего населения в Воронежской области на 2-м месте дети с долей от 18 до 26% и на 3-м месте – пенсионеры, доля которых составляла от 10 до 18%.

5. Экономическая активность.

Занятые в экономике в Воронежской области составляют основную часть малоимущего населения. Ее доля среди бедного населения области составляет более 50%. В меньшей степени бедность представлена экономически неактивным населением (40–44% в разные годы) и еще меньше безработными (от 1,5 до 5%).

б. Уровень образования.

За отсутствием данных по Воронежской области была рассмотрена среднероссийская ситуация. По данным статистики, основная часть малоимущего населения в нашей стране имеет образование не выше среднего (полного) общего и начального профессионального (профессионально-технического). В целом по России доля населения с таким уровнем образования среди бедных составила в период 2007–2010 гг. от 56,9% до 63,3%. Бедных со средним профессиональным (средним специальным) и неполным высшим профессиональным (незаконченным высшим) в этот период было от 24,7 до 29,2%. С высшим профес-

сиональным (высшим) образованием доля бедных составляла 11,7–13,8%. А с послевузовским образованием малоимущих фактически не было.

7. Характер потребления.

Важной характеристикой качества жизни является потребление и его стоимостная оценка – потребительские расходы. В структуре затрат на питание бедные домохозяйства особенно много тратят на хлеб и хлебобулочные изделия, мясо и мясные продукты, молоко и молочные продукты. Они занимали в 2010 г. 65,6% в общих расходах на питание. По сравнению с высокодоходными домохозяйствами 10-ой 10%-ной группы бедные домохозяйства существенно больше употребляют хлеба и значительно меньше мяса. По непродовольственным товарам бедные домохозяйства больше всего тратят средства на одежду, обувь, белье, ткани и медицинские товары и предметы гигиены. Их суммарная доля в 2010 г. составила более половины (57,6%) всех расходов на эту группу товаров. По услугам бедные домохозяйства выделяют высокую долю затрат на услуги ЖКХ (больше половины расходов на услуги ЖКХ (в 2010 г. 54,6%) и низкой долей затрат на услуги учреждений культуры (0,9 %).

Снижение бедности – важнейшая задача российской социальной политики. В Воронежской области отмечается сравнительно высокий уровень показателя, поэтому эта задача здесь особенно актуальна.

Главное направление по снижению бедности – это опережающий рост доходов по сравнению с ростом стоимости жизни. В условиях инфляции для повышения покупательной способности населения все основные виды доходов, образующие в конечном итоге совокупный доход семьи, должны повышаться темпами, не ниже уровня инфляции. В связи с этим могут быть предложены следующие направления мер по снижению бедности.

1. Повышение оплаты труда.

Трудовая бедность стала обыденным явлением. Это проблема общего характера, и она должна рассматриваться в рамках политики доходов в регионе.

2. Снижение уровня безработицы среди малоимущего населения трудоспособного возраста.

Необходима специальная система мер, предполагающая реализацию трудового потенциала среди малоимущего населения. Механизмом реализации может быть система социальных контрактов, получившая распространение в ряде регионов на условиях эксперимента¹.

1 – Согласно Приказа Минздравсоцразвития России № 399 от 31 мая 2010 г. «О проведении в ряде субъектов Российской Федерации эксперимента по оказанию государственной социальной помощи малоимущим семьям и малоимущим одиноко проживающим гражданам на основе социального контракта во исполнение пункта 1 поручения Президента Российской Федерации Д.А. Медведева от 27 января 2010 г. № Пр-192 и пункта 1 Плана по реализации основных направлений антикризисных действий и политики модернизации российской экономики Правительства Российской Федерации на 2010 год, утвержденного Председателем Правительства Российской Федерации В.В. Путиным 2 марта 2010 г. № 972п

3. Содействие малоимущим гражданам трудоспособного возраста в трудоустройстве на дополнительную, помимо основной, трудовую деятельность.

4. Обучение навыкам для участия в конкурсах на вакантные должности.

Организация курсов по обучению навыкам для участия в собеседованиях, тестировании и т. п., проводимых работодателями с целью набора работников на вакантные должности.

5. Повышение эффективности проводимой социальной политики в области социальной поддержки населения.

6. Совершенствование инструментов социальной политики.

Необходимо развивать нормативно-правовую основу для определения черты бедности. Так, сегодня не отработана методология определения величины прожиточного минимума для семей разного состава, для проживающих в сельской местности, в городской местности, для лиц с ограни-

ченными возможностями и т. д.

7. Сдерживание роста потребительских цен на социально значимые товары и услуги.

Особое место в исследовании социально-экономического положения в регионе занимает социальная структура населения. Проведенные расчеты по группировке населения с использованием соотношения денежных доходов и нормативных потребительских бюджетов показали, что в Воронежской области на протяжении всего периода 2003–2010 гг. массовым является низкий уровень обеспеченности, когда душевые доходы обеспечивают лишь прожиточный минимум и не достаточны для удовлетворения потребностей на социально приемлемом уровне, определяемом восстановительным потребительским бюджетом (ВПБ). Эта часть населения в области занимала более 50% в его общей численности. В 2010 г. доля низко обеспеченных составила 51,9%. Данные об этом показаны в таблице 3.

Таблица 3

Группировка населения Воронежской области по соотношению денежных доходов и нормативных потребительских бюджетов в 2003–2010 гг.

(в среднем за месяц, в процентах к численности населения региона)

	2003 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
1 <i>Бедные: с денежными доходами ниже ПМ*</i>	28,8	19,5	19,4	21,3	21,4
2 <i>Низко обеспеченные: с денежными доходами от ПМ до ВПБ**</i>	54,9	51,4	51,6	52,8	51,9
3 <i>Обеспеченные ниже среднего уровня: с доходами от ВПБ до БСД**</i>	14,8	24,0	24,0	22,0	22,4
4 <i>Относительно обеспеченные (средние): с денежными доходами от БСД до БВД**</i>	1,2	3,8	3,7	3,0	3,2
5 <i>Состоятельные и богатые: с денежными доходами выше БВД**</i>	0,25	1,33	1,28	0,93	1,09

* - официальные данные Росстата

** - оценка ВЦУЖ

В 2010 г. в совокупности бедных и низко обеспеченных в Воронежской области насчитывалось две трети населения – их суммарная доля составила 73,3%, из них бедных было 21,4%.

Доходы трех последних групп обеспечивают социально приемлемый стандарт потребления (ВПБ). В 2010 г. их суммарная доля занимала в общей численности населения Воронежской области 26,7%. При этом наиболее распространенной среди них была группа обеспеченных ниже среднего уровня, для которой остается не доступным не только социальный стандарт потребления высокого уровня (БВД), но и среднего уровня (БСД). Доля этой группы в 2010 г. была равна 22,4%, т.е. она была примерно такой же, как и у бедных. И лишь 4,3% на-

селения области в 2010 г. были либо относительно обеспеченными (3,2%), доходы которых обеспечивают потребности, характерные для среднего уровня достатка (БСД), либо состоятельными и богатыми (1,09%) с доходами на уровне потребительского бюджета высокого достатка и выше. Произошедшие за рассматриваемый период изменения в социальной структуре населения в период 2003 – 2010 гг. были связаны с сокращением доли малоимущего населения – бедных и низко обеспеченных.

В работе был осуществлен прогноз социального расслоения в регионе до 2020 г. в двух вариантах, направленный на достижение целевого параметра по уровню бедности. Данные об этом показаны в таблице 4.

Таблица 4

**Прогноз социального расслоения населения Воронежской области
по соотношению денежных доходов и нормативных потребительских бюджетов
в 2014 и 2020 гг.**

(в среднем за месяц, в процентах к численности населения региона)

		2014 г.		2020 г.	
		ПСц = 3,5 набора ПМ	ПС = 4,38 набора ПМ	ПСц = 3,5 набора ПМ	ПС = 4,38 набора ПМ
1	<i>Бедные:</i> с денежными доходами ниже ПМ	15,8	15,8	5	5
2	<i>Низко обеспеченные:</i> с денежными доходами от ПМ до ВПБ	52,9	49,1	47,8	39,1
3	<i>обеспеченные ниже среднего уровня:</i> с доходами от ВПБ до БСД	26,2	27,8	39,0	40,2
4	<i>Относительно обеспеченные (средние):</i> с денежными доходами от БСД до БВД	3,9	5,2	6,4	10,5
5	<i>Состоятельные и богатые:</i> с денежными доходами выше БВД	1,23	2,2	1,78	5,2
	ВСЕГО	100,0	100,0	100,0	100,0

Расчеты показывают, что при достигнутых в 2014 г. и в 2020 г. целевых параметров по уровню бедности (15,8% и 5%, соответственно) и целевого параметра другого показателя - покупательной способности доходов населения (3,5 наборов ПМ) – в 2020 г. будет по-прежнему превалировать низкий уровень обеспеченности в регионе. Доля низко обеспеченных составит 47,8%. А с учетом бедных малоимущая часть населения (1 и 2 группы) составят 52,8%, то есть более половины в общей численности населения.

В таблице 4 представлен также другой вариант развития ситуации к 2020 г., в котором характерным для области становится социально приемлемый стандарт жизни, когда у наиболее значительной части населения доходы будут обеспечивать стандарт социально приемлемого качества жизни. При таком варианте суммарная доля малоимущих групп (группы 1 и 2) будет составлять 44,1% в общей численности населения области, а обеспечивающие себе социально приемлемый стандарт – 55,9% (группы 3,4 и 5). При этом доля состоятельных и богатых (5,2%) с доходами выше бюджета высокого достатка незначительно, но все же превысит долю бедных (5%).

Экономический барьер, свойственный каждой из групп в социальной структуре населения, снижает возможности удовлетворения потребностей. При этом душевые денежные доходы в каждом конкретном случае варьируют в зависимости состава семьи, территории проживания, возраста, инвалидности и других факторов. Предложения

по повышению доходов и уровня жизни в регионе исходят из двух составляющих. Первая из них определяется направлениями Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г. (Концепция России), второй – современным социально-экономическим положением Воронежской области.

Концепция России предусматривает, что регионы должны ориентироваться на обеспечение условий, позволяющих иметь необходимые и достаточные ресурсы для обеспечения достойных условий жизни граждан. При этом указывается на необходимость синхронизации региональной политики субъектов Федерации по сокращению дифференциации в уровне и качестве жизни населения с помощью эффективных механизмов социальной и бюджетной политики. Ожидается, что в российских регионах будут активизированы процессы:

- повышения денежных доходов населения за счет увеличения заработной платы, роста доходов от предпринимательской деятельности, развития системы пенсионного и социального страхования, усиления социальной поддержки малообеспеченных граждан.

- снижения дифференциации в доходах населения (межрегиональной и внутрирегиональной) за счет инновационной и социальной ориентацией регионального развития,

- сближения стандартов жизни «между столичными регионами и провинцией, крупными и малыми городами, городским и сельским населением»,

Синхронная ориентация стратегии каждого региона на указанные направления должно привести в 2020 г. в целом по России к:

1) росту заработной платы в целом по экономике в 2020 г. к 2007 г. в 3,3 раза.

В числе факторов роста заработной платы:

– инновационный сценарий развития экономики и, как следствие, высокотехнологичные и наукоемкие виды деятельности; снижение межотраслевой дифференциации заработной платы, в том числе за счет сближения заработной платы работников бюджетной сферы и внебюджетного сектора экономики

– внедрение новых систем оплаты труда у работников бюджетной сферы, учитывающих такие характеристики как сложность и объем выполняемых работ, а также соответствие минимального размера оплаты труда величине прожиточного минимума и с дальнейшим его превышением;

2) росту соотношения трудовой пенсии по старости и прожиточного минимума почти до 2,5–3 раз;

3) росту доли оплаты труда в структуре доходов населения рост до 42,4%, а для социальных выплат до 15,5%, учитывая фактор старения населения и то обстоятельство, что пенсии составляют значительную часть этой составляющей в структуре доходов;

4) снижению уровня бедности до 6,2 процента или до 8,9 млн. человек;

5) росту среднего класса, к которому «отнесены лица со среднедушевым доходом свыше 6 прожиточных минимумов, а также лица, имеющие автомобиль, банковские сбережения и возможность регулярного отдыха за границей», до 52 – 55% в общей численности населения.

В Воронежской области выполнение задач общероссийского масштаба целесообразно сочетать с особенностями ее социально-экономического положения, сложившимися на современном этапе.

Оплата труда. Показатель заработной платы области – один из наиболее низких среди субъектов Центрального федерального округа. В этих условиях необходимо усилить меры по позитивному сдвигу в решении этого вопроса. Этому будет способствовать, в первую очередь, создание эффективных рабочих мест в регионе, а также создание условий для интеграции в трудовую деятельность лиц с ограниченными физическими возможностями; продления периода трудовой деятельности лиц старшего возраста за счет гиб-

кого графика работы, частичной занятости и т. д.;

Другим механизмом повышения доходов населения за счет повышения заработной платы должно стать доведение социального гаранта в отношении минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума, устанавливаемого на территории региона для трудоспособного населения, и далее с превышением до 2–2,2 раза, как это установлено в Концепции России. По данным Росстата, в 2009 г. в ряде субъектов Центрального федерального округа уже действовал более высокий, чем установленный на федеральном уровне (4330 руб.) минимальный размер оплаты труда. Это показали Белгородская (4756 руб.), Калужская (5211 руб.), Курская (5088 руб.), Московская (6700 руб.) области и г. Москва (9500 руб.). Особенно это важно для отраслей с традиционно низкими заработными платами, например, для сельского хозяйства.

Для обеспечения занятости сельского населения и повышения доходности сельского хозяйства сегодня необходимо повышение престижности сельскохозяйственного труда, инвестиционной привлекательности сельского хозяйства, поиск потенциальных инвесторов для сельской местности, создание условий, при которых специалисты поедут работать в село и которые, как правило, связываются, прежде всего, с уровнем оплаты труда и уже затем с условиями труда, перспективой получения собственного жилья, развитием социальной инфраструктуры.

Покупательная способность доходов. Стратегические целевые параметры лежат в основе прогнозируемой динамики не только доходов населения, но и покупательной способности этих доходов. Вместе с тем, результаты исследования показали, что целевой параметр покупательной способности на 2020 г., принятый в области (3,5 набора ПМ), не в полной мере соответствует стратегическим задачам. Его собственная величина отражает уровень обеспеченности ниже среднего и едва превышает низкий уровень обеспеченности. Поэтому ориентация на такой параметр заранее предполагает массовый характер низкого уровня обеспеченности на долгосрочную перспективу и не содействует увеличению среднего класса до 52–55% в общей численности населения. Кроме того, учитывая, что низкообеспеченные представляют собой группу риска бедности, в условиях инфляции будет высокой угрозой сползания в бедность определенной части населения даже при незначительном понижении до-

ходов, повышении стоимости жизни, рождении ребенка и т.д.

Социальные выплаты. Доля социальных выплат в структуре доходов населения области достаточно высокая. Она примерно в 1,5 раза выше, чем по ЦФО и в целом по России. Повышение эффективности расходования бюджетных средств за счет усиления принципа адресности, оказания мер социальной поддержки с учетом нуждаемости позволило бы перераспределить бюджетные средства в пользу наиболее нуждающегося населения.

Дифференциация доходов. Дифференциация

доходов в Воронежской области – одна из наиболее значительных среди субъектов Центрального федерального округа. За последние годы она заметно усилилась. О высоком социальном неравенстве по доходам на фоне субъектов Центрального федерального округа говорит и коэффициент фондов, который в 2009 г. достиг 14,5 и уступал лишь Тамбовской, Московской областям и Москве.

Таким образом, особенности социально-экономического положения Воронежской области имеют свою специфику, и это играет важную роль при определении направлений политики доходов и стратегии развития региона в целом.

1. Россия в цифрах. 2011: Крат.стат.сб./Росстат/ – М., 2011.

2. Воронежская область Статистический бюллетень 2011: Стат.бюл./ Воронежстат. – Воронеж, 2011.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

Павлюченко В.Г.

В рассмотрен вопрос: необходимо ли вмешательство государства в сферу социального страхования в условиях рынка и, если да, то в какой мере и в каких формах?

Ключевые слова: система социального страхования, обязательное социальное страхование, государственное регулирование, институт социального страхования.

С переходом от государственной экономики советского образца к рынку объективно встала проблема роли государства в новых социально-экономических условиях. В полной мере она относится к социальной сфере вообще и к социальному страхованию, в частности.

Крайних позиций в этом вопросе придерживаются либеральные демократы, считающие, что роль государства должна быть сведена к минимуму, а «невидимая рука рынка», как говаривал А. Смит, все расставит по своим местам и обеспечит нормальное функционирование как экономики, так и социальной сферы. Однако на практике это оказалось далеко не так. Ослабленное государство в экономике оказалось слабым и в социальной сфере, что катастрофически сказалось на эффективности действующей системы социальной защиты населения, в том числе и обязательного социального страхования.

Необходимость государственного регулирования социального страхования

По своей природе система социального страхования является самоуправляемой и самодоста-

точной. Однако это вовсе не означает, что она полностью автономна и независима от государства. При этом речь идет не о разовых вмешательствах государства, вызванных какими-либо экстремальными событиями (например, временные финансовые трудности системы), а о его постоянных управленческих функциях. Первые – случайны, вторые – объективно необходимы.

Что здесь показывает практика?

В любом индустриально развитом обществе государство выполняет определенные управленческие функции. Степень вмешательства государства в деятельность системы социального страхования в разных странах разная. Диапазон здесь довольно широк: от мягких форм регулирования страховой деятельности до ее фактического огосударствления. Обычно характер отношений государства с системой социального страхования характеризуется как государственное регулирование (воздействие, вмешательство и т. д.). Но как бы оно не называлось (хотя, на наш взгляд, более точное название «государственное регулирование»), суть в том, что эти отношения представляют

собой определенный вид управленческих отношений. Такое регулирование является не чем-то произвольным и случайным, а реально необходимым. Необходимость эта обуславливается рядом объективных обстоятельств.

Во-первых, из-за потребности обеспечения сочетания частных, групповых интересов и интересов общества в целом. Ведь институт социального страхования представляет определенные групповые интересы, которые, естественно, далеко не всегда совпадают с интересами других слоев населения и общества в целом. Возьмем, например, проблему размера выплат страховых пособий. Государство устанавливает и гарантирует их обязательный минимальный уровень. Если это отдать полностью в ведение страховых фондов, то здесь могут возникнуть серьезные нарушения, связанные с их финансовым положением, приоритетами в расходовании средств, с собственными интересами и т. д. Обеспечение сочетания групповых интересов и интересов всего общества в этом случае должно достигаться не прямым государственным управлением, а путем установления регулируемых государством норм. И тогда государственное регулирование выступает как форма разрешения одного из глубинных противоречий рыночной экономики – противоречия между интересами частными, групповыми и интересами всего общества в сфере социального страхования. Но целью такого регулирования является не ограничение самоорганизации и самоуправления системы, а дополнение ее в тех случаях, когда оказывается, что система социального страхования не в состоянии преодолеть внутренние противоречия рыночной экономики.

