

Журнал входит в перечень ведущих рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук

6/2011 (160)

«УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ»

Научно-практический журнал

20-ЛЕТИЕ ПРИНЯТИЯ ЗАКОНА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

Луданик М.В. Юн Е.А.	Реализация права на труд в России инвалидов боевых действий и военной службы.....	3
Бушмин И.А.	Социальная ответственность работодателей как фактор стабилизации и развития рынка труда.....	14
Воробьева Ж.Л.	Информационное обеспечение участников российского рынка труда в современных условиях. Путь к динамическому развитию национальной экономики.....	23
Арзамасцев А.А.	Персоналистские перспективы занятости.....	26
Быкова Е.А. Кузьминова Т.В. Прокудин В.А. Степин Е.И.	Оценка качества рабочей силы современной России.....	34
Кудашова В.В.	Анализ опыта создания в России систем оценки профессиональной компетентности по рабочим профессиям.....	40
Бушуева Н.В.	Проблема человеческого капитала в современной России: гендерный аспект.....	45
Порядина Е.Д.	Правовые основы формирования, развития и применения инновационного потенциала рабочей силы в Российской Федерации.....	49
Качалов Н.А. Михина Т.В.	Методические подходы к сравнительной оценке уровней производственного травматизма в субъектах РФ.....	53

ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ

Фатеев С.А.	Особенности и проблемы развития рынка труда города Москвы.....	58
Варкентина Т.И.	Предпрофессиональная педагогическая подготовка старшеклассников.....	63

НОВЫЕ ПРОЕКТЫ

Алексеев Ю.В. Бобков В.Н. Простов А.Ф. Плаксин В.А.	Человеческий капитал: пути повышения уровня жизни населения.....	68
Памяти А.Ю. Шевякова.....		77

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ	85
--	----

Контактную информацию об авторах можно получить в редакции журнала.
Страницы журнала открыты для дискуссионных материалов, поэтому мнение редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов.

Уважаемые читатели!

Настоящий выпуск журнала продолжает публикацию материалов, приуроченных к 20-летию принятия Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», и посвящен актуальным вопросам занятости и перспективам развития рынка труда России. Сегодня в условиях трансформации отечественной экономики активно дискутируются вопросы, связанные с развитием и ролью в этом процессе человеческого капитала, занятости населения, государственного регулирования и др. Наиболее интересные из них опубликованы на страницах этого номера.

Открывает выпуск тема социальной защиты работников. Доцент кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, канд. экон. наук **Луданик М.В.** и аспирант экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова **Юн Е.А.**, обсуждая перспективы трудоустройства людей с ограниченными возможностями, представляют бизнес-модель, позволяющую оптимально обеспечить процесс интеграции в общество инвалидов. Начальник Управления по труду и занятости населения Алтайского края, канд. техн. наук **Бушмин И.А.**, опираясь на опыт работы Администрации Алтайского края, ставит вопрос о повышении социальной ответственности работодателей.

В статье начальника Управления информационных технологий Федеральной службы по труду и занятости **Воробьевой Ж.Л.** обосновывается необходимость развития информационной инфраструктуры рынка труда для проведения более качественной государственной политики в сфере занятости. В продолжение темы директор ассоциации занятости «Профцентр», канд. пед. наук **Арзамасцев А.А.** рассматривает пути развития более эффективных видов занятости, учитывающих, в том числе и психофизические параметры работника.

Авторский коллектив в составе ответственного секретаря Приемной комиссии Сургутского государственного университета **Быковой Е.А.**, руководителя Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений ОАО «ВЦУЖ», д-ра экон. наук, проф. **Кузьминовой Т.В.**, руководителя Центра послевузовского и дополнительного образования ОАО «ВЦУЖ», д-ра экон. наук, проф. **Прокудина В.А.** и начальника Департамента труда и занятости населения Кемеровской области **Степина Е.И.** представляет методику оценки качества рабочей силы, которая может служить ориентиром при разработке региональных программ развития человеческого потенциала. Аспект, связанный с оценкой профессиональной компетентности по рабочим профессиям, проанализирован в статье заместителя руководителя Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений ОАО «ВЦУЖ», канд. техн. наук **Кудашовой В.В.** Заместитель главного редактора Редакции научных журналов ОАО «ВЦУЖ», канд. полит. наук **Бушуева Н.В.** рассматривает проблему развития человеческого капитала современной России с позиции гендерного подхода.

Старшим научным сотрудником Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений ОАО «ВЦУЖ», канд. экон. наук **Порядиной Е.Д.** осуществлен анализ законодательства Российской Федерации с точки зрения норм, регулирующих трудовые отношения, возникающие в процессе создания инновационного продукта. Заместителем генерального директора ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России, канд. экон. наук **Качаловым Н.А.** и ведущим научным сотрудником ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России, канд. техн. наук **Михиной Т.В.** предложен подход к оценке производственного травматизма в субъектах Российской Федерации, учитывающий структуру занятости по видам экономической деятельности.

Материалы в разделе «Публикации соискателей ученых степеней» отражают вопросы развития рынка труда московского региона, проблемы предпрофессиональной подготовки школьников и полноценного использования человеческих ресурсов.

В заключении Генеральный директор ОАО «ВЦУЖ», Заслуженный деятель науки Российской Федерации, д-р экон. наук, проф. **Бобков В.Н.**, Директор Центра изучения кадровой логики и развития человеческого капитала территорий НИИ Комплексных муниципальных исследований Отделения общественных наук РАН **Алексеев Ю.В.**, Главный редактор журнала «Социальная экспертиза», канд. полит. наук **Простов А.Ф.** и Генеральный директор Некоммерческого партнерства «Межрегиональный центр содействия развитию трудовых ресурсов и территорий «ОПТИМА ПРОЕКТ» **Плаксин В.А.** совместно представляют инновационный бизнес-проект – социально-экономическую программу нового вида социального предпринимательства для развития муниципальных образований в формате государственно-частного партнерства.

**Главный редактор,
Заслуженный деятель науки
Российской Федерации,
д-р экон. наук, проф.**

В.Н. Бобков

**РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА ТРУД В РОССИИ
ИНВАЛИДОВ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ И ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ**

**Луданик М.В.
Юн Е.А.**

В статье затронута проблема возможностей трудоустройства инвалидов трудоспособного возраста, приобретших инвалидность в связи с их участием в боевых действиях и прохождением военной службы. Острой проблемой для включения инвалидов боевых действий и военной службы в занятость является медицинская и профессиональная реабилитация, основанная на получении ими специализированного дорогостоящего оборудования, которое вернет их к полноценной жизни, в том числе и к реализации права на труд. В статье предложена оптимальная бизнес-модель, позволяющая обеспечить инвалидов тем продуктом, который будет основным инструментом в процессе их интеграции в общество.

Ключевые слова: трудоустройство инвалидов, военная травма, право на труд, социальная политика в отношении инвалидов.

Ограниченная трудоспособность может быть как врожденной, так и приобретенной. Причины и следствия приобретенной инвалидности в разных странах различны, что объясняется политическими, историческими, социальными, экономическими условиями и мерами государств по обеспечению благосостояния своих граждан. Так, применение военной силы в вооруженной борьбе сопровождается жертвами среди военнослужащих и сотрудников спецслужб, при этом формирует целый сегмент трудоспособного населения с ограничениями в занятости на рынке труда. В России за последние десятилетия сформировалась достаточно большая категория лиц с ограничениями – инвалиды вследствие боевых действий и военной службы (далее инвалиды БД и ВС), которые нуждаются в поддержке со стороны государства и общества в целом. По официальным данным, в нашей стране проживают свыше 171 тыс. человек [5], которые стали инвалидами вследствие боевых действий и военной травмы.

Статистический учет исследуемой нами группы сегодня крайне затруднен, т.к. он осуществляется различными министерствами и ведомствами. Из имеющихся фрагментарных данных разных источников можно сделать вывод, что их численность достаточно велика (см. табл.1). Так, при анализе динамики первичной инвалидности за 12 лет (1994-2007 гг.) у инвалидов БД и ВС выявлен значительный их рост в 1994-1995 гг., причиной которого явились военные действия в республике Чечня.

Таблица 1

Динамика впервые признанных инвалидов вследствие военной службы в РФ

Период	1994-1995 гг.	2002-2003 гг.	2006-2007 гг.
Численность инвалидов (тыс. чел.)	49,4 -59,4	23,1-24,9	29,2-29,4

Источники: [1; 3]

О составе и количестве инвалидов БД и ВС в России по званию можно отметить следующее: полковники и подполковники составили соответственно 19,2% и 13,7%; майоры и капитаны – соответственно 8,2% и 11% от общего числа; лейтенанты составили 4,1%, прапорщики – 6,9%. Больше всего рядовых – 21,9% от общего числа инвалидов БД и ВС [1; 3].

Инвалиды с приобретенной инвалидностью могут иметь первую, вторую и третью группы инвалидности. В России инвалиды с приобретенными ограничениями подразделяются на:

инвалидов вследствие трудового увечья или профессионального заболевания;

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА ТРУД В РОССИИ ИНВАЛИДОВ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ И ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ

инвалидов из числа участников ликвидации последствий радиационных аварий и катастроф;

инвалидов из числа бывших военнослужащих, в том числе инвалиды боевых действий и военной службы (инвалиды БД и ВС).

Перечисленные группы инвалидов, получившие травмы и увечья, в большей мере относятся к трудоспособному возрасту. Новая Россия постепенно встает на путь мировых стандартов в отношении поддержки людей с инвалидностью. На федеральном уровне стали разрабатываться и внедряться различные законы и программы, касающиеся реабилитации и поддержки инвалидов. Но, к сожалению, то, что написано и что существует на практике, не всегда сходится с реальным положением дел. Много говорится об эффективной интеграции инвалидов в общество, но недостаточно делается практических шагов для этого. Наиболее отчетливо такое поведение государства в отношении этого контингента лиц проявляется в способе их занятости. Трудоустройство людей с инвалидностью как средство их социализации осталось все таким же, как и было много лет назад: наиболее часто встречающийся способ трудоустроить сотрудников с инвалидностью – создание специализированных предприятий. Государство сконцентрировало усилия именно на создании таких предприятий. При этом стоит отметить, что такого рода организации чаще всего неэффективны, убыточны и являются расходной частью бюджета страны.

Существующие способы трудоустройства инвалидов дают определенные результаты в отношении числа безработных инвалидов, но все равно являются не оптимальными (с точки зрения обустройства под инвалидов рабочих мест) и достаточно затратными. Статистика говорит о том, что процент трудоустроенных инвалидов, зарегистрированных в государственных службах занятости начиная с 2000 г., сокращается и в 2008 г. составляет всего 56,7%, в отличие от показателя в 73,5% в 2000 г. (см. табл. 2).

Таблица 2

Доля трудоустроенных инвалидов от общей численности безработных инвалидов в России

Год	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Трудоустроенные инвалиды от общего числа безработных инвалидов (в %)	73,5	69,2	62,9	61,3	53,7	55,8	56,7

Источник: рассчитано по данным [7]. Таблица 2.9. Трудовая реабилитация инвалидов государственными учреждениями Службы занятости// официальный сайт Росстата [электронный источник] http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_36/IssWWW.exe/Stg/d1/02-09.htm

Необходимо отдавать себе отчет в том, что данная статистика учитывает усредненные показатели и принимает в расчет работающих инвалидов, имеющих инвалидность без серьезных ограничений трудоспособности (например, таких как ампутация нижней конечности, которая приводит к стойкой инвалидности, но не является препятствием для любой работы не связанной с физической нагрузкой). Как показано в таблице 2, по официальным данным в нашей стране трудоустраивается каждый второй безработный инвалид.

На самом деле множество людей с инвалидностью просто даже не пытаются трудоустроиться, по разным причинам. Эта проблема особо остро стоит среди инвалидов трудоспособного возраста, таких как БД и ВС. К сожалению, полную картину с адекватными показателями трудоустроенности безработных инвалидов по группам инвалидности получить практически невозможно, информация не собирается и не публикуется в официальных статистических органах. Некоторые исследования в России если и проводятся, то не всегда доступны с точки зрения открытого опубликования.

Изучение по имеющимся в открытом доступе источникам занятости целевой группы инвалидов выявило неблагоприятное положение дел в этой области. По данным за 1999 г., в России работало всего 24% инвалидов военной службы. Что соответствует общей картине занятости инвалидов в целом. Это число значительно колеблется по отдельным административным территориям (см. табл. 3)

Таблица 3

Занятость инвалидов военной службы по некоторым субъектам РФ

Административная единица	Процент занятых инвалидов военной службы от общего числа инвалидов БД и ВС
Республика Калмыкия	41,3%
Московская область	40,0%
Тульская область	36,5%
Ярославская область	32,2%
Пермский край	32,2%
Челябинская область	32,2%
Брянская область	31,4%
Владимирская область	30,1%
Архангельская область	16,7%
Смоленская область	15,9%
Краснодарский край	15,9%
Псковская область	9,4%

Источник: [6, с. 41-46]

Как уже говорилось, нами была выбрана группа инвалидов БД и ВС с нарушением функций верхних конечностей. Причинами данных нарушений могут выступать: различные травмы кисти (вывихи, переломы); повреждения связок суставов руки; ампутация или отрыв пальцев, кисти, плеча; травмы спинного мозга (ТСМ). Для примера остановимся подробнее на последней причине дисфункции верхних конечностей, чтобы описать масштаб данной проблемы как с точки зрения статистики, так с финансовой стороны вопроса. В нашей стране статистика учета людей с травмами спинного мозга, вызывающими инвалидность, не ведется. Но данная проблема актуальна не только в России, но и за рубежом. Так по данным «Мировой компании по лечению травм спинного мозга и паралича» в мире примерно 2,5 млн человек живут с ТСМ, и более чем 130 тыс. человек получают подобную травму ежегодно. Выделяют несколько форм ТСМ (см. табл. 4).

Таблица 4

Виды травм спинного мозга (ТСМ)

№	Вид	Характеристика, причины возникновения и последствия
1.	Тетраплегия (квадриплегия)	Возникает в результате травмы спинного мозга в области шейного отдела. При этом отмечается утрата мышечной силы во всех четырех конечностях.
2.	Параплегия	Возникает в результате травмы спинного мозга в области грудного или поясничного отделов. Это приводит к параличу обеих ног и нарушению функций тазовых органов (мочевого пузыря, прямой кишки).

Источник: систематизация на основе данных «Национального статистического центра травмы спинного мозга», США, 2006 г. [8].

Разработка эффективных методов лечения травм спинного мозга является чрезвычайно сложной задачей, поскольку данные травмы различаются по причине, тяжести и месту повреждения. Повреждение конкретного сегмента спинного мозга, а также тяжесть травмы будут определять, функция какого органа утрачена. Некоторые травмы ТСМ позволяют добиться почти полного выздоровления, а другие способны привести к полному параличу.

ТСМ оказывает существенное влияние на качество жизни человека, её продолжительность и экономическое бремя, связанное со значительными расходами (первичная медицинская помощь и потеря возможности зарабатывать). Вот некоторые данные, касающиеся людей с ТСМ в США за 2008 г. [8]:

- Приблизительно 11 000 новых травм происходит каждый год.
- 82% составляют мужчины.

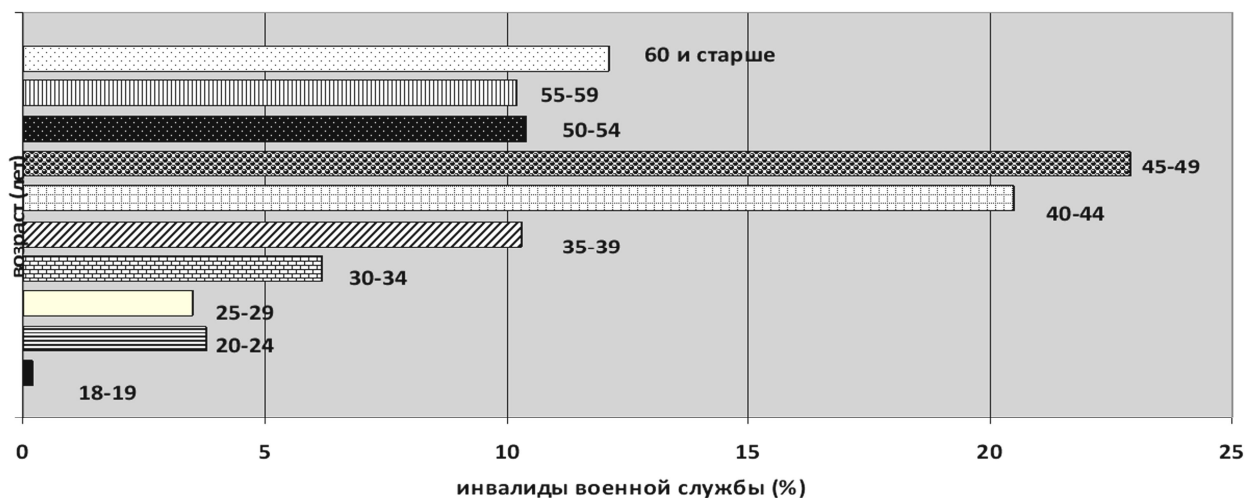
РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА ТРУД В РОССИИ ИНВАЛИДОВ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ И ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ

- 56% травм происходит в возрасте от 16 до 30 лет.
- Средний возраст пострадавшего составляет 31 год.
- ТСМ травмы чаще всего вызваны:
 - ✓ дорожно-транспортными происшествиями 37%;
 - ✓ насильственным причинением вреда 28%;
 - ✓ падением 21%;
 - ✓ получением травмы, связанной со спортом 6%;
 - ✓ другими причинами 8%.

Наиболее быстро растущими причина ТСМ становятся насильственно причиненные травмы; количество людей с ТСМ по причине автомобильной аварии сокращается.

В России подобная статистика если и ведется, то в открытом доступе её нет. Имеются лишь отдельные исследования [1; 3].

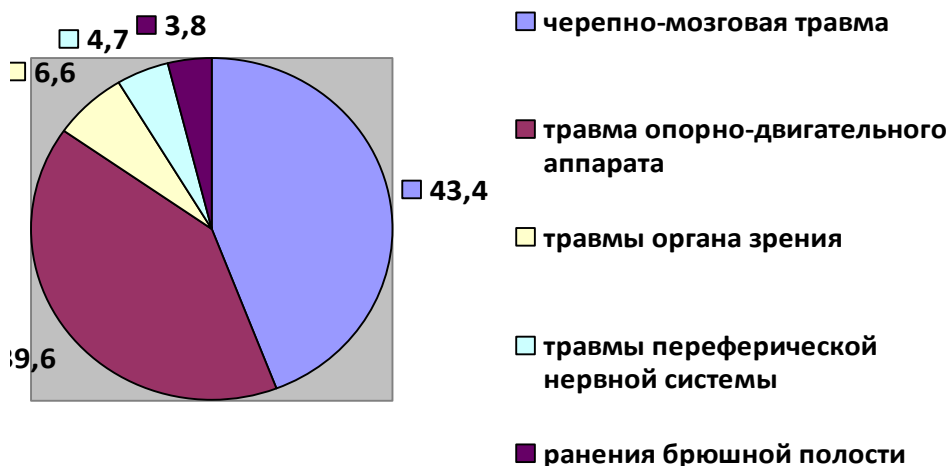
Как уже говорилось ранее, наша целевая группа обладает большим трудовым потенциалом, несмотря на имеющиеся физические недостатки. В возрастном разрезе видно, что наибольшую часть среди инвалидов БД и ВС составляют люди трудоспособного возраста (см. рис. 1).



Источник: [2]

Рис.1. Возрастная структура инвалидности у бывших военнослужащих РФ (в %)

В структуре инвалидности вследствие военной травмы 1-е место занимают инвалиды вследствие черепно-мозговой травмы – 43,4%, 2-е место – инвалиды вследствие травм опорно-двигательного аппарата – 39,6%, 3-е место – инвалиды вследствие травм органов зрения – 6,6%, 4-е место – инвалиды вследствие травм периферической нервной системы – 4,7%, 5-е место – инвалиды вследствие ранений брюшной полости – 3,8% (см. рис. 2).



Источник: [1]

Рис. 2. Структура инвалидности в России вследствие военной травмы

Безусловно, что степень глубины полученных увечий влияет на возможность реализации инвалидами оставшегося потенциала работать и социализироваться в обществе. Если проводить полноценный курс медицинской реабилитации, обеспечивать инвалидов БД и ВС необходимыми техническими средствами и дать недостающее образование, то в итоге мы сможем получить трудовой ресурс, практически ничем не отличающийся от людей без инвалидности. Инвалиды в целом и инвалиды БД и ВС, в частности, обладают уникальной способностью, связанной со стремлением к выживанию, самосохранению, самореализации, степень которых иная, чем у человека, который все это имеет при наличии полноценного здоровья. Это отличие в стремлениях может рассматриваться как потенциальная внутренняя возможность для включения инвалидов БД и ВС в функционирование рынка труда. Чтобы получить сформированный трудовой ресурс, который сможет сам себя обеспечивать, необходимо дать ему всевозможные «инструменты» и создать оптимальные условия. И тогда человек с инвалидностью сумеет «реализовать свой потенциал в результатах деятельности, имеющих товарную форму» [2].

Что касается тех областей, в которых инвалиды БД и ВС смогли бы реализовать свой трудовой потенциал, то они достаточно разнообразны. Например, в сельской местности они могут заниматься фермерством или торгово-закупочной деятельностью сельскохозяйственной продукции. В городе они могут заниматься торгово-закупочной деятельностью, репетиторством; открывать свое собственное дело; заниматься написанием компьютерных программ и дизайном сайтов; работать телефонистом в call-центрах и т.д. При работе с инвалидами БД и ВС специалисты службы занятости должны обращать особое внимание на имеющиеся профессиональные навыки и умения, полученные в период военной службы, учитывать их, ориентируя инвалида на тот или иной вид деятельности.

Что же касается непосредственно тех мер, которые принимаются на данный момент нашим государством, то здесь можно говорить о следующей социальной поддержке данной группы инвалидов.

В современных социально-экономических условиях приоритетным направлением государственной социальной политики в отношении инвалидов вообще и инвалидов БД и ВС, в частности, является социальная защита как система гарантированных государством экономических, социальных и правовых мер, которые позволяют обеспечивать необходимые условия для свободной интеграции данной категории инвалидов в жизнь общества. Для выявления комплекса оптимальных мероприятий по социальной защите инвалидов БД и ВС, а самое главное, механизма реализации этих мер государственными структурами, были разработаны различные федеральные и региональные целевые программы, направленные на социальную и профессиональную реабилитацию, и, как следствие, интеграцию инвалидов БД и ВС в общество.

На протяжении последних десяти лет реализуются несколько федеральных программ. Например: «Социальная защита инвалидов военной службы на период 1997-2000 гг.», «Социальная адаптация военнослужащих, подлежащих увольнению из Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, и членов их семей» на 2002-2005 гг., а также ФЦП «Социальная поддержка инвалидов на 2006-2010 гг.». Эти программы предусматривают целый комплекс мероприятий по улучшению медицинского обслуживания, обеспечению инвалидов техническими средствами реабилитации для труда и быта, по решению ряда вопросов, связанных с профессиональным образованием и рациональным трудоустройством.

Наиболее приоритетными формами и методами системы социальной защиты инвалидов являются реабилитация, пенсионное обеспечение, обеспечение занятостью и жильем, социальное обслуживание.

Реабилитация инвалидов имеет целью помочь им в достижении оптимального физического, интеллектуального, психологического и социального уровня деятельности, поддержать их, обеспечив необходимыми средствами для изменения жизни и расширения рамок их социальной независимости.

Статистические данные говорят о том, что почти 70% инвалидов требуется профессиональная реабилитация [1]. Поэтому активное содействие данной категории инвалидов в получении профессиональной подготовки и переподготовки, в информировании о

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА ТРУД В РОССИИ ИНВАЛИДОВ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ И ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ

возможностях профессионального образования в тех или иных учебных заведениях, а также оказания реальной помощи в трудоустройстве представляется весьма важным для их самоутверждения и обеспечения экономической независимости.

Что же говорят сами инвалиды о своем положении на данный момент, какие потребности они испытывают, какова их занятость и социальная активность? В ходе нашего исследования¹ было проведено анкетирование группы инвалидов с различными формами инвалидности, в том числе и с дисфункцией верхних конечностей. Данные об инвалидах были получены из РООИ «Перспектива» и Федерального центра проектирования и производства технических средств реабилитации и протезно-ортопедических изделий ФГУ «ФБМСЭ». Вследствие опроса были получены следующие результаты.

Большинство респондентов оказались мужчинами – это 71% от всех опрошенных. Возрастная структура выявила большинство в возрасте от 30 до 40 лет – 57%, от 20 до 30 лет – 24% и от 40 до 60 лет – 19% опрошенных. Инвалидов с I-й группой было 24%, со II-й группой – 14%, с III-й группой – 62% инвалидов. Наиболее часто встречающиеся ответы касательно полученного образования среди людей данной категории были: «среднее» – 33,3%, «средне-специальное» – 28,6%, «незаконченное среднее» – 23,8%, «незаконченное высшее» и «высшее» в сумме составили – 14,3%;

Все опрошиваемые являются нетрудоустроенными, причины нетрудоустроенности различны: либо респонденты сами отказывались от предложенной работы – 24%, либо, что чаще, им отказывали в работе – 76%. Стоит отметить, что среди причин отказа работодателей наиболее часто встречается такой ответ: «Вы, как кандидат не обладаете необходимыми навыками и компетенциями» (40%), «без объяснения причин» (24%), «нет работы для людей с инвалидностью» (16%), «нет свободных мест» (8%). Респонденты на вопрос о наиболее важных критериях при выборе работы отвечали: «сама возможность работать – это самое важное» (31,7%), «близость к дому» – 19%. Большинство респондентов (более 60%) являются безработными уже более года, 29% числятся безработными от полугода до года.

Основным источником дохода у 91% опрошенных является пенсия по инвалидности, размер которой не превышает 15 тыс. руб.

Стоит особо обратить внимание, что всем респондентам с дисфункциями верхних конечностей необходимо специализированное оборудование, такое как различные протезы, в том числе, эндопротезы и ортезы. Данное оборудование в основном – в 85,7% случаев, предоставляется государством, и лишь в 14,3% - покупается за счет спонсоров. Очень интересным представляется тот факт, что многие респонденты – 77,8% говорили о необходимости в дополнительном оборудовании для жизни и работы, но зачастую не могли точно определить, что конкретно им нужно, среди наиболее часто встречающихся ответов были: компьютерная мышь для ног, «устройство для управления бытовой техникой» и т.д.

По результатам проведенного опроса можно сделать следующие выводы: человек с такой формой инвалидности, как дисфункция верхних конечностей, в не зависимости от причины данной дисфункции, на данный момент является безработным, он в большинстве случаев имеет среднее образование и живет в основном за счет своей пенсии по инвалидности. Но, на наш взгляд, важным является тот факт, что такие люди хотят работать, они имеют большое желание получить образование и, главное, что у них нет ментальных или психиатрических отклонений, которые могли бы им помешать.

Образуется интересная ситуация, при которой, с одной стороны, у инвалидов есть множество различных прав и льгот, а с другой, – практически нет возможности для их реализации. В этой связи государство должно проводить такую социальную политику в отношении людей с инвалидностью, которая отвечала бы всем мировым стандартам в решении такой социальной проблемы, как трудоустройство и эффектив-

¹ Авторское исследование проводилось в январе-марте 2010 г. Всего были получены контакты 120 человек, из которых в дальнейшем была выбрана группа инвалидов с дисфункциями верхних конечностей. Таких людей оказалось 40 человек. Далее был проведен опрос по телефону и через электронную почту. Вопросы анкеты включали личные данные: пол, возраст, группа инвалидности и т.д.; общее социально-экономическое состояние инвалида: трудоустроен или нет, уровень доходов, удовлетворенность жизнью и т.д.

ная интеграция инвалидов в общество. Всё это в наибольшей степени должно относиться к людям, получившим инвалидность, выполняя свой долг перед Родиной и защищая нашу страну.

Главным тормозящим фактором, на наш взгляд, является осуществление реальной финансовой поддержки инвалидов БД и ВС при получении ими (адресно) необходимых средств для передвижения: специализированного дорогостоящего оборудования, которое вернет их к полноценной жизни, в том числе и к реализации права на труд. Приведем примеры стоимостной оценки оборудования для инвалидов с нарушением опорно-двигательной системы рук (см. табл. 5).

Таблица 5

Существующие продукты для управления компьютером без помощи рук и их стоимость

Название	Quad Joy	Tracker One	Head Master Plus	Jouse2	Tracker 2000	Head Mouse Extreme	Quick Glance 2SH
Стоимость	\$750	\$995	\$999	\$1 495	\$1 895	\$1 995	\$9 840

Источник: Заявка на ВIT 2006 от компании ООО «Гравитонус».

Совершенно очевидно, что при пенсии в 15 тыс. рублей инвалид не может иметь необходимого оборудования. Для этого требуется дополнительная схема их финансирования, система по определению адресности и важности того или иного инновационного продукта для инвалида.

Остановимся на той оптимальной бизнес-модели, позволяющей обеспечить инвалидов тем продуктом, который будет основным инструментом в процессе их интеграции в общество. Сам продукт, позволяющий решать медицинские, социальные и профессиональные проблемы инвалида с такой проблемой, как дисфункции верхних конечностей, может являться разработкой коммерческой компании. Следовательно, данный продукт может быть доступным для инвалидов при определенной финансовой поддержке и государственном обеспечении. В то же время, необходимо понимать, что внедрение и использование инновационного продукта само по себе не является целью государственной политики и частного бизнеса. Наиболее важной целью частно-государственного партнерства (ЧГП) является тот положительный эффект, который получается при социальной и профессиональной реабилитации инвалида, а также интеграции его в общество. Для начала рассмотрим общий принцип действия ЧГП показанный на рисунке 3:

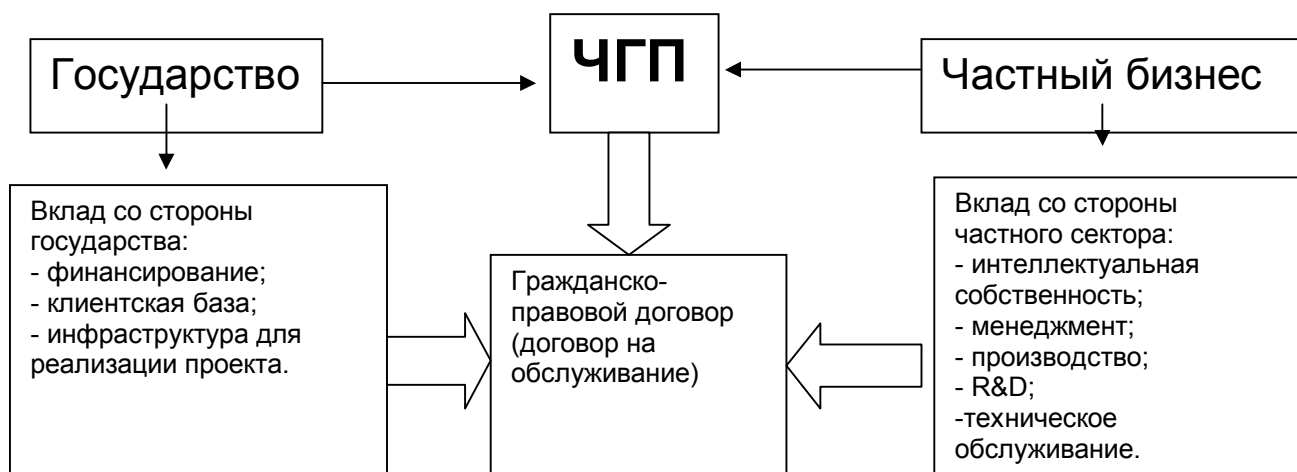


Рис. 3. Схема взаимодействия частного и государственного секторов при ЧГП

Источник: собственная разработка.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА ТРУД В РОССИИ ИНВАЛИДОВ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ И ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ

На наш взгляд, необходимым условием реализации основной идеи интеграции инвалида в общество является создание специальной организации, которая стала бы своего рода посредником между бизнесом и государством. Это могут быть, к примеру, центры по проведению профессиональной и социальной реабилитации на базе медико-реабилитационных центров. Такого рода сотрудничество возможно на основе контракта на обслуживание.