Во-вторых, необходимость государственного регулирования обуславливается еще и тем, что сама система социального страхования не в состоянии преодолеть и свои отдельные внутренние противоречия, например, противоречие, возникающее из желания работодателей поменьше вносить взносов, или уклониться от их уплаты вообще и при этом, чтобы расходы по страховым выплатам их работникам несли другие. В этом случае государственное регулирование выступает как форма разрешения данного противоречия, что позволяет реализовать интерес каждого участника страхового процесса: застрахованные получают материальное обеспечение, необходимое для воспроизводства их рабочей силы при наступлении страхового случая, а работодатели обеспечивают себя дееспособной рабочей силой, не допу-

ская ее деградации. Но, вместе с тем, поведение их противоречиво. Если взять работодателей в целом, то, конечно, все они вместе заинтересованы в обеспечении нормального воспроизводства рабочей силы, здесь их интересы совпадают. Что же касается каждого отдельного работодателя, то капитал не был бы капиталом, если бы не стремился к максимальной прибыли за счет уменьшения затрат на рабочую силу, не исключая и уклонение от уплаты страховых взносов, и получение всеми правдами и неправдами льгот по выплате взносов.

То, что это противоречие не надуманное, а реальное, говорят следующие факты. Так, по итогам 2010 г. задолженность по страховым взносам во внебюджетные фонды социального страхования и госбюджет составила более 170,7 млрд руб., до 37% работодателей взносов в Пенсионный фонд РФ не вносят вообще.

Широкое распространение получила практика использования различных скрытых форм оплаты труда, чтобы минимизировать уплату налогов, страховых взносов. По данным Госкомстата России, объем скрытой оплаты труда в 2010 г. превысил 2 трлн руб. (почти 16,3% ВВП), что привело к недоплате взносов порядка 500–600 млрд руб. Без последовательного и жесткого воздействия государства на работодателей сама система социального страхования это противоречие снять не в состоянии. Только при таком подходе солидарная форма покрытия страховых расходов способна снять угрозу материальных потерь застрахованными при наступлении страховых случаев на неблагоприятных предприятиях и организациях, или при их банкротстве, а, следовательно, отсутствии средств на уплату страховых взносов.

В то же время, эта форма создает возможность недобросовестным плательщикам взносов покрывать страховые выплаты за счет других. Характерный пример можно привести из практики Фонда социального страхования Российской Федерации (ФСС).

При отсутствии средств на выплату заработной платы, а, следовательно, и на страховые взносы, работников отправляют на «больничные листы», которые естественно оплачиваются ФСС. Подобные явления имеют место и в других фондах. Но для нас главное – не обратить внимание на всякого рода нарушения, а показать внутреннюю противоречивость страховой формы социальной защиты населения. Это противоречие реально, и в то же время система социального страхования не может сама его разрешить без участия государ-

ства. Разрешение противоречий страховой формы социальной защиты достигается путем целенаправленных действий государства по обеспечению обязательного финансового покрытия страховых рисков на необходимом уровне. Именно в такой форме находит разрешение противоречие между общими и частными интересами работодателей, то есть находит разрешение одно из реальных противоречий страховой формы социальной защиты населения.

Вместе с тем, государство, как выразитель общих интересов, обеспечивает разрешение и другого внутреннего противоречия социального страхования. Массовый и постоянный характер социальных и профессиональных рисков, воспроизводимых рыночной экономикой, предопределяет необходимость осуществления всеобщего и обязательного социального страхования как наемных работников, так и других слоев населения. В противном случае это привело бы к тому, что значительная его часть оказалась бы социально незащищенной от этих рисков при наступлении страховых случаев. Но, вместе с тем, осуществление всеобщего социального страхования предполагает преодоление следующего внутреннего противоречия. С одной стороны, должен быть обеспечен всеобщий охват страхованием всего населения, а с другой стороны, имеют место определенные социальные и экономические факторы, препятствующие этому. Прежде всего, реализация одного из основополагающих принципов рыночной экономики принципа личной ответственности человека за обеспечение условий своей жизни предполагает участие каждого застрахованного в уплате страховых взносов.

В то же время текущие экономические интересы и потребности застрахованных, могут вызвать стремление уклониться от уплаты страховых взносов отдельными индивидуумами. Конечно, неплательщиков в этом случае можно было бы вывести из системы страхования, но тогда нарушается «всеобщность» страхования. Нельзя не учитывать и другие обстоятельства. И хотя по своему экономическому содержанию страховые взносы и составляют часть необходимого продукта, но на поверхности они выступают как «вычеты» из зарплаты, в сознании застрахованных отождествляются с дополнительной налоговой нагрузкой. Призыв «заплати страховые взносы и живи спокойно» на уровне массового сознания имеет тот же смысл, что и «заплати налоги и живи спокойно». И, наконец, многие индивиды склонны недооценивать

опасность рисков и проявляют беспечность в отношении своей социальной безопасности. Система социального страхования преодолеть сама это противоречие также не может. «Невидимая рука рынка» здесь бессильна. Разрешение данного противоречия возможно только с помощью государства через установление всеобщего и обязательного страхования.

Система государственного регулирования развития социального страхования включает в себя и обеспечение сбалансированности взаимодействия всех ее структурных элементов с позиции интересов всего общества. Это относится к определению общей страховой нагрузки на работодателей, к установлению размера страховых тарифов для отдельных направлений социального страхования и т. д.

Все это, вместе взятое, дает основание, как представляется, сделать следующие выводы.

Государственное регулирование социального страхования представляет собой особую форму управленческих отношений, реализующихся через различные действия государства (законодательные, контролирующие, экономические, организационные и т. д.) в социальной сфере. Их качественная определенность характеризуется тем, что, во-первых, они обеспечивают сочетание групповых интересов и интересов общества в целом при страховой форме социальной защиты; во-вторых, они являются формой движения и разрешения определенных внутренних противоречий самого социального страхования, с которыми оно справиться самостоятельно, без государственного вмешательства, не может; в-третьих, эти отношения не являются чужеродными в рыночной модели социальной защиты, а составляют ее неотъемлемую часть. Поэтому, несмотря на статус социального страхования как самоорганизующейся и самоуправляемой общественной структуры, государственное регулирование социального страхования не только правомерно, но и необходимо. Более того, эффективная социальная защита населения без основной регулирующей роли государства невозможна. Иной вопрос, каковы должны быть масштабы этого регулирования? Каковы должны быть его формы и методы? На наш взгляд, на разных этапах социально-экономического развития страны, они должны быть разными. Кроме того, они разнятся по странам. И это закономерно, так как в них находят отражение исторические особенности развития страны, ее традиции, культура и т. д. В полной мере это относится к функци-

ям государственного регулирования социального страхования. Их развитие, обогащение и уточнение – процесс неизбежный и необходимый. Они не могут быть раз и навсегда данными.

Действующая система регулирования развития социального страхования

За годы рыночных реформ накоплен определенный опыт государственного регулирования социальной сферы вообще, и социального страхования, в частности, выработаны соответствующие формы и методы регулирования.

Особое место в действующей системе государственного регулирования развития социального страхования занимают правовые нормы. Без преувеличения можно сказать, что они составляют тот каркас, на котором держится и организуется вся система страховой формы социальной защиты населения. Обычно правовое регулирование понимается как установление правил поведения участников страхового процесса. Это бесспорно правильный подход, но, как нам представляется, недостаточный. Законодательные акты государства не просто определяют правила поведения, но через законы государство, с одной стороны, регламентирует деятельность системы социального страхования, а с другой стороны, выступает гарантом соблюдения установленных правил. Тем самым вводится в правовое поле регулирование возникающих противоречий в процессе социального страхования, чтобы они не стали разрушительными для общества.

Исходя из этого, регулирующие действия государства включают в себя целый ряд мер, оформленных в виде законодательных актов. В условиях осуществления радикальных социально-экономических реформ создание учреждений социального страхования осуществлялось непосредственно государством. Им были приняты соответствующие законодательные акты и проведена необходимая организационная работа. Введение новых видов социального страхования также устанавливается законом. Так, в 1998 г. принят федеральный закон «О государственном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», введенный в действие с 2000 г.

В 1999 г. был принят федеральный закон Российской Федерации «Об основах обязательного социального страхования», в 1990 г. – ФЗ «О государственных пенсиях в Российской Федерации», в 2002 г. принят ФЗ «Об обязательном пенсионном

страховании в Российской Федерации» и ряд других законодательных актов, положивших начало реформирования пенсионной системы и т. д.

Государство определяет содержание, направление и правила деятельности фондов социального страхования, рамки их компетенции и задачи в соответствующих законах и подзаконных актах. Самостоятельность и свобода действий страховых организаций имеет существенные ограничения, хотя определенная автономия им предоставляется во внутренних, кадровых и других вопросах (инвестиции временно свободных средств, кадровые решения и т. д.). Но сами страховые фонды не имеют право принятия решений о повышении выплат страховых пособий (пенсий, пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за детьми и т. д.), даже при наличии финансовых ресурсов. Следует также отметить, что при действующей системе государственного регулирования развития социального страхования государство осуществляет прямое финансирование части расходов страховых фондов.

В действующей системе широкое применение получил такой метод управления социальной защитой населения, как разработка и реализация государственных федеральных и региональных социальных программ. Определенное место среди них занимает разработка программ развития отдельных направлений социального страхования. Они могут разрабатываться либо как самостоятельные, либо в виде разделов общероссийских или региональных программ социально-экономического развития.

Примером разработки программы развития отдельных направлений социального страхования может служить «Концепция реформы системы пенсионного обеспечения в Российской Федерации», принятая Правительством РФ в 1995 г. Она послужила основой разработки конкретных законодательных актов по реформированию действующей пенсионной системы, утвержденных в 2001 г. «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». С учетом новых требований к пенсионному обеспечению застрахованных, необходимости повышения его уровня и качества в рамках уточнения «Программы 2020 г.» разрабатывается обновленная Программа реформирования обязательного пенсионного страхования (ОПС).

Всеохватывающий характер государственного регулирования развития социального страхования проявляется по разным направлениям. В

первую очередь это относится к порядку формирования финансовой базы фондов социального страхования. В действующей системе пока имеет место прямое установление государством размера страховых тарифов для каждого страхового фонда. При этом можно сказать, отсутствуют демократические процедуры обсуждения и согласования их величины с участниками страхового процесса и, прежде всего, с работодателями.

Большой проблемой является регулирование общей нагрузки страховых выплат на страхователей и установление экономически обоснованных размеров страховых тарифов по отдельным фондам социального страхования. Дело в том, что установление их происходило стихийно, без взаимоувязки друг с другом, без должной оценки общей страховой нагрузки на предприятия и организации – плательщиков страховых взносов.

В последние годы в тарифной политике государство, стремясь уменьшить налоговую нагрузку на бизнес, провело беспрецедентное снижение страховых тарифов (ставки единого социального налога (ЕСН)), что привело к дефициту всех фондов ОСС и покрытие его за счет средств федерального бюджета или за счет сокращения страховых услуг (сегодня практически ликвидировано санаторно-курортное лечение для основной массы населения, введены предельные размеры страховых выплат по временной нетрудоспособности, беременности и родам и т. д. в ФСС).

Все это предопределило необходимость пересмотра размера страховых тарифов для отдельных фондов социального страхования в сторону их увеличения.

В 2010 г. принятый федеральный закон «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» повысил общий размер страхового тарифа на 6 процентных пунктов, то есть с 26% от фонда оплаты труда до 34%. Соответственно были повышены страховые тарифы в ПФР на обязательное медицинское страхование.

В действующей системе регулирования социального страхования, наряду со страховыми тарифами, государство устанавливает базу, с которой ведется начисление страховых взносов. Здесь также имеются свои нерешенные проблемы. В частности, ФСС РФ имеет свой перечень выплат, установленный еще при советской власти, кото-

рые включаются в базу для начисления взносов, отличающийся от других фондов.

В сферу государственного регулирования социального страхования входит определение видов и размеров страховых выплат. Практика их установления различна. Они устанавливаются либо на основе принятых федеральных законов, либо указов Президента, либо специальными постановлениями Правительства РФ.

В системе нормативного регулирования уровня и качества жизни населения особое место занимают два федеральных закона «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» и «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации». Оба закона приняты и действуют в настоящее время. Они взаимосвязаны и взаимообусловлены. В частности, основой для определения прожиточного минимума (ПМ) является потребительская корзина. Она устанавливает минимальный состав и объемы потребления продовольственных и непродовольственных товаров, а также услуг на одного человека в год для основных социально-демографических групп населения (трудоспособное население, пенсионеры, дети).

Вместе с тем, состав российской потребительской корзины вообще, мягко говоря, вызывает недоумение. Судите сами. В день каждый трудоспособный россиянин может потреблять 366 гр. хлеба, 295 гр. картофеля, 266 гр. овощей, 63 гр. фруктов и 61 гр. сахара, чуть больше половины яйца, 38 гр. растительного масла, маргарина и других жиров, 13 гр. соли, чая и специй, 103 грамма мясопродуктов. Федеральным законом, принятым в 2011 г., потребительская корзина для основных социально-демографических групп населения в целом по Российской Федерации на 2012 г. и на 2013 г. установлена в объеме и составе 2006 г. Хотя потребительская корзина должна пересматриваться не реже одного раза в пять лет.

Необходимо еще раз подчеркнуть, что объемы потребления, заложенные в корзину, являются не среднестатистическими, а минимальными. В каждом регионе Российской Федерации с учетом местных условий, культурно-бытовых традиций и т. д. разрабатываются и утверждаются законодательными органами власти регионов свои потребительские корзины. Но ее состав и объем не должен быть ниже соответствующих показателей в целом по Российской Федерации. Другими словами, потребительская корзина в целом по Российской Федерации – это минимальный стандарт для регионов.

Стоимостная оценка потребительской корзины в текущих ценах (обычно в средних ценах за квартал) является показателем прожиточного минимума либо в целом по России (для трудоспособного населения, для пенсионеров, для детей), либо по отдельным регионам по этим же категориям населения. Величина прожиточного минимума пенсионера, установленная на базе потребительской корзины 2006 г. по ценам IV кв. 2010 г. составила для трудоспособного 6367 руб., пенсионера – 4680 руб. Стоимость потребительской корзины 2010 г. увеличилась в пределах 14%.

Показатель ПМ выполняет важнейшие социальные функции. Обусловлено это тем, что прожиточный минимум является инструментом, во-первых, минимально допустимого гарантированного дохода и, во-вторых, границей «порога бедности» как для населения в целом, так и отдельных его социальных групп (трудоспособные, пенсионеры, дети). В законе «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» эти принципы нашли юридическое закрепление. Согласно статье 5 величина прожиточного минимума, определяемая в целом по РФ, является основой для установления минимального размера оплаты труда и минимального размера пенсии по старости, а также определения размера стипендий, пособий и других социальных выплат. Принципиальное значение имеет и статья 6 данного закона, устанавливающая правовую норму такого порядка: «семья (одиноко проживающий гражданин), среднедушевой размер дохода которого ниже величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте РФ, считается малоимущей и имеет право на получение государственной социальной помощи».

Само по себе установление данной законодательной нормы определения прожиточного минимума в субъектах Российской Федерации, несомненно, с точки зрения повышения эффективности социальной защиты населения, мера прогрессивная. В то же время следует отметить, что уже принятые и действующие законы о прожиточном минимуме в субъектах Российской Федерации характеризуются значительными различиями в методологии определения величины прожиточного минимума, в критериях назначения или прекращения социальной помощи, что сказывается на уровне социальной защиты населения. В этой связи в рамках повышения эффективности регулирующих функций государства хотелось бы обратить внимание на следующее обстоятельство.

Учитывая мировой опыт, важно не допускать (под влиянием финансово-экономических трудностей) занижения уровня прожиточного минимума. В противном случае создадутся предпосылки для недооценки уровня и глубины бедности населения в стране, а, следовательно, и для принятия ошибочных решений, что неизбежно подрывает доверие к правительству и проводимым реформам.

Анализ новой потребительской корзины, принятой на 2012–2013 гг. дает основание сделать вывод, что Правительство РФ пошло по пути явного занижения минимального ПМ. Есть основания сказать, что новая корзина, как и старая, и соответственно прожиточный минимум – это даже не черта бедности, а черта нищеты. Более того, в последнее время прослеживается тенденция к снижению нормативного регулирования государством уровня и качества жизни граждан. В частности, с принятием федерального закона о монетизации льгот (№ 122–ФЗ от 24.08.2004 г.) из сферы правового регулирования пенсионного обеспечения были исключены понятия «минимальный размер пенсии по старости» и «прожиточный минимум», утратила силу также норма, что минимальный размер пенсии, с учетом компенсационной выплаты, не может быть менее 80% ПМ пенсионера.

Кроме того, накопилось много и других проблем. В частности, необоснованность размеров социальных пособий и произвольный по времени и масштабам характер их пересмотра способствовали обесцениванию их значения для нуждающихся. В отдельные периоды, например, размеры пособия на ребенка составляли 10–15% прожиточного минимума ребенка.

В области социального страхования на государстве лежат также контрольные функции. Осуществляются они при утверждении бюджетов соответствующих фондов социального страхования, а также при утверждении их отчетов. И в первом, и во втором случае Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации по каждому из них принимает отдельный закон. Ради объективности надо отметить, что до 2010 г. принимались федеральные законы об исполнении бюджета страховыми фондами с большим опозданием и в силу этого носили формальный характер. В 2010 г. этот порядок был изменен: закон об исполнении бюджетов рассматривается и принимается до утверждения федерального бюджета на очередной финансовый год.

Заканчивая эту статью, нам еще раз хотелось бы обратить внимание, что в основе государ-

ственного регулирования должна лежать модель, обеспечивающая не замещение процессов рыночной самоорганизации институтами государственного регулирования, а их диалектическое единство.

В качестве выводов можно отметить:

– действующая система регулирования развития социального страхования в постсоветской России представляет собой сочетание прямого государственного управления и отдельных элементов

самоуправления при явно гипертрофированной роли прямого управления федерального центра, проявляющейся в непосредственном управлении им страховым процессом, при внешней самостоятельности фондов социального страхования;

– разрешение этого противоречия лежит на путях обеспечения диалектического единства широкой самостоятельности страховых организаций и обеспечение государством защиты интересов участников страхового процесса.

1. Павлюченко В.Г. Социальное страхование (монография). Учебное пособие. – М.: Дашков и Со., 2007.

2. Роик В.Д. Основы социального страхования. – М.: РАГС, 2007.



ЭФФЕКТИВНОСТЬ СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КРУПНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОМПАНИЙ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

Баженов А.В.

В статье представлен анализ опыта крупных производственных компаний в регионах присутствия по формированию и реализации социальных проектов в г. Астрахани и Астраханской области, в городах: Новый Уренгой, Салават, Кстово, Урай, Ачинск, Губинский, Южно-Сухумск, Северобайкальск, Тайга, Тында, Сургут, Воркута, Оленегорск, Альметьевск, Лениногорск, Норильск и др. При этом показана конкретная социальная деятельность таких компаний как: ОАО: «Газпром», «Лукойл», «Роснефть», «РЖД», «Сургутнефтегаз», «Северсталь», «Татнефть», «Норильский никель». Основные социальные проекты включают: строительство, реконструкцию, техническое оснащение школ, детских садов, оздоровительных учреждений, досуговых центров, спортивных учреждений и др.

Ключевые слова: социальная деятельность, социальные проекты, производственные компании, корпоративная поддержка, строительство, реконструкция, техническое оснащение, финансирование мероприятий, договор о сотрудничестве, приобретение оборудования, детские и образовательные учреждения, жилищно-коммунальная система.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р, поставлена цель определения путей и способов обеспечения в долгосрочной перспективе (2008–2020 гг.) устойчивого повышения благосостояния российских граждан, национальной безопасности, динамичного развития экономики, укрепления позиций России в мировом сообществе.

Для достижения этой цели в Концепции сформулированы: основные направления долгосрочного социально-экономического развития страны с учетом вызовов предстоящего периода; стратегия достижения поставленных целей, включая способы, направления и этапы; формы и механизмы стратегического партнерства государства, бизнеса и общества; цели, целевые индикаторы,

приоритеты и основные задачи долгосрочной государственной политики в социальной сфере, в сфере науки и технологий, а также структурных преобразований в экономике; цели и приоритеты внешнеэкономической политики; параметры пространственного развития российской экономики, цели и задачи территориального развития [1].

В решении задач развития форм, усиления механизмов стратегического партнерства государства, бизнеса и общества для эффективных структурных преобразований в экономике и социальной сфере, а также территориального развития должны сыграть определяющую роль крупные производственные компании.

Результаты исследования формирования и развития социальной инфраструктуры производственных компаний показывают, что она полностью направлена на обеспечение повышения качества рабочей силы и усиление кадрового потен-

циала регионов их присутствия. Вместе с тем в настоящее время указанное обеспечение находится на недостаточно высоком уровне. Производственные компании тратят получаемую прибыль в меньшей мере на развитие производства за счет его расширения, реконструкции и технического перевооружения. В тоже время такие крупные производственные компании, как ОАО «Газпром», ОАО «Лукойл», ОАО «НК Роснефть», ОАО «РЖД», ОАО «Сургутнефтегаз», ОАО «Северсталь», ОАО «Татнефть», ОАО «ГМК Норильский никель», ОАО «АК Транснефть» системно проводят комплексную социальную политику с применением инновационных технологий, обеспечивающих рост производительности и качества труда, снижение себестоимости продукции и повышение прибыли. Но эта политика направлена, в основном, на людей, работающих на предприятиях данных компаний. Она в недостаточной мере обеспечивает формирование и развитие кадрового потенциала регионов присутствия компании, то есть того потенциального человеческого ресурса, который в данный период ими не используется и при определенных негативных условиях может быть потерян. Вместе с тем имеются и определенные подвижки в решении этих проблем.

Так, например, ОАО «Газпром» в г. Астрахани и Астраханской области в 2009 г. осуществило социальные проекты по реконструкции, берегоукреплению и благоустройству набережной Волги общей стоимостью 2,728 млрд. руб. Строительство и техническое оснащение негосударственного учреждения здравоохранения «Медико-санитарная часть» ему обошлось в 3 млрд. руб. Реконструкция детского оздоровительного центра им. А.С. Пушкина с освоением капитальных вложений в этот период составила 430 млн руб. при общей стоимости работ более 1,5 млрд руб. Поддержка образовательных, детских учреждений, общественных и ветеранских организаций за период 2008–2009 гг. составила 205 млн руб.

В период с 1989–2010 гг. за счет проведения эффективной социальной политики в этом регионе численность населения увеличилась на 7,8%.

В г. Новый Уренгой в 2010 г. этой компанией осуществлено: строительство Дворца спорта, спортивно-оздоровительного комплекса; финансирование спортивных мероприятий, проведение ремонта и обустройство спортивных сооружений, приобретение спортивного инвентаря; финансирование поездок и участия творческих коллективов в областных, федеральных и международных

конкурсах и фестивалях; спонсорская помощь в проведении ремонта образовательных учреждений города, приобретении оборудования и инвентаря. В рамках договоров о сотрудничестве с Новоуренгойским техникумом газовой промышленности и профессиональным училищем № 31 г. осуществляется производственная и преддипломная практика студентов, а также финансирование приобретения медицинского оборудования и ремонта учреждений здравоохранения.

В рамках соглашения о сотрудничестве между ОАО «Газпром» и Администрацией Ямало-Ненецкого автономного округа продолжается передача в собственность муниципального образования город Новый Уренгой объектов жилищного фонда, социально-культурного и коммунально-бытового назначения, находящихся на балансе ООО «Газпром добыча Уренгой». В результате такой помощи региону в период с 1989–2010 гг. численность населения увеличилась на 11,4%.

ОАО «Якутская топливно-энергетическая компания» в поселке Кысыл-Сыр успешно реализует Программу обучения молодежи в высших и средних учебных заведениях технической направленности.

ОАО «Лукойл» в г. Астрахани и Астраханской области реализует проекты по воспитанию молодых кадров из числа воспитанников детских домов и детей из малообеспеченных семей региона. Благотворительный фонд «Лукойл» взял на себя расходы по их обучению и проживанию. По окончании обучения они поступят на работу на предприятия ОАО «Лукойл» в регионе. В период с 1989–2010 гг. в результате проведения социальных мероприятий этой компании численность населения региона увеличилась на 7,7%.

За счет реализации программ ОАО «Лукойл» в г. Кстово по: благоустройству и озеленению города; финансированию проведения городских мероприятий; оказанию материальной помощи школам и детским садам в период с 1989–2010 гг. численность населения увеличилась на 3,95%.

Проведение ОАО «Лукойл» мероприятий по созданию и развитию в г. Урай объектов социальной инфраструктуры, таких как: дом культуры «Нефтяник»; библиотека; школа искусств; муниципальное учреждение «Культура» и др. в период с 1989–2010 гг. численность населения увеличилась на 6,44%.

ОАО «Сургутнефтегаз» в пос. Витим осуществило строительство школы, самые успевающие учащиеся школы стали стипендиатами ОАО «Сургутнефтегаз»; завершено строительство детского

сада; заасфальтированы улицы центральной части поселка, построен жилой дом на 36 квартир; созданы условия для подготовки рабочих кадров в Витимском отделении Центра политехнического обучения ОАО «Сургутнефтегаз».

В г. Сургут и Сургутском районе функционирует 23 собственных спортивных сооружения Компании, в том числе: спортивные залы, бассейны, физкультурно-оздоровительные комплексы, лыжные трассы и базы отдыха. ОАО «Северсталь» в г. Череповец создала некоммерческое партнерство «Агентство городского развития», сформированное ОАО «Северсталь» совместно с мэрией г. Череповца с целью содействия развитию малого и среднего бизнеса. Реализована программа «Дорога к дому», которая направлена на комплексную профилактику детской безнадзорности и беспризорности.

В г. Воркута ОАО «Северсталь» осуществляет проведение Спартакиад народов Севера, Детских летних оздоровительных программ, финансирует основные социальные объекты города – спортивно-зрелищного комплекса «Олимп» и Дворца культуры шахтеров.

ОАО «Татнефть» в г. Альметьевске профинансировал приобретение медицинского оборудования и ремонта больниц; осуществлена: реконструкция Каскада прудов, установка светомузыкального фонтана в городском парке и капитальный ремонт фасадов и кровель жилых домов, замена кровли Ледового дворца «Юбилейный», устройство хоккейных кортов. За счет этих мероприятий в период с 1989–2010 гг. численность населения в этом регионе увеличилась на 14,4%.

В г. Лениногорск это акционерное общество осуществило благоустройство жилых кварталов, ремонт жилых домов; ремонт и благоустройство Аллеи нефтяников; обустройство хоккейного комплекса для Лениногорского детского дома. В период с 1989–2010 гг. численность населения этого города увеличилась на 3,51%.

ОАО «Норильский никель» в настоящее время реализует социальные программы: «Переселение граждан, проживающих в городском округе г. Норильск и городском поселении г. Дудинка Красноярского края, в районы с благоприятными природно-климатическими условиями на территории Российской Федерации на 2011–2020 гг.»; «Развитие объектов социальной сферы, капитальный ремонт объектов коммунальной инфраструктуры и жилищного фонда муниципальных образований г. Норильск и Таймырский (Долгано-Не-

нецкий) муниципальный район на 2011–2020 гг.». Это общество осуществило в г. Норильске строительство двух детских дошкольных учреждений и бассейна; провело модернизацию части объектов коммунальной инфраструктуры и ремонт зданий; финансирует научно-технические разработки в области охраны правопорядка и защиты граждан в чрезвычайных ситуациях, программ по борьбе с преступностью, по предупреждению террористической деятельности и распространению наркотиков. За период такой деятельности с 1989–2010 гг. численность населения региона увеличилась на 27,1%.

Обеспечение устойчивого развития социальной инфраструктуры производственных компаний является важнейшим фактором сохранения их производственной инфраструктуры. В то же время от состояния производственной инфраструктуры в целом зависит устойчивость развития социальной инфраструктуры крупных производственных компаний. Основу устойчивого развития социальной инфраструктуры составляет правильная социальная политика крупных компаний, направленная на: улучшение материального положения и условий жизни людей; обеспечение эффективной занятости; повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы; выработку мер по социальной защищенности работников; обеспечение охраны их труда, укрепление здоровья; обеспечение жильем. Политика в отношении развития социальной инфраструктуры компании включает комплекс задач, направленных на создание финансовых возможностей для полноценной поддержки социальной сферы, выделение в полном объеме инвестиций на реализацию социальных программ (образование и дополнительное обучение незанятого населения, здравоохранение, социальная защита, жилищное строительство, благотворительность, коммунальные услуги, улучшение экологии и т. д.).

При этом можно выделить следующие группы задач: *первая группа* – задачи, которые должны решаться в интересах большинства членов трудового коллектива (улучшение условий труда, отдыха, взаимоотношений в коллективе, сохранение уровня оплаты, мотивации и стимулирования труда и другие). *Вторая группа* – задачи, характеризующие уровень развития объектов социальной инфраструктуры (обеспеченность жильем, детскими дошкольными учреждениями, оздоровительными и медицинскими учреждениями

для работников и членов их семей и др.). *Третья группа* – задачи, связанные с вопросами социального развития компании. *Четвертая группа* – социальные задачи, способствующие повышению уровня мотивации работников к улучшению социально-экономических показателей производственно-хозяйственной деятельности и выполнению корпоративной стратегии компании. Под инфраструктурой понимается совокупность сооружений, зданий, систем и служб, необходимых для функционирования отраслей материального производства и обеспечения условий жизнедеятельности общества [2].

К числу основных структурных элементов социальной инфраструктуры крупных производственных компаний относятся: управление человеческими ресурсами, кадровая политика и управление персоналом, условия труда, пенсионное обеспечение работников, экологическая политика, промышленная безопасность и охрана труда, образование и спорт, благотворительность и спонсорская помощь, взаимодействие с федеральными органами государственной власти, с органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

Теоретические положения относительно экономической сущности социальной инфраструктуры позволяют рассмотреть вопросы, связанные с основными направлениями деятельности по устойчивому развитию социальной инфраструктуры в условиях финансового кризиса по опыту такой крупной производственной компаний, как Открытое акционерное общество «НК «Роснефть» и др. Для исследования социальной инфраструктуры ОАО «НК «Роснефть» обозначены следующие периоды: докризисный (2007 г.), кризисный (2008–2009 гг.) и период выхода из кризиса – 2010 г. Базовую основу анализа представляют статистические данные о деятельности компании «НК «Роснефть» за обозначенные периоды.

«НК «Роснефть» входит в число крупнейших компаний России. Так, согласно рейтингу «Эксперт – 400» компания заняла в 2009 г. третье место по объему выручки и второе место – по капитализации. Доля «НК «Роснефть» в добыче нефти в России составила в 2007 г. – 20,6%, в 2008 г. – 21,7%, в 2009 г. – 22,8%. Эти показатели свидетельствуют о том, что в период мирового кризиса компания продолжала наращивать свое производство, что позволило увеличить не только экономические инвестиции, но и социальные расходы (См. таблицу 1).

Таблица 1

**Сравнительный анализ экономических инвестиций и социальных расходов
ОАО «НК «Роснефть» в 2008–2010 гг. [3]**

Годы	Экономические инвестиции (млн руб.)		Социальные расходы (млн руб.)	
	геологоразведка и нефтегазодобыча	нефтепереработка и сбыт	на персонал	на регионы
2008	229 172	26 596	14 215	2 918
2009	238 419	34 816	13 250	2 658
2010	283 465	96 416	15 848	3 607
Всего	908 884		52 496	

Из приведенных данных видно, что, несмотря на кризис, в 2009 г. наблюдался рост экономических инвестиций с 229 172 млн руб. в 2008 г. до 283 465 млн руб. в 2010 г. Несмотря на снижение социальных расходов с 14 215 млн руб. в 2008 г. до 13 250 млн руб. в 2009 г., компания в 2010 г. их увеличила до 15 848 млн руб. Кроме того, компания продолжала курс на повышение среднемесячной заработной платы, которая составила соответственно: в 2008 г. – 34 998 руб., в 2009 г. – 35 975 руб., в 2010 г. – 39 391 руб. Эти факты свидетельствуют о том, что социальная политика компании в кризисных условиях была направлена на сохране-

ние уровня заработной платы и социальных льгот с докризисным периодом.

В период экономического кризиса ОАО «НК Роснефть» учитывала стратегические цели развития и свою ответственность перед персоналом наряду с необходимостью оптимизации затрат. Поэтому компания использовала возможности планового снижения численности и повышения производительности труда, избежав масштабных сокращений. Снижение численности персонала происходило, в основном, за счет более взвешенного подхода к найму новых сотрудников взамен увольняющихся и выходящих на пенсию. Так, на-

пример, списочная численность сотрудников компании в 2009 г. составила 166 951 чел., что на 3921 чел. меньше, чем в 2008 г. В то же время, среднесписочная численность работников дочерних обществ в 2009 г. выросла. Рост среднесписочной численности работников в 2009 г. по сравнению с 2008 г. связан преимущественно с расширением периметра централизованного бизнес-планирования за счет включения в его состав активов сервисного блока.

Динамика структуры персонала в кризисных условиях свидетельствует о том, что для выхода из кризиса в 2009 г. по сравнению с 2008 г. увеличено количество специалистов и усилен блок служащих (5,3%), способных принимать квалифицированные управленческие решения по антикризисным мерам. Почти все сотрудники (99,9%) работали на условиях полной занятости. Доля руководителей стабильно поддерживалась в пределах 11–12%. Общее количество высших руководителей в дочерних обществах «НК «Роснефть» в значимых регионах деятельности компании на конец 2009 г. составило 235 чел. Из них топ-менеджеры, проживающие в данных регионах (имеющие постоянную регистрацию), – составили 75%, или 177 человек.

В условиях кризиса для компании следствием изменений условий на рынке труда стали два положительных фактора: сократилась текучесть кадров и расширились возможности отбора кандидатов. Выбранная компанией тактика в сочетании с рыночными условиями данного периода позволила улучшить показатели текучести кадров практически во всех ключевых обществах. В 2009 г. она была ниже, чем в 2008 г. и составила 8,6%. В ряде дочерних обществ работа по оптимизации численности персонала велась параллельно с переходом к процессному управлению и выводом непрофильных объектов. Данные мероприятия осуществлялись в соответствии с бизнес-планом компании. Например, в ООО «РН-Юганскнефтегаз» для организации питания на месторождениях привлекались местные предприятия, аналогично была решена проблема с медицинской помощью.

С целью сохранения конкурентоспособного уровня оплаты труда и привлечения квалифицированных кадров компания регулярно проводила мониторинг рынка труда во всех регионах присутствия. Данные мониторинга использовались при принятии решений об увеличении уровня оплаты труда для работников отдельных дочерних обществ. В 2009 г. в компании была внедрена система годового премирования, основанная

на коллективных и индивидуальных показателях эффективности, которая была распространена на руководителей среднего звена аппарата управления, генеральных директоров и руководителей верхнего звена дочерних обществ компании. Оценку выполнения каждого показателя проводили аудиторы, которые представляли итоговый результат, и на его основании рассчитывалось годовое вознаграждение.

В условиях кризиса руководство компании приняло решение сохранить состав социального пакета сотрудников, что послужило важнейшим фактором устойчивого развития социального потенциала компании и мотивации сотрудников на эффективную деятельность. Общий объем расходов льготных выплат и разовых премий в этот период составил 3178,7 млн руб. (в среднем 22,8 тыс. руб. на одного работника). Расходы социального характера (путевки работникам и членам их семей, расходы по оплате учреждениям здравоохранения и др.) составили 391 507 тыс. руб.

Несмотря на трудности финансово-экономического кризиса компания целенаправленно проводила работу по реализации Комплексной жилищной программы. С целью минимизации рисков для сотрудников компании было принято решение о рассмотрении сделок с приобретением квартир по корпоративной ипотеке. Несмотря на резкий рост банковских ставок в период кризиса, компания приняла решение не менять условий корпоративной ипотеки, сохранив возможность получения беспроцентного займа в размере 25–35% от стоимости квартиры и долгосрочного кредита на оставшуюся часть стоимости от банков-партнеров под льготный процент. Без изменений остались и условия договоров об ипотечном кредитовании сотрудников, заключенных в предыдущие годы.