Кроме того, и сам инновационный продукт является носителем и реальным воплощением интеграции инвалида в общество. Одним из таких примеров созданной продукции для инвалидов с нарушением опорно-двигательной системы, с травмами ТММ может служить разработанная Альтернативная система управления компьютером без помощи рук - ACCS (Alternative Computer Control System) компании «Гравитонус»². Она эффективно применяется уже сейчас у людей, перенесших травму спинного мозга с последующей утратой функций верхних конечностей. Внедрение ACCS в системы управления компьютеров, бытовой электроники и средств самостоятельного передвижения даёт человеку единственный контур управления. ACCS представляет собой миниатюрное устройство, полностью размещаемое в ротовой полости человека. Устройство содержит модуль управления курсором при помощи движений языка и дополнительный модуль на 19 произвольных команд. Не прибегая к посторонней помощи, полностью неподвижный человек может: полноценно управлять компьютером, любой бытовой электроникой, своим средством передвижения, самостоятельно делать звонки по телефону и отвечать на них, при помощи системы двухстороннего домашнего видеонаблюдения виртуально находиться в любой части дома и активно участвовать в жизни семьи, в полной мере использовать неограниченные возможности INTERNET. Данный продукт – это инструмент для реализации как многих имеющихся профессиональных навыков: научная, преподавательская, юридическая, экономическая, инженерная, врачебная, писательская, композиторская, дизайнерская, художественная и другие виды деятельности, так и для приобретения новых знаний при помощи дистанционного образования.

Бизнес-модель для внедрения описанного инновационного продукта можно привести в виде схематического изображения (см. рис. 4), где представлены все стороны, участвующие в процессе коммерциализации и видны связи между этими контрагентами.

В представленной схеме на рис. 4 бизнес-модели можно выделить следующих контрагентов и взаимосвязи между ними:

ООО «Гравитонус» – Центры по проведению профессиональной и социальной реабилитации инвалидов

Выделенный государством объем финансирования направлен на создание производственной базы по выпуску продукта ACCS и на его последующую закупку. Данное взаимодействие происходит на основании контракта на закупку и поставку оборудования. Далее можно выделить обратную связь: предоставляемое оборудование используется также непосредственно в самих центрах, и, следовательно, компания может получать необходимую информацию об удовлетворенности инвалидов, врачей и других специалистов данным продуктом. Полученная информация может быть использована при дальнейшем улучшении оборудования, а также при создании нового продукта.

Центры по проведению социальной и профессиональной реабилитации – Инвестиционный фонд Российской Федерации

Данные центры финансируются государством в рамках выделенных бюджетных ассигнований для реализации проекта по созданию специализированных классов и рабочих мест для инвалидов, а также для выплаты зарплат специалистам, работающим в этих центрах и т.д.

² Компания ООО «Гравитонус» («Gravitonus») основана в 2000 году и создавалась как R&D компания по исследованию эргономики компьютерных систем. С 2002 г. сотрудники компании разрабатывают устройства, обеспечивающие доступ парализованных людей к компьютерам и цифровым технологиям, ACCS – Alternative Computer Control System (Альтернативная система управления компьютером).

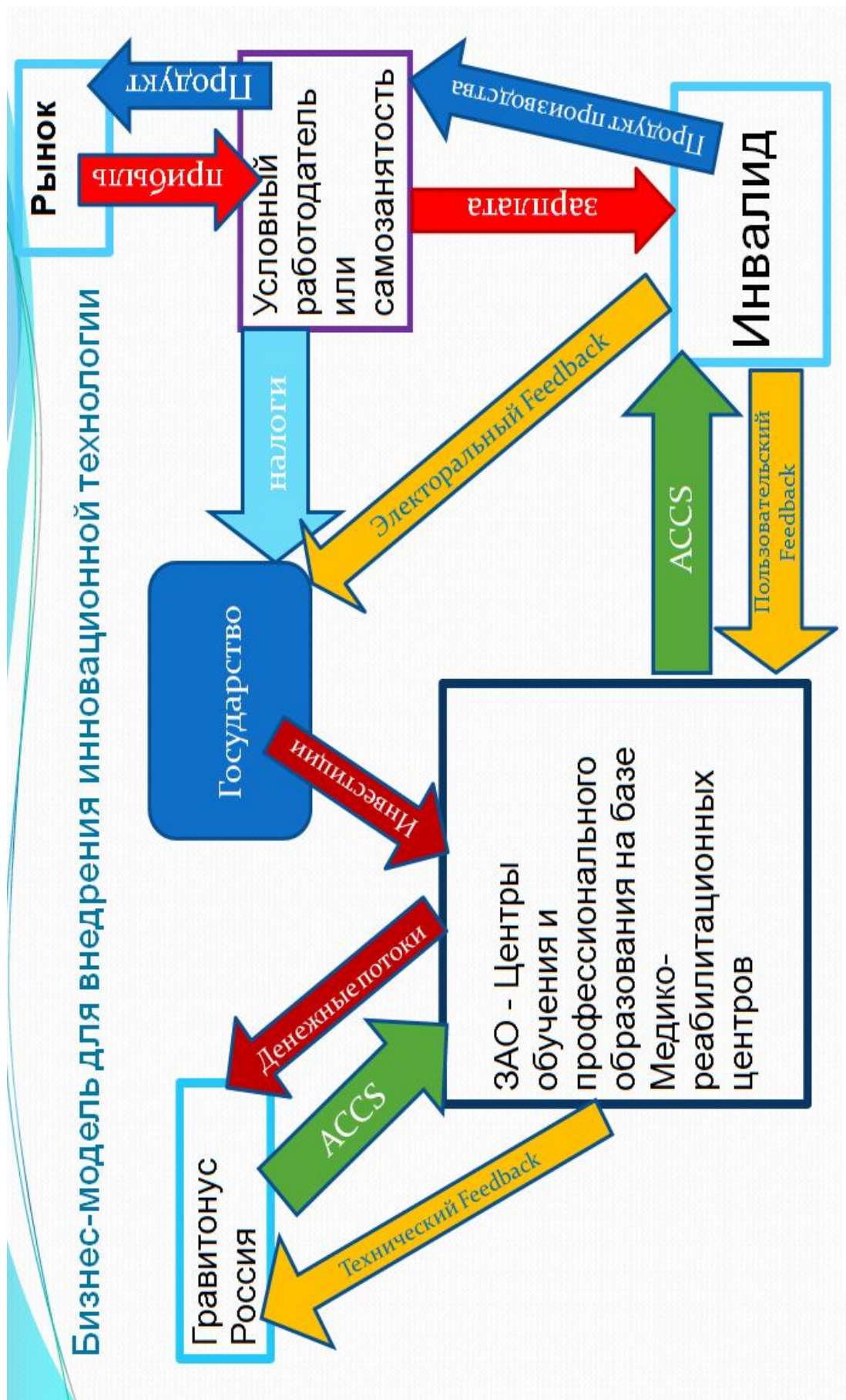


Рис.4. Бизнес-модель для внедрения инновационной технологии через механизм ЧГП.

Источник: собственная разработка

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА ТРУД В РОССИИ ИНВАЛИДОВ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ И ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ

Инвалид – Центры по проведению социальной и профессиональной реабилитации

Взаимодействие этих двух контрагентов сводится к следующему: инвалид получает доступ к продукту в рамках государственных программ (например, ФЦП «Социальная поддержка инвалидов на 2006-2010 гг.»), центры получают информацию от инвалидов касающуюся эксплуатационных характеристик (долго ли привыкали, как используют, что бы хотелось изменить, добавить дополнительные функции и т.д.).

Инвалиды становятся лояльными к государству, государство получает граждан удовлетворенных социальной политикой.

Инвалид – Условный работодатель (самозанятость).

Инвалид, использующий продукт ACCS, имеющий необходимое образование, навыки, умения (полученные в центрах образования) может выходить на рынок труда как полноценный член общества и искать работодателя либо заниматься самозанятостью. При этом происходит обычное взаимодействие между работником и работодателем: первый производит продукт/работу/услугу, второй выплачивает заработную плату.

Условный работодатель/самозанятость – Рынок

Работодатель поставляет свою продукцию/работу/услуги на рынок и получает прибыль.

Инвалид – Органы государственного или регионального управления

Условный работодатель/самозанятость – Органы государственного или регионального управления

Работодатель или самозанятый инвалид платит налоги государству, что в свою очередь со временем окупает те затраты, которые понесло государство при ассигновании средств из Инвестиционного фонда РФ для реализации нашего проекта.

Из всех существующих способов взаимодействия с государством наиболее рациональным и приемлемым, на наш взгляд, является создание закрытого акционерного общества с последующим получением финансирования от Инвестиционного фонда Российской Федерации. Для этого проект должен отвечать ряду финансовых требований, опираясь на которые, а также на предложенную модель, можно говорить о реальной возможности внедрения инновационной технологии для профессиональной и социальной реабилитации инвалидов России с последующей системой оценки эффективности такого внедрения, что, безусловно, должно вызвать интерес как со стороны государства, так и со стороны самих инвалидов.

Основные из указанных требований представлены в таблице 6.

Таблица 6

Сопоставление критериев отбора проекта и их значения

Критерии отбора инвестиционных проектов	Значения критериев отбора
<i>Качественные критерии:</i>	<i>Качественные критерии:</i>
- соответствие проекта государственным приоритетам социально-экономического развития	- социализация инвалидов и как следствие получаем лояльных к государству граждан; - создание новых рабочих мест как для здоровых людей (специалисты центра), так и для инвалидов;
- невозможность реализации без государственного участия	- создание центра планируется осуществлять на территории уже существующих центров медицинской реабилитации инвалидов и пользоваться теми базами данных, которые в этих центрах существуют, т.е. планируется задействовать ту информационную структуру, которая уже существует в таких федеральных и муниципальных мед-центрах.

Критерии отбора инвестиционных проектов	Значения критериев отбора
<i>Количественные критерии:</i>	<i>Количественные критерии:</i>
- стоимость проекта	- в стоимость проекта должна быть заложена его реализация, которая должна быть рассчитана минимум на 5 лет
- чистая приведенная стоимость проекта должна быть больше нуля;	NPV>0
- внутренняя норма доходности должна быть не меньше 10%;	IRR ≥ 10%
- индекс прибыльности должен быть больше единицы	PI>1

Источник: разработка на основании материалов Круглого стола «Государственно-частное партнерство в инвестиционной деятельности: проблемы, пути их решения, законодательное обеспечение» [4].

В условиях современной экономики возрастает значение инвалидов как потенциальных носителей трудовых ресурсов. Поэтому вопросы социальной и профессиональной реабилитации инвалидов (в частности, инвалидов БД и ВС) и их последующая интеграция в общество имеют не только огромное значение для самих инвалидов, поскольку обеспечивает у них наиболее быстрое развитие компенсаторных механизмов, но и социально-экономическое значение для страны, так как содействуют уменьшению расходов по бюджету государственного социального страхования, а также сохранению трудовых ресурсов.

* * *

1. *Исаенко С.И.* Инвалидность вследствие военной службы в РФ и научное обоснование развития центров комплексной медико-социальной реабилитации. – Дисс. на соискание ученой степени кандидата медицинских наук, М. 2005.

2. *Исаенко А.Н.* Человеческий капитал в современной экономике // Вопросы управления. – 2003. – № 2.

3. *Кудрявцев В.В.* Инвалидность у военнослужащих, современные проблемы социальной защиты этого контингента и пути их решения. – Дисс. на соискание ученой степени кандидата медицинских наук, М., 2002.

4. Материалы круглого стола «Государственно-частное партнерство в инвестиционной деятельности: проблемы, пути их решения, законодательное обеспечение». // Материалы круглого стола. Совет Федераций, 2008.

5. Реализация мер социальной поддержки отдельных категорий граждан в 2009 году: Стат.сб./ Росстат – М., 2009.

6. *Соколова Д.А., Петрова В.В., Сивуха Т.А.* Региональный опыт организации и деятельности системы реабилитации инвалидов военной службы. // Вопросы медицинской, профессиональной, социальной реабилитации инвалидов военной службы. Сборник информационно-методических материалов. М., 1999.

7. Труд и занятость. 2009. Стат. сб.- Росстат – М.; 2009, Таблица 2.9. Трудовая реабилитация инвалидов государственными учреждениями Службы занятости// официальный сайт Росстата [электронный источник] http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_36/lssWWW.exe/Stg/d1/02-09.htm

8. Who Do Spinal Cord Injuries Affect in the United States? Source: The University of Alabama National Spinal Cord Injury Statistical Center - March 2002 //официальный сайт SCI-INFO-PAGES. Рубрика «Травмы спинного мозга. Факты и статистика», [электронный источник] <http://www.sci-info-pages.com/facts.html>

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
КАК ФАКТОР СТАБИЛИЗАЦИИ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

Бушмин И.А.

Статья обобщает опыт Администрации Алтайского края, управления по труду и занятости населения по формированию института социально ответственных работодателей; дает определения базового, второго и третьего уровня корпоративной социальной ответственности, а также содержит прогноз: будущее за бизнесом, который выбирает более высокий уровень социальной ответственности.

Ключевые слова: рынок труда, социальная ответственность бизнеса, занятость населения, социальная защита людей.

В современном мире формирование и развитие социальной ответственности бизнеса становится все более актуальной и востребованной темой. В условиях нестабильной экономики проблема социальной защиты наемных работников, которые составляют главный ресурсный потенциал общества в целом, и рынка труда в частности, обозначилась особенно остро. Очевидно, что ее решение невозможно без социально ответственного поведения работодателей. Следует также отметить, что представление о социальной ответственности работодателей в российском обществе пока недостаточно сформировано.

Некоторые считают, что тема социальной ответственности бизнеса вообще утратила актуальность, ведь сегодня главное для него – выжить. Тем не менее, именно в разгар кризиса Администрация Алтайского края сочла необходимым выпустить постановление «О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края» (№ 341 от 30 июля 2009 г.), обозначив, таким образом, приоритеты в выстраивании отношений между бизнесом и обществом. Власть сформулировала четкие критерии оценки правильного поведения работодателей на рынке труда и создала механизмы, которые способствуют его достижению.

**I. Занятость населения как индикатор проявления
социальной ответственности бизнеса**

Алтайский край – традиционно трудоизбыточный регион. Кризис еще более усилил дисбаланс на рынке труда. Чтобы уцелеть в период экономического спада, некоторые предприниматели принялись сокращать издержки: социальная ответственность в ситуации, когда работники стояли в очередь к работодателям, воспринималась последними как рудимент, как то, на чем можно сэкономить.

Совершенно явным становилось, что понятие социальной защищенности работника снижается. Статистика демонстрировала рост безработицы, долгов по заработной плате. Общая численность безработных в Алтайском крае в среднем за 2009 г. возросла более чем в 1,4 раза – со 110,1 тыс. до 157,7 тыс. человек, достигнув 12,3% от экономически активного населения (в 2008 г. – 8,4%).

Численность граждан, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске подходящей работы, возросла на четверть (с 143,8 тыс. до 175,2 тыс. человек). Изменился состав безработных граждан: возросло количество уволившихся по собственному желанию (с 33,2% до 37,7%), а также уволенных в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности штата (с 16,9% до 18,5%). Увеличилась доля безработных граждан, имеющих высшее профессиональное образование, – с 9,7% до 12,3%. Впервые за все время существования службы занятости в Алтайском крае доля безработных мужчин трудоспособного возраста стала больше доли безработных женщин – 55,5% и 54,5% соответственно. Численность работников крупных и средних предприятий края, занятых неполное рабочее время, составила 30,8 тыс. человек, находящихся в отпусках по инициативе администрации – 21,4 тыс. человек. Социально-экономические условия, сложившиеся в Алтайском крае в кризисном 2009 г., можно было охарактеризовать как тяжелые.

Президент страны Д.А. Медведев в одном из своих выступлений сказал: «Я хотел бы специально подчеркнуть, что для меня, как Президента, абсолютный приоритет в антикризисных мерах – это, естественно, **социальная защита людей**». Президент подчеркнул: «Роль бизнеса в ситуации кризиса должна быть не только традиционной – развитие бизнеса, развитие производства, извлечение прибыли, наконец, но и нравственной». Руководитель страны выражал уверенность, что моральный долг бизнесменов в условиях кризиса – вести себя ответственно. «Если человек реально стал настоящим бизнесменом, он умеет ценить своих работников, он будет стараться, может быть, часть своих предложений, часть своих идей или личное потребление отложить на потом. Сохранить трудовой коллектив, платить ему заработную плату, сохранить то, чем он занимался последние годы. Если человек продает бизнес, бежит куда-то – это означает, что он неправильный предприниматель», – таково мнение Президента России [1].

В обществе сложились определенные представления и стереотипы того, как должна вести себя организация-работодатель. Работник в России воспитывался на протяжении советского периода в патерналистском духе, и эти настроения сильны и сегодня. В кризисный период значительная часть бизнес-сообщества не смогла или не сумела соответствовать ожиданиям граждан.

В этой ситуации необходимо было актуализировать, нарастить содержание понятия «социально ответственный бизнес» и, как следствие, укрепить социальную защищенность граждан и **социальную стабильность в обществе**. Причинно-следственные связи таковы, что эти два понятия: одно – в плоскости бизнеса, другое – в плоскости общества находятся в отношении прямой подчиненности.

Региональная власть, пользуясь законодательным правом, взяла инициативу в свои руки. Постановление Администрации Алтайского края «О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края» вступило в действие с 30 июля 2009 г.

II. Инновационная политика Администрации Алтайского края по формированию социально ответственного поведения работодателей

Содержание Постановления Администрации края № 341 нацелено на формирование социально ответственного поведения работодателей. Первый абзац документа означает, что он создан «в целях минимизации негативного влияния финансового кризиса на сферу занятости населения Алтайского края, проведения в регионе экономической политики, включающей формирование социально ответственного поведения организаций и индивидуальных предпринимателей на рынке труда».

В документе впервые определены критерии отнесения работодателей Алтайского края к категориям «социально ответственный работодатель» и «социально ориентированный работодатель»; разработана процедура признания работодателей таковыми, а также государственные меры их поддержки. Документ вменяет создание реестра социально ответственных и социально ориентированных работодателей Алтайского края и учреждение краевого конкурса «Лучший социально ответственный работодатель года». Контроль над исполнением постановления осуществляет Губернатор Алтайского края Александр Карлин.

Таким образом, было положено начало формированию **института социально ответственных работодателей** – одного из основных стратегических ориентиров в крае.

Однако формирование правильного социально ответственного поведения работодателей на рынке труда – это сложный и небыстрый процесс. Положив начало делу, важно было не упустить инициативу, придать динамику и системность процессу. Выстраивая дальнейшую работу, Администрация Алтайского края определяет три приоритетных направления деятельности:

1. Воспитание бизнесменов с правильным социальным поведением на рынке труда.
2. Создание модели взаимоотношений со всеми участниками социального партнерства.
3. Институционализация концепции социальной ответственности бизнеса.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР СТАБИЛИЗАЦИИ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

Воспитание бизнесменов с правильным социальным поведением на рынке труда

Это направление подразумевает популяризацию социальной ответственности бизнеса. Одно из основных условий создания «этичной экономики» видится в формировании нового типа экономического мышления и, как следствие, **ответственных поведенческих реакций бизнеса на рынке труда**. Мы стремились к тому, чтобы предприниматели стали нашими единомышленниками. Современному бизнесу важно мыслить масштабно и перспективно, это значит понимать: социальная ответственность перед обществом не только обязательна, но и прибыльна. В частности, выгодно вкладывать инвестиции в человеческий капитал, что подразумевает обучение, поддержание здоровья персонала. В настоящее время на первое место выходят тезисы: человеческий капитал – главный ресурс развития и превыше всего – интеллект персонала.

Бизнесу необходимо напомнить, что для него социальная ответственность как понятие и деятельность не является абсолютно новой – достаточно обратиться к историческому аспекту вопроса – замечательным нравственным традициям русского купечества, богатому советскому опыту. Кроме того, существуют современные примеры социально ответственного бизнеса.

Важно, чтобы новая политика региональной власти в сфере корпоративной социальной ответственности была понятна населению и общественности, поэтому нами была развернута широкая информационная кампания в СМИ.

Например, в конце 2009 г. управление Алтайского края по труду и занятости населения учредило *новый краевой конкурс журналистских работ «Дело чести»*. Цель конкурса – привлечь внимание общественности к работодателям, для которых социальная ответственность перед работниками является делом чести; сделать тему социальной ответственности бизнеса актуальной, а сам ответственный бизнес престижным. Итоги конкурса подведены 18 ноября 2010 г. на Международной конференции «Бизнес: социальное измерение», прошедшей в Барнауле. Примечательно, что организация конкурса проходила в рамках государственно-частного партнерства: призовой фонд конкурса учрежден Алтайским филиалом ОАО «УРАЛСИБ».

Создание модели взаимоотношения с участниками социального партнерства

Работа в рамках этого направления предполагает создание системных подходов – технологий, механизмов, критериев, мотиваций, стимулов, которые позволяют достигать главную цель – **формировать культуру ответственного бизнеса**.

В течение 2010 г. в Алтайском крае были созданы и начали действовать совершенно новые явления социума:

- внедрены критерии корпоративной социальной ответственности;
- появился реестр социально ответственных и социально ориентированных работодателей;
- создан механизм, заставляющий функционировать социальную ответственность бизнеса не от отчета до отчета, а постоянно;
- объявлено о государственной поддержке социально ответственных работодателей;
- учреждены региональные конкурсы «Лучший социально ответственный работодатель года» и журналистский конкурс «Дело чести».

В итоге выстроена парадигма, организующая пространство для государственно-частного партнерства.

Государственная поддержка социально ответственных работодателей

Обозначая точку зрения государства на ожидания бизнеса, премьер-министр России В.В. Путин сказал: «...нужно сделать государственно-частное партнерство более гибким и привлекательным инструментом для бизнеса» [2].

В Постановлении Администрации Алтайского края № 341 тема государственной поддержки работодателей, отнесенных к категориям «социально ответственный работодатель» и «социально ориентированный работодатель», выделена в отдельную главу.

Региональная власть предложила работодателям, включенным в реестр социально ответственных и социально ориентированных работодателей, следующие преференции:

- в приоритетном порядке оказывать меры государственной поддержки, предусмотренные законодательством Алтайского края и осуществляющиеся за счет средств краевого бюджета;
- содействовать формированию имиджа социально ответственного работодателя;
- предоставлять дополнительные услуги от государственных органов службы занятости населения по обеспечению потребностей работодателя в трудовых ресурсах (предварительный отбор кандидатов на заявленные вакансии, поиск и подбор специалистов редких профессий и специальностей, юридическое консультирование и др.);
- в отношении работодателей, включенных в реестр, Управление имеет право вносить предложения в Государственную инспекцию труда в Алтайском крае об отмене у них ежегодных плановых проверок.

Механизм вовлечения работодателя в государственно-частное партнерство

Работодатели, претендующие на включение в реестр, *на добровольной основе* подают в управление Алтайского края по труду и занятости населения декларацию о соответствии своей деятельности установленным критериям социально ответственного бизнеса.

Статус «Социально ответственный работодатель Алтайского края» присваивается распоряжением Администрации края на три года; «Социально ориентированный работодатель» – на один год.

В случае выявления несоответствия сведений, заявленных в декларации, либо при наличии подтвержденных фактов нарушения работодателем трудового законодательства работодатель исключается из реестра, сертификат отзывается.

По истечении установленного срока включения в реестр работодатель может повторно подать декларацию для отнесения его к категории «социально ответственный работодатель».

Соглашение о реализации Постановления Администрации Алтайского края «О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края» было подписано всеми муниципалитетами края. Важно, что разные ведомственные комиссии принимают решения о поддержке того или иного предприятия (лизинг, микрозаймы, рефинансирование банковской ставки) по одним и тем же критериям: приоритет отдается социально ответственным и социально ориентированным работодателям.

Реестр социально ответственных работодателей

Государственная поддержка в виде средств краевого бюджета предоставляется в приоритетном порядке работодателям, вошедшим в реестр социально ответственных.

Были разработаны критерии отнесения работодателей Алтайского края к категориям «Социально ответственный работодатель» и «Социально ориентированный работодатель».

Всего 13 критериев, которые сгруппированы в четыре блока: трудовое законодательство, социальное партнерство, заработная плата, охрана труда.

Своей основой критерии отнесения работодателей к социально ответственным или социально ориентированным имеют законодательные нормы. Все требования, предъявляемые Постановлением Администрации края № 341 к работодателям, закреплены в законах Российской Федерации.

Подобный **уровень социальной ответственности**, который основывается лишь на добросовестном выполнении прямых обязательств предпринимателей перед обществом и государством, то есть на соблюдении буквы закона, относится к первому – **базовому уровню**. Его следует рассматривать как предпосылку, стартовое условие социально ответственного поведения (*классификация И.Соболевой*) [3].

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР СТАБИЛИЗАЦИИ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

Постановление Администрации края № 341 «О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края», встреченное на старте частью бизнес-сообщества настороженно, в реальности получило активный отклик. Уже 7 декабря 2009 г. Губернатор Алтайского края А.Б. Карлин вручил сертификаты «Социально ответственный работодатель Алтайского края» первым девяти руководителям предприятий.

За полтора года в реестр социально ответственных работодателей краевым управлением по труду и занятости населения были внесены 256 предприятий и организаций, а это значит, что около 45 тыс. человек занимают рабочие места, отвечающие государственным нормативным требованиям охраны труда. В настоящее время в Алтайском крае создается электронный Государственный кадастр рабочих мест. Краевое управление по труду и занятости населения формирует и ведет его на основании информации, предоставленной работодателями, включенными в реестр социально ответственных и социально ориентированных работодателей Алтайского края. В этот банк данных заносится вся информация о рабочих местах (как занятых, так и вакантных), соответствующих требованиям законодательства об охране труда. Создание кадастра позволит сократить затраты времени на трудоустройство граждан, а также сформировать внешний кадровый резерв для социально ответственных работодателей.

Конкурс «Лучший социально ответственный предприниматель года»

В целях формирования и популяризации принципов корпоративной социальной ответственности и стимулирования работодателей к внедрению передового опыта в этой сфере Постановлением Администрации края в апреле 2010 г. были определены условия и перечень номинаций конкурса «Лучший социально ответственный предприниматель года». Этот конкурс является региональным этапом всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» и будет проводиться в Алтайском крае ежегодно.

В конкурсную комиссию изначально поступило более 140 заявок от 70 работодателей из 27 территорий края.

По итогам конкурса 2010 г. решением краевой трехсторонней комиссии к награждению были представлены 12 социально ответственных и социально ориентированных работодателей по семи номинациям (за развитие кадрового потенциала; за развитие рынка труда; за развитие социального партнерства; за сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; за формирование здорового образа жизни; малое предприятие высокой социальной эффективности; за участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности). Некоторые предприятия и организации заняли призовые места сразу в нескольких номинациях.

Четверо победителей регионального конкурса (занявших первые места в номинациях), а именно: ОАО «Кучуксульфат», ЗАО «Алейскзернопродукт», ОАО «Алтайвагон», ООО «Алтай-Форест» представляли край на всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности». Всех победителей конкурса отличает высокая этика ведения бизнеса. Это предприятия, находящиеся на втором и третьем уровнях социальной ответственности.

В 2011 г. конкурс продолжается, уже поступили десятки заявок от работодателей на участие в нем.

Второй уровень социальной ответственности предпринимательства предполагает дополнение к базовым обязательствам некоторого набора льгот, социальных услуг. Например, инвестиции в человеческий капитал: в профессиональную подготовку, повышение квалификации персонала, в охрану труда, здоровье работников. Или социальные инвестиции, которые подразумевают, в частности, улучшение пенсионного, жилищного обеспечения, другие действия, направленные не на самого работника, а на членов его семьи.

Третий уровень социальной ответственности характеризуют программы, которые выходят за рамки предприятия. Объектом социальных инвестиций в данном случае

становятся население, либо отдельные его группы, проживающие на территории, где разворачивается деятельность предприятия.

В качестве примера приведем выдержки из социальной программы предприятия ООО «Алтай-Форест», которое находится в селе Ларичиха Тальменского района Алтайского края. Это предприятие можно охарактеризовать как градообразующее. Оно обеспечивает работой более 800 сельчан. С каждым годом число работающих не только не сокращается, а увеличивается благодаря дальнейшему развитию технологий глубокой переработки древесины. Так недавно был запущен цех по производству древесно-стружечной плиты, что позволило создать десятки новых рабочих мест.

«Алтай-Форест» развивает не только партнерские внутрифирменные отношения, но и распространяет действие социальных инициатив за рамки предприятия. На предприятии разработана и действует программа курсовой переподготовки на базе учебного центра «Алтай-Фореста». В 2009-2010 гг. более 500 человек прошли курсы, 100 человек повысили квалификацию на базе учебных заведений; десятки специалистов прошли обучение по технологии деревообработки в институте Розенхайм в Германии; изучали иностранные языки в языковой школе-студии «Элит». В высших учебных заведениях за счет предприятия обучаются 10 человек.

«Алтай-Форест» выделяет деньги на ремонт Ларичихинской школы, детскому саду, профессиональному лицей; 10 сельсоветам – на социальные нужды; Русской Православной церкви; различным спортивным учреждениям. Жителей Тальменского, Шелаболихинского, Залесовского районов, пострадавшим от лесных пожаров, «Алтай-Форест» также профинансировал для восстановления жилых домов. Работники предприятия и ветераны Великой Отечественной войны обеспечиваются дровами и др. услугами. Социальная политика этого предприятия распространяется на всю территорию, где разворачивается его деятельность. Это яркий пример социально ответственного поведения работодателя на рынке труда, который достоин популяризации.

В 2010 г. предприятие продолжило социально-ответственную политику. Неслучайно именно на его базе в апреле нынешнего года накануне Всемирного дня охраны труда был проведен выездной «День охраны труда» и круглый стол по теме модернизации трудовой деятельности в крае. Для популяризации деятельности работодателя на эти мероприятия в рамках специального пресс-тура были приглашены журналисты ведущих краевых и федеральных СМИ.