В рамках программы оптимизации расходов в 2009 г. компания также пересмотрела планы собственного жилищного строительства. Ресурсы были сосредоточены на завершении строительства уже начатых объектов и запуске новых объектов в регионах реализации перспективных проектов компании. В частности, было продолжено строительство жилья в г. Грозном, проведены проектно – изыскательские работы на возведение жилого многоквартирного дома в г. Туапсе, шло строительство дома в г. Находке. Однако в связи с финансовым кризисом наблюдалось снижение расходов на обеспечение жилья через ипотеку и приобретение служебного жилья.

В кризисный период компания продолжи-

ла реализацию программы по охране здоровья, предусматривающей к 2013 г. снижение уровня заболеваемости не менее чем на 30% от уровня 2006 г. С целью оптимизации управления оздоровительными и социально-бытовыми объектами в 2008 г. в составе компании было создано ООО «РН-Здоровье». Для обеспечения сотрудников качественным медицинским обслуживанием в компании развивалась система коллективного добровольного медицинского страхования. Полисами добровольного медицинского страхования были обеспечены более 90 тыс. сотрудников «НК «Роснефть». Программа коллективного ДМС включала полное поликлиническое обслуживание, общую и специализированную стоматологическую помощь, организацию плановых и экстренных госпитализаций, а также услуги реабилитационно-восстановительного лечения и др.

Для эффективного развития социальной и производственной инфраструктуры производственных компаний необходимо:

1. Усиление государственного регулирования этих процессов в таких направлениях, как:

- государство должно отдавать приоритет установлению форм и правил поведения хозяйствующих субъектов.

- Установление конкурентного порядка в экономике.

- Органическое построение сочетания и соответствия политики и экономики.

При этом рекомендуется следовать следующим принципам конкурентного порядка.

- Стабильность денежного обращения.

- Открытость рынка, свобода доступа хозяйствующих субъектов на рынки.

- Частная собственность эффективна только в условиях конкуренции, которые регулируются государством.

- Свобода хозяйственных договоров между хозяйствующими субъектами, которая вытекает из их права на децентрализованное принятие решений.

- Полная хозяйственная и имущественная ответственность тех, кто принимает решения.

- Постоянство экономической политики с целью обеспечения предсказуемости условий инвестирования [4, с. 564–565].

2. Социальная политика крупных компаний должна основываться на разработке их социальной стратегии [5, с. 48–50]. В ней можно выделить следующие стратегические цели социальной политики:

- достижение ощутимого улучшения материального положения и условий жизни людей;

- обеспечение эффективной занятости населения, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы;

- гарантия конституционных прав граждан в области труда, социальной защиты населения, образования, охраны здоровья, культуры, обеспечения жильем;

- переориентация социальной политики на семью, обеспечение прав социальных гарантий, предоставляемых семье, женщинам, детям и молодежи;

- нормализация и улучшение демографической ситуации, снижение смертности населения, особенно детской и граждан трудоспособного возраста;

- существенное улучшение социальной инфраструктуры.

Необходимыми условиями достижения указанных целей, являются:

- восстановление роли доходов от трудовой деятельности как основного источника денежных доходов населения и важнейшего стимула развития производства и повышения трудовой активности работников;

- обеспечение справедливого распределения доходов на основе использования новой системы налогового законодательства, введение эффективного контроля за реальными доходами, получаемыми населением;

- стимулирование использования доходов от трудовой и предпринимательской деятельности, доходов от собственности для инвестирования и кредитования социально-значимых программ, направленных на формирование базовых условий жизнедеятельности: улучшение жилищных условий, медицинского обслуживания, получение образования;

- проведение взвешенной политики занятости, намечающей, с одной стороны, недопущение массовой безработицы, а с другой, – не препятствовать высвобождению излишков рабочей силы в связи со структурной перестройкой экономики;

- усиление адресности социальной поддержки нуждающихся граждан на основе учета материального положения семей и заявительского принципа назначения пособий;

- создание полноценных условий жизнедеятельности семьи, женщин, молодежи, улучшение условий жизнеобеспечения детей;

- повышение роли социального страхования как важнейшего механизма защиты граждан при утрате заработка в случае безработицы, болезни, других социальных и профессиональных рисков.

1. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года».

2. Король Т.А. Задачи стратегического планирования и этапы разработки стратегического плана на предприятии // Диалоги о науке. – 2009, № 3.

3. Отчет в области устойчивого развития ОАО «НК «Роснефть».

4. Румянцева Е.Е. Новая экономическая энциклопедия. Второе издание. – 2006.

5. Баженов А.В. Стратегическое планирование и проектирование формирования и развития социальной инфраструктуры производственных компаний. Монография. – 2010.

Э

ЭНДАУМЕНТ-ФОНДЫ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ КАК ИНСТРУМЕНТ ВОСПРОИЗВОДСТВА НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ВУЗА

Борзов С.В.

В сложившихся социально-экономических условиях возникает необходимость в принципиально новом источнике финансирования высшей школы, которым может быть фандрайзинг. Его организационной формой являются специально создаваемые фонды целевого капитала – эндаументы, которые обеспечивают независимость высшей школы от платежеспособности абитуриентов и тесно связаны с рынком труда.

Ключевые слова: высшая школа, воспроизводство, финансирование, фандрайзинг, эндаумент.

Радикальные изменения в экономической системе, произошедшие в последние два десятилетия, поставили сферу высшего образования лицом к лицу с новыми проблемами и вызовами.

Во-первых, значительный рост числа вузов, в том числе частных, на фоне демографического спада породили невиданную прежде конкуренцию на рынке образовательных услуг. С другой стороны, отход от стопроцентного бюджетного финансирования, рост доли платных образовательных услуг в последние годы привел в действие механизм рыночного спроса в качестве мощного стимула развития образования. В поисках финансирования вузы страны вступили в реальную конкуренцию за продажу своих услуг. Именно это позволило предоставить студентам качественный продукт – оплачивать услуги лучшего профессорско-преподавательского состава, предоставлять общежития, развивать материально-техническую базу, вести исследования, осуществлять грантовые и стипендиальные программы.

Однако следствием этого стало снижение роли фактора избранности применительно к образованию, которое стало доступным не столько талантливым, сколько обеспеченным абитуриентам. Даже лидирующие вузы страны были вынуждены снижать вступительные барьеры для обеспечения своего стабильного финансирования. Таким образом, в высшей школе наметился очевидный диссонанс – для повышения качества подготовки

вузам пришлось «понизить качество» студентов.

Эта проблема заставляет искать новые способы финансирования системы высшего образования. С одной стороны, опора исключительно на бюджет подрывает экономическую основу образовательного процесса, перекося же в сторону коммерциализации препятствует отбору действительно способных абитуриентов. В результате страдает качество национальной системы образования, а «происходящая утрата ценности знаний и умственного труда является одним из вызовов успешному развитию нашей страны» [1, с. 8].

Отсюда возникает необходимость в принципиально новом источнике финансирования, который обеспечил бы независимость высшей школы от платежеспособности абитуриентов и был бы тесно связан с рынком труда.

Финансирование – ключевой момент в кругообороте ресурсов образовательного учреждения, без которого «не заводится» весь механизм как образовательного, так и научно-исследовательского, а значит, и инновационного процесса.

Средства, идущие на финансирование образовательного и научно-исследовательского процессов в высшей школе, могут поступать как за счет средств от реализации образовательных услуг и научной продукции, так и за счет средств, привлекаемых из дополнительных источников – за счет «фандрайзинга» (от англ. – «fundraising» – сбор средств) – поступления от спонсоров, от

различных благотворительных фондов и т. п. [2].

Если традиционным источникам поступления финансовых ресурсов, связанным с реализацией вузами услуг (бюджетное финансирование, поступление средств от обучающихся, от предприятий по хозяйственным договорам), в экономической теории и практике всегда уделялось очевидное внимание, то такие формы привлечения денежных ресурсов, как фандрайзинг, хорошо известные за рубежом, в России до последнего времени оставались малоизученными и малоприменяемыми. Причины этого лежат, с одной стороны, в отсутствии традиций и культуры спонсорства и благотворительности в широком смысле слова, а также в неразработанности законодательства, поощряющего данный вид экономической активности.

В общем случае фандрайзинг есть не что иное, как процесс привлечения средств от внешних доноров – физических и юридических лиц – с целью реализации определенных социальных проектов. Соответственно, образовательный фандрайзинг направлен на привлечение ресурсов для развития определенного вуза или, если трактовать вопрос шире, на развитие системы образования в целом.

Организационной формой системы фандрайзинга для вузов могут служить специально создаваемые фонды целевого капитала – эндаумент-фонды. Эти фонды позволяют накапливать финансовые ресурсы и обеспечивать развитие учебных заведений в долгосрочной перспективе [3].

В общем случае эндаумент (англ. «endowment») – целевой фонд, предназначенный для использования в некоммерческих целях, как правило, для финансирования организаций образования, медицины, культуры. Эндаумент наполняется преимущественно за счет благотворительных пожертвований. Он может инвестировать свои средства с целью извлечения дохода, однако обязан направлять весь полученный доход в пользу тех организаций, для поддержки которых создан.

От обычной благотворительной организации эндаумент отличается строго целевым характером деятельности (как правило, он создается для поддержки какой-либо одной организации, например определенного вуза) и нацеленностью на получение дохода за счет инвестирования средств. Деятельность эндаумента прозрачна – его невозможно использовать для минимизации налогов за счет расходов, якобы идущих на благотворительность.

Эндаумент-фонд – это центр финансового управления, своеобразное «казначейство» системы фандрайзинга. Организационно эндаумент-

фонд представляет собой некоммерческую организацию в форме благотворительного фонда, предназначенного для аккумулирования благотворительных средств и их эффективного использования на цели развития вуза.

Как «казначейство» системы фандрайзинга, эндаумент-фонд обеспечивает оптимальное использование имеющихся инструментов для обеспечения баланса между:

- реализацией краткосрочных и текущих программ;

- финансированием постоянно действующих инициатив, в том числе при недостатке (в первые годы) доходов от эндаумента;

- накоплением ресурсов в фондах целевого капитала как залога финансовой устойчивости вуза.

Кроме того, именно эндаумент-фонд формирует инвестиционную политику, выбирает и контролирует управляющую компанию, следит за эффективностью управления активами, в которые вложены благотворительные средства.

Функционально эндаумент-фонд управляет рядом специфических инструментов, таких как:

- фонды краткосрочного финансирования;

- фонды целевого капитала (собственно «эндаументы»).

Фонды краткосрочного финансирования аккумулируют целевые взносы благотворителей, предназначенные для текущего финансирования. Эти средства должны быть израсходованы в течение календарного года в соответствии с налоговым законодательством России.

Фонды целевого капитала аккумулируют средства, поступившие от благотворителей, предназначенные для долгосрочного развития вуза. Их средства не используются напрямую, а размещаются на финансовом рынке через специализированную управляющую компанию. Развитие вуза ведется за счет доходов от инвестирования целевого капитала.

Благодаря такому подходу целевой капитал с годами только прирастает, обеспечивая долгосрочную финансовую устойчивость вуза. Этот инструмент идеален для финансирования стипендий, исследовательских грантов, пенсионных и других программ, требующих ритмичного финансирования независимо от текущих пожертвований.

Возможность создавать фонды целевого капитала появилась в декабре 2006 г. с принятием закона «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций».

Согласно этому закону, получатели средств (вузы, равно как и другие некоммерческие организации) не имеют права самостоятельно аккумулировать средства фонда, а обязаны организовать отдельное юридическое лицо со специальным счетом, на который будут перечислять деньги благотворители. Другие активы (недвижимость, предметы искусства и т. п.) составлять имущество эндаумента не могут.

Фонды формируются в минимальном объеме 3 млн руб. и, по крайней мере, на 10 лет. При этом средства, образовавшие эндаумент-фонд, по закону не расходуются ни при каких обстоятельствах, на реализацию проектов организации идут лишь инвестиционные доходы. Инвестированием должна заниматься управляющая компания, отобранная на конкурсе, кроме случаев, когда сумма пожертвований в течение года не превысила 3 млн руб. или в некоммерческой организации не был создан совет по использованию целевого капитала. Тогда организация должна вернуть деньги жертвователю, если они не получены в порядке наследования. Последний вправе получать информацию об использовании доходов от целевого капитала и потребовать отмену пожертвования, если они используются не по назначению, указанному в договоре с некоммерческой организацией.

Доходы от доверительного управления капиталом, то есть прирост в стоимости чистых активов, передаются собственнику целевого капитала. Управляющая компания может рассчитывать на возмещение расходов, связанных с доверительным управлением, в размере не более 1% таких доходов и на вознаграждение – не более 10%.

С точки зрения налогообложения, по мнению экспертов, от введения в действие Федерального закона № 275–ФЗ «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций» от 30 декабря 2006 г. (Закон) пока выиграли только некоммерческие организации. Они и раньше в случае временного неиспользования поступивших денежных средств от жертвователей также могли вкладывать их в финансовые инструменты и получать доход, но этот доход подлежал обложению налогом на прибыль.

С 1 января 2007 г., одновременно со вступлением в силу Федерального закона № 275–ФЗ «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций», также вступили в силу поправки в Налоговый кодекс РФ, согласно которым доход, полученный некоммерческими организациями от целевого капитала, не облагается налогом на прибыль.

Однако доход освобождается от налога только при условии, что он будет использован исключительно на цели, определенные Законом: в сфере образования, науки, здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта (за исключением профессионального спорта), искусства, архивного дела, социальной помощи (поддержки), а также частично на финансирование административно-управленческих расходов, связанных с формированием этого же целевого капитала.

Таким образом, возможности по применению налоговых льгот даже некоммерческими организациями в данном случае существенно ограничены. Что же касается жертвователей (то есть коммерческих организаций и физических лиц), никаких дополнительных налоговых преференций они не получили. Для коммерческих организаций пожертвования на формирование целевого капитала не уменьшают размера налогооблагаемой прибыли.

Что касается физических лиц, то для них никакие изменения в налоговое законодательство в этой части вообще не вносились. Как и до вступления в силу Закона, они имели право на частичное исключение из своего налогооблагаемого дохода расходов на благотворительность, и появление понятия «целевой капитал» никак не повлияло на порядок применения этой льготы.

В России с момента принятия вышеуказанного Закона было создано менее 50 эндаументов. Для сравнения: только в США сегодня действует более 800 подобных организаций. Правда, и первый фонд появился здесь в 1649 г., он был создан для поддержки уже упоминавшегося выше Гарвардского университета [4].

В настоящее время фонды целевого капитала уже сформированы при нескольких ведущих вузах страны: МГИМО(У), НИУ-ВШЭ, Финансовой академии, МФТИ, Бизнес-школе «Сколково», Европейском университете в Санкт-Петербурге, Бизнес-школе Санкт-Петербургского университета. Размеры эндаументов достигают 15 млн долларов США (МГИМО). Объявленные же цели развития фондов целевого капитала (Сколково) составляют 300 млн долларов США в течение 3–5 лет [5].

Управляет эндаумент-фондом по закону Попечительский совет фонда, который является завершающим элементом инфраструктуры фандрайзинга и сочетает ряд важных функций.

Видные деятели науки, образования и бизнеса, представители органов власти, входящие в состав Совета, обеспечивают статусную поддержку деятельности вуза в целом ряде областей.

На Попечительский совет ложится основная нагрузка по привлечению благотворительности со стороны крупных предпринимателей и корпораций. Без задействования возможностей и связей авторитетных членов совета фандрайзинг в этом круге лиц малоэффективен, а зачастую и невозможен. В частности, Попечительский совет (во взаимодействии с VIP-клубом ассоциации выпускников) играет роль площадки, на которой бизнес-партнеры вуза могут взаимодействовать с ведущими политиками и предпринимателями из числа его попечителей.

С другой стороны, через Попечительский совет обеспечивается обратная связь вуза с бизнесом, рынком труда, сообществом выпускников и регионом. Через полномочия по распределению благотворительных доходов члены попечительского совета получают реальный инструмент влияния на вуз, продвижения интересов тех кругов, которые они представляют.

Роли Попечительского совета тесно связаны друг с другом. Его влияние тем больше, чем выше доля благотворительного финансирования в бюджете вуза. Здесь интересы попечителей совпадают с целями вуза, а управляющая роль совета становится инструментом задействования их связей и возможностей для развития фандрайзинга.

Чем выше реальная роль Попечительского совета, чем активнее его члены привлекаются к управлению проектами и программами вуза, тем сильнее стимул войти в его состав. Зачастую именно стремлением попасть в Попечительский совет мотивированы крупнейшие частные пожертвования. И наоборот, ограничение полномочий совета, превращение его в номинальный статусный орган ведет к стагнации всей системы фандрайзинга.

Чем активнее Попечительский совет представляет в управлении вузом интересы его партнеров, тем точнее реальные нужды экономики, профессионального сообщества отражены в политике вуза, тем выше его статус и качество образования. Эти соображения и определяют состав, полномочия и организацию деятельности Попечительского совета.

В состав Попечительского совета приглашаются:

- ректор вуза;
- представители федеральных и региональных органов власти;
- крупные благотворители вуза – предприниматели и топ-менеджеры ведущих компаний,

представители финансовых кругов, благотворительных фондов;

- представители ассоциации выпускников (члены совета ассоциации из числа наиболее успешных и активных выпускников вуза);

- видные деятели науки, профессионального сообщества.

Как правило, в вузе и эндаумент-фонде формируется единый состав Попечительского совета, обеспечивая наилучшую координацию между политическими, управленческими и финансовыми задачами, стоящими перед Попечительским советом.

Совет работает на регулярной основе, собираясь от одного раза в месяц до одного раза в квартал – для принятия решений по текущим вопросам развития вуза. Подготовка вопросов и предложений, обеспечение работы совета осуществляется всеми подразделениями фандрайзинга вуза. Как правило, к полномочиям Попечительского совета относятся:

- утверждение программы и отдельных мероприятий фандрайзинга, нацеленных на привлечение финансирования в вуз;

- утверждение плана, бюджета, а также отдельных инициатив и мероприятий, предлагаемых к финансированию за счет благотворительности;

- контроль распоряжения благотворительными средствами, включая распоряжение средствами эндаумент-фонда в пределах, установленных положениями о его целевых капиталах;

- контроль реализации благотворительных программ и инициатив вуза, рассмотрение отчетов подразделений фандрайзинга об их работе.

Помимо регулярных заседаний, члены совета активно привлекаются к участию в отдельных мероприятиях вуза – начиная от переговоров с потенциальными благотворителями и заканчивая различными круглыми столами и конференциями, проводимыми вузом.

Ассоциация бизнес-партнеров может формироваться как самостоятельно, так и в рамках эндаумент-фонда (клуб партнеров и благотворителей).

В обоих случаях роль ассоциации/клуба состоит в:

- разработке и реализации услуг своим членам – партнерам вуза, работодателям студентов и выпускников;

- реализации системы членства (либо в форме членских взносов, либо в форме регулярных благотворительных взносов), позволяющей финансировать деятельность ассоциации.

Тщательно продуманная система фандрайзинга в вузе может не только стать мощным источником софинансирования, но и обеспечить эффективность развития вуза на рынках труда и образования – благодаря той обратной связи, которую он получает от бизнеса, государства, своих выпускников.

Именно такой подход позволяет высшей школе наилучшим образом реализовать свою роль «социального лифта» для студентов и выпускников, источника постоянно обновляющейся национальной элиты России.

При создании эндаумент-фонда потенциальным жертвователям должен быть предложен набор продуктов, через который они могли бы осуществить свои вложения. На рис. 1 приводится примерная схема таких благотворительных продуктов, которая может быть положена в основу создания эндаумента вуза.

На сегодня доходность эндаумент-фондов в России не очень высока. Большинство фондов как иностранных, так и российских разбивает целевой уровень доходности на три части:

- доход, позволяющий сохранить покупательную способность денег (прирост на уровне инфляции);
- доход, направляемый на цели фонда (минимум 3–5%);
- доход, который будет реинвестирован с целью наращивания суммы переданных средств (2–3%).

Учитывая, что, по официальным данным, годовая инфляция в России колеблется в пределах 10%, необходима доходность в 15–18% годовых. За минусом вознаграждения управляющего и прочих издержек (депозитарий, брокер и т. д.) ожидаемый доход фонда от передачи в управление 100 млн руб. будет составлять 13–16 млн руб.

По мнению ректора Национального исследовательского института «Высшая школа экономики» Я. Кузьмина, целевой фонд даже не слишком известного регионального института должен составлять не менее 300 млн руб., что позволит зарабатывать примерно 20–25 млн руб. в год. По его же мнению, оптимальный эндаумент для ведущих российских вузов должен составлять не менее 1 млрд долларов США, что обеспечит текущее финансирование от 50 млн долларов США [6].

Ведущие американские вузы имеют размер эндаумент-фондов от 10 млрд до 25 млрд долларов США [7]. Доходность их составляет порядка 10% в год, половина идет непосредственно на те

цели, ради которых фонд собирался. Остальные средства – на сохранение и приумножение стоимости фонда. Им управляют выборные члены университета, которые могут либо сами инвестировать средства фонда, либо доверить их какой-нибудь специальной компании.

Создание эндаумент-фондов означает появление нового сегмента рынка управления активами. На первый взгляд, этот сегмент рынка мало чем разнится по сравнению с его традиционными разновидностями, такими как управление страховыми или пенсионными резервами или доверительное управление средствами частных клиентов. Однако организации, передающие управление эндаумент-фондами в частные руки, могут отличаться от привычных клиентов сроками инвестиций и отношением к риску (некоммерческие организации, возможно, предпочтут более консервативные стратегии).

Обычно эндаумент-фонд сам накладывает ограничения по выбору управляющей компании. Это, как правило, наличие рейтингов, наград, опыт работы. Важно отметить, что законом, регулирующим управление средствами фондов целевого капитала, допускается риск, а значит, потенциально и возможность потерять часть инвестированных средств в погоне за высокой доходностью. В законе не предусмотрено требований к структуре активов и волатильности рынка. Для сравнения: закон, регулирующий управление средствами пенсионных накоплений, обязывает управляющего, как минимум, обеспечить сохранность доверенных ему средств.

Отметим также, что до последнего времени эндаументы передавались в распоряжение наиболее известных и крупных управляющих компаний таких, как УК «Альфа-Капитал», УК «Тройка-диалог», УК «Банк Москвы». Так что не исключено, что в данном сегменте безраздельными хозяевами на первых порах окажутся исключительно лидеры, входящие в топ-20 управляющих компаний.

Однако по мере развития института эндаументов в России разнообразие фондов будет расти и, соответственно, будут востребованы услуги не самых крупных компаний. Тем более, что большие компании вряд ли будут братья с охотой за мелкие фонды до 3–5 млн долларов США. Так что у небольших управляющих компаний есть шанс, поскольку время миллиардных в долларовом выражении эндаумент-фондов у нас еще не наступило.

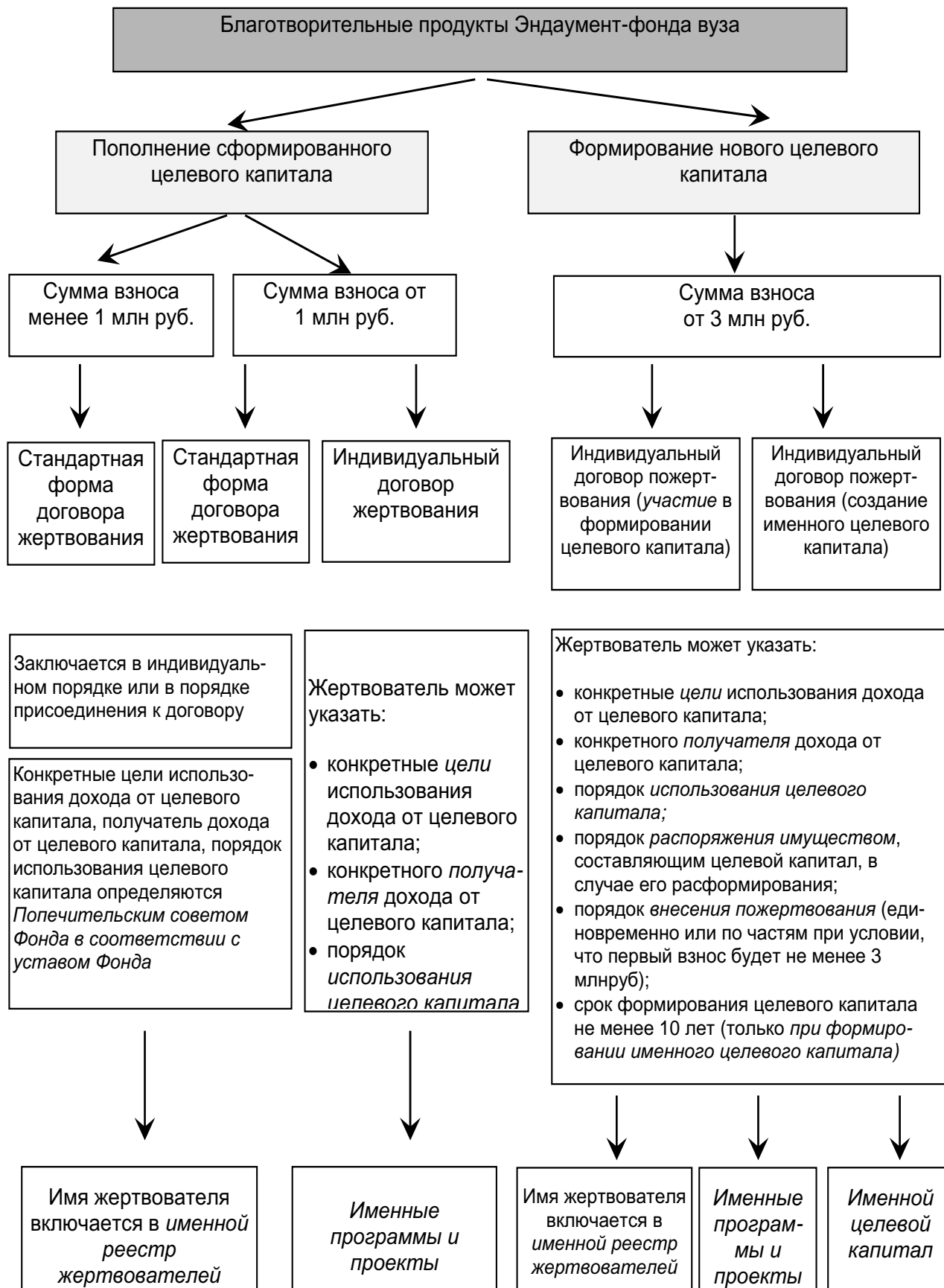


Рис. 1. Виды благотворительных продуктов при создании эндаумента

1. Бобков В.Н., Субетто А.И. Кризис образования и науки в России – главный тормоз в ее переходе на стратегию инновационного развития. – Кострома: КГУ им Н.А. Некрасова. – 2010.
2. Борзов С.В. Фандрайзинг в высшей школе // Маркетинг. – 2011, № 4 (119).
3. Борзов С.В. Современные формы финансирования высшего образования (на примере США) // Вестник Московского университета, серия 6 «ЭКОНОМИКА». – 2010, № 6.
4. Дегтярев Д.А., Джариани Н.В., Козин А.Л., Стельмах А.В. // Система фандрайзинга в современном вузе. Ч. 1–6. «Современные образовательные технологии», 2009, 30.06.2009 – 10.07.2009. [Электронный ресурс] - <http://www.education2b.ru/>.
5. Горячая десятка инструментов российского фандрайзера (В. Вайнер) [Электронный ресурс] - http://www.prpc.ru/met_nko/hot_ten.shtml.
6. Кузьминов Я.И. Образование в России. Что мы можем сделать? // Вопросы образования. – 2004, № 1.
7. Супян В.Б., Кочетков Г.В., Каверина Э.Ю. Исследовательские университеты США: механизм интеграции науки и образования / В.Б. Супян, Г.В. Кочетков, Э.Ю. Каверина. – М.: Магистр. – 2009.

ВОЗДЕЙСТВИЕ ФАКТОРОВ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СРЕДЫ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ИННОВАЦИОННУЮ АКТИВНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

Мазина А.А.

В статье исследуется, какие факторы организационной среды и управления оказывают наиболее значимое влияние на инновационную активность предприятия. Для построения модели используются два показателя такой активности: наличие инновационной продукции и степень вовлечённости персонала в инновационную деятельность. Используются результаты авторского социологического исследования, на основе которых сделаны выводы об оценке рынком труда инновационных компонент человеческого капитала.

Ключевые слова: персонал, управление, организационная среда, опрос, инновационная активность.

В современном мире традиционные пути экономического развития всё больше и больше сменяются инновационными. На смену ручному труду приходят машины (что в свою очередь требует более квалифицированного труда тех, кто их обслуживает), физическим усилиям – умственные, вещественному капиталу – интеллектуальный. Это неизбежно влечёт за собой растущую роль человеческого фактора.

Соответственно всё более важными становятся вопросы улучшения качества человеческого капитала, так и повышение эффективности управления им с целью стимулирования инновационных процессов.

Предметом исследования статьи стала активность предприятия в выпуске инновационной продукции, а также вовлечённость персонала в инновационную деятельность как показатели инновационной активности предприятия.

Объект исследования – предприятия г. Нижнего Новгорода и Нижегородской области.

Цель работы – определить факторы организационной среды и управления, оказывающие наиболее заметное и значимое влияние на рассматриваемые параметры инновационной деятельности, и проанализировать это влияние.

Основной метод исследования – эконометрический анализ данных.

Первоначальным предположением было, что значимое влияние оказывают факторы, которые по своему характеру должны способствовать инновациям. В первую очередь можно указать наличие в организации прямого стимулирования инновационной деятельности персонала. Однако есть и другие факторы такого рода: наличие системы повышения квалификации в организации, положительная связь между уровнем образования работников и оплатой их труда, отсутствие произвола со стороны руководства (иначе говоря, наличие конструктивной атмосферы).

Также в исследование были включены такие компоненты, как размер предприятия, форма собственности, сфера деятельности (производственная/непроизводственная) и ряд других.

Организационная среда и инновации

Вопрос влияния особенностей организационной среды предприятия и управления человеческим капиталом на инновационную активность исследуется различными отечественными авторами.

По мнению Н. Ануфриевой, на способность организации к изменениям и инновациям оказы-

вает влияние её возраст. Молодые организации обычно слабо контролируемы, но их система подвижна, они легче поддаются воздействию и склонны к инновациям. Но чаще всего у них мало организационного и внедренческого опыта, а также наблюдается дефицит ресурсов (материальных, финансовых, кадровых). Взрослые организации отличаются сформированной системой управления и хорошей управляемостью, но провести кардинальное преобразование их системы управления или бизнес-процессов намного сложнее в силу большей устойчивости системы [1].

В современных российских условиях эти процессы, известные из мировой практики, отягощаются внешними обстоятельствами. Так, чрезмерная роль крупных компаний-монополистов в современной российской экономике приводит к тому, что в них имеет место задержка развития и не ощущается необходимость перехода к децентрализованной системе управления.

В. Вишневецкий и В. Дементьев [2, с. 41–62] наиболее глубокой проблемой в области влияния организационной среды на инновации считают сложившиеся в нашей экономической и культурной среде низкие (эгоистические) типы культурно-поведенческих надстроек (низкие уровни организационных рутин), поощряющие бескомпромиссное соперничество и конкуренцию. В период массовой приватизации экономические субъекты, попавшие в необычные условия, также пробовали разные модели поведения, которые, по их мнению, могли обеспечить им паритетное участие в бывшей общенародной собственности. Но в итоге по завершению этого периода в массовом порядке победили модели рентного пути извлечения прибыли: использование полученных в результате борьбы активов и наработок, созданных другими и ранее принадлежавших им, без создания и развития нового. В масштабах страны такая «победа» способствовала деградации экономической системы.

Во-первых, результатом выбранной модели трансформации планового хозяйства стало преобладание предприятий, специализирующихся на производстве товаров низкой степени переработки, которые пользовались устойчивым спросом на внешних рынках, тогда как доминирующие в мире инновационные фирмы выпускают высокотехнологичную продукцию высокой степени переработки.

Во-вторых, попавшие под контроль новых доминирующих собственников приватизированные

предприятия превратились в их личные «клондайки», но только созданные не природой, а неоплаченным трудом людей. Поэтому неизбежно они основаны на противопоставлении собственника и наемных работников, в то время как успешные инновационные предприятия – это всегда творческие коллективы совместно действующих людей, а не единичные действующие лица: инновационный процесс является коллективным, поскольку трансформация технологических и рыночных условий требует интеграции большого количества людей со специализированными знаниями и навыками. Поэтому эти люди вовлекаются в кооперативное взаимодействие для разработки и использования производственных ресурсов.

В-третьих, эволюционно устойчивая стратегия, вытекающая из первичного хаоса борьбы эгоистичных индивидов за изначально бесхозные богатства, предполагает инвестиции в агрессию (принятие мер по захвату чужого имущества). В этих условиях собственность остается потенциально незащищенной, поскольку всегда существует опасность, что действия более удачливого агрессивного конкурента приведут к ее потере. [2].

В данной части работы внимание уделяется воздействию на инновационную активность особенностей как организации в целом (размер, форма собственности и т. д.), так и управления ею. Вопрос о возрасте организации в опрос включён не был, но поскольку с ним обычно положительно коррелирует её размер, по теории Н. Ануфриевой можно предположить, что более мелкие предприятия продемонстрируют большую склонность к инновациям. Это согласуется с общепринятым на Западе мнением, также поддерживаемым целым рядом российских исследователей, включая О. Голиченко [3, с. 41–53], о более высокой инновационной активности малого бизнеса по сравнению с крупным.

Описание модели

В работе используются данные социологического исследования, проведенного автором совместно с Мазиным А.Л. в 2011 г. Путем анкетирования была опрошена большая группа студентов-заочников, обучающихся в Нижегородском институте менеджмента и бизнеса (НИМБ). Общее число респондентов – 394, из них 174 проживают в Н. Новгороде и 220 – в Нижегородской области (г. Выкса, Заволжье, Арзамас и др.). Все они не только учатся в НИМБ, но и работают в различных организациях: малых, средних и крупных, государствен-

ных, приватизированных, новых частных. Респонденты – люди разного пола и возраста, имеют разный уровень уже имеющегося 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. Также предлагался блок вопросов о вовлечённости персонала организации в целом и самого респондента, в частности, в инновационную деятельность выпуска организацией инновационных товаров или услуг и т. п.

Первым исследуемым параметром является инновационность деятельности организации. Формулировка вопроса в анкете была следующая: «Выпускаются ли на вашем предприятии инновационные продукты (услуги)?» с вариантами ответа «Да» или «Нет» (переменная *inn_prod*).

Вторым – вовлечённость персонала в инновационную деятельность («Какая часть персонала вашего предприятия реально участвует в инновационной деятельности?» с 7 вариантами ответа от 0% до >50%, переменная *inn_pers*, принимающая соответственно 7 значений от 0 до 6).

В качестве объясняющих переменных использовались следующие.

1. Наличие в организации материальной заинтересованности работников в инновационной деятельности, переменная *inn_motiv*.

2. Количество персонала с 4 вариантами ответа (наименьшее значение показателя – 0 при ответе «до 20 человек» и наибольшее – 3 при ответе «от 1000»), переменная *staff_amnt*.

3. Сектор экономики (в таком понимании, как форма собственности и её происхождение). Здесь предлагались три варианта ответа с оценкой 0, 1 или 2 в зависимости от степени «рыночности»: государственное предприятие, приватизированное (бывшее государственное) или «новое частное», то есть созданное в таковой форме после перестройки. Переменная *es_sect*.

4. Сфера деятельности: два варианта ответа, производство или продажи и/или услуги со значениями соответственно 1 и 0, переменная *sphere_p_s*.

5. Осуществление в организации обучения или повышения квалификации сотрудников. Переменная *training*.

6. В случае положительного ответа на 5 вопрос: за чей счёт осуществляется обучение (зна-

чения показателя: 0, если за собственный, 1 – за счёт средств как работника, так и нанимателя и 2 – если целиком оплачивается работодателем). Поскольку смысл показателя – имеет ли место оплата работодателем повышения квалификации, для случаев отсутствия обучения вообще ему также присваивались нулевые значения. Переменная *training_exp*.

7. Происходил или нет конфликт с администрацией предприятия, если увольнялся работник, ранее повысивший квалификацию за счёт фирмы. Положительный ответ на данный вопрос можно считать косвенным сигналом о вероятном неумении руководства организации грамотно управлять наиболее квалифицированным персоналом. Опрашиваемые, на предыдущие вопросы ответившие, что системы повышения квалификации на предприятии нет либо обучение производится за их собственный счёт, это поле в основном не оставляли пустым, а давали отрицательный ответ. Переменная *trained_left_confl*.

8. Наличие прямой зависимости доходов работников от уровня их образования, переменная *wage_educ*.