Институционализация концепции социальной ответственности бизнеса

Деятельность в этом направлении включает в себя принятие новых законов, определяющих нормы государственно-частного партнерства; разработку кодексов корпоративной ответственности, внедрение критериев социальной ответственности бизнеса. На уровне Алтайского края примерами законодательных актов в сфере концепции социальной ответственности предпринимательства стали: Закон Алтайского края «О социальном партнерстве в Алтайском крае»; постановления Администрации Алтайского края № 341 и № 144 – «О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края» и «О проведении ежегодного краевого конкурса «Лучший социально ответственный работодатель года», положение о краевом журналистском конкурсе «Дело чести».

В 2011 г. к ним добавилось Постановление Администрации Алтайского края «О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края» от 12.04.2011 г. №. В нем органам исполнительной власти Алтайского края предписано активизировать работу по реализации экономической политики, направленной на повышение эффективной занятости населения, сохранение имеющихся и создание новых рабочих мест, отвечающих нормам трудового законодательства и обязательствам социального партнерства; предоставлять в приоритетном порядке государственную поддержку за счет средств краевого бюджета тем работодателям, чья деятельность в полном объеме соответствует критериям отнесения к категориям «социально ответственный работодатель» или «социально ориентированный работодатель» на основании положений постановления.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР СТАБИЛИЗАЦИИ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

Кроме того, органам местного самоуправления рекомендовано рассмотреть возможность принятия правовых актов, предусматривающих дополнительные меры по стимулированию работодателей к социально ответственному поведению.

В управлении по труду и занятости населения появилось новое структурное подразделение – отдел развития социального партнерства и внешних связей. На сайте управления создан раздел «Бизнес: социальное измерение», который объединяет всю информацию по теме социальной ответственности работодателей.

За социальной ответственностью бизнеса – будущее

Хотелось бы подчеркнуть, что соблюдение законов и сложившихся в обществе норм есть не более чем необходимое условие ведения предпринимательской деятельности в цивилизованной экономике.

Современным работодателям нужно ориентироваться на второй и третий уровни социально ответственного поведения на рынке труда, на Международный стандарт «Социальная ответственность», разработанный на основе рекомендаций Международной организации труда. Кроме того, Всероссийская организация качества ввела в действие 15 декабря 2008 г. международный стандарт «Социальная ответственность организации. Требования».

Будущее за бизнесом, который выбирает более высокий уровень социальной ответственности. Это подтверждает современная западная практика, примеры в истории экономики разных стран, и в России, прежде всего.

В перспективе государство все больше социальных функций будет отдавать бизнесу. Но бизнесу не всякому, а ответственному. Бизнес, в свою очередь, будет брать на себя все больше социальных обязательств.

Причин несколько, а главная из них – нехватка ресурсов госбюджета для проведения той социальной политики, которую ожидает общество, и высокая роль крупных корпораций в развитии регионов.

Другим обстоятельством, задающим тон социализации бизнеса, является то, что экономический рост сегодня во многом определяют нематериальные факторы экономического роста, а именно, человеческий потенциал. В настоящее время *конкурентоспособность фирм определяют новейшие технологические достижения, в основе которых лежит человеческий интеллектуальный капитал*. В плоскости рынка труда – это качество рабочей силы и мотивация работников. Чтобы быть конкурентоспособным, работодателю выгодно повышать квалификацию своих работников, разрабатывать и применять систему льгот. Все это значит социализировать свой бизнес.

Думается, предпринимательскому сообществу стоит подойти к идее социализации бизнеса прагматически, научиться извлекать из нее выгоду. Необходимо понимать социально ответственное поведение работодателя на рынке труда как стратегию здравого смысла, цель которой грамотно управлять рисками. Власть, в свою очередь, являясь активным участником социального партнерства, принимает меры, чтобы содействовать этому. Как результат – стабилизация и развитие рынка труда.

Таким образом, в *результате мер, предпринятых Администрацией Алтайского края, управлением по труду и занятости* – в 2010 г. удалось не допустить социальной напряженности в обществе, закрепить позитивные тенденции в социально-трудовой сфере и существенно снизить напряженность на краевом рынке труда.

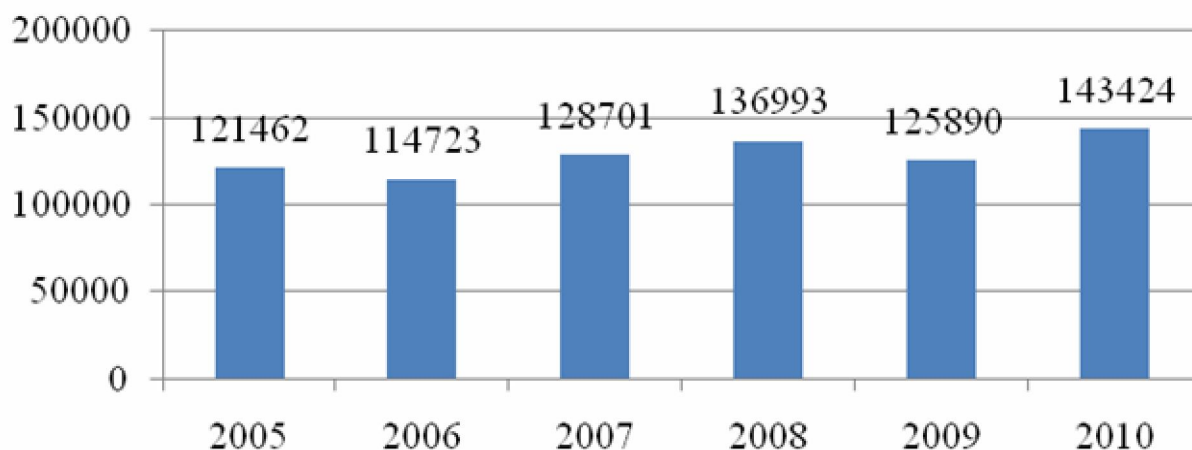
В этом общая заслуга органов власти всех уровней: органов надзора и контроля, профсоюзов, объединений работодателей, социально-ответственных партнеров.

Ситуация на рынке труда в Алтайском крае по итогам 2010 г.

Минувший год – это период посткризисной стабилизации в экономике. Краевой рынок труда позитивно отреагировал на эту ситуацию.

1. Увеличение спроса на рабочую силу.

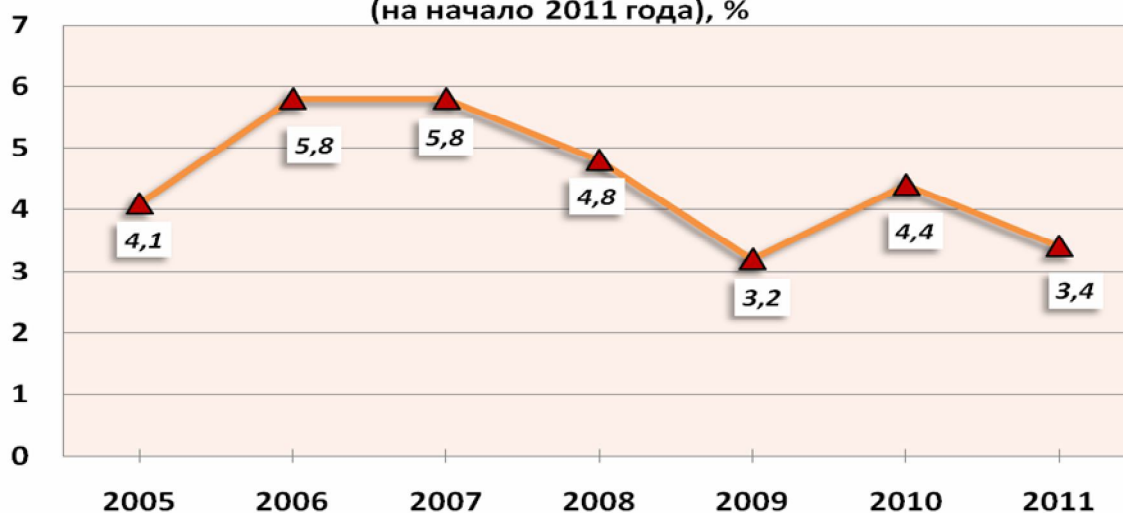
Динамика количества вакансий, заявленных в службу занятости Алтайского края в 2005 -2010 гг.



2. Численность зарегистрированных безработных снижена почти на треть (30,0%) – на 17,9 тыс. человек за год.

На 01.01.2011 безработными являлось 41,6 тыс. человек. Уровень регистрируемой безработицы к ЭАН достиг своего исторического минимума и в среднем по году составил 3,7% (2009 г. – 4,0%; 2008 г. – 3,8%). Положительные изменения произошли во всех отраслях и муниципальных образованиях края.

Динамика уровня регистрируемой безработицы в Алтайском крае к численности экономически активного населения (на начало 2011 года), %



3. Эффективная реализация краевых целевых программ. Объем выделенных средств составил 2,6 млрд рублей.

В результате государственные услуги получили в полтора раза больше наших земляков. Это 351 тыс. безработных и ищущих работу граждан (в 2009 г. – 222 тыс. человек). Участниками программных мероприятий службы занятости стали 5,5 тыс. работодателей (в 2009 г. – 5 тыс.). Сохранены рабочие места для 20,6 тыс. человек, которые потенциально могли стать безработными.

400 организаций края благодаря программам смогли вернуться к нормальному режиму работы.

Численность работников, находящихся под угрозой увольнения, сократилась по сравнению с 2009 г. более чем в два раза – с 29,6 тыс. до 13,8 тыс. человек.

В 2011 г. будут предприняты дополнительные усилия по оздоровлению ситуации

4. Погашение задолженности по заработной плате: общая сумма задолженности снижена в 7 раз.

На 1 января 2010 г. задолженность по заработной плате на предприятиях Алтайского края составляла 155,2 млн рублей. По состоянию на 1 января 2011 г. – лишь 19,5 млн рублей. Из них свыше 17 млн рублей приходится на долю организаций-банкротов.

За год численность работников, которым зарплата выплачивалась несвоевременно, уменьшилась более чем в 6 раз: с 9,1 тыс. до 1,5 тыс. человек. Это 0,1% от всех работающих в Алтайском крае. Количество организаций, имеющих долги перед работниками, было сокращено с 25 до 9. Не было допущено долгов в организациях бюджетной сферы.

По уровню задолженности в Сибирском федеральном округе Алтайский край переместился с последнего 12-го места на четвертое.

5. Сохранение темпов роста заработной платы в Алтайском крае на более высоком уровне, чем в среднем по Сибирском федеральному округу.

В 2010 г. удалось обеспечить поступательный рост заработной платы сельян – на 119,6%. И в ноябре она уже составила 8 961 рубль.

Этому во многом способствовало жесткое требование Губернатора Алтайского края А.Б. Карлина о повышении среднемесячной заработной платы в организациях сельского хозяйства до уровня не менее 10 тыс. рублей с учетом благоприятной конъюнктуры на продовольственном рынке.

6. Реализация программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда.

Как пример, в 2010 г. создано беспрецедентное в масштабах края количество постоянных рабочих мест (в рамках направления этой программы по samozанятости безработных граждан) – 5,6 тыс. (в 2009 г. – 2,7 тыс.). Это 38% от всех созданных в Алтайском крае новых рабочих мест, из них 82% – в сельской местности.

Получили субсидию и организовали бизнес 2,43 тыс. безработных граждан, что в 1,5 раза больше, чем в 2009 г.

Начинающими предпринимателями за год создано более 3,1 тыс. рабочих мест для других безработных граждан, что на 55% больше, чем в 2009 г. Данное направление программы не просто востребовано жителями края, оно эффективно решает проблему трудоустройства в селах, где нет ни одного работодателя. Нередко samozанятость – это единственная возможность для восстановления в селе производственной деятельности или оказания востребованных услуг населению. А по сути – восстановление нормальной жизни в отдельно взятом селе.

Сегодня в 61 населенном пункте, где не было предприятий-товаропроизводителей, 90 безработных граждан организовали собственное дело и создали ещё 92 постоянных рабочих места для односельчан.

Отрадно, что эта форма занятости интересна для молодежи. Предпринимателями стали 647 бывших безработных в возрасте до 30 лет.

В Алтайском крае высока «выживаемость» бизнеса (менее года просуществовали только 2% созданных предприятий, в России их доля составляет 5%), реализуются социально значимые предпринимательские проекты.

* * *

1. Из беседы Президента Дмитрия Медведева с руководителем дирекции информации «Первого канала» Кириллом Клейменовым; программа «Воскресное время», 15 марта 2009 г.

2. Международная конференция «Государственно-частное партнерство – основа посткризисного развития регионов», Новосибирск, 13.09.2009 г.

3. Соболева И. Социальная ответственность бизнеса: глобальный контекст и российские реалии // Вопросы экономики. – 2005. – № 10. – с. 90-92.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧАСТНИКОВ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ. ПУТЬ К ДИНАМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Воробьева Ж.Л.

Статья посвящена проблеме информационного обеспечения российского рынка труда. По мнению автора, развитие информационной инфраструктуры рынка труда посредством расширения доступа к информационным потокам его участников является основополагающим условием динамичного развития национальной экономики.

Ключевые слова: рынок труда, занятость населения, информационная инфраструктура, информация.

В России имеется достаточно налаженная организационная инфраструктура, регулирующая рынок труда, но она не может функционировать так же эффективно, как в развитых странах, поскольку ее деятельность напрямую зависит от различного рода информации и, следовательно, всех информационных механизмов, обеспечивающих ее обработку и само существование. Таким образом, без перехода на новые информационные методы и средства невозможно повышение эффективности информационного обмена между участниками рынка и проведение качественной государственной политики в сфере занятости.

Развитие Интернет позволяет вовлекать в обмен все больше информационных ресурсов, использование которых обеспечивает количественное и качественное изменение структуры затрат на поиск и подбор персонала и предъявляет новые требования не только к факторам и технологиям, но и к институциональной и организационной составляющей экономического прогресса. Необходимость общего сокращения трансформационных и транзакционных издержек, связанных с использованием информации, обуславливает формирование единого информационного пространства на рынке труда.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧАСТНИКОВ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ. ПУТЬ К ДИНАМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Поэтому вопросы, связанные с развитием информационно-аналитической части инфраструктуры рынка труда, являются ключевыми. Надо отметить, что информационная инфраструктура является неотъемлемой частью информационного пространства, которое представляет собой совокупность баз и банков данных, технологий их ведения и использования, информационно-телекоммуникационных систем и сетей, функционирующих на основе единых принципов и обеспечивающих информационное взаимодействие работодателей и соискателей на рынке труда, а также удовлетворение их информационных потребностей.

Информация занимает место ключевой активной составляющей инфраструктуры рынка труда, обеспечивающей функционирование институтов инфраструктуры (институциональных форм трансакций). Е.Н. Филинов и А.В. Бойченко подтверждают мнение о том, что институты инфраструктуры не могут функционировать без информационной инфраструктуры, в то время как она может функционировать самостоятельно [2]. Они отмечают подобную особенность региональной информационной инфраструктуры: «развитие информационной инфраструктуры оказывает влияние на развитие традиционной инфраструктуры, где создаются информационные системы, поддерживающие функционирование транспорта, энергетических систем, телекоммуникаций».

Специфические черты отраслей информационной инфраструктуры обусловлены особыми свойствами информации как товара, к ним относится прогрессирующее увеличение емкости информационных потоков на региональном рынке труда.

При определении информационной инфраструктуры некоторые авторы используют функциональный подход. Так П. Атертон определил ее как «национальные возможности сделать знания и информацию доступными, передавать знания и информацию и, следовательно, применять знания в работе», как механизм создания условий для применения информации в общественном производстве [3]. М. Мойнов подчеркивал зависимость степени воздействия элементов информационной инфраструктуры на хозяйственную сферу и степень развитости экономики в целом. «Информационная инфраструктура — через свои элементы или через свой состав — обеспечивает условия (материальные, технические, программные и т.п.) организации производственной деятельности» [1, с. 51].

Эффективность функционирования информационной инфраструктуры зависит от того, насколько согласованы действия ее элементов с остальными ее видами, поскольку их нарушение приведет к негативным последствиям в рамках рыночной экономики в целом.

Так как недостаток информации в сфере рынка труда и занятости приводит к дисбалансу рынка труда в целом, то очевиден приоритет информационной инфраструктуры рынка труда и, как следствие, формирование интегрированной базы данных статистических показателей.

В Интернете размещается регулярно обновляемая база данных с информацией о соискателях и возможностью многофакторного поиска работы в различных местах. В настоящее время в сети Интернет действуют виртуальные кадровые агентства, возможности которых обусловлены достижениями современных информационных технологий.

В сети Интернет в 2009 г. был открыт информационный ресурс «Работа в России», который позиционируется как Интернет-площадка для получения самой актуальной информации из общероссийского банка вакансий и общероссийского банка соискателей работы, сведения о контактных телефонах и ответственных лицах служб занятости населения (см. табл. 1). Представлены и аналитические материалы по направлениям:

- численность безработных граждан;
- уровень зарегистрированной безработицы;
- еженедельная динамика численности безработных граждан.

Таблица 1

Статистика посещений информационного портала «Работа в России»

Месяц, год	Посетителей	Просмотров различных страниц портала	в т.ч. страниц раздела «Поиск работы»	Выполнено запросов в разделе «Поиск работы» (нажатий кнопки «Поиск»)	Просмотрено карточек вакансий
янв.10	125 258	3 887 796	3 391 856	2 274 957	1 081 299
фев.10	122 556	4 079 817	3 608 594	2 369 922	1 174 573
март.10	127 307	4 406 381	3 940 304	2 460 317	1 289 393
апр.10	107 195	3 722 745	3 347 149	1 961 466	1 106 465
май.10	123 064	3 579 862	3 192 121	1 859 271	1 047 721
июн.10	128 041	3 689 245	3 299 971	1 977 512	1 084 407
июл.10	128 928	3 874 219	3 475 175	2 072 463	1 150 697
авг.10	135 908	4 157 255	3 724 258	2 224 287	1 234 058
сен.10	154 395	4 407 693	3 939 807	2 267 177	1 300 223
окт.10	145 596	4 287 995	3 841 642	2 149 293	1 279 142
ноя.10	192 938	3 626 498	3 225 086	1 459 383	1 071 968
дек.10	171 575	3 485 639	3 073 527	426 575	766 289
янв.11	188 490	4 104 691	3 700 899	533 441	925 849
фев.11	210 906	4 548 032	4 112 433	585 337	1 047 748
март.11	226 342	4 864 376	4 475 211	623 569	1 121 381
апр.11	223 343	4 578 946	4 180 578	631 488	1 076 052
Итого	2 511 842	65 301 190	58 528 611	25 876 458	17 757 265

Источник: Федеральная служба занятости населения

Наглядно видна популярность информационных ресурсов, содержащих информацию о вакантных местах для трудоустройства (более 50 млн запросов/год).

Самыми активными посетителями информационного портала стали жители Москвы и Санкт-Петербурга (города-мегаполисы), а также Екатеринбурга и Саратова (развивающиеся города).

Банки вакансий позволяют: оценивать объем, структуру и динамику заявлений и реализации спроса на рабочую силу; оценивать уровень заработной платы; выявлять группы профессий, где осуществляется явный дефицит работников. Так, в общероссийском банке вакансий, представленном на информационном портале «Работа в России», спрос на 1 вакансию составляет 5-7 запросов/день, по высокооплачиваемым вакансиям – 40 запросов/день.

С целью оптимизации информационной инфраструктуры рынка труда целесообразно построение информационно-аналитической системы рынка труда и занятости, использующей формализованное представление информации, на основе которой возможны мониторинг и оценка не только состояния рынка труда и занятости населения, но и степени его информационного обеспечения.

Информационные ресурсы, составляющие информационную инфраструктуру имеют важное значение для полного функционирования рынка труда и обеспечения занятости. Информационные ресурсы должны быть структурированы и иметь единую среду хранения для последующего использования и обработки информации. Эту задачу может решить соз-

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧАСТНИКОВ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ. ПУТЬ К ДИНАМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

дание единой информационно-аналитической системы для хранения информационных ресурсов рынка труда и занятости населения региона.

Таким образом, развитие информационной инфраструктуры рынка труда посредством расширения доступа к информационным потокам, а также возможность ее использования для обеспечения потребности государства и частного бизнеса в лице предприятий, организаций и населения в получении, передаче, обработке, хранении и использовании информации, является основополагающим условием динамического развития национальной экономики.

* * *

1. *Мойнов М.* Информационно осигуряване и информационна инфраструктура. – Свищов: Изд. На ВФСИ «Д. А. Ценов», 1994.

2. *Филинов Е.Н., Бойченко А.В.* Подход к разработке концепции развития информационной инфраструктуры

региона России // Материалы семинара «Информационная безопасность. Юг России». – Таганрог: ТГРУ, 2000.

3. *Atherton P.* Handbook for Information Systems and Services / P. Atherton. – Paris: UNESCO, 1977.

ПЕРСОНАЛИСТСКИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ЗАНЯТОСТИ

Арзамасцев А.А.

Развитие работы с человеческими ресурсами предусматривает и дальнейшие новые формы занятости. В статье рассматриваются возможные пути развития более эффективных видов занятости – рациональной и персоналистской, а также процессы и структуры практической реализации статейных положений.

Ключевые слова: кадровая политика, занятость населения, производительность труда, персонализация, человеческие ресурсы.

Сен-Симон говорил: «Причиной почти всех неурядиц в обществе становятся неудавшиеся призвания, насилия над склонностями, навязываемые профессии и проистекающее от этого неудовольствие». У каждого человека есть свой характер, свой темперамент, свой профессиональный тип. И под этот характер, профессиональную направленность подбирается своя «одежда», род занятий и, как следствие, поведенческий образ. Человек в жизни добирается до высот только тогда, когда он занимается своим делом. Раз мы появились на свет с заданными способностями, то смысл жизни – реализовать их, выполнить «задание» Божье ради себя и Родины, где нам суждено было появиться. Человек, не реализующий свои способности, идет не по своей дорожке, его будут преследовать жизненные неудачи, болезни, все будет «как-то не так».

Отсутствие идеологически обоснованных парадигм для созидательных технологий социального и личного благополучия все больше и больше отражается на всех уровнях социально-экономического существования. Целостной, научно-обоснованной прикладной системы социального и персонального синергического благополучия не существует, а

различные движения, новации, технологии и мероприятия не влияют кардинально на позитивную результативность таких процессов.

Необходим адекватный социально-персональный ответ на взрывной характер современного научно-технического и информационного прогресса. Универсальных международных моделей такого ответа вряд ли можно ожидать. Модели общественного устройства должны соответствовать национальному менталитету и при этом соблюдать международные условия права, экономических и социальных и норм. Всеобщим остается одно – стремление к личному и социальному благополучию, счастью. Строить благополучие можно только с учетом способностей и возможностей, как отдельной личности, так и общества.

Мировой финансово-экономический кризис поставил под сомнение существующую парадигму либерально-международных отношений, денежной, социальной, кадровой, управленческой политики.

Нужен новый миропорядок, необходим глобальный компетентный менеджмент, необходимо определение рычаговой политики, которая должна привести к взаимоблагополучию общества и личности, гармонии природы и человека, экономики и социума.

Современная социальная политика подвергается глубокой перестройке, поскольку обнаруживается крайняя неэффективность действующих до сегодняшнего дня моделей и структур государственной поддержки и социальной помощи населению.

В истории практически не было общественно-экономической системы, где в *равной* степени соблюдались бы и экономические интересы государства и общества, и социальное внимание к членам этого общества. Подчеркиваем – *в равной степени*. Если политика в отношении созидания желаемого общества была достаточно многообразна в разных политических системах и государствах, то в отношении к человеку она, в основном, носила декларативный характер.

Человеческий ресурс как совокупность знаний, квалификаций, социальных установок, является принципиально важным источником социально-экономического роста. Следовательно, образование, наука и здравоохранение должны рассматриваться не как потребляющие и непроизводственные сферы, а как совокупность отраслей экономики, без которых она просто не может существовать, развиваться и производить продукты и услуги и являться основой высокоэффективной занятости.

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

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

Цели, о которых мы говорили выше, наглядно свидетельствуют о крутом повороте в приоритетах мировой социальной экономики.

Какой гражданин в социально-экономическом плане наиболее «выгоден» государству как некая индивидуальная составляющая? Ответ на этот вопрос можно представить в виде пирамиды (рис.1). На вершине виртуальной пирамиды – профессионал суперкласса, патриот своей Родины, обладающий хорошим здоровьем (здоровый профессионал-патриот), чуть ниже расположится профессионал высокого класса – этактист (признающий роль государства). Далее будут следовать профессионалы-номиналы, а в основании находятся квалифицированные и малоквалифицированные работники.

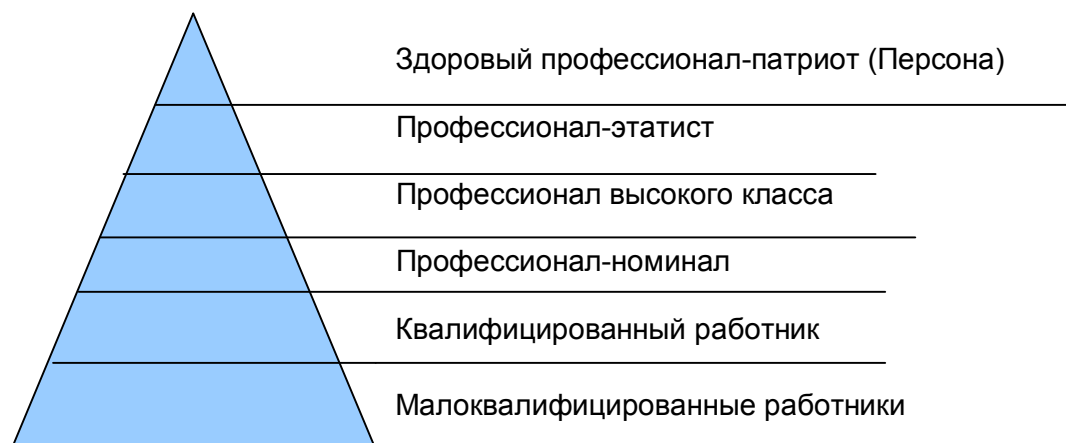


Рис. 1. Приоритеты в развитии человека как ресурса

Закономерно встает вопрос: есть ли система воспитания, «создания» «здорового профессионала-патриота»? В данном случае речь идет о системе, связанной со смежными науками, течениями, направлениями, идеологически обоснованной, с существующим или перспективным социально-экономическим устройством, с обязательным государственно-нормативным обеспечением. Таких практических систем пока нет. Нужна устойчивая динамика в положительном направлении развития личности еще дальше к высотам, которые могут иметь место при полной самореализации, к состоянию благополучия, если хотите, счастья, которое, в свою очередь, является наимоощнейшим источником благополучия общества.

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

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

Процесс становления персоны, реализации личности называется **персонализацией**. Технология практического достижения персонализации личности есть **персоналистика**.

Универсализм персонализации можно рассматривать в нескольких аспектах: как философию, как прикладные социальные технологии, причем во многих смежных областях, образовании, психологии, занятости, управления персоналом, экономики труда, медицине, предпринимательстве, менеджменте, педагогике, профориентации, работе с одаренными людьми, талант-менеджменте, здоровом образе жизни, оптимизации управления за счет профессионализма, семейном институте за счет персональной характерной совместимости, социальном сообществе и социально-экономической формации. Синергических же отношений великое множество.

Экономическое значение персонализации выражается в том, что она является условием высокоэффективного производительного труда, наивысшей отдачи благополучной личности – персоны. Это проявляется, прежде всего, в следующем:

во-первых, персональный клиринг определяет высокий уровень трудовой отдачи, и соответственно, продуктивности труда;

во-вторых, из-за потерь, связанных с низкой трудоспособностью, общество и производство несут невосполнимые потери по затратам на социальное обеспечение, страхование и медицинское обслуживание;

в-третьих, от незакрепленности на рабочем месте и нерационального использования работников наносится существенный урон экономике.

Совокупность всех перечисленных моментов, характеризующих использование человеческих ресурсов, получила в прошлом столетии название «человеческого фактора». Повышение роли человеческого фактора заставляет по-другому смотреть на проблему использования трудовых ресурсов, отказаться от привычных подходов, искать новые пути. Надо создавать условия, ставить человека в такие обстоятельства, чтобы он мог максимально выявить свои таланты и способности на благо обществу и в то же время быть благополучным. Нереализованные возможности личности – необратимая потеря для всего общества.

Социально-практический выбор воплощается в процессе системных управленческих решений: «ресурс – рациональное использование – эффективность». Таким образом, можно сделать вывод, что человеческий ресурс в его фазе «персонресурс» становится ресурсом стратегическим и из сферы экономики человеческих ресурсов (труда) действительно пробивается в сферу макроэкономики, где может занять надлежащее место – основы фундамента самого эффективного социально-экономического дома.

Человек, как все на планете, – уникальное и «по природе» единственное явление, ни на кого и ни на что не похожее. Мы все разные, и мы можем быть идентифицированы по отпечаткам пальцев, глазам, ушам, волосам, ДНК и т.д. Здесь мы индивидуумы – субъекты физической неповторимости. В процессе жизни мы получаем устойчивые социальные установки в виде знаний, убеждений, воспитания, принципов, стиля поведения, профессиональных навыков. Мы становимся личностями – субъектами социальной неповторимости. Мы появились на свет с определенной задачей, выраженной в наших способностях и возможностях. И смысл жизни – реализовать эти способности и возможности ради выполнения этой задачи – достижения своего благополучия и благополучия той страны, в которой мы имели честь появиться. Персона – это реализованная личность. Персона – высшая стадия личности. Но для того, чтобы реализоваться, надо выявить и узнать свои индивидуальные данные и приобретенные качества. Процесс выявления всех значимых индивидуальных способностей и качеств человека мы назовем персонификацией.

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

Персонификация – Персонобучение – Персонклиринг – Персонсовершенствование – Персона

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

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

Профклиринг предусматривает рациональную занятость, т.е. такую занятость, которая соответствует психофизиологическим особенностям человека, его способностям и профессиональному образованию.

Профклиринг является целью политики рациональной занятости и приносит наивысший экономический результат, т.к. предусматривает высочайшую личностную и социальную квалификацию. Профессионал высокого класса практически никогда не бывает длительно безработным: или он будет обязательно востребованным, или он сам станет источником собственной занятости – создателем нового дела или нового направления. Здесь может проявиться величайшая роль профклиринга в обществе, которая видится нам в том, что профессионалы суперкласса сами создают новые экономические возможности, т.к. именно они являются источником научно-технического новаторства и изобретательства. Т.е. основное внимание надо сосредоточить на становлении профессионалов, а не латать социально-экономические дыры искореженного непрофессионалами экономического хозяйства и социума. Но, видимо, это будет атрибутикой другого общества – персоналистского.

Даже при достижении профклиринга, высокую квалификацию необходимо поддерживать на протяжении всей профессиональной жизни работника. Результат «профцепочки» – профессионал высокого класса.

Центр персональной (рациональной) занятости

Кадровая политика всегда шла в ногу с региональной политикой занятости. Сегодня в резко усложнившейся социально-психологической среде реализация потенциала работника только через «гомо профикус» уже не актуальна. Человеческий ресурс не может рассматриваться вне совокупности остальных его атрибутивных качеств и способностей: физиологических, общественных и поведенческих (т.е. в полном спектре его персонального характера), – которые наиболее полно опережают его социально-экономическую ресурсность и эффективность, в том числе по категориям: физическое индивидуальное здоровье, соответствие семейной и общественной жизни. Все это, включая профессиональный клиринг, и является основой человеческого благополучия, которое само по себе есть мощная ресурсная основа для экономико-социального развития. В этом свете занятость приобретает не только профессиональные черты.

Речь идет не только о продуктивной занятости, а о рациональной занятости – профессиональном клиринге – соответствии индивидуальных, профессиональных качеств фактическому рабочему месту и профобразованию. Но и это не конечная цель. Сегодня на повестке дня уже «персональный клиринг» – высшая стадия благополучного работника с высочайшей трудовой отдачей, в случае реализации не только профессиональных качеств, но и социально-физиологических параметров. Таким образом, работа с персоналом должна предусматривать:

- выявление профессиональных способностей и их развитие;
- выявление физиологических параметров, индивидуальных трудовых ритмов, патологических проявлений организма;
- обеспечение здорового развития на основе индивидуального строения организма;
- выявление социальных характерных особенностей работы с целью содействия, обеспечения его семейного и социального благополучия. И эти аспекты кадровой работы должны соответствовать процессам и структурам видов занятости.

В историческом эволюционном плане работы с кадрами этот процесс можно представить в виде схемы (рис. 2).

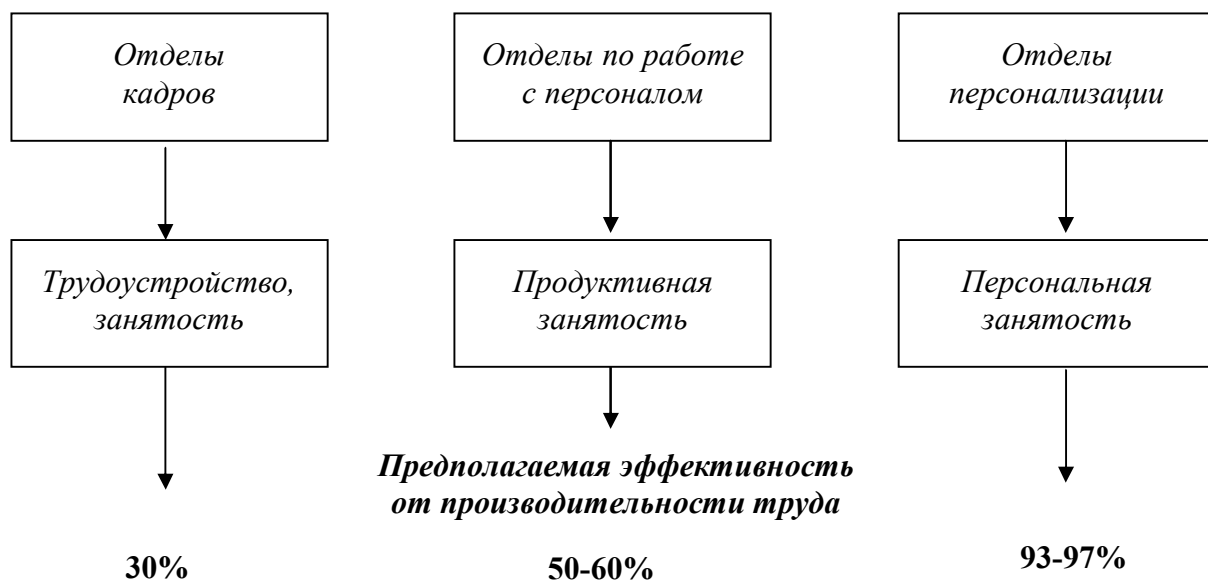


Рис. 2. Содействие кадровых структур видам занятости

Неизбежна грядущая реформа службы занятости в соответствии с требованиями нового времени – рациональной и персональной занятости.

В последние годы служба занятости потеряла свои профилактические функции, которые наиболее эффективны в борьбе с безработицей.

Следует помнить, что в обязанность государства входят следующие функции:

помочь своим членам выбрать профессию:

Государство → Оптант (выбирающий профессию);

2) оказать помощь в обучении первой профессии:

Государство → Субтант (субъект решения);

3) оказать помощь в трудоустройстве:

Государство → Реотант (реализующий решения).

Сегодня представителями государства в управлении занятостью являются: в выборе профессии – никто, а в случае безработицы – службы занятости. Во втором случае – ПТУ, ссузы, вузы и органы муниципального образования. В этом случае получается, что в «профцепочке» (линии становления профессионализма) происходят эклектические структурные воздействия (рис. 3).

Получается, что заказчики на рабочую силу одни, пользователи – другие, а обучающие организации – третьи.

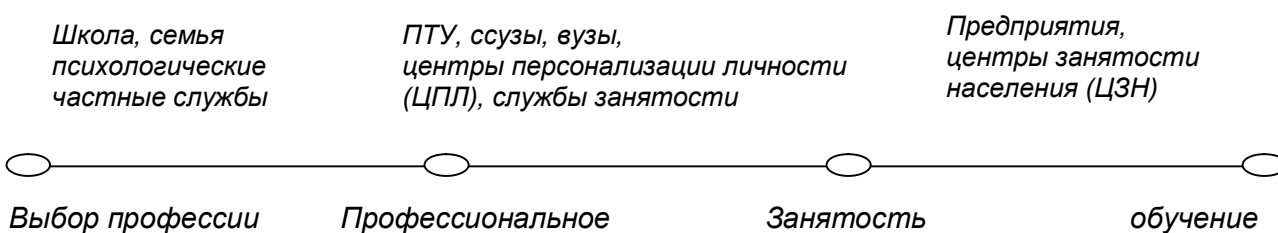


Рис. 3. Профцепочка

ПЕРСОНАЛИСТСКИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ЗАНЯТОСТИ

Многолетние попытки возложить работу по профессиональной ориентации на среднюю школу («политехнические» школы, учебно-производственные комбинаты), а сейчас и на профильное обучение терпели и будут терпеть неудачи, поскольку эта грандиозная работа школе не по профилю и не по плечу. Только одной службе свойственно содействие профессиональному становлению личности – службе занятости. Тогда процесс будет выглядеть так, как это показано на рис. 4.

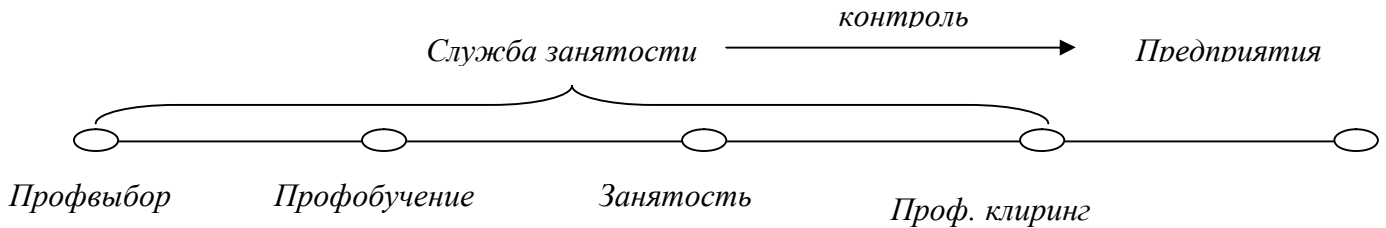


Рис. 4. Процесс соответствия структур и процессов занятости

Функции профориентации, профподготовки, трудоустройства после обучения в Службе занятости населения (СЗН) уже отработаны.

На муниципальном уровне управления (координация, планирование) система принимает стройный вид, если эти функции отойдут к службе занятости (рис. 5).

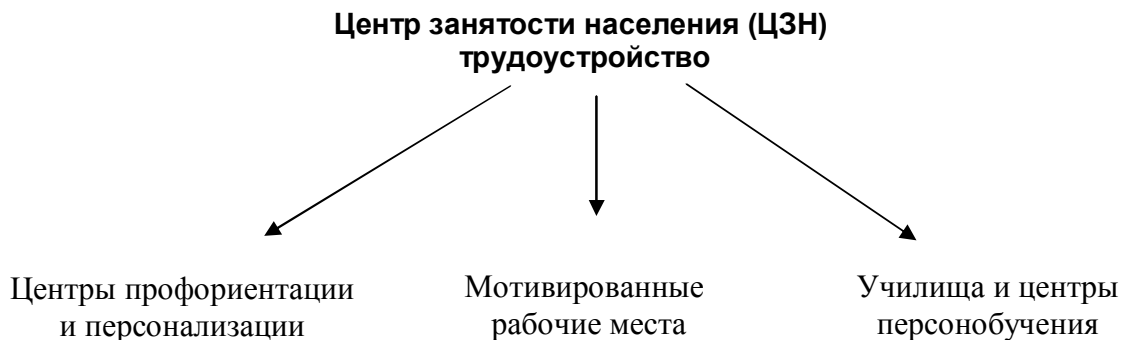


Рис. 5. Структура рациональной занятости

Таким образом, вся координация профессионализации и персонализации рабочей силы будет сосредоточена в руках служб занятости (см. таблицу 1).

В связи с тем, что интересы бизнеса могут проявляться в практическом использовании уже обученных за счет государства работников, паритетность (обязанность – интерес – выгода) можно соблюсти, если кардинально изменить подход в начальном профобразовании. Прежде всего, финансовые и материальные затраты государства направить не просто на профобучение, а на профобучение в соответствии с психофизиологической профнаправленностью ученика, т.е. персонобучение той профессии, к которой есть способности. А вот если бизнес захочет этот процесс более профессионализировать и использовать, будет нормальным, если все затраты бизнес возьмет на себя. Здесь координация может быть только у службы занятости, как государственного контролера за использованием рабочей силы. То есть речь идет о системе начального профессионального образования, которая должна быть в ведении службы занятости, в этом случае схема муниципальной профессионализации работников приобретет стройный логический вид, что будет крепкой платформой создания системы рациональной занятости.

Таблица 1

Сравнительная таблица традиционных и персональных центров занятости

Было в ЦЗН	Предполагается (новые функции в ЦПЗН)
<p>Миссия: Занятость безработных</p> <ul style="list-style-type: none"> - Трудоустройство - Профконсультация безработных - Профподготовка безработных 	<p>Миссия: Рациональная и персональная занятость населения</p> <ul style="list-style-type: none"> - Профессиональный клиринг - Мониторинг «профцепочки» - Организация системы профориентации с персонконсультантами в школах - Организация персонафикации и персонализации - Включение в систему занятости одного ГПУ - Мониторинг профессионального характера города - программы HRP-развития - Создание мотивированных рабочих мест - Экспертиза создаваемых рабочих мест - Организация профотбора муниципальных служащих - Содействие разработке и внедрению HRP-технологий и социальных технологий - Программы демографического развития - Содействие профподготовке кадров для предприятий по заказам - Мониторинг персонализации

Еще раз акцентируем внимание на том, что рациональной, высокоэффективной считается занятость, отвечающая психофизическим параметрам, соответствующему профессиональному образованию и соответствующему рабочему месту (рис.6). Построение муниципальной системы рациональной персональной занятости можно представить в следующей последовательности:

1. Принимается решение о создании системы персональной занятости.
2. Разрабатывается детальный проект системы.
3. Принимаются нормативные акты о создании системы.

Практическая реализация принятых решений видится нам в следующих действиях:

- создание попечительского совета;
- выделение ресурсов инвесторами;
- определение участников-внедренцев проекта;
- определение материальной базы;
- создание структур системы;
- структуризация центра занятости населения в центр персональной занятости.

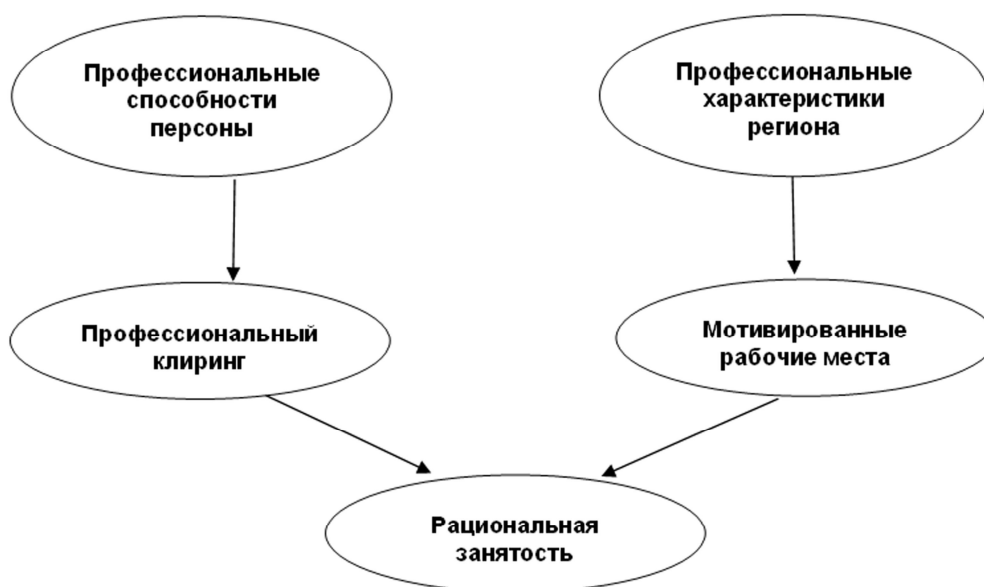


Рис. 6. Тенденция региональной рациональной занятости

Естественно, все вышеозначенные положения являются в основном гипотетическими, но уже внедренные только элементы персоналистских процессов и структур в Московской, Ярославской и Владимирской областях в 1990-е гг. приносили еще не достигаемую до и после внедрения эффективность.

* * *

1. Арзамасцев А.А. Занятость. – М.: Остеон-фонд, 2011.

2. Арзамасцев А.А. Русский комбинезон. – Учебная газета. – 2008. – №15-16.

3. Арзамасцев А.А. Персоналистика. – М.: Остеон-фонд, 2011. 4. Арзамасцев А.А. Профорентация. – М.: Остеон-фонд, 2011.

5. Arzamastsev, A. Personalism as the Philosophical Foundation of Personalistics. – Kairos (Köln). – 2010. - №1.

6. Arzamastsev, A. Personalistics as an Educational Method for High Potential Managers Development // Psychological aspects of High Potential managers development, Materials of International conference, Komensky University, Bratislava, Slovakia, 2009.

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

**Быкова Е.А.
Кузьминова Т.В.
Прокудин В.А.
Степин Е.И.**

В работе представлены результаты применения теории нечетких множеств для оценки качества рабочей силы. Доказывается, что индекс развития человеческого потенциала представляет собой обобщенную оценку рабочей силы на мировом уровне. Приводится классификация рабочей силы регионов России в соответствии с предложенной методикой оценки качества рабочей силы.

Ключевые слова: рабочая сила, качество рабочей силы, индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), нечеткие множества значений характеристик качества рабочей силы.

Развитие научно-технического прогресса в начале второй половины прошлого века принципиально изменило взгляды ученых и экономистов-практиков на роль рабочей силы в формировании конечного продукта. Если ранее работодателю достаточно было решить задачу оптимизации использования той рабочей силы, которая была на рынке труда, то во второй половине XX в. встал вопрос о подготовке рабочей силы, которая требовалась производству, то есть о формировании качественной рабочей силы.

Современная мировая экономика является динамичной системой, в основе которой лежит процесс формирования экономики знаний. Стоимость нематериальных активов компании приближается к 80-90%. Знание как определяющий фактор качества рабочей силы является главным богатством, как отдельных компаний, так и национальных систем в целом.

На смену таких конкурентных преимуществ индустриальной экономики, как доступ к сырью, транспорт и дешевая рабочая сила приходят другие – инновации и предпринимательство, которые невозможны без функционирования в экономике рабочей силы высокого качества.

Знания человека и обеспечение возможности использования его знаний в экономике приобретают высший приоритет в решении практически всех мировых проблем. Про-

блема формирования качественной рабочей силы, готовой к занятию интеллектуальной деятельностью в настоящее время носит мировой характер. Ежегодно эти вопросы обсуждаются в докладах о развитии человека, публикуемых в Программе развития Организации Объединенных Наций (далее – ПРООН) с 1990 г.

Экономический спад в российской экономике как следствие последнего мирового финансово-экономического кризиса усилил проблемы в социально-трудовой сфере, что заставило более остро поднимать вопросы качества рабочей силы. В этих условиях оценка рабочей силы с целью повышения ее качества стали особенно актуальными.

Кроме способности человека к труду (рассматриваемой на уровне индивида, коллектива, работников предприятия, отрасли, региона и т.д.), понятие «рабочая сила» в статистике большинства стран представляет собой количественную оценку экономически активного населения, включая занятых и безработных [1, с. 984]. Например, в периодических географических справочниках Центрального разведывательного управления США рабочая сила каждой страны указывается в разделе «Экономика» в абсолютных величинах, после чего идет структура занятости по основным отраслям экономики в процентах и уровень безработицы (также в процентах).

Этот подход соответствует классификации Международной Организации Труда (МОТ), согласно которому все население делится на рабочую силу и население вне рабочей силы, а рабочая сила на занятых и безработных. Аналогичный подход к понятию «рабочая сила» уже встречается и в отечественной литературе.

Если рассмотреть понятие рабочей силы в контексте экономически активного населения во временном аспекте, то оно станет значительно более широким, так как дети являются будущей рабочей силой, а старики (пенсионеры) – прошлой. Причем, как будущая, так и прошлая рабочая сила обеспечивает свое воспроизводство так же, как и настоящая за счет текущего производства товаров и услуг.

В условиях повышения роли человека как основного фактора мировой экономики Организация Объединенных Наций (ООН) разработала Программу развития (ПРООН), в соответствии с которой ежегодно составляются Доклады о развитии человека. Учитывая вышеизложенное, мы утверждаем, что оценка развития человека представляет собой мировую оценку качества рабочей силы на уровне стран.

При определении качества рабочей силы, мы исходим, с одной стороны, из определения качества как характеристики объектов, обнаруживающейся в совокупности его свойств. С другой стороны, мы согласны с тем, что качество любого объекта и процесса может быть установлено только по отношению к некоторому эталону, который описан нормами, стандартами, требованиями и т.д.

Качество рабочей силы – это степень соответствия характеристик рабочей силы (уровня образования, структуры занятости и безработицы и т.д.) требованиям социально-экономических систем страны и регионов или некоторым другим значениям, принимаемым за эталон.

Мы целенаправленно не расширяем данные понятия до предприятий и индивидуумов, так как считаем, что на этих уровнях более целесообразно использовать понятия «персонал» и «качество персонала».

Оценка качества рабочей силы – количественное выражение характеристик качества рабочей силы, а также соответствие этих характеристик стратегическим показателям социально-экономического развития или наилучшим показателям по стране.

В соответствии с принятыми определениями для оценки качества рабочей силы России необходимо определить:

1. Характеристики рабочей силы, которые предстоит оценить.
2. Эталон, с которым будут сравниваться все характеристики.
3. Метод сравнения характеристик рабочей силы с эталоном.

Основным интегрированным показателем, по которому мир делает вывод о качестве рабочей силы России, является индекс развития человеческого потенциала. В последнем национальном докладе о развитии человека [2] представлены ИРЧП для всех 83 субъектов Российской Федерации. Обращает на себя внимание тот факт, что границы изменения индексов по элементам ИРЧП имеют значимые отличия. Индекс дохода изменя-

ется от 0,561 (Республика Ингушетия) до 1 (Тюменская область), индекс долголетия – от 0,578 (Чукотский автономный округ) до 0,918 (Республика Ингушетия), индекс образования – от 0,799 (Республика Ингушетия) до 0,999 (Москва и Санкт-Петербург). Итоговый разброс ИРЧП составляет диапазон от 0,717 (Республика Тыва) до 0,929 (Москва).

Характерно, что Республика Ингушетия является уникальным регионом, которому все значения индексов по элементам ИРЧП лежат на границах их изменений, причем два из них – минимальные для России (индекс по доходу и индекс образования), и один максимальный – индекс по долголетию. В итоге ИРЧП Республики Ингушетия составляет 0,759, и она занимает 75 место.

Дифференциация качества рабочей силы по регионам Российской Федерации не одинаковая по различным характеристикам, поэтому для ее сравнительной оценки требуется более мягкий инструмент, чем итоговое значение ИРЧП.

Таким образом, для оценки качества рабочей силы России мы используем:

1. Характеристики рабочей силы, отражаемые в индексах по элементам ИРЧП.
2. В качестве эталона гипотетический регион России, для которого все значения индексов по элементам будут равны максимальным из достигнутых значений регионами России в 2008 г. [3, с. 150].
3. Теорию нечетких множеств [4, с. 40] для оценки степени соответствия качества рабочей силы в регионах России эталону.

Теория нечетких множеств предполагает, что элементы множеств не имеют однозначной принадлежности к одному и только одному множеству, а могут относиться к разным множествам с различной степенью соответствия.

В качестве логических переменных «Индекс характеристики качества рабочей силы» выступают три индекса – составные части ИРЧП (индекс дохода, индекс здоровья (долголетия) и индекс образования). Значения каждой переменной (индекса) разбиты на три множества.

1. Низкое значение индекса.
2. Среднее значение индекса.
3. Высокое значение индекса.

Для оценки качества рабочей силы для каждой характеристики была использована кусочно-линейная трапециевидная функция соответствия. В таблице 1 представлены параметры этой функции. А и В – соответственно минимальное и максимальное из региональных значение индекса. От 0 до С значения индексов полностью соответствуют множеству «низкое значение индекса», от D до E – полностью соответствуют множеству «среднее значение индекса», от F и выше – полностью соответствуют множеству «высокое значение индекса». Значения индексов, лежащие в интервале от С до D – с разными степенями соответствия принадлежат как множеству «низкое значение индекса», так и множеству «среднее значение индекса». Значения индексов, лежащие в интервале от E до F – с разными степенями соответствия принадлежат как множеству «среднее значение индекса», так и множеству «высокое значение индекса».

Таблица 1

Параметры функций соответствия для нечеткой классификации качества рабочей силы регионов России

	Индекс		
	дохода	здоровья	образования
A	0,561	0,578	0,799
B	1	0,918	0,999
C	0,649	0,646	0,839
D	0,737	0,714	0,879
E	0,824	0,782	0,919
F	0,912	0,850	0,959

Итоговое распределение регионов России по уровням значений характеристик рабочей силы представлено в таблице 2.

Таблица 2

Распределение регионов России по значению индексов качества рабочей силы

Уровень значения индекса	Индекс дохода	Индекс здоровья (долголетия)	Индекс образования
Высокое значение индекса	3	1	3
Значение индекса с разной степенью соответствия принадлежит множествам «Высокое значение индекса» и «Среднее значение индекса»	19	4	5
Среднее значение индекса	41	22	63
Значение индекса с разной степенью соответствия принадлежит множествам «Среднее значение индекса» и «Низкое значение индекса»	15	46	7
Низкое значение индекса	2	7	2
Всего регионов	80	80	80

Наиболее близким к нормальному является распределение регионов по индексу дохода. Индекс здоровья (долголетия) имеет явное смещение в сторону низкого значения, отражая существование в нашей стране серьезной демографической проблемы. Причем, для 15 регионов из 46 степень принадлежности к множеству «Низкое значение индекса» более 0,5. Самая благоприятная ситуация с индексом образования: в большинстве регионов России (63 из 80) его значения полностью принадлежат множеству «Среднее значение индекса».

К нечетким множествам, как и к обычным, могут быть применены операции отрицания, объединения и пересечения. Нас интересует распределение индексов характеристик качества рабочей силы по пересечениям множеств, так оно позволяет комплексно рассмотреть качество рабочей силы регионов. При пересечении нечетких множеств степень принадлежности к пересеченному множеству определяется как минимальное значение из степеней принадлежности к каждому множеству.

Например, Липецкая область по индексу здоровья (долголетия) относится к множеству «Низкое значение индекса» со степенью соответствия 0,07 и к множеству «Среднее значение индекса» со степенью соответствия 0,93, а по индексу дохода – к множеству «Среднее значение индекса» со степенью соответствия 0,66 и к множеству «Высокое значение индекса» со степенью соответствия 0,34. По индексу образования Липецкая область полностью принадлежит (со степенью соответствия 1) множеству «Среднее значение индекса».

Также Липецкая область в соответствии с правилом пересечения нечетких множеств относится к множеству «Низкое значение индекса здоровья (долголетия), среднее значение индекса дохода и среднее значение образования» со степенью соответствия $\min(0,07; 0,66; 1) = 0,07$, а к множеству «Среднее значение индекса здоровья (долголетия), высокое значение индекса дохода и среднее значение индекса образования» со степенью соответствия $\min(0,93; 0,34; 1) = 0,34$.

Из всех возможных пересечений максимальная степень соответствия для Липецкой области равна 0,66, что получается при пересечении множеств «Среднее значение индекса дохода, среднее значение индекса здоровья (долголетия), среднее значение индекса образования». Исходя из этого, мы можем сказать, что качество рабочей силы Липецкой

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

области в наибольшей степени соответствует среднему по России уровню дохода, уровню здоровья и уровню образования. Указанное сочетание значений индексов оценки качества рабочей силы имеет наибольшую степень соответствия для абсолютного большинства регионов России.

В таблице 3 представлено итоговое распределение регионов России по оценкам качества рабочей силы.

Таблица 3

Распределение оценок качества рабочей силы регионов России по доходу, здоровью и образованию (с указанием федеральных округов)

№ п/п	Характеристика качества рабочей силы	Регионы, в наибольшей степени соответствующие указанной характеристике рабочей силы
1	Высокий уровень доходов средний уровень здоровья высокий уровень образования	ЦФО: Москва, СЗФО: Санкт-Петербург.
2	Высокий уровень доходов средний уровень здоровья средний уровень образования	ПФО: Республика Татарстан, УФО: Тюменская область.
3	Высокий уровень доходов низкий уровень здоровья средний уровень образования	ДФО: Сахалинская область, Чукотский автономный округ.
4	Средний уровень доходов средний уровень здоровья высокий уровень образования	СФО: Томская область.
5	Средний уровень доходов средний уровень здоровья средний уровень образования	ЦФО: Белгородская область Брянская область, Воронежская область, Калужская область, Костромская область, Курская область, Липецкая область, Московская область, Орловская область, Рязанская область, Тамбовская область, Ярославская область, СЗФО: Республика Коми, Архангельская область, Вологодская область, Калининградская область, Мурманская область, ЮФО: Карачаево-Черкесская Республика, Республика Северная Осетия - Алания, Краснодарский край, Ставропольский край, Астраханская область, Волгоградская область, Ростовская область, ПФО: Республика Башкортостан, Республика Марий Эл, Республика Мордовия, Удмуртская Республика, Чувашская Республика, Кировская область, Нижегородская область, Оренбургская область, Пензенская область, Самарская область, Саратовская область, Ульяновская область, УФО: Курганская область, Свердловская область, Челябинская область, СФО: Республика Хакасия, Алтайский край, Красноярский, Новосибирская область, Омская область ДФО: Республика Саха (Якутия), Камчатский край.
6	Средний уровень доходов низкий уровень здоровья высокий уровень образования	ДФО: Магаданская область.
7	Средний уровень доходов низкий уровень здоровья средний	ЦФО: Владимирская область, Смоленская область, Тверская область, Тульская область,

№ п/п	Характеристика качества рабочей силы	Регионы, в наибольшей степени соответствующие указанной характеристике рабочей силы
	уровень образования	СЗФО: Республика Карелия, Новгородская область, Псковская область, ПФО: Пермский край, СФО: Республика Бурятия, Забайкальский край, Иркутская область, Кемеровская область, ДФО: Приморский край, Хабаровский край, Амурская область, Еврейская автономная область.
8	Средний уровень доходов низкий уровень здоровья низкий уровень образования	СЗФО: Ленинградская область.
9	Низкий уровень доходов высокий уровень здоровья низкий уровень образования	ЮФО: Республика Дагестан, Республика Ингушетия, Чеченская Республика.
10	Низкий уровень доходов средний уровень здоровья средний уровень образования	ЦФО: Ивановская область, ЮФО: Республика Адыгея, Республика Калмыкия.
11	Низкий уровень доходов средний уровень здоровья низкий уровень образования	ЮФО: Кабардино-Балкарская Республика.
12	Низкий уровень доходов низкий уровень здоровья средний уровень образования	СФО: Республика Алтай, Республика Тыва.

Обращает на себя внимание тот факт, что вторым, наиболее наполненным множеством, является множество «Средний уровень дохода, низкий уровень здоровья (долголетия), средний уровень образования». Наиболее часто это множество является «вторым» (по степени соответствия) для тех регионов, которые отнесены к множеству «Средний уровень дохода, средний уровень здоровья (долголетия), средний уровень образования».

Кроме того, для регионов, в наибольшей степени соответствующих пересечениям множеств с низкими значениями индексов, характерны достаточно значимые соответствия и другими множествами (Республика Дагестан, Ивановская область, Кабардино-Балкарская Республика, Республика Алтай в строке).

Предложенная методика оценки качества рабочей силы позволяет более глубоко отразить региональную дифференциацию исследуемого явления и может служить ориентиром при разработке региональных программ повышения качества рабочей силы.

* * *

1. Большой энциклопедический словарь. /Главный редактор А.М. Прохоров. – М.: научное издательство «Большая российская энциклопедия», – СПб.: Норинт.

2. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2010. Цели развития тысячелетия в России: взгляд в будущее. – М., 2010.

3. По данным Доклада о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2010. Цели развития тысячелетия в России: взгляд в будущее. – М., 2010.

4. Могиленко А.В., Балувев А.В. Элементарные понятия нечетких множеств. – М., – 2003.

АНАЛИЗ ОПЫТА СОЗДАНИЯ В РОССИИ СИСТЕМ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПО РАБОЧИМ ПРОФЕССИЯМ

Кудашова В.В.

В статье приведен обзор попыток создания в Российской Федерации системы оценки профессиональной компетентности работников по рабочим профессиям в новых экономических условиях. Рассмотрена необходимость компетентностных подходов при оценке профессиональной компетентности, а также ее увязка с федеральными государственными стандартами профессионального образования нового поколения в соответствии с потребностями рынка труда.

Ключевые слова: оценка профессиональной компетентности, компетенции, государственные стандарты профессионального образования, профессиональные стандарты, рынок труда.

Актуальность создания системы оценки профессиональной компетентности и признания профессионального опыта по рабочим профессиям в Российской Федерации обусловлена рядом факторов, происходящих на рынке труда.

Модернизация производства, расширение применения новых наукоемких технологий и их развитие ведет к изменению профессионально-квалификационной структуры спроса на рынке труда, повышению требований работодателей к качеству рабочей силы.

Диверсификация отраслей экономики влечет за собой изменение сложившейся структуры занятости населения и сопровождается сокращением неэффективных рабочих мест и высвобождением работников, расширением сферы услуг, развитием инновационных направлений деятельности и возникновением новых рабочих профессий.

В условиях высокотехнологичного уклада в экономике требуется большая универсальность от работника на рабочем месте, и уже недостаточно обладать только узкопрофессиональными знаниями, навыками и умениями.

Несмотря на близкое значение понятий квалификация, компетентность и компетенция, они отличаются друг от друга.

Под компетентностью понимают комплексную характеристику, включающую знания, умения, опыт, мотивацию, способности и личностные особенности работника. Она определяет успешность выполнения профессиональной деятельности, готовность и возможность использовать профессиональный опыт в решении поставленных задач.