9. Наличие субъективизма руководителя по отношению к сотрудникам, переменная *boss_tyranny*. В анкете вопрос для лучшего понимания опрашиваемыми был сформулирован «Можете ли Вы вспомнить пример субъективизма (или самодурства) Вашего руководителя по отношению к сотруднику?»

10. Наличие, по мнению опрашиваемого, в его организации дискриминации в сфере трудовых отношений, переменная *discr*.

Для всех вопросов с вариантами «Да/Нет» положительному ответу ставилось в соответствие значение 1, отрицательному – 0.

Модель зависимости инновационности результатов от организационных факторов

Исследуемым параметром является инновационность деятельности организации с формулировкой вопроса «Выпускаются ли на вашем предприятии инновационные продукты (услуги)?» с вариантами ответа «Да» или «Нет».

Поскольку зависимая переменная является бинарной и принимает значения только 0 и 1, модель можно считать показывающей влияние объясняющих переменных на вероятность выпуска предприятием инновационной продукции, иначе говоря – на своего рода степень её инновационности.

Результаты расчётов частично оказались ожидаемыми, однако имели место и некоторые на первый взгляд странные особенности, потребовавшие более внимательного рассмотрения.

Факторы, коэффициенты при которых в модели оказались статистически значимыми, в таблице выделены жирным шрифтом * – значимость на уровне 1%, ** – 5%, *** – 10%.

Таблица 1

Суммарная значимость модели зависимости инновационности результатов от организационных факторов

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,375(a)	0,141	0,115	0,464

Таблица 2

Результаты расчётов и значимость показателей модели зависимости инновационности результатов от организационных факторов

Model	Dependent Variable: inn_prod	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	-0,036	0,086		-0,418	0,676
	inn_motiv *	0,227	0,052	0,228	4,384	0,000
	ec_sector *	0,073	0,029	0,134	2,529	0,012
	sphere_p_s	0,066	0,060	0,060	1,098	0,273
	staff_amount *	0,082	0,028	0,163	2,926	0,004
	training	0,086	0,079	0,077	1,089	0,277
	training_exp	0,021	0,040	0,037	0,523	0,601
	training_left_con ***	-0,193	0,071	-0,141	-2,713	0,007
	discr ***	0,106	0,054	0,105	1,948	0,052
	boss_tyranny	-0,035	0,054	-0,036	-0,658	0,511
	wage_educ	0,082	0,053	0,080	1,539	0,125

Как и ожидалось, прямое стимулирование инновационной деятельности персонала оказывает явное воздействие на результат. По степени влияния этот параметр находится на первом месте среди всех рассматриваемых. Однако несколько других также оказались важными: коэффициенты при соответствующих переменных сопоставимы по значению с первым и статистически значимы.

Зависимость инновационности от размера предприятия

Модель демонстрирует на первый взгляд достаточно странный результат, опровергающий первоначальную гипотезу. Как уже упоминалось выше, общепринятой точкой зрения, особенно на Западе, является то, что мелкий бизнес по своей сути более склонен к инновациям. У нас же наблюдается обратная закономерность, при-

чём с очень малой погрешностью (коэффициент значим даже на уровне 0,5%), что не позволяет объяснить данное явление случайными особенностями некоторых предприятий или неправильным пониманием вопроса частью респондентов. Гораздо более вероятным выглядит другое объяснение, также вполне согласующееся с выводами ряда отечественных исследователей. В России институциональная среда довольно неблагоприятна для успешного развития малого бизнеса, реализации на его уровне большого количества инновационных проектов и стабильного роста. Это связано и с отсутствием гарантий прав собственности, и с неразвитой системой кредитования малого бизнеса, венчурного финансирования не крупных проектов. Таким образом, данный результат можно интерпретировать как показатель глубинных институциональных проблем российской экономики.

**Форма собственности предприятия:
зависимость инновационной активности
от степени его «рыночности»**

Данный фактор, обозначенный как *es_sector*, демонстрирует как относительно значительный положительный вклад в степень инновационности продукции, так и высокую значимость полученного показателя, в очередной раз подтверждая, что рыночная система в целом более склонна к инновациям, чем плановая.

Сфера деятельности предприятия, как показывают результаты модели, напротив, статистически значимого влияния на исследуемый параметр не оказывает. В среднем производственные предприятия оказываются более склонными к инновациям, чем работающие в сфере торговли/услуг, однако погрешность этого показателя слишком велика, чтобы сделать точные выводы.

**Наличие системы повышения квалификации
и оплаты работодателем обучения**

Коэффициент при этом показателе получился ожидаемо положительным, однако оказался статистически незначимым. Таким образом, с одной стороны, положительная зависимость между наличием подготовки кадров и инновационностью деятельности предприятия существует и в среднем достаточно сильно выражена, но с другой – далеко не на всех предприятиях и с очень высокой степенью разброса значений. Второй показатель численно также положительный, но меньше по значению и имеет настолько высокую степень погрешности, что кого-либо вывода о влиянии данного фактора на инновационность деятельности организаций сделать невозможно.

Ещё более любопытным является следующий пункт, **наличие конфликта при увольнении сотрудников, в человеческий капитал которых были вложены средства организации**. Этот фактор вносит крупный отрицательный вклад в степень инновационности, по абсолютному значению уступающий только значению коэффициента при показателе материального стимулирования инновационной деятельности. Степень значимости коэффициента также очень высока, то есть такая отрицательная зависимость наблюдается практически повсеместно. Данный результат демонстрирует, что рассуждения о необходимости создания благоприятной для творчества психологической среды имеют под собой весомое реальное основание. В конструктивной атмосфере человек раскрывает свои возможности. Если же работник ощущает отношение к

себе как к винтику, ресурсу, который просто используют, выжимая из него всё возможное, это напротив не способствует творческому труду и рождению новых идей и, соответственно, инновациям. Наличие конфликтов при увольнении указанной выше категории сотрудников может свидетельствовать как раз о слишком явной демонстрации руководством отношения к ним как к ресурсу, что можно расценить, как неумение грамотно управлять и мотивировать наиболее квалифицированную и способную к обучению часть персонала.

Другой фактор, характеризующий конструктивность атмосферы в организации, наличие субъективизма со стороны руководства, не продемонстрировал сколько-нибудь значимого влияния на исследуемый параметр, однако, забегая вперёд, можно отметить, что в следующей модели он значим.

Наличие в организации положительной зависимости между уровнем образования работников и оплатой их труда, как и наличие системы повышения квалификации, продемонстрировало в среднем положительное влияние на инновационность, однако и очень высокую степень погрешности этого показателя.

Дискриминация

В модели наблюдается значимая положительная зависимость между наличием дискриминации и деятельностью в инновационной сфере. На взгляд автора, она не является новым, требующим анализа открытием, а напротив вполне объяснима. Данный факт всего лишь косвенное подтверждение того, что в основе дискриминации на нашем рынке труда лежат скорее не психологические, а экономические мотивы. Работодатель предпочитает при прочих равных нанимать либо поощрять работников определённых гендерных или национальных групп, если по каким-либо причинам считает это выгодным. Кроме того, следует отметить, что и по данному пункту ответы респондентов, несмотря на то, что понятие трудовой дискриминации разъяснялось им ранее, с большой вероятностью были субъективны. Нередко сотрудники предприятия, не владея полной информацией об индивидуальных способностях и трудовых достижениях коллег, за дискриминацию принимают учёт указанного работодателем при оплате. Меж тем такой учёт – не дискриминация, а грамотное управление человеческими ресурсами, способствующее их более эффективному использованию.

Модель зависимости участия персонала в инновационной деятельности от организационных факторов

Выше уже приведена формулировка вопроса, на который отвечали респонденты: («Какая часть

персонала вашего предприятия реально участвует в инновационной деятельности?»)

Набор факторов, наиболее сильно влияющих на этот показатель, не во всём совпадает с относящимся к предыдущему.

Таблица 3

Суммарная значимость модели зависимости участия персонала в инновационной деятельности от организационных факторов

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,397(a)	0,158	0,132	1,80368

В данном случае по степени воздействия на исследуемый параметр **наличие материального стимулирования инновационной деятельности** намного сильнее опережает прочие факторы, чем в предыдущей модели. Это вполне логично, так как связь между стимулированием персонала

и его поведением, деятельностью более прямая и явная, чем между стимулированием и итоговыми результатами работы организации в целом, одним из которых является и степень инновационности продукции.

Таблица 4

Результаты расчётов и значимость показателей модели зависимости участия персонала в инновационной деятельности от организационных факторов

Model	Dependent Variable: inn_pers	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	0,615	0,342		1,801	0,073
	inn_motiv *	1,093	0,202	0,280	5,397	0,000
	ec_sect **	0,229	0,113	0,108	2,020	0,044
	sphere_p_s ***	-0,412	0,235	-0,095	-1,751	0,081
	staff_amnt	0,132	0,110	0,066	1,195	0,233
	training	0,355	0,314	0,080	1,129	0,260
	training_exp	0,121	0,157	0,055	0,770	0,442
	training_left_con	0,060	0,283	0,011	0,212	0,832
	discr	0,191	0,212	0,049	0,900	0,369
	boss_tyranny ***	-0,407	0,212	-0,105	-1,923	0,055
	wage_educ **	0,428	0,209	0,107	2,049	0,041

Зависимость вовлечённости персонала в инновационную деятельность от размера предприятия

В отличие от предыдущей модели, в данном случае зависимость является статистически незначимой. Однако, в среднем она положительна, так что полученный результат не опровергает ранее сделанные выводы о негативном влиянии неблагоприятной внешней среды на инновационную активность малого бизнеса.

Форма собственности и сфера деятельности предприятия

Как и в предыдущем случае, частные пред-

приятия демонстрируют более высокую степень участия персонала в инновационной деятельности, чем государственные. Зависимость такого участия от сферы деятельности (производство или торговля/услуги) напротив является обратной по отношению к наблюдавшейся для степени инновационности продукции. Однако в данном случае соответствующий коэффициент демонстрирует довольно высокую степень погрешности (значимость только на уровне 10%), поэтому вывод можно сделать только что в среднем: в сфере торговли и услуг вовлечённость персонала в сферу инноваций несколько выше, однако эта

закономерность наблюдается не во всех организациях респондентов.

Наличие системы повышения квалификации и оплаты работодателем обучения

Как и в предыдущем случае, коэффициенты, характеризующие влияние данных факторов на исследуемый параметр, являются положительными, однако статистически незначимыми. Иначе говоря, положительное влияние наличия подготовки кадров и поддержки работодателем этой подготовки за свой счёт на вовлечённость персонала в инновационную деятельность, как и на инновационность результата такой деятельности, существует, но не на всех предприятиях и с очень высокой степенью разброса значений.

Дискриминация при оплате труда значимого влияния на исследуемый параметр не оказывает. Если, как уже было отмечено выше, принять исходное предположение, что работники нередко за дискриминацию принимают учёт руководством известных ему, но неизвестных им качеств их коллег и результатов их труда, то есть умение грамотно управлять человеческими ресурсами, не доводя до всеобщего понимания принципы такого управления, полученный результат можно логически объяснить. Корректная оценка продуктивности и ценности работников и вознаграждение наиболее эффективных из них влияет на итоговый результат работы в положительную сторону, однако непонимание остальным коллективом принципов вознаграждения не способствует массовой мотивации к проявлению инициативы и инновационности.

Деспотичный стиль руководства. Наличие субъективизма и произвола со стороны руководства оказывает заметное и статистически значимое отрицательное влияние на вовлечённость персонала в инновационную деятельность. Обобщая результаты обеих моделей, можно сказать, что умение руководства без конфликтов управлять наиболее квалифицированным персоналом значимо влияет на инновационность результата деятельности всей организации, а благоприятная организационная атмосфера, выраженная в отсутствии произвола со стороны руководства, – на активность персонала в инновационной деятельности.

Наличие в организации положительной зависимости между уровнем образования работников и оплатой их труда вносит весомый вклад в степень участия персонала в инновациях. Коэффициент при соответствующей переменной относительно велик и имеет высокую статистическую значимость. Таким образом, можно сделать вывод, что данный фактор в большей степени влияет на мотивацию персонала к инновациям, на результат работы организации в целом.

Выводы

1. Как и ожидалось, прямое стимулирование инновационной деятельности персонала оказывает явное воздействие на оба исследуемых параметра. По степени влияния этот фактор находится на первом месте среди всех рассматриваемых.

2. Значимое влияние на инновационность продукции предприятия также оказывают форма собственности и размер предприятия, отсутствие конфликта при увольнении обучавшихся за счёт работодателя сотрудников, а также наличие дискриминации в оплате труда, за которую они на самом деле нередко принимают дифференцированный подход работодателя к оценке различных качеств работников и результатов их деятельности.

3. Значимое влияние на вовлечённость персонала в инновационную деятельность помимо указанного в п. 1 выводов имеют форма собственности и сфера деятельности предприятия, отсутствие деспотии руководства и наличие в организации положительной зависимости между уровнем образования работников и оплатой их труда. Последний фактор в большей степени влияет на мотивацию персонала к инновациям, чем на результат работы организации в целом.

4. Обобщая результаты обеих моделей, можно сказать, что умение руководства без конфликтов управлять наиболее квалифицированным персоналом значимо влияет на инновационность результата деятельности всей организации, а благоприятная организационная атмосфера, выраженная в отсутствии произвола со стороны руководства, – на активность персонала в инновационной деятельности.

1. Ануфриева Н. Инновации и патологические процессы в организации // ЭКО. Всероссийский экономический журнал, 2007, № 10.

2. Вишневецкий В., Дементьев В. Инновации, ин-

ституты и эволюция // Вопросы экономики, 2010, № 9.

3. Голиченко О.Г. Модернизация и реформирование инновационной стратегии России: проблемы и решения // Вопросы экономики. – 2010, № 8.

ВЛИЯНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО ФАКТОРА НА УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ. АНАЛИЗ И ПУТИ УЛУЧШЕНИЯ

Стукалин А.В.

В статье проведен анализ демографии как фактора, влияющего на уровень жизни населения Тамбовской области, рассмотрены основные причины депопуляции населения, предложены меры преодоления демографического кризиса.

Ключевые слова: уровень жизни, демография, рождаемость, смертность, естественный прирост.

Социально-экономическое развитие любого региона в большой степени зависит от численности и состава населения, которое представляет собой основу трудовых ресурсов.

Трудовой потенциал Тамбовской области имеет постоянную тенденцию к снижению, что обусловлено негативной демографической ситуацией, сложившейся в регионе, несмотря на все принимаемые меры [1, с. 25].

Для предотвращения негативного тренда предлагаю проанализировать текущую ситуацию в регионе и рассмотреть способы ее улучшения.

С 1990 г. численность населения области начинает неуклонно снижаться и к 2010 г. уменьшается на 17,5% (с 1319,3 тыс. до 1088,4 тыс. человек) [2].

Сокращение численности населения в области приводит к деформации возрастной структуры населения (старению), сокращению численности экономически активного населения, увеличе-

нию демографической нагрузки на лиц, занятых трудовой деятельностью.

По данным переписи населения 2002 г., доля населения старше трудоспособного возраста составила 25,5% в общей численности населения. На 01 января 2011 г. доля лиц старше трудоспособного возраста составила 26,0%. Доля населения моложе трудоспособного в общей численности населения составила в 2010 г. 14,1%.

Определяющим фактором убыли населения остается превышение числа умерших над числом родившихся. Несмотря на сокращение масштабов этого процесса за последние годы, естественная убыль сохраняет устойчивый и долговременный характер.

В целом по Тамбовской области в 2010 г. превышение числа умерших над числом родившихся составило 86,3% (2000 г. – 140%, в 1990 г. – 28%).

Наряду с этим необходимо отметить, что естественная убыль населения зафиксирована во всех городах и районах Тамбовской области.

Таблица 1

Статистические данные по показателям численности и естественной убыли населения Тамбовской области [2]

	1990	1993	1997	2000	2004	2008	2009	2010
Численность населения области, тыс. чел.	1319338	1303773	1276001	1231054	1158858	1106035	1096879	1088437
Число родившихся	15396	11534	9689	9719	9987	10169	10146	10350
Число умерших	19643	22844	21767	23229	21999	19578	18887	19198
Естественная убыль	4247	11310	12078	13510	12012	9409	8741	8848
Число умерших к числу родившихся	1,3	2,0	2,2	2,4	2,2	1,9	1,9	1,9

Существуют различия в показателях воспроизводства населения между городской и сельской местностью. У горожан Тамбовской области более низкая рождаемость и смертность по сравнению с сельскими жителями.

В результате оттока населения из сельской местности в города была существенно деформирована половозрастная структура, ускорился процесс старения сельского населения, что, в конечном счете, способствовало

росту смертности и сокращению рождаемости.

Начиная с 1990 г., в Тамбовской области наблюдается прогрессивное сокращение рождаемости, которое достигает своего минимума в 1999 г. – 9,2 тыс. человек. Далее происходит некоторая стабилизация уровня рождаемости, и к 2010 г. число родившихся достигает 10,3 тыс. человек, что на 49% меньше, чем в 1990 г. Наибольшее количество рожденных детей за указанный период отмечается в 2009–2010 гг. (коэффициент рождаемости на 1000 человек населения составил 9,3–9,5 соответственно).

Суммарный коэффициент рождаемости (число родившихся детей в среднем на 1 женщину в возрасте 15–49 лет) на начало 2011 г. составил 1,28 против 2,15 необходимого для простого численного замещения поколения родителей их детьми.

Следует учитывать также, что в ближайшие годы в брак начнут вступать мужчины и женщины, рожденные в 1990-е гг., то есть в то время, когда в Тамбовской области уровень рождаемости был очень низким, что, очевидно, отрицательно повлияет на рождаемость.

Стоит отметить, что низкий уровень рождаемости характерен не только для Тамбовской области, но и для России в целом.

Существует ряд факторов, объясняющих снижение рождаемости в современной России:

- изменение традиционных семейных устоев, в том числе отторжение женщины от семьи и потеря мужчиной статуса кормильца;
- изменение систем ценностей молодежи и, как следствие, развитие алкоголизма, наркомании;
- централизация населения вокруг крупных городов;

- низкий уровень доходов населения;
- жилищная проблема для молодых семей;
- высокий уровень разводов, аборт;
- низкая религиозность населения;
- миграция людей репродуктивного возраста;
- развитие систем социального обеспечения и страхования уменьшает зависимость престарелых людей от помощи детей и, как следствие, освобождает от их наличия.