Профессиональный опыт является лишь необходимой, но недостаточной частью профессиональной компетентности.

Компетентность включает в себя набор необходимых для эффективного выполнения конкретной работы компетенций, другими словами, интегральное понятие «компетентность» можно разделить на ряд более мелких составляющих.

Квалификация, в отличие от компетентности, более общее понятие, и не учитывает специфику деятельности конкретной организации.

Компетенция – это способности личности использовать и комбинировать общие и технические знания, использовать реальную практику (умения), свой опыт и профессиональное поведение (интеллектуальное, коммуникативное) в конкретной профессиональной ситуации.

Модель компетенций включает в себя набор необходимых для эффективного выполнения конкретной рабочей профессии компетенций с различной степенью выраженности в зависимости от конкретной должности в организации [1].

В связи с этим в Российской Федерации приходят к необходимости оценки профессиональной компетентности работника с точки зрения соответствия его компетенций компетенциям конкретного рабочего места.

Зарубежный опыт оценки профессиональной компетентности и признания профессионального опыта подтверждает, что кроме квалификаций, работник должен иметь определенные личные качества и способности, обеспечивающие ему **наилучшее** выполнение требуемой работы на определенном рабочем месте [2].

Кроме того, ускоряющаяся динамика структурных изменений в экономике обуславливает необходимость постоянного обновления содержания профессионального образования.

Сегодня от профессионала требуется не столько обладание какой бы то ни было специальной информацией, сколько умение ориентироваться в информационных потоках, быть мобильным, осваивать новые технологии, самообучаться, искать и использовать недостающие знания или другие ресурсы.

В России переход на компетентностно-ориентированное образование был нормативно закреплён в 2001 г. в Федеральной целевой программе развития образования на период до 2010 года [3] и подтвержден в решении Коллегии Министерства образования и науки РФ «О приоритетных направлениях развития образовательной системы Российской Федерации» в 2005 г. [4].

Кроме того, в Федеральной целевой программе развития образования на 2011-2015 гг. в качестве основных задач выступают модернизация общего и дошкольного образования как института социального развития, приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда и развитие системы оценки качества образования и востребованности образовательных услуг [5].

Компетентностный подход требует соответствующего обновления системы оценки результатов освоения и качества реализации образовательных программ. Направления развития такой системы: совершенствование объективных процедур ЕГЭ и распространение их аналогов на все уровни образования; стимулирование качественной общественно-профессиональной оценки результатов образования, аккредитации программ, аттестации и сертификации выпускников, ее признание и учет в рамках государственных процедур оценки качества; расширение участия России в современных международных сопоставительных исследованиях качества образования.

Федеральные государственные стандарты профессионального образования нового поколения построены на компетентностном подходе, при котором образовательное учреждение обеспечивает не столько набор определенных дисциплин, сколько приобретение обучающимися востребованных компетенций, в первую очередь, способности самостоятельно добывать и применять знания, а также использовать умения, навыки и личностные качества в профессиональной деятельности в условиях инновационной экономики, а значит, при решении нестандартных задач.

В 2009 г. были обновлены квалификационные характеристики должностей в системе образования, в них впервые реализован компетентностный подход, а также существенно усилены требования к использованию информационно-коммуникационных технологий.

Необходимым фактором развития профессиональных стандартов на базе образовательных стандартов нового поколения является объективная, достоверная, публичная, понятная система мониторинга и контроля качества образования, включающая наряду с государственной внешнюю независимую систему оценки качества образовательных учреждений, программ и **результатов образования**.

В настоящее время разработаны и одобрены комиссией РСПП около 70 стандартов профессий в области информационных технологий, авиастроения, индустрии гостеприимства, управления организацией (последние пока не прошли соответствующую процедуру государственного утверждения).

Еще 100 профессиональных стандартов находятся в разработке. Они охватывают нефтедобычу, газоснабжение, наноиндустрию, строительство, машиностроение, сервисные услуги, сестринское дело, управление персоналом.

АНАЛИЗ ОПЫТА СОЗДАНИЯ В РОССИИ СИСТЕМ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПО РАБОЧИМ ПРОФЕССИЯМ

Данные профессиональные стандарты использовались при разработке федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения. Однако для формирования реальных предпосылок к качественному прорыву в содержании образования работа по созданию профессиональных стандартов требует ускорения, прежде всего, по направлениям технологической модернизации и инновационного развития экономики.

В Докладе «Приоритеты развития профессионального образования в России» на Государственном Совете Российской Федерации Комиссией при Президенте РФ по модернизации и технологическому развитию экономики России» 31 августа 2010 г. было озвучено, что новые стандарты профессионального образования построены на компетентностном подходе, когда от образовательного учреждения требуется обеспечить не столько набор определенных дисциплин, сколько приобретение обучающимися востребованных компетенций, в первую очередь, способности самостоятельно добывать и применять знания, а также использовать умения, навыки и личностные качества в профессиональной деятельности в условиях инновационной экономики, а значит, при решении нестандартных задач и в условиях неопределенности. Кроме того, компетентностный подход в системе профессионального образования требует соответствующего **обновления системы оценки результатов освоения и качества реализации образовательных программ**. Другими словами, в современных экономических условиях требуется проведение оценки профессиональной компетентности как выпускника образовательного учреждения, так и опытного специалиста.

Принимая во внимание некоторое неизбежное временное запаздывание выпуска подготовленных специалистов по отношению к сформулированному заказу на их подготовку, разработка новых профессиональных стандартов ориентирована, прежде всего, на компетенции под перспективные потребности экономики по рабочим профессиям, а не под нынешний рынок труда и технологический уклад. Для этого запланировано более активное участие образовательных учреждений в исследованиях и разработках по формированию средне- и долгосрочных прогнозов социально-экономического и научно-технологического развития страны.

Совершенствование образовательных программ и приведение их в соответствие с потребностями экономики, предполагает создание стимулов, условий и процедур, когда лидеры модернизации экономики и созданные ими саморегулируемые организации будут оценивать результаты образования, аттестовывать и сертифицировать кадры, ориентируясь на задачи регионально-отраслевого развития.

В нынешних условиях необходим опережающий характер модернизации профессионального образования по отношению к потребностям модернизируемой экономики.

Меры по развитию профессионального образования с момента принятия Правительством Российской Федерации приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации и комплекса мероприятий по их реализации на период до 2010 г., в том числе, мероприятий приоритетного национального проекта «Образование» создают условия и готовят базу для реализации качественных изменений в системе профессионального образования.

В ближайшие пять лет социологи прогнозируют изменение характера рынка рабочей силы. Демографическая ситуация такова, что не работодатель будет отбирать специалистов, отвечающих требованиям организации, а специалист будет выбирать место работы, отвечающее его запросам. При этом население в целом, школьники, студенты не получают четких сигналов о потребностях экономики в специалистах, о возможностях своей будущей профессиональной карьеры.

В настоящее время прогнозы социально-экономического развития Российской Федерации на средне- и долгосрочную перспективы не содержат прогноза потребности в кадрах, региональные стратегии социально-экономического развития также практически не учитывают эту проблему.

Службы занятости осуществляют анализ текущего спроса на работников, но не прогноз перспективного состояния рынка труда. Изменение сложившегося положения требует соответствующего государственного институционального регулирования.

Несоответствие структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда по квалификационному уровню и профессиональной структуре уже сейчас приводит к нехватке квалифицированных кадров по ряду рабочих профессий.

В настоящее время сложились определенные предпосылки для формирования системы независимой оценки результатов профессионального образования. В июне 2010 года Министерство образования и науки РФ совместно с Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) сформировали Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования [6].

В ряде субъектов Российской Федерации созданы региональные центры сертификации профессиональных квалификаций, накоплен опыт добровольной сертификации работников на соответствие стандартам различных специальностей рабочих профессий.

В области повышения качества рабочей силы и конкурентоспособности граждан на рынке труда, обеспечения отраслей экономики кадрами рабочих профессий предусмотрены меры, в числе которых: создание системы оценки качества работников, основанной на определении их компетентности и способности гибко реагировать на непрерывные изменения требований к квалификации и профессиональной подготовке работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов; улучшение профессиональной ориентации и психологической поддержки населения; совершенствование технологии работы органов служб занятости по предоставлению услуг незанятым и безработным гражданам [7].

В условиях сокращения численности населения в трудоспособном возрасте ключевое значение приобретает способность максимально эффективно использовать существующий в Российской Федерации человеческий потенциал, включая безработных граждан. В связи с этим дополнительно вовлекаются граждане, обладающие недостаточной конкурентоспособностью на рынке труда и испытывающие трудности в поиске работы (инвалиды, одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, выпускники общеобразовательных учреждений, ищущие работу впервые, несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, граждане предпенсионного возраста, потерявшие работу, женщины, стремящиеся возобновить трудовую деятельность после перерыва, связанного с рождением и воспитанием детей, граждане, уволенные с военной службы и члены их семей, граждане, подвергшиеся воздействию радиации, вынужденные переселенцы и другие) [8].

В отношении указанных категорий безработных граждан предусматривается:

оказание услуг по информированию о ситуации на рынке труда, психологической поддержке и профессиональной ориентации;

профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации по профессиям (специальностям), пользующимся спросом на рынке труда, основанные на процедуре профилирования безработных граждан;

организацию временных (общественных) работ и стажировок в организациях, а также оказание материальной поддержки участникам временных (общественных) работ и стажировок;

содействие в переезде безработных граждан в другую местность, в том числе сельскую местность, в целях трудоустройства.

Оценка профессиональной компетентности и признания профессионального опыта по рабочим профессиям в центрах занятости населения проводится как услуга [9]. Согласно закону «О защите прав потребителей» центр занятости населения обязан своевременно предоставить гражданину, желающему пройти оценку профессиональной компетентности, информацию об услуге, обеспечивающую возможность выбора рабочих профессий. Информация доводится в наглядной и доступной форме, она в обязательном порядке должна содержать указание на конкретное лицо, которое будет оказывать услугу.

АНАЛИЗ ОПЫТА СОЗДАНИЯ В РОССИИ СИСТЕМ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПО РАБОЧИМ ПРОФЕССИЯМ

Моральный вред, причиненный потребителю вследствие нарушения исполнителем прав потребителя, предусмотренными законами и правовыми актами РФ, подлежит компенсации причинителем вреда при наличии его вины. В договоре о выполнении услуги (соглашении об оценке профессиональной компетентности и признания профессионального опыта) может предусматриваться срок выполнения услуги или сроки завершения отдельных этапов работы. Потребитель вправе расторгнуть договор об оказании услуги в любое время.

Несмотря на то, что движение российского общества в сторону инновационно ориентированной экономики очевидно, среди нерешенных проблем на рынке труда в области занятости населения остаются:

- наличие профессиональных стандартов по уровням профессионального образования в соответствии с потребностями работодателей;
- нормативно-правовое обеспечение внедрения профессиональных стандартов;
- налаженный прогноз потребности в рабочих и специалистах по укрупненным группам профессий и специальностей, по видам экономической деятельности и отдельным регионам и увязка потребности с объемами подготовки рабочих и специалистов в системе профессионального образования;
- общероссийский классификатор профессий (занятий), который позволит унифицировать системы кодирования профессиональной деятельности с учетом международных классификаторов в связи с вступлением России во Всемирную торговую организацию.

* * *

1. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: учебник. В 2 т. Т.1. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – 760 с.

2. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайл М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М.: НИРО. 2005. – 384с.

3. «Федеральная целевая программа развития образования в Российской Федерации на 2006-2010 года», постановление Правительства РФ от 23.12.2005 г. № 803, www.programs-gov.ru

4. О приоритетных направлениях развития образования в Российской Федерации // Образование. Ребенок. Ученик. – 2005, № 6, www.obruch.ru

5. «О Концепции федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 гг.», распоряжение Правительства РФ от 07.02.2011 г. № 163-р, www.referent.ru/1/173627.

6. <http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/news/43-mon-news/80-2010-07-16.html>

7. «Концепции действий на рынке труда на 2003-2005 годы», распоряжение Правительства РФ от 06.05.2003 № 568-р, www.consultant.ru

8. «Концепция действий на рынке труда на 2008-2010 годы», распоряжение Правительства РФ от 15 августа 2008 г. № 1193-р, www.referent.ru

9. Закон «О защите прав потребителей» (№ 2-ФЗ от 09.01.1996), www.referent.ru

ПРОБЛЕМА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОЙ
РОССИИ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

Бушуева Н.В.

Вопросы занятости, человеческого капитала, эффективности их использования приобретают сегодня особую актуальность в условиях перехода российской экономики к инновационному пути развития. В статье рассмотрен гендерный аспект проблемы, позволяющий по-новому взглянуть на вопросы социально-экономической отдачи от мужских и женских человеческих ресурсов.

Ключевые слова: человеческий капитал, женская занятость, гендерные стереотипы, гендер, развитие экономики России.

О необходимости перехода российской экономики к инновационному пути развития – экономике знаний – руководство страны говорит с 2001 г. С этого периода в обществе и политической элите России нарастает понимание приоритетности развития человеческого капитала. В условиях формирования постиндустриальной экономики на передний план выдвигаются знания, образование, здоровье и качество жизни населения. Усиление внимания к занятости, человеческому капиталу, эффективности их использования свидетельствует о высокой важности этих проблем сегодня.

Учитывая современную ситуацию, рассматривать проблему человеческого капитала без анализа его гендерной составляющей, было бы неполно и односторонне. Гендер обуславливает возможности в сфере образования и карьеры, воздействует на социальный статус личности в обществе, влияет на профессиональное самоопределение и самореализацию.

Основную роль в формировании и развитии человеческого капитала играет образование. Сфера образования получила признание в качестве приоритетной в контексте попыток конституировать переход России в информационное общество и обеспечить становление экономики знаний.

Концепция человеческого капитала предполагает, что вложение человеком средств в образование производится на рациональной основе – ради получения больших доходов в будущем. По уровню образования мужчины и женщины в России не имеют серьезных различий. Однако отдача от инвестиций в человеческий капитал у женщин значительно ниже. Самые низко оплачиваемые сектора экономики, например, вся бюджетная сфера: образование, здравоохранение, социальное обеспечение, как правило, обслуживаются женским трудом. При этом эти профессии требуют высшего образования, высокого профессионализма и общей культуры. Низкая оплата труда, требующего высокого уровня компетентности и профессионализма, свидетельствует об обесценивании женского образования.

Российская специфика развития гендерного вопроса уходит своими корнями в предсоветскую историю, где противоречивое сочетание влияния эгалитарной идеологии женского вопроса и традиционных стереотипов ощущалось особенно остро. Гендерная система, сложившаяся в нашей стране к 30-м гг. XX в. соединила радикальные марксистские и традиционные российские ценности. Вовлечение женщины в производство за пределами семьи в сочетании с традиционными ценностями легло в основу доминирующего гендерного контракта, согласно которому женщине предписывалось работать и быть матерью, однако не предписывалось стремления к карьере. Таким образом, состояние социальных отношений между полами в советскую эпоху, имеющее форму «гендерной симметрии», не было обеспечено равными возможностями для самореализации мужчин и женщин [1]. По сути, произошла феминизация низших уровней профессиональной иерархии в сфере трудовой деятельности.

Роль, которую женщины призваны были играть в советском обществе, определялась не гендерной политикой, а экономической необходимостью. Государству необходимо было вовлечь в общественное производство как можно больше человеческих ресурсов

ПРОБЛЕМА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

для поднятия экономики. В качестве компенсации за двойную нагрузку женщинам предоставлялись дополнительные льготы и охраняемые права. Таким образом, с первых лет советской власти по отношению к ним выстраивалась политика патернализма.

Провозглашая идею освобождения женщины и признание за ней равных прав с мужчиной, советское руководство замалчивало тот факт, что идеи политического равноправия пришли не в эпоху социализма, а значительно раньше. Феминистские издания оформились в России в начале XX в. Они презентовали иное мировоззрение, в котором концепт женщины-жены, женщины-матери вытеснялся концептом женщины, стремящейся к индивидуальной свободе, к самореализации в профессиональном труде и обретению высоких статусных позиций в обществе. Поскольку истинная цель эмансипации советских женщин определялась не политическими идеалами, а экономической необходимостью, феминизм, который быстро бы вскрыл показной характер «советского равенства», был фактически запрещен в нашей стране на протяжении длительного времени.

В годы перестройки (1985-1991) в связи с уменьшением объема производства и сокращения рабочих мест, началась апелляция к образу женщины-матери, хранительницы семейного очага, был создан миф о том, что работа мешает «женскому предназначению», разрушает семью и взаимоотношения между супругами. С момента легализации безработицы в июле 1991 г. ее было принято считать преимущественно женской проблемой.

В 1993 г. была принята Конституция Российской Федерации, сформулировавшая наряду с равенством прав равенство возможностей мужчин и женщин [2]. Однако на практике между закрепленным на законодательном уровне принципом и его реальным претворением в жизнь существует известный разрыв. Государственная политика в России в последние годы не столько ставила цель достижения гендерного равенства, сколько следовала привычному клише «улучшения социально-экономического статуса женщин». Власть по-прежнему ориентировалась на социалистический подход к реализации идеи равноправия с акцентом на государственный патернализм.

Социальная политика патернализма предполагает отношение к человеку как к пассиву, на который государство вынуждено тратить свои средства. Президент Российской Федерации Д.А. Медведев, напротив, говорит о необходимости выстраивать социальную политику, основанную на отношении к человеку как к активу, в который государство вкладывает деньги. Пока у руководства страны нет ясного представления, как перевести женский человеческий капитал из пассива в актив, но сама эта необходимость уже очевидна.

Существенным фактором, препятствующим полноценной реализации женского человеческого капитала является сохранение патриархальных традиций и стереотипов. В России все еще силен стереотип женщина – хранительница очага, мужчина – добытчик. Если на Западе инициаторами изменений существующего гендерного порядка явились сами женщины, то в России – ситуация совершенно иная. Процесс внедрения политики равных возможностей проводился в значительной степени «сверху». Ее негативным результатом явилась двойная занятость российских женщин, их хроническая усталость и реакция отторжения на долгие годы самой проблемы «равенства». Кроме того, в отличие от установок западной цивилизации – конкретного дела, дающего результаты, в российской традиции – ценности страдания, жертвенности женщины ради долга перед мужем и семьей.

При ограниченности временных, эмоциональных, физиологических и др. ресурсов большинство женщин отдает предпочтение не активной общественной роли, связанной с профессиональной самореализацией, а роли матери, домохозяйки. Такое поведение женщин ставит их в группу риска на любом производстве, и естественно предпочтение при этом отдается мужчинам. Кроме того, низкооплачиваемый женский труд, удлинение материнского отпуска по уходу за ребенком часто приводят к ситуации, при которой женщина невольно оказывается домохозяйкой.

По-прежнему, сохраняется гендерное неравенство в распределении домашнего труда. Поскольку обычно женщина вносит меньший вклад в семейный бюджет, она выполняет основную часть домашних обязанностей. Однако в ситуации, когда меньший вклад в семейный бюджет вносит мужчина, он, как правило, избегает домашней работы. Менее всего помогают по дому длительно безработные мужья и мужья, имеющие зарпла-

ту ниже, чем у жены [3, с. 328-351]. Это объясняется тем, что мужчины прибегают к гендерно-компенсаторному поведению. По мере роста экономической независимости жены муж все меньше принимает участие в домашнем труде, чтобы компенсировать несоответствие мужской роли.

Неумение или невозможность справиться с ролью «единственного кормильца» в семье приводит мужчин к стрессам. Девиантное поведение, сверхсмертность в работоспособном возрасте от сердечно-сосудистых заболеваний, высокая профзаболеваемость вследствие работы во вредных условиях – вот лишь некоторые из мужских проблем, требующих пристального внимания. Таким образом, господствующие гендерные стереотипы причиняют вред обоим полам. Их негативное влияние резко снижает отдачу человеческого капитала.

Говоря о занятости, следует отметить такую важную гендерную проблему, как недооценка роли заработной платы женщин в семье. По статистике, каждый третий ребенок в России рождается в семье, где нет отца, иными словами, в каждой третьей семье с детьми именно женщина, а не мужчина является единственным кормильцем. Тем не менее, работодатели предпочитают увольнять в первую очередь женщин, а не мужчин. Это особенно было заметно в период экономического кризиса. В кадровой политике, в организации занятости населения явное преимущество, по-прежнему, у сильной половины человечества.

Неравенство в уровне доходов, опыта работы приводит к тому, что женщины меньше представлены в тех слоях, из которых происходит рекрутирование в политику. Гендерные различия в составе политической и государственной власти, являются следствием всех других гендерных диспропорций, в первую очередь, экономических. Между тем, участие женщин в политике необходимо для формирования полноценного и гармоничного общества. Существует зависимость между количеством женщин во власти и тем, в каком объеме политика уделяет внимание таким вопросам, как развитие образования, защита детства, нравственное и духовное развитие человека. Опыт многих стран свидетельствует о том, что продвижение женщин в органы власти трансформирует вектор государственной политики в сторону решения социальных проблем, повышения качества жизни всего общества.

Сегодняшняя российская реальность свидетельствует о необходимости рекрутирования женщин в политику. Реформирование социальной сферы в России в настоящее время характеризуется значительным отставанием, как с точки зрения остроты и приоритета социальных проблем, затрагивающих все слои населения, так и с позиции отраслей, производящих социальные блага в условиях рыночных отношений. Активное вовлечение женщин в экономическую и политическую жизнь страны сегодня – объективная необходимость, диктуемая социально-экономическими процессами, происходящими в России, и требующая, в свою очередь, более явного женского участия в этих сферах деятельности, влекущего за собой отдачу за свой вклад.

Трудности, с которыми сталкивается современная российская женщина, которая пытается себя реализовать, еще велики. Однако сегодня можно говорить и о наличии благоприятных тенденций. За последние десятилетия в России сформировался новый состав женщин-профессионалов, появились новые кадры, возрос научный интерес к гендерным проблемам. Работодатели пересматривают требования к персоналу, выдвигая на первый план компетентность, а не фактор пола. Идет переосмысление представлений о традиционных ролях мужчин и женщин на уровне массового сознания, меняются стереотипы внутри политической элиты: на смену мужской культуре приходит культура, в которой гендерные отличия теряют свое значение. Все большее число девушек в России стремится получить хорошее образование и нацелены на самореализацию в профессиональной сфере [4, с. 50-55].

Как уже было упомянуто, в контексте концепции развития человеческого капитала образование является приоритетным фактором. Среди многообразных вариантов ценностных установок в образовании, под влиянием которых формируются его цели, можно выделить две точки зрения. Одна из них, восходящая своими истоками к философским идеям Платона, может быть охарактеризована как консервативная, поскольку главной целью образования провозглашается сохранение традиционных ценностей общества и подготовка индивида к восприятию норм, выработанных социумом. В соответствии с другой

ПРОБЛЕМА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

точкой зрения – либеральной, восходящей к Сократу, доминирующими в процессе образования признаются ценности саморазвития и роста личности. В последние десятилетия либеральная гуманистическая тенденция в образовании проявляется все более отчетливо, в общественном сознании все шире распространяются представления, согласно которым человек, его развитие и самореализация должны быть главными ориентирами развития всех социальных институтов. Осмысление этой идеи на национальном уровне нашло свое выражение в серии докладов о развитии человеческого потенциала в России, опубликованных в течение последних лет [5].

По существу, образование помогает сформировать стандарты публичного поведения, которые, в свою очередь, влияют на ценностные установки мужчин и женщин. Институт образования определяет гендерные идентичности, а в связи с этим – имеющиеся у людей возможности личного и профессионального выбора. Этот процесс не является явной намеренной целью, тем не менее, образовательные учреждения, формируя гендерные роли, ориентируют мужчин и женщин на разные жизненные стратегии и способы самореализации. Поэтому, сегодня, чтобы добиться нового качества образования как основы развития человеческого капитала, необходимо ввести гендерную составляющую в образовательный процесс.

Кроме того, основной стратегией преодоления гендерных ограничений видится целенаправленное содействие общества развитию готовности к женщинам к самореализации, основанной на осознании своих потенциальных возможностей, не ограниченных социальными стереотипами. Принятие соответствующих поправок в законодательстве не всегда является решением проблемы, следует применять комплексный подход с учетом прошлого, культурных и исторических особенностей развития России.

На сегодняшний день гендерное выравнивание уровня инвестиций в человеческий капитал еще не обеспечивает равенства социально-экономической отдачи у мужчин и женщин. Несмотря на то, что человеческий капитал является основным реальным ресурсом развития России, женщины, пока остаются в нише недоиспользованных человеческих ресурсов.

* * *

1. Айвазова С.Г. Гендер и российская политика // Политическая наука в современной России: Время поиска и контуры эволюции. Ежегодник. – М., 2004.

2. Конституция Российской Федерации. Ст. 19, п. 3.

3. Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики / Под ред. Е.Б.Мезенцева. М.: Русская панорама, 2002.

4. Гербач Ж. Гендерная трансформация современной российской армии: социальные предпосылки // Полис, 2009, № 1.

5. Колобова С.А., Шичкова Е.В., Шерстнева Ю.А. Гендерные и образовательные факторы развития гражданского общества в современной России // Власть, 2010, № 6.

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РАЗВИТИЯ И ПРИМЕНЕНИЯ
ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Порядина Е.Д.

В статье проанализировано законодательство Российской Федерации, касающееся инновационной деятельности, с позиции наличия в нем норм, регулирующих трудовые отношения, возникающие в процессе создания инновационного продукта.

Ключевые слова: инновационный потенциал, качество рабочей силы, инновационная политика.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. отмечается, что переход к инновационному социально-ориентированному типу развития невозможен без формирования в России соответствующей институциональной среды. Одной из причин низкого уровня инновационной активности на современном этапе можно назвать то, что проводимые ранее преобразования, радикально изменившие в нашей стране экономические условия хозяйствования, почти не затронули основ старой институциональной модели. При этом институциональная среда инновационной экономики должна характеризоваться развитой конкурентной средой и эффективным государственным управлением, отвечающим современным потребностям социально-экономического развития.

Более того, в условиях постиндустриального общества кадровый потенциал, человеческий капитал являются доминирующими факторами инновационного развития. Первоочередной задачей является создание правовых, экономических и, что мы особо отмечаем, организационных условий, обеспечивающих решение задач повышения качества человеческого капитала и социально-экономического развития.

Одним из важнейших направлений формирования инновационно-ориентированной экономики, как в долгосрочной, так и в среднесрочной перспективе, несомненно, является формирование и использование инновационной рабочей силы.

Модернизация экономики, формирование и функционирование эффективной национальной инновационной системы в полной мере должно быть обеспечено соответствующей правовой базой. При этом важнейшим условием эффективного функционирования всей системы в целом является законодательное обеспечение комплекса мер по поддержке каждого звена и реализации их конструктивного взаимодействия между собой. Сложившаяся ситуация требует ускоренного и системного формирования федеральной национальной базы, направленной на развитие инновационной экономики в целом.

Переход к инновационной модели развития и модернизация экономики России невозможен без совершенствования законодательства, обеспечивающего формирование, развитие и эффективное использование инновационного потенциала рабочей силы.

Термин «инновационный потенциал» законодательно не установлен. На Федеральном портале по научной и инновационной деятельности предложено понятие инновационного потенциала как «совокупность ресурсов различных видов, включающая в себя материальные, финансовые, интеллектуальные, научно-технические и иные ресурсы, необходимые для осуществления инновационной деятельности». Частью инновационного потенциала являются «кадры, обладающие необходимой квалификацией»¹. Такая обобщенная формулировка не дает четкого определения кадровому инновационному потенциалу, а значит, не определяет его как объект управления, и, тем самым, сводит на нет все попытки формирования, развития и применения инновационного потенциала рабочей силы в Российской Федерации.

¹ http://www.sci-innov.ru/law/base_terms/#29; дата обращения 19.04.2011 г.

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РАЗВИТИЯ И ПРИМЕНЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В настоящее время действует ряд федеральных целевых программ, направленных на поддержку инновационной деятельности:

1. Федеральная целевая программа «Развитие инфраструктуры наноиндустрии в Российской Федерации на 2008-2011 гг.» [1].

Она принята с целью создать современную инфраструктуру для национальной нанотехнологической сети. В рамках этой программы выделены четыре основные направления финансирования:

- оснащение государственных научных институтов и высших учебных заведений диагностическим, метрологическим, научно-технологическим и производственным оборудованием;

- создание системы обмена информацией между организациями, входящими в состав национальной нанотехнологической сети, поддержка коммерциализации и популяризации знаний в области нанотехнологий и наноматериалов;

- разработка методик и создание системы контроля, ответственной за безопасность использования нанотехнологий и применения наноматериалов;

- нормативное и методическое обеспечение вывода продукции российской наноиндустрии на международный рынок.

2. Федеральная целевая программа «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2007-2012 гг.» [2].

Основная цель программы заключается в развитии научно-технологического потенциала Российской Федерации в целях реализации приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации. В числе задач Программы обозначено обеспечение притока молодых специалистов в сферу исследований и разработок, развитие ведущих научных школ; развитие исследовательской деятельности в высших учебных заведениях. Однако программой не предусмотрены конкретные мероприятия, направленные на стимулирование молодых специалистов к инновационной деятельности.

3. Федеральная целевая программа «Национальная технологическая база» на 2007-2011 гг. [3].

Цель Программы заключается в обеспечении технологического развития отечественной промышленности на основе создания и внедрения прорывных, ресурсосберегающих, экологически безопасных промышленных технологий для производства конкурентоспособной наукоемкой продукции. Программой предусмотрен ряд мероприятий по созданию перспективных технологий, реализуемых в новых поколениях наукоемкой продукции.

Анализ федеральных целевых программ выявил существенный недостаток каждой из них. Программы поддержки инновационной деятельности ориентированы на организации, занимающиеся научными исследованиями и опытно-конструкторскими разработками. Ни одна из действующих в настоящее время федеральных программ не имеет целью привлечение молодых специалистов в инновационную сферу. По нашему мнению, формирование инновационной экономики невозможно без интеллектуального потенциала, носителем которого являются трудовые ресурсы страны. Необходима разработка целевой программы на федеральном уровне, имеющей целью формирование качественно новых интеллектуальных ресурсов.

Регулирование инновационной деятельности в Российской Федерации производится на основе следующих федеральных законов²:

1. Федеральный закон от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике».

2. Федеральный закон от 19 июля 2007 г. № 195-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части формирования благоприятных налоговых условий для финансирования инновационной деятельности».

3. Федеральный закон 25 декабря 2008 г. № 284-ФЗ «О передаче прав на единые технологии».

² Приведены Федеральные законы, действующие по состоянию на апрель 2011 г.

4. Федеральный закон от 30 декабря 2008 г. № 316-ФЗ «О патентных поверенных».
5. Федеральный закон от 2 августа 2009 года №217-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности».
6. Федеральный закон от 28.09.2010 г. № 244-ФЗ «Об инновационном центре «Сколково».

Анализ действующих законодательных актов в сфере инновационной деятельности выявил недостаток норм, регулирующих трудовые отношения. Не затронуты вопросы подготовки российских интеллектуальных кадров и использования национального инновационного потенциала.

В настоящее время законодательное регулирование трудовых отношений в сфере инновационной деятельности заключается в установлении льготных условий для привлечения на работу иностранных граждан. С 1 июля 2010 г. вступили в силу изменения Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [4], существенно упрощающие процедуры получения разрешения на работу и миграционного учета для иностранных высококвалифицированных специалистов (далее – ВКС).

По данному закону для высококвалифицированных специалистов создан ряд преференций:

– разрешение на работу выдается на три года (на срок действия договора) и может продлеваться неограниченное число раз (но не более чем на три года для каждого такого продления). При этом срок рассмотрения Федеральной миграционной службой РФ ходатайства на получение разрешения на работу составляет всего 14 дней (раньше разрешение на работу выдавалось на один год с необходимостью его ежегодного продления);

– разрешение на работу может выдаваться для работы на территории нескольких субъектов Российской Федерации, а не как раньше на каждый регион;

– отменяется подача медицинских справок для получения разрешения на работу (остается только представление сертификата об отсутствии заболевания, вызванного ВИЧ-инфекцией, для получения визы на срок свыше трех месяцев);

– обыкновенная многократная рабочая виза выдается на срок договора, но не свыше трех лет, с последующим продлением срока действия указанной визы на срок действия трудового договора или гражданско-правового договора, но не более чем на три года для каждого такого продления (раньше срок действия визы составлял один год с необходимостью подтверждения каждые три месяца);

– на срок действия договора ВКС и членам их семей (супругу, детям, не достигшим 18 лет, нетрудоспособным детям, находящимся на иждивении у ВКС) по желанию оформляется вид на жительство. При этом процедура подачи документов на вид на жительство также упрощена;

– ВКС может после досрочного расторжения договора с одним работодателем в течение 30 рабочих дней искать нового работодателя; в это время действуют выданное ему ранее разрешение на работу, виза и вид на жительство;

– предусмотрен статус налогового резидента со дня начала трудовой деятельности, если ее длительность по договору свыше 183 дней.

Закон предусматривает также ряд преференций и для работодателей:

– упразднена процедура получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников для ВКС;

– отменены квоты на выдачу приглашений на въезд в Российскую Федерацию и квоты на выдачу разрешений на работу.

Одной из причин низкой конкурентоспособности отечественной экономики в высокотехнологических областях является отсутствие на федеральном уровне базового закона об инновационной деятельности. Регламентация вопросов государственной поддержки инновационной деятельности осуществляется на региональном уровне. Региональные законы об инновационной деятельности и целевые программы поддержки инновационной

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РАЗВИТИЯ И ПРИМЕНЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

деятельности приняты уже в 52 субъектах РФ (в г. Москве и г. Санкт-Петербурге, в Воронежской, Ленинградской, Московской, Нижегородской, Оренбургской, Омской, Томской и др. областях).

Федеральный закон об инновационной деятельности должен закрепить принципы и механизмы управления инновационной деятельностью, формы государственной поддержки инновационной деятельности и условия ее предоставления, а также регулировать межуровневые отношения по поводу этой деятельности, начиная с работников, непосредственно занятых производством инновационных продуктов.

Формирование и развитие рынка инноваций невозможно без совершенствования законодательства в области регулирования прав на интеллектуальную собственность. В последние годы законодательство в этой области существенно модернизировалось – вступили в силу четвертая часть Гражданского кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 284-ФЗ «О передаче прав на единые технологии», Федеральный закон от 30 декабря 2008 г. № 316-ФЗ «О патентных поверенных». Однако до сих пор не проработан механизм обеспечения баланса интересов заказчика, исполнителя и автора полученных результатов интеллектуальной деятельности. Такие упущения законодательства подрывают мотивацию работников заниматься интеллектуальной деятельностью.

В настоящее время в порядке законодательной инициативы разработан ряд проектов федерального закона об инновационной деятельности [напр., 5]. Существенным недостатком некоторых законопроектов, опубликованных в общем доступе, является отсутствие государственных гарантий работникам, занятым производством интеллектуальных продуктов.

Основной подход к развитию инновационного потенциала рабочей силы должен основываться на устранении разобщенности между рынком труда и системой образования. Воздействие на процессы инновационного развития должно опираться на четкие правовые нормы, стабильные правовые критерии и понятийный аппарат. Тогда принимаемые законы об инновационной деятельности способны сформировать конкурентоспособный национальный кадровый потенциал страны и стимулировать высококвалифицированную рабочую силу к участию в инновационной деятельности на российских предприятиях.

* * *

1. Федеральная целевая программа «Развитие инфраструктуры наноиндустрии в Российской Федерации на 2008-2011 г.». Принята постановлением Правительства РФ от 2 августа 2007 г. № 498 с изменениями от 21 июня 2010 г. № 471.

2. Федеральная целевая программа «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2007-2012 г.». Утверждена Правительством РФ от 17 октября 2006 г. № 613 с изменениями 18 августа 2007 г.

3. Федеральная целевая программа «Национальная технологическая база» на 2007-2011 гг. Утверждена постановлением Правительства РФ от 29 января 2007 г. № 54.

4. Федеральный закон от 19.05.2010 г. № 86-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и некоторые законодательные акты Российской Федерации».

5. Проект федерального закона № 344994-5 «Об инновационной деятельности в Российской Федерации».

М

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К СРАВНИТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УРОВНЕЙ
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Качалов Н.А.
Михина Т.В.**

В статье проведен сравнительный анализ состояния производственного травматизма в субъектах Российской Федерации по приведенным частным показателям, показывающим во сколько раз фактический показатель травматизма отличается от базового, который рассчитывается по среднероссийским значениям показателей травматизма в отдельных видах экономической деятельности с учетом распределения по ним занятых в экономике субъекта.

Ключевые слова: производственный травматизм, сравнительная оценка, структура занятости, виды экономической деятельности.

Проблема сравнительной оценки субъектов Российской Федерации назрела и остро необходима сейчас, в период модернизации экономики страны. Большое внимание этому уделяет Минздравсоцразвития России, с 2009 г. проводя общероссийский мониторинг условий и охраны труда. Сравнительный анализ состояния производственного травматизма в субъектах Российской Федерации является одной из его задач и должен сопровождаться соответствующей методической основой. В настоящее время анализ проводится путем сравнения относительных показателей травматизма и (или) их изменений и выстраивания рейтинга субъектов в зависимости от их значений, что не является бесспорным.

Этот подход не может быть полностью объективным по причине некорректности такого сравнения субъектов в виду существенного различия структуры их экономик. Так, например, Кемеровская область, в которой почти каждый четвертый занятый в экономике работает в наиболее травмоопасном виде экономической деятельности – угольной промышленности, всегда будет находиться на одном из последних мест в рейтинге по относительным показателям травматизма. Однако утверждение о плохом состоянии охраны труда в регионе требует более веского обоснования, учитывающего объективные причины высокого уровня травматизма в нем.

Более объективным критерием сравнительного анализа, по крайней мере с точки зрения изменения (ухудшения или улучшения) состояния производственного травматизма, можно считать изменения данных показателей за определенный промежуток времени. Но и этот подход имеет недостатки, связанные, во-первых, с тем, что в нем также не учитываются происходящие структурные изменения в экономике субъектов, а во-вторых, с тем, что несчастные случаи имеют случайный характер, и, следовательно, при сравнении относительных показателей необходимо учитывать статистическую погрешность их расчета [1, с. 23-26.].

Попытка учета структуры экономики при сравнительном анализе состояния условий и охраны труда в субъектах Российской Федерации была предпринята сотрудниками ФГУ ВНИИОЭТ в 2008 г. [2, с. 85-98]. В предложенной авторами методике субъекты сравнивались по показателям производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, доле занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, доле занятых в наиболее травмоопасных видах экономической деятельности, а также по уровню социально-экономического развития. По каждому показателю выстраивался рейтинг субъектов. В зависимости от места субъекта в рейтинге частным показателям присваивался балл, равный номеру места в рейтинге. Интегральная оценка проводилась по сумме баллов по всем показателям.

Дальнейшая работа в данном направлении показала, что недостатком такого подхода является, во-первых, отсутствие возможности дифференцированной оценки – используемая в методике система баллов не отражает, насколько один субъект отличается от другого. Во-вторых, большой вклад в показатель травматизма травмоопасных видов

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К СРАВНИТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УРОВНЕЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

экономической деятельности, обусловленный высокой долей занятых в них, может быть компенсирован низким вкладом остальных. Такая ситуация возникает в случае, если доля занятых в видах экономической деятельности с низкими показателями травматизма существенно превышает долю занятых в видах экономической деятельности со средними показателями. То есть, для корректной оценки влияния структуры экономики субъекта, необходимо учитывать не просто долю занятых в видах экономической деятельности с высокими показателями травматизма, а всю структуру занятости.

Учет структуры занятости возможно обеспечить несколькими способами. Наиболее очевидным является способ, основанный на сравнении частных относительных показателей травматизма в каждом виде экономической деятельности субъекта с аналогичными показателями по стране, но тогда остается вопрос, как оценить субъект в целом, так как часть показателей в субъекте может быть выше, а часть ниже среднероссийских. Для решения этого вопроса существует два подхода. Первый основан на использовании базовой структуры занятых в различных видах экономической деятельности. В качестве базовой лучше всего брать структуру занятых в экономике страны. Для расчета показателей травматизма в субъекте, приведенных к базовой структуре, в этом случае используются относительные показатели травматизма в видах экономической деятельности анализируемого субъекта. Сравнение субъектов проводится по расчетным показателям. Недостатком такого подхода является большая статистическая погрешность определения относительных показателей травматизма в виду низкой численности занятых в отдельных видах экономической деятельности субъекта (ошибка обратно пропорциональна корню квадратному из размера выборки).

Выходом из положения может быть подход, когда в качестве основных показателей берутся частные относительные показатели травматизма в видах экономической деятельности страны в целом. По ним рассчитывается базовый частный показатель травматизма субъекта, то есть показатель, который был бы в субъекте, если бы показатели травматизма в видах экономической деятельности субъекта совпадали бы с аналогичными показателями по стране в целом. Сравнительный анализ состояния травматизма в субъектах в этом случае поводится по приведенным частным показателям, показывающим во сколько раз фактический показатель отличается от базового. При таком подходе погрешность оценки будет существенно ниже.

Исходя из приведенного выше рассуждения, авторами этой статьи предлагается в качестве частных показателей уровня травматизма в субъекте Российской Федерации использовать следующие:

Приведенный коэффициент частоты несчастных случаев на производстве с потерей трудоспособности на один день и более и со смертельным исходом $K_{чпр}$:

$$K_{чпр} = K_{ч} / K_{ч}^6, \quad (1)$$

где

$K_{ч}$ – фактический коэффициент частоты несчастных случаев на производстве с потерей трудоспособности на один день и более и со смертельным исходом в субъекте Российской Федерации;

$K_{ч}^6$ – базовый коэффициент частоты несчастных случаев на производстве с потерей трудоспособности на один день и более и со смертельным исходом в субъекте Российской Федерации:

$$K_{ч}^6 = \sum K_{чi}(\mathbf{PФ}) \times \eta_i,$$

$K_{чi}(\mathbf{PФ})$ – коэффициент частоты несчастных случаев на производстве с потерей трудоспособности на один день и более и со смертельным исходом в i -ом виде экономической деятельности Российской Федерации;

η_i – доля занятых в i -ом виде экономической деятельности субъекта Российской Федерации:

$$\eta_i = N_{pi} / (\sum N_{pi}),$$

где N_{pi} – численность занятых в i -ом виде экономической деятельности субъекта Российской Федерации;

ΣN_{pi} – общая численность занятых в экономике субъекта.

Приведенный коэффициент частоты несчастных случаев на производстве со смертельным исходом $K_{ч см}^{пр}$:

$$K_{ч см}^{пр} = K_{ч см} / K_{ч см}^{\circ}, \quad (2)$$

где

$K_{ч см}$ – фактический коэффициент частоты несчастных случаев на производстве со смертельным исходом в субъекте Российской Федерации;

$K_{ч см}^{\circ}$ – базовый коэффициент частоты несчастных случаев на производстве со смертельным исходом в субъекте Российской Федерации:

$$K_{ч см}^{\circ} = \Sigma K_{ч см i}(\text{РФ}) \times \eta_i,$$

$K_{ч см i}(\text{РФ})$ – коэффициент частоты несчастных случаев на производстве со смертельным исходом в i -ом виде экономической деятельности Российской Федерации.

Приведенный коэффициент тяжести производственного травматизма

$K_T^{пр}$:

$$K_T^{пр} = K_T / K_T^{\circ}, \quad (3)$$

где

K_T – фактический коэффициент тяжести производственного травматизма в субъекте Российской Федерации;

K_T° – базовый коэффициент тяжести производственного травматизма в субъекте Российской Федерации:

$$K_T^{\circ} = \Sigma K_{T i}(\text{РФ}) \times \tau_i,$$

$K_{T i}(\text{РФ})$ – коэффициент тяжести производственного травматизма в i -ом виде экономической деятельности Российской Федерации;

τ_i – доля травмированных в i -ом виде экономической деятельности субъекта Российской Федерации:

$$\tau_i = N_{T i} / (\Sigma N_{T i}),$$

где $N_{T i}$ – численность травмированных в i -ом виде экономической деятельности субъекта Российской Федерации;

$\Sigma N_{T i}$ – общая численность травмированных в субъекте.

Комплексную оценку субъекта предлагается проводить по **интегральному показателю производственного травматизма $K_{И}$** :

$$K_{И} = K_{ч см}^{пр} \times K_{ч см}^{\circ} \times K_T^{пр}. \quad (4)$$

В качестве примера рассмотрим данные расчета базового $K_{ч см}^{\circ}$ и приведенного $K_{ч см}^{пр}$ коэффициентов частоты несчастных случаев на производстве для субъектов Центрального Федерального округа, проведенного по данным Росстата за 2009 г. (табл. 1).

Таблица 1

Показатели травматизма субъектов Центрального Федерального округа РФ

Субъект РФ	$K_{ч}$	$K_{ч}^{\circ}$	$K_{ч}^{пр}$	Субъект	$K_{ч}$	$K_{ч}^{\circ}$	$K_{ч}^{пр}$
Белгородская область	1,8	2,3	0,78	Московская область	1,5	2,1	0,71
Брянская область	1,8	2,1	0,85	Орловская область	2,3	2,1	1,11
Владимирская область	2,7	2,1	1,32	Рязанская область	2,0	2,1	0,94
Воронежская область	1,6	2,0	0,84	Смоленская область	1,7	2,1	0,80
Ивановская область	2,5	2,0	1,23	Тамбовская область	2,0	2,0	1,02
Калужская область	2,3	2,3	1,03	Тверская область	2,1	2,3	0,90
Костромская область	2,5	2,4	1,05	Тульская область	2,3	2,1	1,11
Курская область	1,6	2,1	0,78	Ярославская область	2,7	2,2	1,24
Липецкая область	1,7	2,2	0,81	г. Москва	1,2	1,9	0,63
Центральный Федеральный округ					1,8	2,1	0,86
Российская Федерация					2,1	2,1	1,0

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К СРАВНИТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УРОВНЕЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Как видно из табл. 1, по причине близости структур занятости в субъектах Центрального Федерального округа разброс значений базовых коэффициентов частоты несчастных случаев в них невелик (за исключением г. Москвы). В то же время значения базовых показателей существенно отличаются от фактических: от -22% (Владимирская область) до +58% (г. Москва). Близкие к единице значения приведенного коэффициента частоты несчастных случаев говорят о том, что уровень производственного травматизма с учетом структуры занятых по видам экономической деятельности близок к среднероссийскому. К таким субъектам Российской Федерации относятся Калужская, Костромская, Рязанская области. Чем меньше значение $K_ч^{np}$, тем лучше обстоят дела с производственным травматизмом в субъекте. Наилучшее состояние производственного травматизма, оцененное по приведенному коэффициенту частоты несчастных случаев, показывает г. Москва, у которой фактический показатель меньше базового, рассчитанного по среднероссийским значениям коэффициентов частоты несчастных случаев на производстве в отдельных видах экономической деятельности с учетом распределения по ним занятых в экономике субъекта, в 1,6 раза.

В целом по Центральному Федеральному округу фактический показатель производственного травматизма меньше базового, то есть можно говорить о лучшем состоянии производственного травматизма по этому показателю, чем в целом по Российской Федерации.

Аналогичные расчеты, проведенные для Кемеровской области, в которой фактический коэффициент частоты несчастных случаев $K_ч = 4,0$, дают $K_ч^б = 3,1$ и $K_ч^{np} = 1,29$.

То есть, несмотря на то, что базовый коэффициент частоты несчастных случаев на производстве в данной области оказался существенно выше (высокая доля занятых в угольной промышленности), чем в субъектах Центрального Федерального округа, значение приведенного коэффициента частоты несчастных случаев почти на 30% превышает единицу. Это говорит о том, что оправдать высокий фактический коэффициент частоты несчастных случаев в Кемеровской области высокой долей занятых в травмоопасных видах экономической деятельности нельзя. Сравнительная оценка состояния производственного травматизма в субъектах Центрального Федерального округа, проведенная по фактическому $K_ч$ и приведенному $K_ч^{np}$ коэффициентам частоты несчастных случаев на производстве представлена в табл. 2.

Таблица 2

Рейтинг субъектов Центрального Федерального округа по фактическому $K_ч$ и приведенному коэффициентам $K_ч^{np}$ частоты несчастных случаев на производстве

Рейтинг по $K_ч$		Рейтинг по $K_ч^{np}$	
Субъект	Место	Субъект	Место
Группа субъектов, значения $K_ч$ ($K_ч^{np}$) в которых ниже среднего значения по округу на величину, превышающую среднеквадратичное отклонение			
Москва	1	Москва	1
Московская область	2	Московская область	2
Группа субъектов, значения $K_ч$ ($K_ч^{np}$) в которых лежат в пределах среднеквадратичного отклонения от среднего значения по округу			
Воронежская область	3-4	Белгородская область	3-4
Курская область		Курская область	
Липецкая область	5-6	Смоленская область	5
Смоленская область		Липецкая область	6
Белгородская область	7-8	Воронежская область	7
Брянская область		Брянская область	8
Рязанская область	9-10	Тверская область	9
Тамбовская область		Рязанская область	10
Тверская область	11	Тамбовская область	11
Калужская область	12-14	Калужская область	12
Орловская область		Костромская область	13
Тульская область		Орловская область	14-15
		Тульская область	

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

Группа субъектов, значения K_q ($K_q^{пр}$) в которых выше среднего значения по округу на величину, превышающую среднее квадратичное отклонение			
Ивановская область	15-16		
Костромская область		Ивановская	16
Владимирская область	17-18	Ярославская область	17
Ярославская область		Владимирская область	18

Как видно из табл. 2, оценки, проведенные по фактическим и приведенным показателям, характеризующие состояние производственного травматизма в Ярославской, Ивановской и Владимирской областях как наиболее тяжелое по Центральному Федеральному округу, совпадают. В то же время для Костромской области оценка по фактическому K_q ставит этот субъект на 15-16 место, то есть относит к группе наиболее проблемных областей Центрального Федерального округа, а учет структуры экономики области позволяет отнести субъект к группе со средними показателями. В группе субъектов со средними показателями Воронежская область, занимающая 3-4 место по фактическому показателю, занимает 7 место по приведенному показателю, а Белгородская область, находящаяся на 7-8 месте по фактическому показателю, занимает третье место по приведенному.

Как видно из приведенных расчетов, предложенный подход к оценке производственного травматизма, учитывающий структуру занятости по видам экономической деятельности, позволяет проводить более объективный сравнительный анализ состояния производственного травматизма в субъектах Российской Федерации.

* * *

1. *Паньков В.В., Михина Т.В.* Динамика производственного травматизма в РФ // Справочник специалиста по охране труда, 2009. - №1.

2. *Паньков В.В., Михина Т.В., Анисимова И.Г.* Алгоритм сравнительной оценки (рейтинга) состо-

яния условий и охраны труда в субъектах Российской Федерации / Приоритетные направления снижения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в Российской Федерации. – М: ФГУ «ВНИИ ОЭТ», 2008.

ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ГОРОДА МОСКВЫ

Фатеев С.А.

В статье рассмотрены особенности и проблемы рынка труда города Москвы, проведен анализ структурного состава занятости по видам экономической деятельности, сформулированы основные тенденции развития рынка московского региона.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, структура занятости, численность занятых, вид экономической деятельности.

При регулировании рынка труда города Москвы необходимо учитывать его особенности, то есть социально-экономические характеристики, отличающие его от всех других типов поселений в Российской Федерации. Для крупных городов, к которым относится Москва, характерно выполнение большого круга функций административного центра, сосредоточение научных, высших и средних специальных учебных заведений, многоотраслевая структура экономики и экономических районов. Следует отметить, что по уровню развития производительных сил Москва соизмерима с другими регионами России, но в силу специфики в области занятости населения, формирования и распределения трудовых ресурсов относится к группе крупнейших городов-мегаполисов. Совокупность ряда факторов, таких, как отсутствие в Москве сельского и лесного хозяйства, добывающих и заготовительных отраслей, компактное размещение населения и др., обуславливает специфический характер проживания, труда, занятости и, следовательно, особый подход к управлению трудовыми ресурсами московского региона. В таблице 1 приведена структура распределения трудовых ресурсов по видам экономической деятельности, показывающая неоднородность состава занятых в городе Москве:

Таблица 1

Структура занятого населения города Москвы по видам экономической деятельности за 2009 г. [1].

Наименование вида экономической деятельности	% занятых
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	25,2%
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	16,7%
Строительство	11,8%
Обрабатывающие производства	10,6%
Транспорт и связь	6,9%
Образование	6,6%
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	5,4%
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	5,0%
Финансовая деятельность	4,8%
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение	3,5%
Гостиницы и рестораны	2,0%
Производство и распределение электроэнергии газа и воды	1,2%
Прочие	0,4%

При этом структура рынка труда города Москвы достаточно стабильна, это видно из таблицы 2, где показано изменение доли видов экономической деятельности с 2006 по 2009 гг.

Таблица 2

Изменение структуры занятого населения города Москвы по видам экономической деятельности с 2006 по 2009 гг.

Наименование вида экономической деятельности	Изменение доли вида экономической деятельности в структуре занятости к предыдущему году (%)			
	2006	2007	2008	2009
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	0,0%	0,1%	-0,2%	0,1%
Обрабатывающие производства	0,1%	-0,3%	-0,6%	-1,0%
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Строительство	0,0%	0,0%	0,3%	-0,6%
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	-0,1%	1,0%	0,8%	-0,1%
Гостиницы и рестораны	-0,3%	0,2%	-0,2%	0,3%
Транспорт и связь	-0,1%	-0,3%	-0,3%	0,2%
Финансовая деятельность	0,7%	0,1%	0,3%	-0,2%
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	-0,6%	-0,8%	0,0%	0,1%
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение	-0,1%	-0,1%	0,0%	0,0%
Образование	0,0%	-0,1%	-0,2%	0,6%
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	0,3%	0,1%	0,0%	0,5%
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	0,2%	0,0%	0,1%	0,0%

Таким образом, за последние пять лет годовой показатель изменения доли любого вида экономической деятельности в структуре занятости не превысил 1%, что говорит о возможности проведения достаточно эффективной политики государственного регулирования рынка труда города Москвы.

При этом в изменении структуры занятости можно выделить следующие тенденции:

- неуклонное снижение доли занятых в обрабатывающих производствах, усугубленное кризисом и переводом промышленных предприятий за территорию города Москвы;
- рост числа занятых в торговле и финансовой сфере, немного приторможенный кризисом, способствующий становлению города Москвы в качестве мирового финансово-экономического центра;
- уменьшение доли граждан, занятых в операциях с недвижимым имуществом, аренде и предоставлении услуг;
- увеличение более в период кризиса численности занятых в социальной сфере по таким видам экономической деятельности как образование, здравоохранение и предоставление социальных услуг.

Также в процессе формирования основных показателей рынка труда и занятости населения необходимо учитывать особенность Москвы, связанную с выполнением столичных функций.

В Москве сосредоточены научные организации, высшие и средние специальные учебные заведения, которые, во-первых, определяют высокий профессиональный уровень населения и его соответствующие требования к характеру, содержанию и уровню оплаты труда, и во-вторых, привлекают в город на учебу жителей из других регионов.

Наличие в городе в избыточном количестве высококвалифицированной рабочей силы, а также ее постоянное пополнение за счет выпускников огромного количества учебных заведений, и притока иногородних работников определяет динамику безработных в городе Москве. Так по данным Департамента труда и занятости населения города Москвы [2.] на конец 2010 г. более 60% зарегистрированных безработных относятся к категории специалистов и служащих, а более 60% вакансий – это рабочие специальности, что говорит о структурной диспропорции спроса и предложения на рынке труда. При этом в составе зарегистрированных безработных 37,3% граждане с высшим и неполным высшим образованием. Наиболее востребованными специальностями в городском банке вакансий по данным на конец 2010 г. были: подсобный рабочий, водитель, каменщик, уборщик производственных и служебных помещений, повар, милиционер, бетонщик, официант, работник сферы здравоохранения менеджеры. Примерно такое же соответствие зарегистрированных безработных и количества вакансий наблюдается и в последние пять лет.

Приведенная статистика позволяет определить, что безработица в Москве носит структурный характер. Предоставляемые работодателями вакансии не удовлетворяют зарегистрированных безработных с точки зрения престижности, уровня заработной платы, условий и содержания труда.

В Москве размещаются почти все отрасли промышленности. Основной удельный вес в ней занимают машиностроение и металлообработка, легкая и пищевая промышленность, которые обеспечивают основную занятость работающих в промышленности города.

Важным условием занятости выступает ориентация государственного управления на улучшение условий для проживания людей, повышение уровня благоустройства города Москвы, развитие городского хозяйства, сферы обслуживания населения, что обуславливает необходимость создания рабочих мест именно в этих отраслях.

В настоящее время многоотраслевое хозяйство города Москвы функционирует в двух направлениях: с одной стороны, оно обеспечивает собственные производственные потребности города и нужды населения, с другой – удовлетворяет потребности народного хозяйства страны в выпуске соответствующих видов продукции, проведении научно-исследовательских работ, подготовке высококвалифицированных специалистов. Второе обстоятельство создает дополнительные возможности для занятости значительной части населения города.

В 2011 г. Правительством Москвы поставлена задача активизировать работу по оптимизации структуры занятости населения города Москвы за счет создания новых рабочих мест в высокотехнологичных секторах экономики столицы, что позволит реализовать трудовой потенциал высококвалифицированных специалистов. Всего в 2011 г. предусмотрено 58,8 тыс. рабочих мест в организациях города [3], что увеличит численность занятого населения примерно на 1% и компенсирует снижение занятости, вызванное демографическими факторами.

Развитая производственная и инженерная инфраструктура города Москвы в сочетании с высоким образовательным и профессиональным уровнем населения создает потенциальную возможность для возникновения новых предприятий в различных отраслях народного хозяйства, что также способствует росту занятости населения.

В отличие от большинства регионов страны в Москве жестко регламентируется создание новых промышленных предприятий, т.к. отсутствуют потенциальные возможности их территориального размещения. Капитальные вложения в промышленности столицы в основном используются на реконструкцию, техническое перевооружение и обновление производственного оборудования. По этой причине размещение мест приложения труда в отраслях промышленности города Москвы уже сложилось и в основном является заданным. Однако же промышленные предприятия, научные учреждения, высшие учебные заведения длительное время сосредотачивались в центре города, что противоречит рациональному размещению этих предприятий и отраслей на территории столицы. Для равномерного размещения вышеназванных предприятий и отраслей на территории города требуется строительство новых зданий и сооружений.

При этом, зачастую функционирование промышленных предприятий на территориях уже сложившихся жилых массивов не соответствует действующим санитарным нор-

мам. Таким образом, целесообразно перебазирование вышеназванных промышленных предприятий за пределы города, то есть в Московскую область, что в конечном итоге окажет влияние на перераспределение трудовых ресурсов Москвы и области.

В московском мегаполисе на относительно небольшой территории сосредоточен огромный производственный комплекс, что создает благоприятные условия для перераспределения рабочей силы между отраслями и предприятиями. Кроме того, наличие огромного многоотраслевого комплекса создает благоприятные условия для территориальной организации производства, а именно: развития кооперированных связей, специализации, профилизации, создания объектов многоотраслевого назначения, что в конечном итоге определяет характер использования трудовых ресурсов, пропорции в их формировании и использовании.

Москва имеет тесные социально-экономические связи с Московской областью и составляет с ней единый социально-экономический комплекс. Следовательно, перспективы развития города должны разрабатываться с учетом взаимосвязей с областью. Такой подход к развитию столицы обосновывается следующими обстоятельствами:

- Москва и область имеют однотипный и единый характер воспроизводства населения и трудовых ресурсов в части естественного движения и миграции, тенденций изменения отраслевой и профессиональной структур занятости, подготовки кадров и т.п.;
- предприятия города являются поставщиками продукции для предприятий области, одновременно развивается и обратная взаимосвязь: предприятия области являются поставщиками для предприятий города, следовательно, трудовые ресурсы города частично трудятся на нужды области, а трудовые ресурсы области – на нужды города;
- предприятия Москвы имеют свои филиалы в области, а предприятия области имеют свои структурные подразделения в столице. При этом в филиалах и прочих структурных подразделениях выше указанных предприятий в основном используются местные трудовые ресурсы;
- Москва и область часто совместно решают вопросы о строительстве и размещении новых предприятий и организаций, что практически определяет трудовые ресурсы, которые будут использоваться на этих предприятиях;
- решение актуальных проблем рационального территориального размещения производств города Москвы с целью достижения равномерного обеспечения занятости населения административных округов города невозможно без согласования с областью;
- наличие значительных объемов трудовой маятниковой миграции и ее огромная роль в формировании трудовых ресурсов города и области. Кроме того, трудовая маятниковая миграция дополняется учебной маятниковой миграцией, которая в свою очередь усиливает связи города и области. Москва является традиционно привлекательным объектом для трудовой миграции из других регионов и других стран.

Особенность социальной структуры рабочих мест в экономике Москвы состоит в преобладании их для служащих. При этом удельный вес рабочих мест служащих в Москве возрастает, рабочих мест рабочих – уменьшается. Кроме того, удельный вес рабочих мест служащих, занятых женщинами, значительно преобладает и имеет тенденцию возрастать. Удельный вес рабочих мест рабочих, занятых женщинами имеет противоположные показатели. Эти тенденции изменения социальной структуры рабочих мест в Москве усилятся в связи со структурными изменениями в экономике города, а именно, сокращением сферы материального производства.

Неравномерна территориальная структура рабочих мест в городе Москве по уровню их концентрации. Территория Москвы разделена на 10 административных округов. При этом долгое время промышленные предприятия и учреждения размещались в центре города. Очевидно, в Москве сложился нерациональный уровень концентрации рабочих мест по округам. Однако же статистический учет территориальной структуры рабочих мест по округам Москвы пока не соответствует требованиям практики.

В Москве более 40% рабочих мест от их общей численности требуют высших профессионально-квалификационных качеств от рабочей силы. При этом в Москве сконцентрировано таких рабочих мест в 2 раза больше, чем по стране в целом.

Тенденция изменения отраслевой структуры рабочих мест в Москве не совпадает с общероссийскими тенденциями.