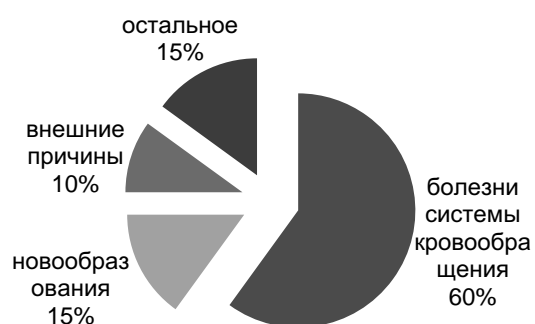
Очевидно, что многие из перечисленных факторов являются следствием более серьезной тенденции. Произошедшая в последнее двадцатилетие подмена отечественных идейно-духовных ценностей западными ценностями привела к тому, что основной целью для все большего населения нашей страны стали накопительство и культ потребления. Следствием таких изменений стало стремление молодежи, как мужчин, так и женщин, в первую очередь, к карьерному росту, откладывая, тем самым, рождение детей.

Стоит отметить, что, несмотря на повысившийся за последнее двадцатилетие уровень религиозности населения Тамбовской области, влияние православной церкви на демографическую ситуацию в регионе остается крайне низким.

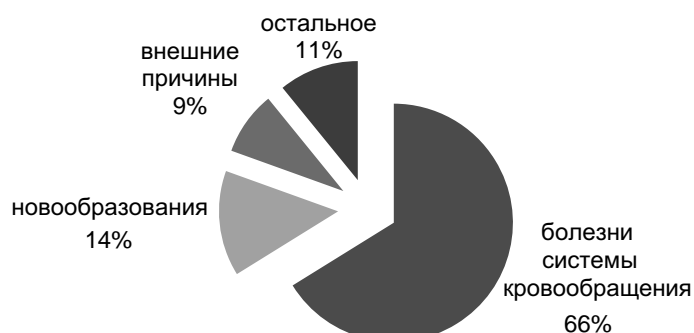
Немаловажным фактором убыли населения является высокий уровень смертности.

Начиная с 1990 г., наблюдается негативная динамика по данному показателю, которая достигает своего максимума в 1994 г. – 24 тыс. человек. С 2004 г. уровень смертности начинает заметно снижаться, и в 2010 г. он составил 19,1 тыс. человек.

Основными причинами смертности населения за прошедшее двадцатилетие продолжают оставаться болезни системы кровообращения, новообразования и внешние причины:



Причины смерти в 1991 г. [2]



Причины смерти в 2011 г. [2]

Очевидно, что за указанными причинами скрываются более сложные социальные и экономические проблемы области и страны в целом, такие как:

- низкий уровень жизни населения;
- низкая доступность социальных услуг;
- плохое качество питания;
- высокий уровень смертности в ДТП, насильственных смертей и отравлений;
- высокий уровень безработицы, кри-

минализации и алкоголизации населения;

- старение населения.

Еще одним важным фактором, влияющим на численность населения Тамбовской области, являются миграционные процессы.

Начиная с середины 1990-х гг., в области наблюдается усиление миграционных процессов (график 1), что приводит к отрицательному миграционному сальдо уже к 2000 г., которое остается на уровне 2,5 тысячи человек в год до 2008 г.

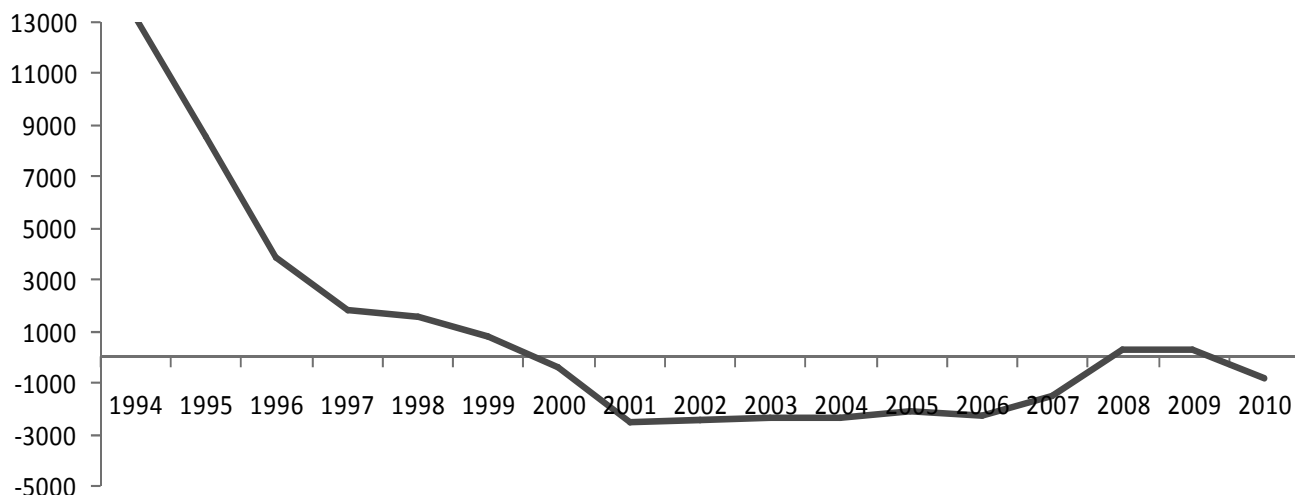


График 1. Миграционное сальдо Тамбовской области, тыс. человек [2].

Анализ миграционных потоков показывает, что выбытие населения, в основном, происходит в другие регионы страны. Тогда как по прибытию внешняя для региона миграция на 15% состоит из приезжих из СНГ и Балтии.

Таким образом, миграционное сальдо области в значительной мере зависит от иммигрантов.

Задача по улучшению демографической ситуации является многогранной и крайне сложной.

Наряду с проведением эффективной миграционной политики, необходимо применять широкий комплекс социально-экономических мер.

1) Сохранение репродуктивного здоровья и сокращения уровня смертности населения:

- пропаганда здорового образа жизни на всех уровнях;
- проведение спортивных и образовательных мероприятий, направленных на повышение интереса к различным видам спорта;
- изменение систем ценностей молодежи в сторону здорового образа жизни;
- развитие служб донорства;

- проведение информационно-образовательных мероприятий по уменьшению дорожно-транспортного травматизма;

- развитие качественного медицинского обслуживания;

- профилактика случаев смерти от болезней системы кровообращения, несчастных случаев, травм и отравлений;

- профилактика самоубийств, включая развитие сети телефонов доверия, совершенствование деятельности врачей-психиатров, медицинских психологов, психотерапевтов и социальных работников;

- снижение материнской и младенческой смертности.

2) Создание условий для экономической самостоятельности семьи и повышение рождаемости:

- увеличение мотивации к рождению второго и третьего ребенка в семье путем повышения социальных выплат;

- оказание помощи семье в области воспитания и образования детей; улучшение жилищных

условий для многодетных семей;

- развитие дошкольного образования;
- организация и проведение социально значимых праздничных мероприятий для семей и детей;

- создание экономических условий для сокращения эмиграционного оттока и сохранения научно-технического, интеллектуального и творческого потенциала Российской Федерации.

3) Всестороннее укрепление института семьи: проведение информационно-просветительских мероприятий, направленных на пропаганду семейных ценностей;

- повышение статуса родительства, формирование в обществе позитивного образа семьи,

имеющих не менее двух детей;

- освещение в средствах массовой информации положительного семейного опыта, семейных традиций;

- обеспечение работникам, имеющим детей, условий, благоприятствующих сочетанию трудовой деятельности и выполнению семейных обязанностей [3, с. 3–4].

В современной России, и в Тамбовской области в частности, именно эти проблемы остаются наиболее актуальными. Для их решения необходима выработка властями долгосрочной программы по улучшению демографической ситуации и интеграция всех уровней власти с населением по данному вопросу.

1. «Стратегия социально-экономического развития Тамбовской области на период до 2020 г.».

2. Федеральная служба государственной статистики. – <http://www.gks.ru/>.

3. «План мероприятий по улучшению демографической ситуации в Тамбовской области на период 2011–2015 гг.» / Утвержден постановлением администрации области от 01.09.2011 № 1138.

АСПИРАНТУРА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Першуткин С.Н.

Приближается новый учебный год в разных видах и формах экономического образования, включая аспирантуру и докторантуру. Подразделение ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» – Центр послевузовского и дополнительного профессионального образования свыше полутора десятков лет успешно справляется со своей работой.

Сегодня в рамках ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» наряду с научно-исследовательской и издательской деятельностью все большую значимость приобретает образовательная деятельность (в соответствии с Лицензией АА № 000079 от 1 июля 2008 г. и Свидетельством о государственной аккредитации № 0262 от 17.02.2010 г. Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки).

Центр послевузовского и дополнительного профессионального образования организует профессиональную переподготовку и повышение квалификации, стажировки специалистов, но, пожалуй, самое главное, что имеет особую значимость, ведет прием в докторантуру и аспирантуру по научной специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). Это серьезный и ответственный участок работы, требующий разнообразных качеств и серьезных усилий от руководителей Центра дополнительного образования и многих сотрудников нашего учреждения.

Центр работает по дополнительным аккредитованным профессиональным программам с выдачей соответствующего документа государственного образца, а обучение выполняется на договорных условиях. Продолжительность варьируется в зависимости

от формы обучения. Если очно, то 3 года, 4 года – заочно.

Аспиранты–юноши очной формы обучения получают отсрочку от службы в армии в соответствии со статьей 24, пунктом 2 (б) Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе». Подготовка диссертаций в форме соискательства ученой степени: не более 4-х лет.

Докторантам и аспирантам ОАО «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 докторанты и аспиранты могут использовать при подготовке диссертаций.

Научное консультирование докторантов и руководство аспирантами осуществляют высококвалифицированные специалисты: доктора наук, профессора, многие из них являются экспертами Государственной Думы и Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, других авторитетных структур.

В Диссертационном совете 224.001.01. по защите докторских и кандидатских диссертаций при ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» защищено около 100 кандидатских и докторских диссертаций по специальности

08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда).

Тематика диссертационных работ обширна и красноречива: «Уровень трудовых пенсий как критерий формирования пенсионных обязательств»; «Изменение условий использования рабочей силы в российской экономике на основе совершенствования социально-трудовых отношений»; «Развитие системы нематериального стимулирования труда работников малых предприятий»; «Особенности комплексного регулирования безработицы в современной России»; «Формирование и развитие качества трудовой жизни: теория, методология исследования, социально-экономическое управление» и др.

За научной и практической значимостью конкретных работ, за подготовкой результатов исследований (в форме диссертации) большие усилия самих аспирантов и докторантов, а также их научных руководителей и консультантов, наряду с заметным вкладом всех работников ОАО «ВЦУЖ». За всем этим,

как правило, итог большой работы, чем можно и нужно гордиться.

Возникает закономерный вопрос: «Как и почему в наше непростое время, когда возрастают требования ВАК к качеству научной продукции, все таки возможны успешные защиты диссертационных работ?»

На примере работы аспирантуры и докторантуры ОАО «ВЦУЖ» можно выделить как минимум 2 группы факторов. С одной стороны, индивидуальные, а точнее персональные. С другой стороны, более широкие, социально-корпоративные, обуславливающие высокие шансы защитить подготовленную работу.

В указанном контексте у нашей организации следующие приоритеты:

1. Ведущая научная школа с авторитетным лидером.
2. Диссертационный совет.
3. Рецензируемый журнал из перечня ВАК.
4. Доступ к обширной базе статистических данных.
5. Практика регулярных конференций.

**По всем вопросам сотрудники Центра послевузовского
и дополнительного образования ОАО «ВЦУЖ»
готовы ответить по телефону: 8 (499) 164-99-23, 164-99-25
или e-mail: aspiranturav@list.ru;
vcug-noc@mail.ru**

<p>Баженов Алексей Владимирович</p> <p>A.V. Bazhenov</p>	<p>Первый заместитель генерального директора по экономике и финансам ЗАО «Ямалгазинвест», кандидат экономических наук 119415 г. Москва, Вернадского просп., д. 41, стр. 1 Тел./факс: +7 (499) 943-95-33 e-mail: bazhenov@iftg.ru <i>Deputy General Director for economics and finance of CC «Yamalgazinvest», Ph. D. of Economical Sciences</i></p>
<p>Бобков Вячеслав Николаевич</p> <p>V.N. Bobkov</p>	<p>Генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», Заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор экономических наук, профессор 105043 г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29 Тел./факс: +7 (499) 164-99-64, 164-97-64 e-mail: info@vcug.ru <i>General Director of PJSC «Russian Centre of Living Standard», Honored Science Worker of the Russian Federation, Doctor of Economics, Professor</i></p>
<p>Борзов Сергей Васильевич</p> <p>S.V. Borzov</p>	<p>Доцент кафедры «Политическая экономия» Института инновационного управления экономикой Государственного университета управления (г. Москва), кандидат экономических наук 109542 г. Москва, Рязанский проспект д. 99 Тел./факс: +7 (916) 196-79-06 e-mail: borzov.sv@gmail.com <i>Associate professor of the chair "Political economy" of the Institute for innovation management of economics of Moscow State University of Management, Ph. D. of Economical Sciences</i></p>
<p>Гулюгина Алефтина Александровна</p> <p>A.A. Gulugina</p>	<p>Руководитель Научно-образовательного центра проблем доходов и потребительских бюджетов населения ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», кандидат экономических наук 105043, г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29 Тел.: +7 (499)164-93-25 e-mail: info@vcug.ru <i>Head of Scientific educational centre of the problems of income and consumer budgets population of PJSC «Russian Centre of Living Standard», Ph.D. of Economical Sciences</i></p>
<p>Денисов Николай Александрович</p> <p>N.A. Denisov</p>	<p>Заместитель руководителя Научно-образовательного центра проблем социального развития ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», кандидат экономических наук 105043 г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29 Тел./факс: +7 (499) 164-96-64 e-mail: info@vcug.ru <i>Deputy administrator of Scientific educational centre of the social development problems of PJSC "Russian Centre of Living Standard", Ph.D. in Economical Sciences</i></p>
<p>Захаренков Николай Алексеевич</p> <p>N.A. Zaharenkov</p>	<p>Советник Финансово-экономического управления Федеральной службы по труду и занятости, кандидат экономических наук 109012 г. Москва, Биржевая площадь, д. 1 Тел./факс: +7 (495) 698-84-85 e-mail: www.rostrud.ru <i>Adviser of the Financial economical Department of the Federal Service for Labor and Employment, Ph. D. of Economical Sciences</i></p>
<p>Купченя Светлана Сергеевна</p> <p>S.S. Kupchenya</p>	<p>Первый заместитель руководителя Центра послевузовского и дополнительного профессионального образования ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» 105043 г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29 Тел./факс: +7 (499) 164-99-93 e-mail: vcug_kss@mail.ru <i>The first Deputy head of Centre for postgraduate and additional professional education of PJSC "Russian Centre of Living Standard"</i></p>

<p>Курильченко Елена Игоревна</p> <p><i>E.I. Kurilchenko</i></p>	<p>Научный сотрудник Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений «Всероссийский центр уровня жизни» Тел./факс: +7 (499) 164-99-25 e-mail: info@vcug.ru <i>Researcher of Scientific educational centre of the problems of regulation of socio-labor relations of PJSC "Russian Centre of Living Standard"</i></p>
<p>Мазина Анна Александровна</p> <p><i>A.A. Mazina</i></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 "Science and innovations management" of NRU Higher School of economics</i></p>
<p>Меньшикова Ольга Ивановна</p> <p><i>O.I. Menshikova</i></p>	<p>Заместитель генерального директора ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», доктор экономических наук, профессор 105043 г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29 Тел./факс: +7 (499) 164-39-12 e-mail: om-g@yandex.ru <i>Deputy General Director of PJSC "Russian Centre of Living Standard", Doctor of Economics, Professor</i></p>
<p>Одинцова Елена Валерьевна</p> <p><i>E.V. Odintsova</i></p>	<p>Научный сотрудник Научно-образовательного центра проблем социального развития ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» 105043 г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29 Тел./факс: +7 (499) 164-96-64 e-mail:odin_ev@mail.ru <i>Researcher of Scientific educational centre of the social development problems of PJSC "Russian centre of living standard"</i></p>
<p>Павлюченко Виктория Георгиевна</p> <p><i>V.G. Pavluchenko</i></p>	<p>Профессор кафедры «Финансы и кредит» Наро-Фоминского филиала ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет», доктор экономических наук, профессор 143300 г. Наро-Фоминск, Киевское ш., д. 5 Тел./факс: +7 (499) 164-99-64 e-mail: info@vcug.ru <i>Professor of the chair «Finance and Credit» of Naro-Fominsk branch of Russian State Social University, Doctor of Economics, Professor</i></p>
<p>Порядина Елена Дмитриевна</p> <p><i>E.D. Poryadina</i></p>	<p>Старший научный сотрудник Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», кандидат экономических наук Тел./факс: +7 (499) 164-96-64 e-mail : vcug-poryadina@mail.ru <i>Senior researcher of Scientific educational center of the problems of regulation of socio-labor relations of PJSC "Russian Centre of Living Standard", Ph. D. of Economical Sciences</i></p>
<p>Синица Арсений Леонидович</p> <p><i>A.L. Sinitsa</i></p>	<p>Научный сотрудник Центра по изучению проблем народонаселения экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, кандидат экономических наук 119991 г. Москва, ГСП-1, Ленинские горы, МГУ им. М.В. Ломоносова, 3-й новый учебный корпус, Экономический факультет Тел./факс: +7 (495) 939-30-94 e-mail : arcia.msu.e.05@mail.ru <i>Researcher of the Centre for the study of problems of the population of the economical faculty of Moscow state University by M.V. Lomonosov Ph. D. of Economical Sciences</i></p>
<p>Стукалин Алексей Владимирович</p> <p><i>A.V. Stukalin</i></p>	<p>Аспирант ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» 105043 г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29 Тел./факс: +7 (499)164-93-25 e-mail: stukalin@bk.ru <i>Post-graduate student of PJSC "Russian Centre of Living Standard"</i></p>

8/2012 (174)

**«LIVING STANDARD OF THE POPULATION
IN THE REGIONS OF RUSSIA»
Theoretical and practical journal**

**SOCIO-LABOR RELATIONS, QUALITY AND LIVING STANDARD:
RESULTS OF THE SCIENTIFIC ACTIVITY
OF PJSC «RUSSIAN CENTRE OF LIVING STANDARD»**

V.N. Bobkov	20 Years of the Capitalist Transformations in Russia: Influence on the Level and Quality of Life	3
--------------------	---	----------

In the article the author presents the evaluation of the impact on the level and quality of life of the population of socio - economic transformations 1991-2010. He examines the changes in employment and the distribution of workers and households on wages, income used for consumption, the average per capita cash income and housing supply, as well as the trends of demographic development, health and education of the society.