Динамика демографических показателей отражает следующую особенность формирования человеческого потенциала, а, следовательно, и рынка труда города Москвы:

- численность населения города стабильно возрастает. Основной составляющей роста населения является миграционный прирост населения за счет трудовой, учебной, брачной миграции, обусловленной социально-экономической и культурной притягательностью проживания в Москве;

- на протяжении довольно длительного периода коэффициент рождаемости снижается, а коэффициент смертности увеличивается. Результатом этих двух разнонаправленных процессов является повышение коэффициента естественной убыли населения. Важно отметить и тот факт, что растут показатели смертности мужчин трудоспособного возраста.

- динамика абсолютных показателей возрастной структуры отражает превалирующую тенденцию старения населения. Относительная социально-экономическая нагрузка на работающее население Москвы примерно на 6% больше, чем по России в целом. Сохраняющаяся в течении многих лет тенденция старения населения увеличивает социально-экономическую нагрузку на работающих и тем, самым осложняет реализацию социально-экономических программ.

В Москве, несмотря на внешнюю стабильность, действуют дестабилизирующие факторы, которые могут оказать отрицательное влияние не только на рынок труда города Москвы, но и страны в целом.

К негативным тенденциям, действующим в настоящее время на рынке труда города столицы относятся:

- продолжение естественной убыли коренного населения города;
- углубление дифференциации основной части населения города, ухудшение положения работников научной сферы, определяющей потенциал долгосрочного развития экономики;

- увеличение численности миграционных потоков, в том числе иностранной рабочей силы, при этом возрастает численность нерегистрируемых лиц, работающих в Москве;

- сохраняющийся разрыв между реальной и регистрируемой безработицей;
- устойчивая тенденция естественной убыли населения столицы;
- рост смертности среди мужчин трудоспособного возраста;
- рост нагрузки на трудоспособную часть населения города, в том числе старших возрастов, ищущих работу преимущественно в связи с невозможностью жить на пенсию.

Выявленные особенности рынка труда города Москвы обуславливают и особенности его регулирования:

Во-первых, наличие огромного количества высших и средних специальных учебных заведений обуславливают необходимость разработки концепции прогнозирования потребности экономики города в специалистах в следующей связке: экономика города Москвы – демография – рынок труда – рынок образовательных услуг.

Во-вторых, взаимосвязанное развитие Москвы и Московской области обуславливает необходимость разработки взаимосвязанных прогнозов рынка труда как единого социально-экономического комплекса. Для решения данной проблемы необходимо разработать и внедрить единую методологию и методы прогнозирования Москвы и Московской области; определить орган, осуществляющий координацию административно независимых территориальных образований для разработки взаимоувязанных балансов.

В-третьих, концентрация в пределах одного города огромного многоотраслевого производственного комплекса не позволяет обеспечить процесс регулирования рынка труда соответствующими статистическими обследованиями. Отсутствие необходимых статистических данных не позволяет разрабатывать достоверные прогнозы для принятия оптимальных управленческих решений.

В-четвертых, специфика безработицы в городе Москве, которая ранее определена автором как структурная, обуславливает необходимость построения прогнозов в профес-

сионально-квалификационном разрезе. Однако, в настоящее время полностью отсутствует информация о фактическом профессионально-квалификационном составе занятых в экономике, о динамике его изменения. Информация, предоставляемая Федеральной службой государственной статистики Российской Федерации, не позволяет в полной мере и с достаточной точностью осуществить построение долгосрочных прогнозов. Кроме того, методы и инструменты прогнозирования предлагаемые некоторыми авторами для решения данной проблемы носят теоретический характер и их использование в практике весьма проблематично.

В-пятых, территориальная неоднородность города с точки зрения концентрации рабочих мест и потенциального спроса рынка требует составления детальных прогнозов по округам города для обоснования достоверности прогнозов по городу в целом. Однако же для составления таких прогнозов в настоящее время не определены методы и инструменты прогнозирования, отсутствует на уровне округа организационная система, обеспечивающая сбор и обработку информации необходимой для составления таких прогнозов.

* * *

1. Баланс трудовых ресурсов за 2009 г. – Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по городу Москве, Москва, 2010 г.

2. Отчет Департамента труда и занятости населения города Москвы об осуществлении

переданных полномочий Российской Федерации в области содействия занятости населения в 2010 г., Москва, 2010 г.

3. Постановление Правительства Москвы от 17.01.2011 № 2-ПП «О Программе содействия занятости населения города Москвы на 2011 г.».

ПРЕДПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА СТАРШЕКЛАССНИКОВ

Варкентина Т.И.

В работе рассматриваются вопросы предпрофессиональной педагогической подготовки старшекласников инновационного общеобразовательного учреждения, пути ее реализации.

Ключевые слова: предпрофессиональная педагогическая подготовка, профессионально-педагогическая направленность обучения, предпрофессионально-педагогическая направленность математической подготовки учащихся (ППНМП), пути реализации ППНМП.

Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные последствия, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладают развитым чувством ответственности за судьбу страны [3, с. 11].

С 2004 г. в российском образовании действует система профильного обучения, когда в старшем звене школ, лицеев, гимназий выбираются один или несколько профилей из предложенных Министерством образования, разрабатываются различные учебные программы (базового или профильного уровней) по предметам, соответствующим выбранным профилям.

В пояснительной записке к федеральному базисному учебному плану и примерным учебным планам для образовательных учреждений Российской Федерации профильное обучение определяется как система специальной подготовки в старших классах общеобразовательной школы, ориентированной на индивидуализацию обучения и социализацию обучающихся, в т.ч. с учетом реальных потребностей рынка труда, отработки гибкой сис-

темы профилей и кооперации старшей ступени школы с учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования. Профильное обучение рассматривается как средство дифференциации и индивидуализации обучения, которое позволяет за счет изменений в структуре, содержании и организации образовательного процесса более полно учитывать интересы, склонности и способности обучающихся, создавать условия для образования старшеклассников в соответствии с их профессиональными интересами и намерениями в отношении продолжения образования.

Учащиеся могут еще выбрать элективные курсы согласно своим интересам. Эти курсы могут носить разный характер: от углубления знаний по отдельным предметам школьного курса до прикладного характера.

Все это ведет к тому, что в лучшем случае, старшеклассники выбирают учебные предметы, по которым, как им кажется, они должны, или хотят, освоить школьный курс на более высоком уровне, чтобы затем поступить в учреждения высшего или среднего профессионального образования. А поводом выбрать тот или иной предмет является его успешность в предыдущие годы обучения. При этом редко кто из десятиклассников задумывается над тем, в какой или в каких профессиях он может реализоваться, и как эти профессии связаны с выбранным им профилем обучения.

А вместе с тем, из психологии известно, что ведущей деятельностью в этом возрасте является познавательная деятельность, направленная на профессиональное самоопределение

Выбор профессии – это не только выбор той или иной профессиональной деятельности, но и выбор жизненного пути в целом, поиск определенного места в обществе, окончательное включение себя в жизнь социального целого (Л. С. Выготский). В старших классах существует тесная взаимосвязь профессиональных намерений школьников и их межличностных взаимоотношений: переформируются подгруппы среди учащихся класса по принципу одинаковой или сходной будущей профессии.

В предыдущие годы, да и сейчас, в старших классах одним из направлений деятельности классных руководителей является профориентационная работа, которая предполагает встречи с представителями различных профессий, круг которых должен быть достаточно широким, психологические тестирования для определения области своей будущей деятельности. И это правильно, старшеклассники должны знать, какие профессии существуют, чтобы ориентироваться на собственные возможности, желания, а не на то, какой выбор за них сделают родители. Но такая работа дает общие представления о профессии, чаще всего рассматривая ее внешнюю сторону, привлекательность, презентабельность, и не дает возможности поближе познакомиться с ней, увидеть ее специфику и оценить свою психофизиологическую готовность к этой профессии, или, что еще лучше, попробовать себя в ней.

А вместе с тем, по данным исследователей около 80% выпускников, имеющих дипломы о профессиональном образовании, не работают по специальности, а около 42% уходят из нее в течение двух лет после окончания учебного заведения. 70-75% выпускников педвузов не идут работать в образование. При этом 88% граждан России уверены в том, что дети должны получать высшее образование. В связи с этим именно перед старшей школой, помимо реализации общеобразовательной подготовки, встает дополнительная задача: осуществление работы, направленной на осознанный выбор той или иной профессии.

В российском образовательном пространстве существуют образовательные учреждения, различных направленностей: педагогической, экономической, медицинской и др., в которых помимо общеобразовательной подготовки, регулируемой типовыми положениями об общеобразовательной школе и школе-интернате, Концепцией модернизации образования, осуществляется не просто профориентационная работа, но предпрофессиональная подготовка по выбранному учреждением направлению, которая позволяет учащимся осознано выбирать ту или иную специальность, профессию.

Мы считаем, что предпрофессиональная подготовка имеет отличие от работы по профессиональной ориентации учащихся. При ее реализации происходит не только знакомство с представителями профессии, психологическое тестирование готовности к ней, а

она направлена на постижение старшеклассниками сущности профессии, пониманию того, какие знания, умения, навыки, связанные с ней необходимы, и осмыслению других специфических вопросов. Кроме того, такая работа позволяет старшеклассникам овладеть некоторыми первоначальными профессиональными умениями через первые профессиональные пробы, увидеть за внешней презентабельностью серьезный нелегкий труд и, наоборот, в непривлекательной, не «модной» профессии увидеть «точки роста». Тем самым ученики могут выяснить, насколько профессия соответствует возможностям, интересам и индивидуальным особенностям их личности.

Осуществление предпрофессиональной подготовки позволяет построить сотрудничество людей, ее реализующих, по формированию направленности личности каждого старшеклассника, которая в психологии определяется как «совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от наличных ситуаций» [9], а затем и профессиональной направленности личности, интегральной характеристики мотивации профессиональной деятельности, определяемой всеми побуждениями в мотивационной сфере и в особой мере выражающейся в интересах, отношениях, целенаправленных усилиях [8].

Но чаще всего исследования в этой области ограничивались исследованиями по подготовке студентов учреждений высшего или среднего профессионального образования. Хотя мы считаем, что этот вопрос можно и нужно рассматривать в старшей школе общеобразовательных учреждений.

В профессиональном развитии человека выделяют четыре стадии: возникновение профессиональных намерений, профессиональное обучение, профессиональная адаптация, реализация личности в самостоятельном труде.

Мы считаем, что предпрофессиональную подготовку можно и нужно начинать уже на этапе возникновения профессиональных намерений, выбора будущей профессии, что чаще всего происходит на третьей ступени обучения в школе. Тогда этот выбор учеником будет сделан осознанно, следовательно, качество его будущей профессиональной подготовки повысится и его профессиональная адаптация пройдет более успешно. Он станет успешным студентом и успешным специалистом, в том числе и педагогом. Конечно, предпрофессиональная подготовка – это не та подготовка, что у студента, она не предполагает полного погружения в профессию, овладения профессионально необходимыми знаниями, умениями и навыками, скорее – это ее начальный этап. Именно поэтому такую подготовку мы называем предпрофессиональной.

Алтайский краевой педагогический лицей около 20 лет осуществляет предпрофессиональную педагогическую подготовку, направленную на осознанный выбор профессии учителя, то есть при возникшем профессиональном намерении старшеклассников в стенах лицея реализуется первоначальный этап профессиональной адаптации школьников в профессии учителя. Работа всего педагогического коллектива и, в частности, учителей математики (как на уроках, так и во внеурочное время) направлена именно на это.

Под предпрофессионально-педагогической направленностью математической подготовки (ППНМП) учащихся мы предлагаем понимать создание определенных условий для индивидуальной образовательной деятельности учащихся, которая направлена на непрерывное и целенаправленное формирование мотивов осознанного выбора профессии учителя, положительных эмоций к профессии, основанных на знании предметов школьного курса, в частности, математики, совокупности знаний о социально-экономических и психофизиологических особенностях профессии учителя и соотнесении с ними личностных качеств каждого учащегося.

Специфика краевого государственного общеобразовательного учреждения лицея-интерната «Алтайский краевой педагогический лицей» в том, что в одном учебном заведении реализуются несколько профилей обучения, лицей является многопрофильным. Но все их объединяет направленность на педагогическую профессию, для этого создаются ситуации, которые несут в себе возможности моделирования с помощью всей системы форм, методов и средств предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности.

Цели обучения математике формулируются естественно в соответствии с профилем класса. А задачи, стоящие перед учителями математики, работающими в условиях ППНМП, должны быть направлены на то, что у учащихся должна быть возможность, при необходимости, смены профиля с гуманитарного на физико-математический и наоборот. Учащимся должно быть показано, что математика как общеобразовательный предмет позволяет учиться научно мыслить, рассуждать, проводить различного рода исследования и не только в области математики (особенно это важно явно показывать учащимся гуманитарных профилей). Задачи обучения математике в условиях ППНМП должны быть также направлены на развитие инициативы, формирование навыков интеллектуальной, коммуникативной, креативной деятельности и т.д., способности к работе в группе, поэтому некоторые из таких задач могут быть сформулированы следующим образом:

- вооружение будущих педагогов математическими знаниями и методами, которые могут способствовать более успешному осуществлению будущей профессиональной деятельности;

- формирование и развитие в ходе занятий по математике общепрофессиональных качеств личности, умений, навыков, соответствующих компонентам педагогической деятельности.

Рассмотрим некоторые из путей реализации ППНМП учащихся.

Предпрофессиональная педагогическая подготовка не может осуществляться без осознанного усвоения старшеклассниками знаний школьных предметов, в частности, математики. Одним из необходимых условий понимания учебного материала и личностного развития ученика является использование диалога как ведущей образовательной технологии. В работе с учащимися учителя используют межличностные диалоги (учитель – ученик, ученик – ученик), диалог с текстом. Не секрет, что ученики старших классов впервые серьезно работают с математическим текстом, поэтому мы учим их вести внутренний диалог, переходящий затем в формулировку вопроса по сути изучаемого понятия, что является дополнительной трудностью, так как они практически не умеют этого делать. Поэтому мы начинаем с того, что учим ребят задавать вопросы через доброжелательное отношение, похвалу за любой сформулированный вопрос. Постепенно старшеклассники начинают задавать вопросы с целью поиска и понимания смысла математического понятия. Мы создаем условия для открытого диалога по сути решения учебной задачи, ученики не боятся ошибиться, высказывая свою точку зрения. Внутренний диалог также важен для понимания того, насколько изучаемая тема пригодится в дальнейшей профессиональной деятельности лицеиста как учителя математики, учителя другого предмета или в какой-то другой профессии. В связи с этим ученик определяет для себя уровень изучения понятия, темы в целом, что является одним из важных принципов личностно ориентированного образования.

При организации активного диалога на лекционных, практических занятиях, во внеучебное время появляется возможность глубокого понимания смысла, сути изучаемого понятия, а также ученики учатся слышать вопросы и задавать их.

Следующий путь – использование различных форм представления информации. Это также способствует постижению смысла математического понятия. Использование различных форм представления информации включает в себя целенаправленную работу по созданию математического образа, работу с терминами и символами, работу по визуализации математических понятий, которую можно проводить не только на уроках, но и при выполнении лабораторных работ, при организации внеклассной деятельности по предмету. При этом внеклассная работа направлена на развитие творческой исследовательской деятельности учащихся по предмету (проведение ежегодных лицейских научно-практических конференций, внеклассных мероприятий для желающих в рамках недели математики), а также на профессионально-педагогическую ориентацию учеников.

Еще один путь – структурирование учебного материала в большие теоретические блоки. Это способствует целостному восприятию предмета, пониманию смысла понятия, установлению существенных связей между понятиями, развитию теоретического мышления. Определив ведущее понятие темы, раздела, выделяется его содержательная характеристика, устанавливаются содержательные связи этого понятия с ранее изученным материалом, вводится его знаковое обозначение, находятся различные интерпретации поня-

тия, основанные на его смысловых контекстах. Таким образом, ведущее понятие становится той базой, тем основным ядром, вокруг которого структурируется весь учебный материал темы, что способствует расширению и углублению математических знаний.

Психологическое сопровождение курса математики как путь ППНМП заключается в регулярном проведении совместно с психологом диагностик уровня сформированности отдельных учебных действий (сравнения, обобщения, абстрагирования и т.д.), что позволяет корректировать работу учителя. Еще одно направление психологического сопровождения курса – это индивидуальные беседы, с помощью которых происходит выстраивание и коррекция отношений между учениками, учениками и учителем, учениками и предметом.

Важно также проведение индивидуальных консультаций. Эта работа включает в себя не только консультации, проводимые учителем для учеников класса, но и консультации по профильному предмету, проводимые лицеистами, как для учеников своего класса, так и для учеников других классов. Возможность проведения таких консультаций позволяет также решать вопросы профессионального самоопределения, ставя ученика в позицию учителя.

Предпрофессионально-педагогическая направленность, в том числе, математической подготовки учащихся позволяет не только повысить образовательный уровень и конкурентную способность школьника, но и, что важно, формирует у них готовность к осознанному выбору будущей профессиональной деятельности, в том числе, педагогической, помогает понять, насколько педагогическая профессия соответствует возможностям, интересам и индивидуальным особенностям их личности.

Об эффективности работы учителей педагогического лицея как инновационного общеобразовательного учреждения, работающего в условиях ППНМП, могут говорить те факты, что при низком иногда стартовом уровне изучения математики в 10 классе средний балл ЕГЭ по математике в лицее (учитываются результаты выпускников по всем профилям: физико-математическому, информационно-технологическому, филологическому, социально-гуманитарному, педагогическому и оборонно-спортивному) всегда выше среднего балла по краю и по России. Более 70% выпускников поступают в педагогические высшие профессиональные учреждения или другие вузы на факультеты с педагогической направленностью, а по окончании университетов они связывают себя с педагогической деятельностью (в школе, колледже, вузе и др.), продолжают обучение в аспирантурах, защищая кандидатские диссертации. Следует заметить, что мы не считаем отрицательным результатом предпрофессиональной педагогической подготовки и тот факт, что по окончании лицея ученик не выбирает своей будущей профессиональной деятельностью профессию учителя. Он осознал, понял, что это не его жизненный путь, и уже на этом этапе пытается представить себя в другой профессии, и, следовательно, поступить в другие непедагогические учреждения или на непедагогические специальности.

Опыт работы в условиях предпрофессиональной педагогической подготовки учащихся можно распространять и на другие направленности (медицинскую, экономическую, юридическую, лингвистическую, музыкальную, художественно-эстетическую, военную и т.д.).

* * *

1. Брейтигам Э.К. Методика смыслопоискового обучения основным понятиям математического анализа (Организация понимающего усвоения математического анализа): учебное пособие / Под ред. Э.К. Брейтигам. – Барнаул: БГПУ, 2007.

2. Зимняя И.А. Педагогическая психология: учебное пособие / Под ред. И.А. Зимняя. – Ростов н/Д.: Феникс, 1997.

3. Концепция модернизации российского образования до 2010 года // Вестник образования России. – 2002. - №6.

4. Краткий психологический словарь / Под ред. А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского; 2-е изд., расширенное, испр. и доп. – Ростов н/Д: Феникс, 1998.

5. Психология развивающейся личности / Под ред. А. В. Петровского, М., 1987

6. Холодная М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования / Под ред. М.А. Холодная. – Томск: Изд-во Том. Ун-та, 1997.

7. <http://vocabulary.ru> Национальная психологическая энциклопедия

8. <http://www.terms.com.ua> Библиотека «Словари. Глоссарии. Термины». Словарь по профориентации и психологической поддержке.

9. www.planey.ru Сайт Образовательного Центра «PLANEY».

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ (КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА)

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ (КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА)

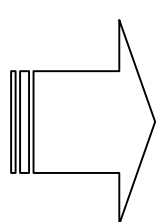
**Алексеев Ю.В.,
Бобков В.Н.,
Простов А.Ф.,
Плаксин В.А.**

Некоммерческое партнерство «Межрегиональный центр содействия развитию трудовых ресурсов и территорий «ОПТИМА ПРОЕКТ» представляет инновационный бизнес-проект – социально-экономическую программу нового вида социального предпринимательства для развития муниципальных образований в формате государственно-частного (муниципально-частного) партнерства.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции, развитие трудовых ресурсов, качество жизни, поддержка неработающего населения.

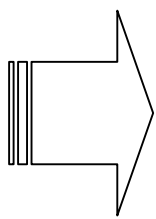
Россия медленно, но верно поднимается в рейтинге развития человечества, правда она по-прежнему очень далека от лидеров списка. По уровню жизни населения различные международные организации ставят нашу страну на 63-65-е место. В то же время следует отметить, что Российские регионы сильно отличаются друг от друга по уровню жизни, одни живут как европейцы (Москва, Санкт-Петербург, Тюменская область, Татарстан), а другие – как африканские страны (Тыва или Ингушетия).

Повышение уровня жизни – важнейшая задача социального государства, которым, согласно Конституции, является Россия. Низкий уровень жизни людей, масштабная бедность сдерживают развитие страны и ее регионов. На новом этапе развития социальная политика все более и более регионализируется и муниципализируется. В условиях рыночной экономики социальная политика имеет целью создание необходимых условий для удовлетворения основных потребностей населения страны и обеспечения социального мира в обществе, консенсуса между его различными социальными группами, классами и нациями. Без эффективной реализации этой стратегической задачи невозможны нормальное функционирование рыночного хозяйства, предотвращение и сглаживание социальных конфликтов в обществе. Повышение уровня жизни населения является главной целью любого прогрессивного общества. Государство обязано создавать благоприятные условия для долгой, безопасной, здоровой и благополучной жизни людей, обеспечивая экономический рост и социальную стабильность.



Именно решению этой проблемы способствует, разработанный Некоммерческим партнерством Межрегиональный центр содействия развитию трудовых ресурсов и территорий «ОПТИМА ПРОЕКТ» инновационного Проекта **«Человеческий капитал: управление развитием трудовых ресурсов и капитализацией человеческого потенциала муниципальных образований»**

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ партнерство Межрегиональный центр содействия развитию трудовых ресурсов и территорий «ОПТИМА ПРОЕКТ» более пяти лет занимается разработкой и внедрением новых форм управления и социального развития населения территорий. Основой его деятельности является продвижение социальных проектов в регионы и их адаптация к местным условиям с целью формирования социального фундамента модернизации России. Являясь, по сути, национальной компанией человеческого капитала, центр решает задачи модернизации социально-трудовых отношений на базе широкого партнерства бизнеса, науки и образования. Базовое значение для национальной экономики имеет развитие человеческого капитала в рамках социального заемного труда, что обеспечивает рост конкурентоспособности и устойчивости отечественного бизнеса, развивает современные формы социального партнёрства.



Президент Российской Федерации определил приоритеты развития страны в так называемой «концепции пяти «И»: институты, инфраструктура, инвестиции, инновации и интеллект». По его словам, опыт национальных приоритетов показал, что «инвестиции в человеческий капитал оказались одним из самых эффективных».

Некоммерческое партнерство «Межрегиональный центр содействия развитию трудовых ресурсов и территорий «ОПТИМА ПРОЕКТ» в рамках Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., разработанной в соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации¹, подготовило инновационный бизнес Проект «Человеческий капитал: управление развитием трудовых ресурсов и капитализацией человеческого потенциала муниципальных образований» (далее Проект). Этот Проект, по сути, является социально-экономической программой нового вида социального предпринимательства для развития муниципальных образований в формате государственно-частного (муниципально-частного) партнерства. Это инновационное решение задачи по комплексному подходу к развитию человеческого потенциала и его капитализации.

Оценка Проекта

Данный Проект получил положительные оценки в научных и деловых кругах России, государственных и муниципальных органах власти. На Российской национальной выставке в Чикаго (США) в ноябре 2009 г. Проект стал победителем и получил диплом, в 2010 г. Проект отметили Дипломами на форуме в Хьюстоне (США), а на 38-м Международном салоне изобретений, новой техники и товаров «Женева 2010» награжден Золотой медалью.

В июле 2010 г. Проект обсуждался на круглом столе в Государственной Думе РФ, в ноябре и декабре месяцах прошлого года на форумах в Сколково, в декабре принят на заседании координационного совета комиссий сторонников «Единой России».

По оценке специалистов ведущих научных учреждений России внедрение проекта послужит мощным фактором социально-экономического развития региона. Благодаря этому устанавливается более эффективное взаимодействие между работниками, работодателями и государством с целью обеспечения благоприятной институциональной инфраструктуры для развития социально-трудовых отношений в обществе.

Особенно важным является то, что заинтересованное трёхстороннее партнёрство власти, бизнеса и общества делает бессмысленным многие коррупционные проявления, которые душат нашу страну.

Все это позволит создать условия для перехода на инновационный путь развития. Реализация проекта позволяет повысить качество и эффективность труда отдельного человека и производственных коллективов в целом, обеспечивая высокую ответственность и мотивацию работников на увеличение производительности труда. Это будет способствовать масштабным инвестициям в человеческий капитал, и соответствовать главным направлениям в стратегии развития России и её регионов на долгие годы вперед.

В кризисных ситуациях проект позволяет перераспределять трудовые ресурсы между предприятиями территории, а при необходимости и между субъектами Российской Федерации, обеспечивая тем самым гибкую занятость населения с сохранением всех налоговых отчислений на территории муниципального образования.

¹ утверждена распоряжением Правительства РФ от 17.11. 2008 № 1662-р

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ (КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА)

Для чего нужен Проект

Реализация Проекта будет способствовать укреплению и развитию гражданского общества, увеличению численности среднего класса и позволит: на территории – создать уравновешенную социальную среду и повысить ее привлекательность для инвестиций; обществу – осуществить инвестирование в социальную сферу территории, поддержку неработающего населения и создание для него новых возможностей, активизировать граждан; работодателям – иметь возможность постоянно привлекать нужное количество работников необходимых специальностей и квалификации; работникам и населению – повысить качество их жизни до современных стандартов.

Стратегической целью Проекта является стимулирование роста экономики России за счет преобразования рынка труда в системно функционирующий рынок человеческого капитала на основе создания развитой инфраструктуры инновационного социального партнерства власти, коммерческих и некоммерческих организаций в интересах повышения качества жизни населения России. Ближайшими целями проекта являются: создание цивилизованного рынка заемного труда, как промежуточной фазы формирования рынка человеческого капитала; консолидирование гражданского общества и обеспечение поддержки власти.

Основная идея Проекта

В основе проекта (рис. 1) лежит идея объединения усилий предприятий территории, частного капитала для сбалансированного функционирования структурных составляющих социальной сферы, расширения ее возможностей для воспроизводства и наращивания человеческого капитала, более эффективному его использованию в социально-экономическом развитии территории. С этой целью из системы производственных отношений выделяется функция управления трудовыми ресурсами и передается специализированным экономически самостоятельным некоммерческим структурам.

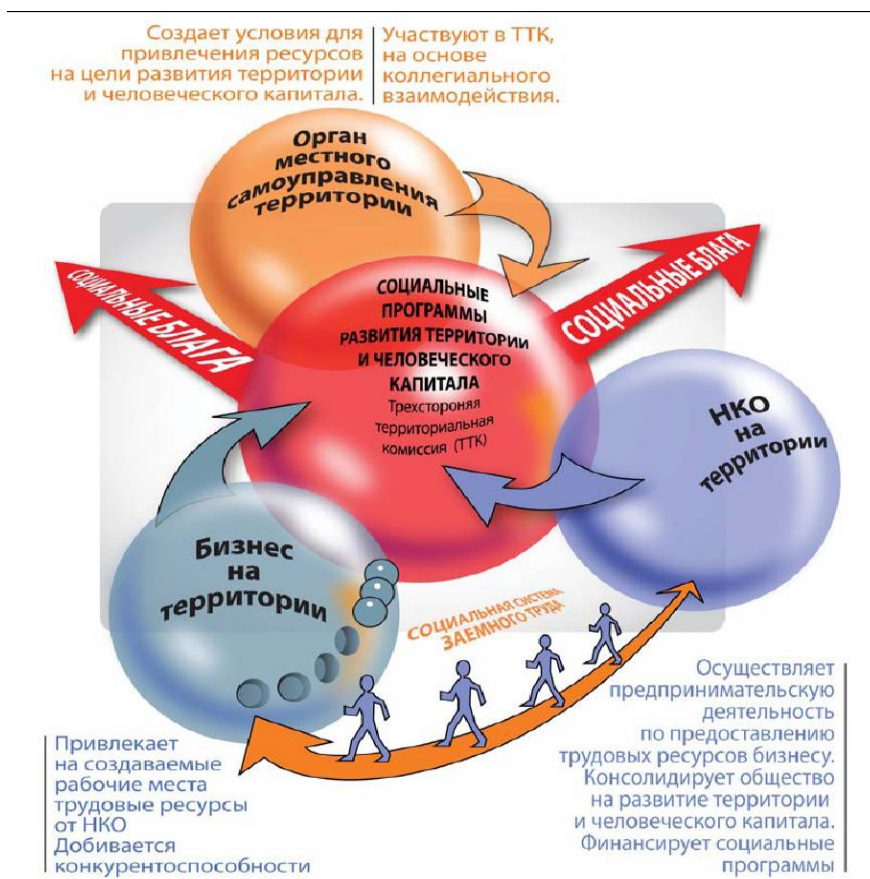


Рис.1.

Суть проекта заключается в следующем. На территории создается ряд организаций (рис. 2), а именно: унитарное предприятие «Центр содействия развитию человеческого капитала»; ОАО «Центр развития и капитализации человеческого потенциала территории» и специализированная некоммерческая организация Частное учреждение занятости населения «КАДРЫ».

В рамках ОАО формируется прозрачный для общественного контроля и структур бизнеса «Центр управления персоналом и кадровой социологии», основные функции которого состоят в организации кооперации и социального партнёрства по предоставлению аутсорсинговых услуг бизнес-структурам; управлению развитием трудовых ресурсов территории; содействии созданию новых рабочих мест; управлению объектами интеллектуальной собственности; развитию человеческого потенциала и его капитализации, что особенно важно (рис. 3).