Key words: the volatility of employment, social standards of cash income and housing supply, distribution of employees by wages, cash income and housing supply, fertility, morbidity, mortality, life expectancy at birth, population, education and science.

REGULATION OF SOCIO-LABOR RELATIONS

O.I. Menshikova, N.A. Denisov, E.I. Kurilchenko	Formation and Development of the Labor Resources of the Railway Transport of the Republic Sakha (Yakutia)	19
--	--	-----------

In the article it is presented an assessment of the current situation in the field of formation and development of the personnel of the railway of the Republic Sakha (Yakutia); there is an analysis of the internal causes and factors that determine the actual personnel security and labor potential of the company PC SC «Railways of Yakutia», and the acute problems of the quality and level of life of population in the area of construction and operation of the railway of Republic Sakha (Yakutia), including from the point of view of housing availability and development of the social infrastructure of settlements.

Key words: labor resources, labor potential, human resources, working conditions, quality of life, social infrastructure.

E.D. Poriadina, E.V. Odintsova, E.I. Kurilchenko	Development of the Recommendations to Improve the Quality and Availability of Granting of the State Service on the Organization of Job Fair and Job Training in the Subjects of the Russian Federation	29
---	---	-----------

In the article there are results of scientific-research work on a theme: «Research of practice of granting of the state services on the organization of job fairs and job training in the subjects of the Russian Federation and development of recommendations to improve the quality and availability of granting of the state services for all categories of citizens, applying for assistance in finding suitable work», carried out by All-Russian center for living standard by order of the Federal service for labor and employment.

Key words: state service, the administrative regulations, employment promotion, employment policy, job fairs, job placement.

O.I. Menshikova	Development of Procedures of the Social Expertise of the Projects of State Programs of Moscow in terms of their Impact on Labor Market and Sphere of Employment of Moscow	34
------------------------	--	-----------

In the article the author points the organizational forms and methods of social expertise, the system of key indicators is formed, which should meet the state program of the city of Moscow in terms of their impact on labour market and employment of Moscow; also there is an algorithm of social expertise and recommendations for the creation of an expert opinion.

Key words: state program, social expertise, criteria of estimation.

N.A. Zaharenkov, E.D. Poryadina	Development of Standards of Determining the Costs for Maintenance of the Central Apparatus of Rostrud and its Territorial Bodies.	41
<p>The article presents the main results of scientific-research work on a theme: «Development of standards for determining the costs of maintenance of activity of the Central apparatus of Rostrud and of its territorial bodies and methodical instructions to them in order to create a system of evaluation of the efficiency and effectiveness of budget expenditures», carried out by All-Russian center for living standard by order of the Federal service for labor and employment.</p> <p>Key words: cost rates, budget allocations, budget expenditures, the activity of civil servants.</p>		
E.V. Odintsova	On the Methodological Aspects of the Identification of the Middle Class of the Economically Active Population	47
<p>The article presents the methodological approaches to the identification of the middle class on the basis of social standards of material wealth and position on the labor market.</p> <p>Key words: the life quality and living standards, social standards, the system of consumer budgets, standards of housing provision, the standards of the labor market position.</p>		
S.S. Kupchenya	The Interaction between the Labor Market and the Market of Educational Services in the Sphere of Professional Education in the Modern Russia: Problems and Prospects	50
<p>By the author's opinion the nature of innovative transformations in the field of vocational training will be defined as a strategic aspect of educational innovations, and so the process. Under the strategic transformations the author refers to the established requirements to the professional training of the labor market. Under the process transformation the author understands the driven tools and techniques, which allow to bring the quality of vocational training to the requirements of employers, provide all participants in the educational process the most ample opportunities for access to various sources of information.</p> <p>Key words: education, innovative transformations in vocational training, continuing professional education.</p>		
SOCIAL PROBLEMS AND THEIR SOLUTIONS		
V.N. Bobkov, E.V. Odintsova, A.L. Sinitsa	Social Security Standards of Childhood as an Element of Innovative Economy	58
<p>At the present time one of the most important tasks for socio-economic development of the country is the creation of the system of state social standards of safety of childhood. Such standards should include several sections: the health of children, their education, the material conditions of life, upbringing and the distribution of powers in the society in the implementation of these tasks. Treating each of them, the authors show the most important problems in this sphere and the positive impact of standards on their resolution.</p> <p>Key words: social security standards of childhood care for children and their upbringing, education, health care.</p>		
A.A. Gulugina, E.I. Kurilchenko	Income and the Social Stratification of the Population of the Voronezh Region	65
<p>The article presents the results of the research of the main indicators of income and living standards of the population of the Voronezh region. The authors show the results of calculations by the social stratification of the population of this region, the forecast of selected indicators of the level of life of up to 2020. The proposals are given in the directions of the policy of income, contributing to the reduction of poverty.</p> <p>Key words: income, income policy, the purchasing power of incomes, structure of income, differentiation of the population by income, poverty, minimum wage, social policy, social stratification, the forecast, the strategy.</p>		
V.G. Pavluchenko	The State Regulation of the Compulsory Social Insurance	73
<p>In the article the author concentrates on the question: Is it necessary to interference of the state into the sphere of social insurance in conditions of the market and, if so, to what extent and in what forms it is necessary?</p> <p>Key words: the system of social insurance, compulsory social insurance, state regulation, the social insurance Institute.</p>		

PUBLICATIONS OF THE APPLICANTS OF THE DEGREE		
A.V. Bazhenov	The Effectiveness of Social Work Major Manufacturing Companies in the Regions of Presence	79
<p>The article shows a positive experience in large manufacturing companies in regions of presence on the formation and realization of social projects in the city of Astrakhan, Astrakhan oblast, and in the cities of Novy Urengoy, Salavat, Kstovo, urai, Achinsk, Guba, Yuzhno-Suhumsk, Severobaikalsk, Tynda, Taiga, Surgut, Vorkuta, Olenegorsk, almetyevsk, Leninogorsk, Norilsk, etc. It shows a specific social activities of such companies as: JSC: Gazprom, Lukoil, Rosneft, JSCO «RZD», «Surgutneftegaz», «Severstal», «Tatneft», Norilsk Nickel. The main social projects include: construction, reconstruction, technical equipment of schools, kindergartens, health institutions, leisure centres, sports facilities, etc.</p> <p>Keywords: social work, social projects, manufacturing companies, corporate support, construction, reconstruction, technical equipment, funding, cooperation agreement, and purchase of equipment, children's and educational institutions housing system.</p>		
S.V. Borzov	Endowment Funds in Russia and Abroad as an Instrument of Reproduction of Scientific-Educational Potential of the University	85
<p>In the current socio-economical conditions there is a need for a fundamental new source of funding for higher education, which may be fundraising. Its organizational form are specially created target capital funds – endowments, which provide independence for higher education from the solvency or payment ability of students and are closely related to the labor market.</p> <p>Keywords: high school, reproduction, finance, fundraising, endowment.</p>		
A.A. Mazina	The Impact of the Institutional Environment and the Management of Personnel for Innovative Activity of Enterprises	91
<p>The article investigates, which factors of the organizational environment and management have the most significant impact on the innovative activity of the enterprise. The author uses two indicators of this activity: the availability of innovative products and the degree of involvement of the personnel in innovative activities to build the model. 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: the staff, management, the institutional environment, the survey of innovation activity.</p>		
A.V. Stukalin	The Influence of Demographical Factors on the Living Standards of the Tambov Region. Analysis and Ways to Improve	98
<p>This paper describes demography factor as impact to standard of live in Tambov region, the main causes of depopulation. Suggests ways to improve the situation.</p> <p>Key words: standard of living, demography, birth rate, mortality rate, natural population increase.</p>		

ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РУКОПИСЕЙ АВТОРАМИ ЖУРНАЛА

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

Общими критериями материалов, принимаемых для публикации в журнале «Уровень жизни населения регионов России», являются актуальность, новизна материала и его ценность в теоретическом и/или прикладном аспектах.

Комплектность рукописи

1. Рукопись с личной подписью автора представляется в редакцию журнала в одном отпечатанном экземпляре и в электронной копии (текстовой редактор Word 7.0).

л/7.2-5 предоставляются отдельным файлом:

2. Справка об авторе на русском и английском языках с указанием фамилии, имени, отчества (полностью), должности, звания, учёной степени, места работы, электронного адреса, телефона.

3. Название статьи на русском и английском языках.

4. Аннотация на русском и английском языках (200–400 знаков с пробелами).

5. 4–6 ключевых слов на русском и английском языках (до 100 знаков с пробелами).

6. Аспиранты предоставляют не менее двух рецензий на статью из разных организаций.

Правила оформления рукописи

1. Текст, включая сноски, печатается через одинарный межстрочный интервал. Шрифт ARIAL, кегль 11. Поля: верхнее и нижнее – 2,5 см, боковые – 2,2 см.

2. Год (годы), век (века) сокращать (1950 г., 90-е гг., XIX–XX вв.)

3. Интервалы между годами, веками, страницами, процентами – тире без пробелов (1980–1985 гг., XIX–XX вв., с.113–121).

4. При написании процентов с числительными использовать знак % без пробела (4%).

5. При употреблении сокращений млн, млрд точка не ставится.

6. Имя и отчество пишутся без пробела, пробел ставится между именем и фамилией (В.В. Иванов, Д. Петров).

7. Число таблиц – не более 3, иллюстраций (графиков) – не более 3, количество цитированных источников – не более 10. Самоцитирование – не более 10% от всех источников. Каждая таблица должна быть напечатана на отдельной странице, иметь номер и название. Кегль 10. Все графы в таблице должны иметь заголовок. Сокращения слов в таблице допускаются в соответствии с ГОСТ 1-5-68, прочие должны быть расшифрованы в подстрочнике.

8. Список литературы составляется в порядке упоминания. Ссылки на литературу, цитируемую в тексте статьи, даются нумерацией в квадратных скобках **обязательно с указанием страниц** [1, с. 16].

9. Тип издания отделяется двоеточием; редактор и др. авторы отделяются «/», издание, в котором находится данная статья – «//»; перед местом издания ставится тире «-», если есть издательство – ставится «:».

Примеры оформления списка литературы:

1. Кун Т. Структура научных революций. – М.: АСТ, 2001.

2. Васильцов С.И. Фактор лидерства в современном политическом развитии // Рабочий класс и современность. – М., 1989.

3. Букато В.И. Банки и банковские операции в России / Под ред. М.Х. Лapidуса. – М.: Финансы и статистика, 2001.

В случае несоблюдения настоящих правил по оформлению рукописи редакция журнала оставляет за собой право ее не рассматривать. Рукописи, неприятые к печати, не возвращаются.

Авторы опубликованных материалов несут ответственность за подбор и точность приведенных фактов, цитат, статистических данных и прочих сведений.

Адрес редакции: 105043, г. Москва, Парковая 4-ая ул., д. 29

Телефон редакции: 8-499-164-95-94

E-mail адрес для авторов: vkudashova@yandex.ru

ЗАКАЗ на издательскую продукцию

Открытого акционерного общества «Всероссийский центр уровня жизни»
105043, г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29; тел. 164-97-64, 164-99-64

Я, (Ф.И.О.) _____
настоящим прошу подписать меня на издательскую продукцию ВЦУЖ согласно
отмеченным в таблице обозначениям.

«Уровень жизни населения регионов России» в количестве _____ экз.
 печатное издание электронное издание
на: номера 2012 год; 2-е полугодие 2012 г. (нужное отметить)
Стоимость подписки:
Печатное издание 1 экз. – 450 руб.; на полугодие – 2700 руб.; на год – 5400 руб. (вкл. НДС 10%)
Электронное издание 1 экз. – 400 руб.; на полугодие – 2400 руб.; на год – 4800 руб. (вкл. НДС 18%)

«Мониторинг доходов и уровня жизни населения» в количестве _____ экз.
 электронное издание
на: номера 2012 год; 2-е полугодие 2012 г. (нужное отметить)
Стоимость подписки:
На электронное издание 1 экз. – 750 руб.; на полугодие – 1500 руб., на год – 3000 руб.,
(вкл. НДС 18%)

**) Стоимость почтово-экспедиторских расходов – 50,00 руб. за один экземпляр
журнала. Заказанную подписку, согласно моему выбору:
1. Следует направлять по почте по адресу:*

(Страна, город, полный почтовый адрес и телефон)

(Деньги в сумме _____, включая оплату
почтово-экспедиторских расходов по пересылке каждого
экземпляра _____ перечислены в адрес:

ОАО «ВЦУЖ», ИНН 7719674629, КПП 771901001;

РС № 40502810838290000124

в ДО № 1683 Московского банка Сбербанка России ОАО

КС № 30101810400000000225, БИК 044525225

платежным поручением № _____ от «_____» _____ 201__ г.

**2. Подписанные экземпляры я намерен(а) получать непосредственно во ВЦУЖ,
поэтому вышеуказанная оплата не включает оплату почтово-экспедиторских
расходов.**

Копия платежного поручения № _____ от _____ 201__ прилагается.

Дата _____

Подпись _____

**ВНИМАНИЕ!!! ПРИ ПОДПИСКЕ ВО ВСЕРОССИЙСКОМ ЦЕНТРЕ УРОВНЯ ЖИЗНИ (ВЦУЖ)
НЕОБХОДИМО ВЫСЫЛАТЬ В НАШ АДРЕС ЗАПОЛНЕННЫЙ ЗАКАЗ, С ПРИЛОЖЕНИЕМ КОПИИ
ПЛАТЕЖНОГО ПОРУЧЕНИЯ, ПО ПОЧТЕ, ПО ФАКСУ: (495) 164-9715) ИЛИ ПО ЭЛЕКТРОННОЙ
ПОЧТЕ: info@vcug.ru.**

**РАССЫЛКА ИЗДАНИЙ ПРОИЗВОДИТСЯ ТОЛЬКО ПОСЛЕ ПОСТУПЛЕНИЯ СРЕДСТВ НА СЧЕТ
ОАО «ВЦУЖ» И ПОЛУЧЕНИЯ ЗАКАЗА С УКАЗАНИЕМ РЕКВИЗИТОВ.**

АНКЕТА
читателя научно-практического журнала
«Уровень жизни населения регионов России»

Уважаемый читатель! Уважаемый коллега!

Уже более 16 лет журнал «Уровень жизни населения регионов России» пользуется популярностью в профессиональных кругах субъектов Российской Федерации.

Редакция журнала проводит небольшой социологический опрос, посвященный знакомству со своей аудиторией и уточнению профессиональных интересов читателей в области уровня и качества жизни.

Просим внимательно ознакомиться с прилагаемым ниже перечнем вопросов и обвести кружком тот вариант ответа, который отвечает Вашему мнению.

Рассчитываем на Ваше понимание, лояльность и терпение.

Мы будем Вам очень признательны, если Вы найдете время заполнить анкету и выслать ее:

либо academ2011@mail.ru;

либо на факс: 8 (499) 164-99-64;

либо по почтовому адресу: 105043, Москва, 4-я Парковая ул., д 29, ком. 417.

Редакция журнала «Уровень жизни регионов России».

**Заранее благодарен,
Главный редактор
журнала «Уровень жизни населения России»,
доктор экономических наук, профессор**

В.Н. Бобков

А теперь непосредственно к вопросам.

1) С какого года Вы являетесь читателем журнала «Уровень жизни населения регионов России»?

01 – с текущего года

02 – с прошлого года

03 – в течение двух-трех лет

04 – примерно пять лет назад

05–10 – другой ответ _____

2) Что Вас побуждает обращаться к нашему журналу?

11 – подготовка научных статей и монографий

12 – потребности профессиональной деятельности

13 – желание расширить экономический кругозор

14 – задачи написания диссертационной работы

15–19 – другой ответ _____

3) Какую часть журнала, как правило, Вам удается прочитывать?

20 – полностью

21 – примерно половину всего объема

22 – отдельные материалы

23 – удается знакомиться лишь с заголовками и выводами

24–29 – другой ответ _____

4) Какие темы, сюжеты, жанры Вас интересуют больше всего? (выберите, пожалуйста, не более двух подсказок)

30 – обзор статистических данных

31 – роль государственных инструментов, механизмов и в целом государственной политики

32 – факты, которые можно использовать в учебном процессе

33– 39 – другой ответ _____

5) Имеет ли для Вас значение то обстоятельство, что учредителем нашего журнала выступает научная организация?

40 – да, имеет; 41 – не имеет значения; 42 – не могу сказать что-то определенное

6) Как Вы относитесь к рекламным публикациям в нашем журнале как читатель?

43 – положительно; 44 – отрицательно; 45 – затрудняюсь ответить

7) Попробуйте, пожалуйста, вспомнить какая из рекламных публикаций привлекла Ваше внимание?

8) Публикации каких авторов вызывают у Вас максимальное доверие и интерес?

46 – депутатов государственной Думы и сенаторов

47 – губернаторов

48 – руководителей федеральных органов исполнительной власти

49 – авторитетных ученых

50 – руководителей крупных компаний и фирм

51–55 – других авторов _____

9) В чем Вы видите особенность нашего журнала?

56 – в публикациях новых статистических данных

57 – в публикациях обзорных, информационно-аналитических материалов

58 – в публикациях материалов конференций и научно-практических семинаров

59 – в интеграции возможностей экономической науки и экономической практики

60 – освещение реальных экономических процессов

10) Как бы Вы могли оценить наш журнал в сравнении с другими изданиями социальной и экономической тематики?

61 – это научно-практический журнал, в центре внимания которого реальные социально-экономические процессы

62 – это журнал, отличающийся высоким академическим уровнем

63 – это журнал с повышенным вниманием к региональным процессам

64–69 – другой ответ _____

11) Может ли Вас заинтересовать публикация в нашем журнале «Уровень жизни населения регионов России»?

70 – да; 71 – нет; 73 – может быть

12) Будучи читателем нашего журнала, каким образом Вы его получаете?

74 – по подписке

75 – по персональной доставке

76 – из корпоративной библиотеки

77–79 – другой ответ _____

13) Каковы могут быть Ваши предложения в адрес редакции нашего журнала?

80 – относительно новых тем _____

(укажите каких)

81 – относительно расширения круга авторов _____

(напишите их фамилии)

82 – относительно продвижения журнала к читателям и потенциальным подписчикам _____

В заключение просим Вас сообщить социально-демографические данные:

Пол: 83 – Муж.; 84 – Жен.; Возраст ___ лет; Оконченный вуз _____

Должность и место работы _____ Координаты для связи _____

Благодарим Вас за участие в исследовании!