Основная суть Проекта

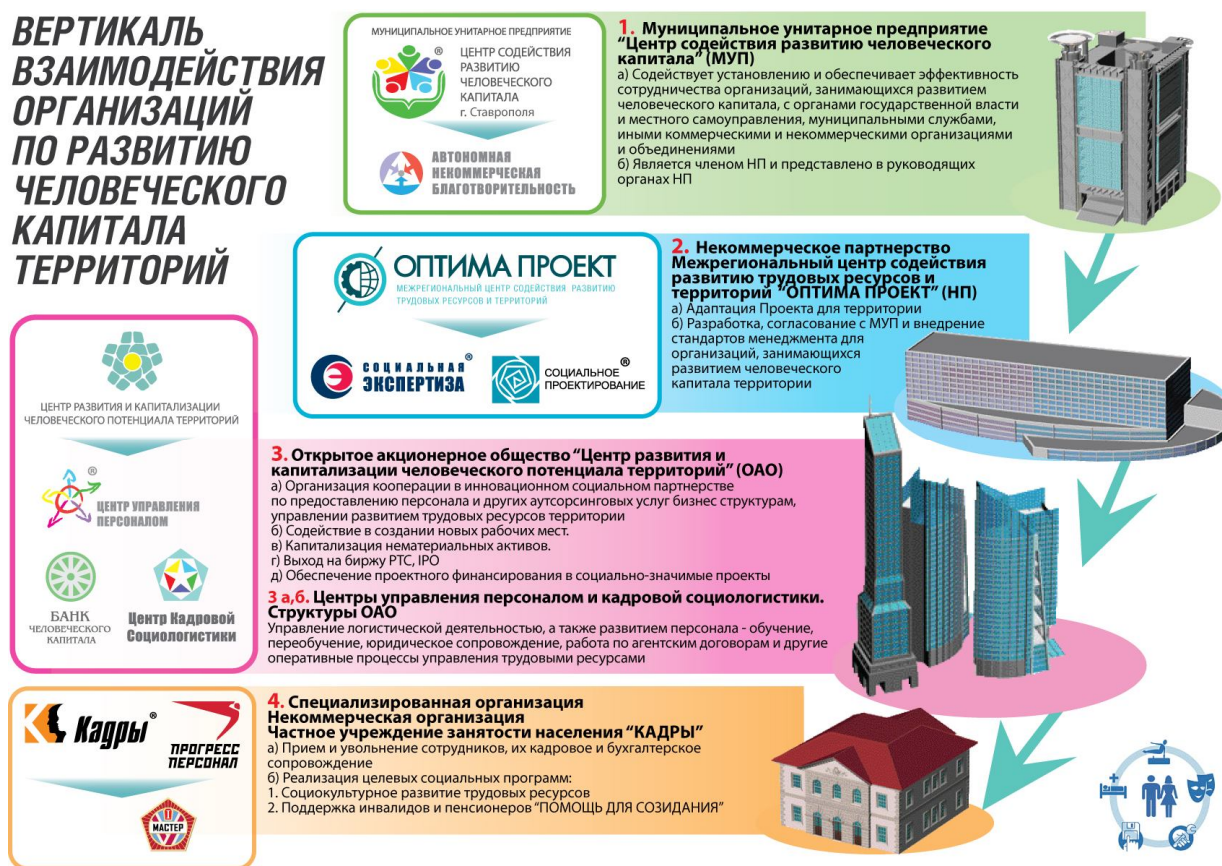


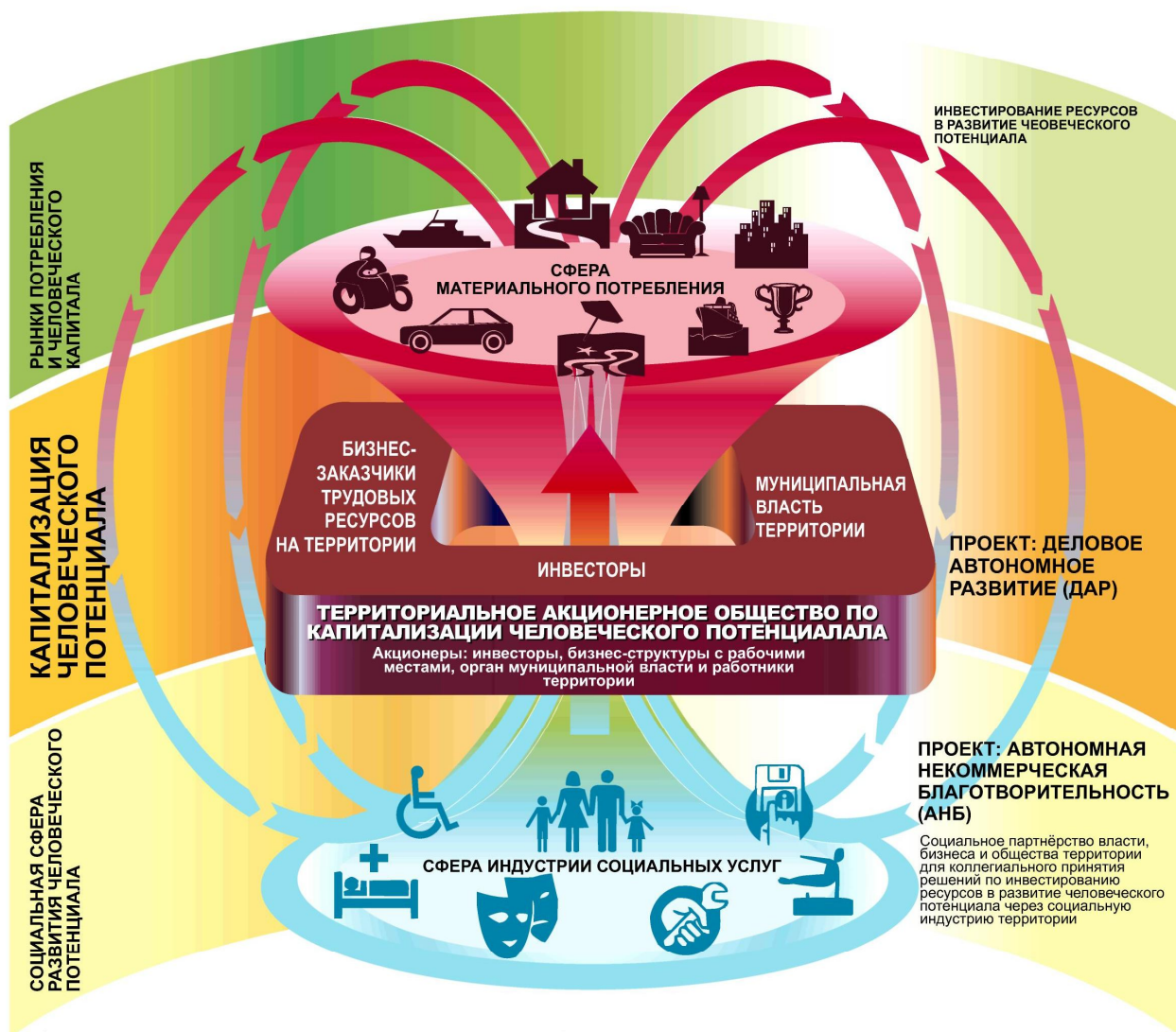
Рис. 2.

Такая организация совместно с предпринимателями стратегически заинтересована в непрерывном профессиональном образовании работников, повышении их квалификации, предоставлении им дополнительных социальных услуг, содействии повышению качества жизни работников и членов их семей, формировании культуры здорового образа жизни.

Таким образом, данная организация берёт на себя функции по созданию точек роста человеческого капитала территории, создаёт устойчивый порядок самофинансирования социальной сферы. Здесь впервые рыночные механизмы ставятся на службу социальному развитию конкретной территории.

СИСТЕМА РАЗВИТИЯ И КАПИТАЛИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИЙ

Государственно-частное партнёрство территорий муниципальных образований
ПРОЕКТ ДАР: ДЕЛОВОЕ АВТОНОМНОЕ РАЗВИТИЕ



Создание профильного территориального акционерного общества с функциями капитализации человеческого потенциала, продвижения объектов интеллектуальной собственности, аутсорсинга услуг управления персоналом. На условиях персонального агентского договора работающим оказываются услуги социокультурного личностного развития и карьерного роста. Осуществляется широкое партнёрство с действующими кадровыми структурами, профсоюзными организациями и структурами социальной индустрии территорий, профобразования и трудового воспитания

Рис. 3.

СОЦИАЛЬНЫЕ БЛАГА ПРОЕКТА

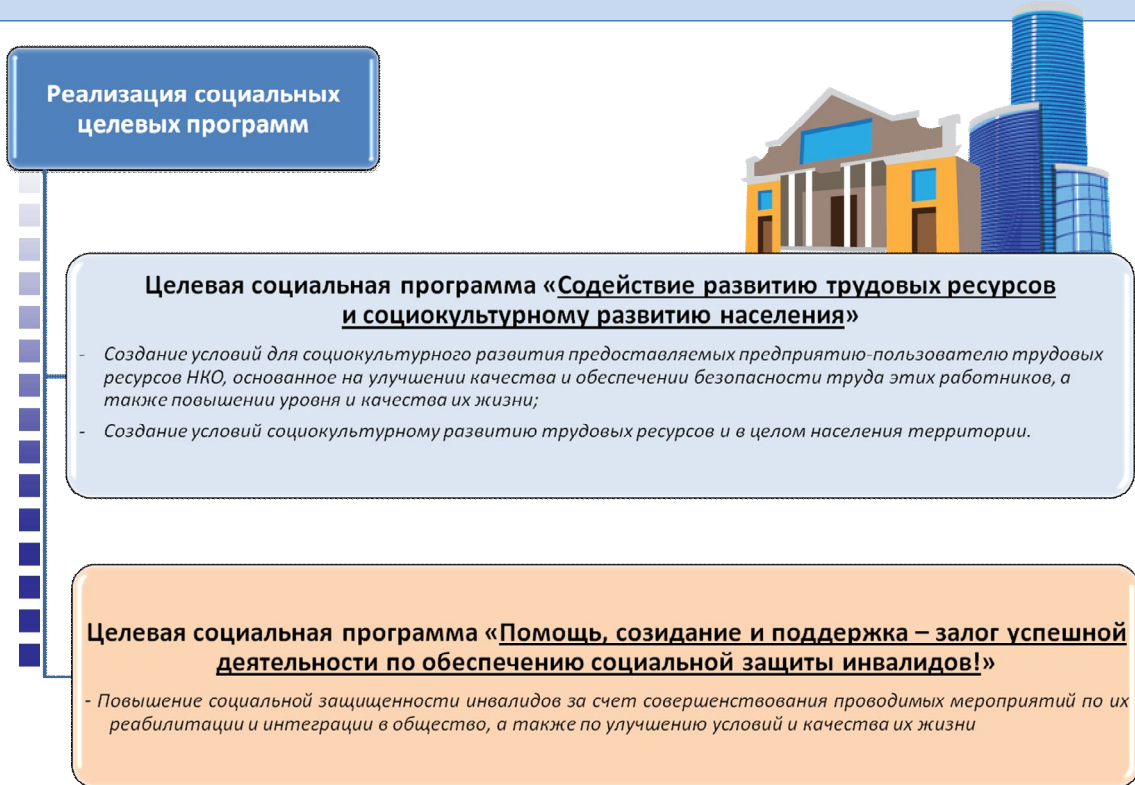


Рис. 4.

В ходе реализации проекта инновационного социального партнёрства специализированными организациями реализуются (рис. 4) две целевые социальные программы: «Содействие развитию трудовых ресурсов и социокультурному развитию населения территории» и «Помощь, созидание и поддержка – залог успешной деятельности по обеспечению социальной защиты инвалидов территории». В рамках этих программ по согласованию с администрацией и с учётом мнений социальных экспертов территории, дополнительные средства направляются на создание новых рабочих мест в социальной сфере (Центры социального обслуживания населения, образовательные учреждения, медицинские, культурные, спортивные и другие организации). Кроме того, для малоимущих граждан и для лиц с ограниченными физическими возможностями создается служба быта «Помощь и созидание», которая оказывает услуги, не предусмотренные государственными структурами (услуги парикмахера, уборка квартир, производство мелкого ремонта и т.д.). Финансирование указанных программ производится из средств специализированных учреждений в форме некоммерческих организаций (НКО).

Качество услуг по предоставлению персонала для организаций социальной сферы на безвозмездной основе, для бизнес-структур и других заказчиков на возмездной основе; а так же услуги различным группам населения разработаны и предоставляются на основе требований ИСО 9001, ГОСТ Р ИСО 9001 с учетом общих положений и терминов, установленных в ИСО 9000 и ГОСТ Р ИСО 9000, с учетом рекомендаций, изложенных в ИСО 9004 и ГОСТ Р ИСО 9004. Это позволит удовлетворить потребителей услуг в полном объеме, с высоким качеством и достигнуть поставленных целей. И, самое главное, все это будет способствовать формированию роста доходов населения в соответствии с его трудовым вкладом и располагаемым им капиталом; предотвращать социальное иждивенчество, путем повышения экономической и социальной ответственности всех членов общества; созданию механизма социальной защиты населения.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ (КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА)

Капитализация человеческого потенциала территорий

Человеческий капитал может быть индивидуальным, корпоративным или территориальным. В данном случае в Проекте используется понятие территориального человеческого капитала в рамках муниципального образования. Механизм увеличения человеческого капитала реализуется через развитие и капитализацию человеческого потенциала территории, объектов интеллектуальной собственности (ОИС) и других нематериальных активов, которые осуществляются профильной компанией ОАО «ПРОГРЕСС ПЕРСОНАЛ», созданной при участии муниципальной власти или уполномоченных ими организаций (участие в уставном капитале). Вид деятельности ОАО – оказание аутсорсинговых услуг по предоставлению работников и ОИС заказчикам.

Стоимость акций ОАО определяется по результатам участия ценных бумаг в биржевой торговле. Это позволяет отражать уровень ликвидности и залогоёмкости компании, что обеспечивает возможность её финансирования через дополнительные эмиссии ценных бумаг, повышая инвестиционную привлекательность территории.

Созданные подобным образом организации позволяют перевести из пассива в актив человеческий потенциал территории по месту проживания работников компаний, и на этой основе создать для них новый пакет социальных услуг более качественного уровня, раскрыть и капитализировать человеческий потенциал личности каждого работника. Кроме того, появляется возможность оценить нематериальные активы муниципальной территории, консолидировать их и включить в деловой оборот на глобальных рынках: финансов, труда, обращения объектов интеллектуальной собственности.

Справка

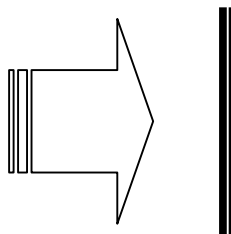
В России насчитывается около 24000 муниципальных образований, которые могут участвовать в создании ОАО и формировать новый финансовый актив. При участии в ОАО порядка 20% работников территорий и средней зарплате 12,5 тыс. рублей объем выручки от услуг предоставления персонала в масштабах страны может составить более 170 млрд рублей, а при расчётном коэффициенте оценки стоимости результатов интеллектуальной деятельности, равном 2,6 к уровню средней зарплаты, прогнозируемый объем выручки составит уже 442 млрд рублей. Согласно зарубежным стандартам при расчёте капитализации компаний учитываются будущие прибыли в горизонте до 20 лет, и при норме чистой прибыли 3% оценка таких компаний составит сотни млрд рублей, и это только в начальной стадии капитализации, при приведении в состояние оценки уже имеющихся, но не оценённых материальных активов страны. А это предполагает значительное увеличение налоговых поступлений в государственную казну.



Рис. 5.

Стоимость Проекта и источники его финансирования

Стоимость Проекта и его внедрение в каждом случае различны в зависимости от условий конкретной территории.



Проект финансируется частично из федерального бюджета, за счет имеющихся у организаций преференций, а также венчурных инвесторов, местных бюджетов, бизнесменов и других источников.

Затраты для региональных и муниципальных структур складываются из:

- создания муниципального унитарного предприятия или расширения существующего;
- вложения денежных средств в уставной капитал ОАО (возможно имуществом, участком земли для строительства жилья для работников предприятий, участвующих в Проекте);
- вложения средств, направляемых на адаптацию Проекта к местным условиям, осуществления информационной деятельности и организационных расходов.

Финансовые расходы из местных бюджетов, как правило, составляют от 300 тыс. руб. до 1,5 млн руб., а материальные активы (участки земли, недвижимость и т.п.) могут составлять 3-6 млн рублей.

Проект успешно адаптирован к адресному, прямому финансированию как государством, так и частными инвесторами. Удобен для оказания федеральной поддержки на уровне так называемого «старт-апа» и для текущей, прорывной деятельности по развитию человеческого капитала территорий, на возвратной основе. Таким образом, обеспечивается механизм прямого инвестирования, в т.ч. бюджетных средств в социальное развитие общества. Для решения долгосрочных социальных задач социальное партнёрство власти, бизнеса и общества (НКО) на территории в виде предлагаемого проекта может быть развёрнуто в течение нескольких месяцев.

Для повышения качества программ и проектов к работе были привлечены специалисты и независимые эксперты из сообщества ученых, специализирующихся на разработке и внедрении инновационных методов и стандартов в сфере управленческой, экспертно-проектной деятельности и прогнозирования. Эти методы используются при экспертизе федеральных и региональных социально-экономических проектов развития, результаты которой легли в основу программ «Оптима проект».

Стратегическими партнерами проекта являются **ОАО Научно-исследовательская организация «Всероссийский центр уровня жизни»** и **НП «Национальный союз общественных экспертов»**. Целями стратегического партнерства являются: повышение **компетенции**, объективности оценок и независимости экспертов; повышение деловой репутации и **доверия** к результатам деятельности экспертного сообщества; получение международного **признания** результатов деятельности национальных экспертов и экспертных организаций в сфере общественно-политической и социально-экономической экспертизы проектов. Стратегическое партнерство призвано стать фактором ускоренного развития бизнеса и гражданского общества в России, усиливая свои контрольные функции при решении вопросов, связанных:

- с повышением эффективности государственного управления и местного самоуправления;
- с социальной справедливостью при распределении жизненных благ в обществе;
- с созданием благоприятных условий для национального бизнеса и иностранных инвестиций в экономику России.

Центральным направлением совместной деятельности являются: повышение эффективности всех уровней управления, подготовка для страны кадрового резерва и борьба с коррупцией посредством независимой гражданской экспертизы федеральных и ре-

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ (КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА)

гиональных проектов, а также оценка объективности и эффективности общественно значимых управленческих решений.

Результатом совместной деятельности и стратегического партнерства станет Доклад: «Дебюрократизация России: принципы построения жизнеспособного государства, управляемого хорошим правительством». Научно-исследовательской частью Доклада является: «Мониторинг и анализ эффективности государственной и общественной системы социальной экспертизы в контексте модернизации и технологического развития экономики России».

В сфере науки – предлагаются новые аналитические методы, построенные на принципах кибернетики, синергетики и тектологии, объединенные под общим брендом «Триалектика – комбинированная методология – «3D», где под «кибернетикой» понимается «искусство управления взаимодействием систем, построенных на разных основаниях». Новая методология позволяет использовать синергетические эффекты, возникающие при взаимодействии моделей, способных структурировать информационное пространство и планировать желаемые события.

В сфере политики – предлагаются технологии, соединяющие сложные научно-теоретические конструкции с политэкономической практикой на основе науки «Политическая кибернетика», где под «политикой» понимается «управление процессом реализации властью ранее достигнутых договоренностей по вопросу производства и распределения в обществе всех видов ресурсов». Новая наука представляет собой синтез системного, сетевого, модельного и проектного подходов, что позволяет ответить на вопрос: «Каким образом можно перейти из позиции «как есть» в позицию «как надо». Эти методы и подходы могут использоваться как инструмент социально-политической экспертизы выявления очагов искажений в системе управления, агрегирующий технологии трех уровней: «know what», «know way», «know how».

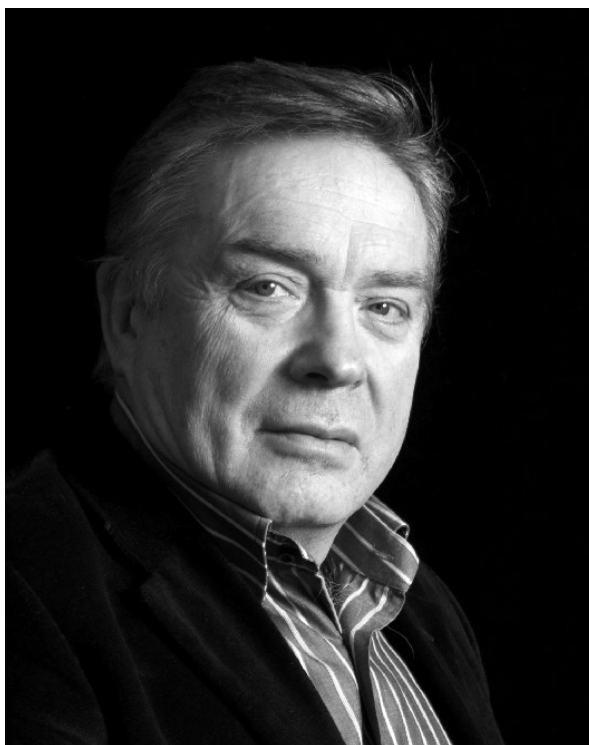
В сфере экономики и бизнеса – для организации внедренческой деятельности предлагаются «кейсы готовых решений» – инновационные разработки из различных отраслей науки и производства под общим брендом «Интеллектуальное управление». Здесь используется синтез: технологий «Киберсин» и «Проектно-целевого управления» при распределении ресурсов; Теория решения изобретательских задач при организации интеллектуально-творческой деятельности в социуме и принципы «Kaizen» – при организации управления бизнесом.

Использование инновационных методов, моделей и технологий позволяет одним решением устранить кластер проблем. Этим они отличаются от действующих, которые создаются под решение только конкретных задач. Предлагаемый подход способен решить сверхзадачу – не создавать проблем, которые возникают в результате принятия ошибочных решений. Реализовать этот подход могут только люди с особыми знаниями – эксперты. Подготовка экспертов и внедрение новых моделей в практику управления государством, экономикой и регионами есть суть и смысл современной модернизации России.

Проект имеет экспертные заключения ведущих научных учреждений России. Основные документы организаций разработаны совместно с ведущими на Российском рынке компаниями, например, Система менеджмента качества, разработана совместно с «Рособоронстандартом», бизнес-план Проекта составлен совместно с крупной специализированной фирмой. Большая часть структурных элементов Проекта в виде научно-исследовательской разработки защищена в НИИ Комплексных муниципальных исследований Отделения общественных наук РАН.

Сегодня перед нашим обществом стоит большая задача – в полной мере реализовать новые экономические возможности страны и возможности каждого человека в реализации своего личностного потенциала, в развитии человеческого капитала, в обретении достойного качества жизни. В этом проявляется наша забота о настоящем и будущем России – сильной и независимой Державы.

ПАМЯТИ А.Ю. ШЕВЯКОВА



Эти страницы посвящаются Алексею Юрьевичу Шевякову – руководителю Института социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук, доктору экономических наук, профессору, ушедшему от нас 8 июня 2011 г.

А.Ю. Шевяков – признанный специалист в области анализа и моделирования социально-экономических процессов, автор более 200 научных публикаций, в том числе, 11 монографий. Его вклад в развитие отечественной науки трудно переоценить. Он был ярким и разносторонним исследователем, в нем рано проявились способности научного лидера, а его работы характеризовались блестящим сочетанием оригинальных фундаментальных идей с ориентацией на достижение практически значимых выводов.

В научной деятельности Алексея Юрьевича можно выделить несколько важных этапов. На первом этапе, с конца 60-х до начала 80-х гг. он становится одним из основоположников использования экономико-математических методов и моделей в планировании НИОКР. В этот период он разрабатывает оригинальные модели и методы для оценки эффективности научно-исследовательских работ, международной координации научных исследований и разработок, оптимального распределения тем научного проекта между коллективами исполнителей, информационного обеспечения и управления НИОКР, многофакторных экспертных оценок научных проектов. Его многочисленные публикации по этим вопросам (в том числе, монография¹ и крупный научный доклад²) заложили теоретические основы использования экономико-математических методов, оптимизационных и теоретико-игровых моделей в сфере планирования научных исследований и разработок, а идеи, изложенные в них, использовались в координации и управлении научно-техническим сотрудничеством стран-членов СЭВ.

С 1976 по 1981 гг. Алексей Юрьевич, продолжая исследования в области НИОКР, сосредоточил усилия на разработке ответственных тем по закрытой тематике, связанных с анализом и прогнозированием расстановки политических сил в конгрессе США. Для ре-

¹ Математические методы планирования научно-технических исследований. – М.: Наука, 1975, 24 п.л., в соавторстве с А. Е. Рохвагером.

² Управление международным научно-техническим сотрудничеством. – М.: СЭВ, 1981, 10 п.л., в соавторстве с Э. Р. Вайгаускасом.

шения этих задач им был разработан комплекс методов и моделей, на основе которых были подготовлены аналитические записки и крупные научные отчеты по спецтемам.

В период с 1981 г. до середины 90-х гг. Алексей Юрьевич начал, практически первым в стране, исследования по комплексному использованию методов экономико-математического моделирования в социальной сфере. На первом этапе этого периода он разработал принципиально новый подход к моделированию механизмов формирования интегральных характеристик уровня жизни и к построению дифференцированного баланса доходов, потребления и сбережений населения, основанный на использовании оптимизационных моделей. Предложенный им метод выявления коэффициентов эластичности интегральных характеристик и компонент дифференцированного баланса на основе фактических наблюдений позволил существенно повысить точность ретроспективных оценок и дать строгое обоснование прогнозных и плановых разработок в области управления ростом уровня жизни. Эти новые фундаментальные идеи составили основу его докторской диссертации (1984) и последующей монографии³.

В результате дальнейшего развития и практического применения этого круга идей Алексей Юрьевич фактически стал создателем научной школы, в которой под его непосредственным руководством развилось новое направление балансово-оптимизационного моделирования развития сферы народного благосостояния. В балансово-оптимизационном подходе к построению и прогнозированию согласованной системы интегральных и дифференцированных показателей доходов, потребления и сбережений населения соединились идеи сбалансированности оценок и плановых расчетов, моделирования экономического поведения населения и оптимального использования возможностей роста благосостояния. В дальнейшем ученики Алексея Юрьевича распространили балансово-оптимизационный подход на моделирование демографических процессов с учетом влияния социально-экономических факторов на формирование семей и репродуктивное поведение.

Одним из итогов данного периода научной деятельности Алексея Юрьевича стали фундаментальные разработки корректных методов анализа данных статистики в экономических исследованиях, обеспечивающих согласованность и сбалансированность всей совокупности статистических показателей, что позволило существенно повысить точность и эффективность работы с данными экономической и социальной статистики⁴. Другим итогом была выработка новых взглядов на использование оптимизационных моделей дифференцированного баланса доходов и потребления в условиях переходной экономики⁵. Эти модели были модифицированы и усовершенствованы таким образом, чтобы они давали инструменты для адекватного отражения эффектов роста социально-экономической дифференциации населения и дифференцированного воздействия роста цен на уровень жизни различных групп населения. Такие научные инновации позволили выполнить детальные расчеты динамики показателей уровня жизни в сопоставимом выражении и индексов стоимости жизни по 10-процентным группам населения России по заказу Министерства экономики РФ.

Последний и, вероятно, наиболее значимый период научной деятельности Алексея Юрьевича – это период от 1996 г. до его неожиданной кончины 8 июня 2011 г. В целом это был период инновационных исследований и разработок в области теории и методологии социально-экономических измерений, но его концептуальным ядром стали фундаментальные исследования проблем социально-экономического неравенства.

Стремительный рост неравенства в 1991-94 гг. и снижение уровня жизни основной массы населения России на протяжении 90-х гг. относятся к числу наиболее драматических последствий реформ переходного периода. Но и в сравнительно благополучные 2000-е гг., когда рост уровня жизни по средним показателям опережал высокие темпы экономического роста, общее неравенство и поляризация населения России между полю-

³ Моделирование сбалансированности и согласования плановых решений в сфере народного благосостояния. – М.: Наука, 1986, 15 п.л., в соавторстве с А.Я. Кирутой.

⁴ Социально-экономический мониторинг: концепция, проблемы, перспективы. – Экономика и математические методы, 1993, № 1, в соавторстве с Г.Б. Клейнером.

⁵ Дифференцированный баланс доходов и потребления населения: новые аспекты теории и практических применений. – Вопросы статистики, 1995, № 7, в соавторстве с А.Я. Кирутой.

сами бедности и богатства нарастали. В экономической науке не было ни теории, объясняющей механизмы роста неравенства, ни адекватной методологии оценки обратного воздействия того или иного масштаба и роста или снижения неравенства на экономические, социальные и демографические изменения. В 1996 г. Алексей Юрьевич совместно с А.Я. Кирутой выдвинул принципиально новую идею: важен не только размер общего неравенства, но важна его структура⁶. Он предложил подразделять показатели общего неравенства на показатели нормального и избыточного неравенства. Первое – это такое неравенство, которое мы получили бы, если бы доходы всех бедных были повышены до границы бедности (прожиточного минимума), а доходы выше этой границы остались неизменными. А второе – это разность между фактическим и нормальным неравенством, т.е. неравенство, обусловленное бедностью и дифференциацией доходов среди бедных. Эта, казалось бы, простая идея повлекла за собой массу новых эконометрических и теоретических результатов.

Одним из первых применений концепций нормального и избыточного неравенства было объяснение, почему широко распространенные в мировой научной литературе эконометрические оценки справедливости знаменитой гипотезы С. Кузнеця на современных статистических данных по странам мира противоречивы и в большинстве случаев эту гипотезу отвергают. Алексей Юрьевич совместно с А.Я. Кирутой показал, что гипотеза Кузнеця выполняется для показателей нормального неравенства, но нарушается для общих показателей неравенства из-за отклонений, обусловленных избыточным неравенством.

Использование концепций нормального и избыточного неравенства позволило создать стройную картину механизмов расслоения регионов России по характеристикам социально-экономического положения и выявить закономерности воздействия макроэкономических факторов на масштабы неравенства и бедности в регионах⁷. Здесь необходимо сделать отступление, чтобы рассказать о важных научно-организационных обстоятельствах.

В 1999 г. по инициативе Алексея Юрьевича совместным решением Президиума РАН и Госкомстата РФ был создан уникальный Центр социально-экономических измерений РАН и Госкомстата, директором которого Алексей Юрьевич был с момента создания до конца 2004 г.. В задачи Центра входили фундаментальные и прикладные исследования по разработке корректных методов обработки и использования первичных данных статистики в экономических исследованиях, обеспечивающих согласованность и сбалансированность всей совокупности статистических показателей и представление этих данных в виде системы индикаторов, наиболее полно и точно отражающих ключевые тенденции в экономике и социальной сфере.

Научные достижения Центра, в которых основную роль сыграл личный научный вклад Алексея Юрьевича, заключались в следующем. Была построена принципиально новая система индексов для измерения, анализа динамики и межрегиональных сопоставлений уровня и стоимости жизни, масштабов экономического неравенства и бедности населения. В ней впервые показатели нормального и избыточного неравенства были представлены в согласованной форме с индексами уровня жизни в форме А. Сена и индексами бедности в форме Тона.

Для оценки показателей этой системы были разработаны теоретические принципы, методология и практические методы расчетов показателей социально-экономической дифференциации населения, основанные на корректировке смещений данных выборочных бюджетных обследований населения по отношению к истинным распределениям доходов, потребления и других характеристик уровня жизни в генеральных совокупностях населения на региональном и общероссийском уровне. Научная новизна этих работ заключалась, во-первых, в замене традиционных параметрических методов оценки функций плотности распределений ядерными оценками, дающими существенно более точные результаты. Во-вторых, в разработке оптимизационных моделей взвешивания выборочных

⁶ Социально-экономическая дифференциация, уровень жизни и уровень бедности семей Российской Федерации. Анализ динамики и межрегиональные сопоставления. – Мониторинг социально-экономического положения семей. Статистический бюллетень, II квартал 1996 г., с. 231-274.

⁷ Экономическое неравенство, уровень жизни и бедность населения России: методы измерения и анализ причинных зависимостей. – М.: РПЭИ, Научный доклад № 2К/09, 2001, 84 с.

наблюдений и балансировки ядерных оценок функций плотности распределения с макроэкономическими оценками соответствующих интегральных показателей.

Эти новые методы статистических оценок были апробированы в обширной серии конкретных расчетов индексов реального уровня жизни, экономического неравенства (с подразделением общего неравенства на нормальное и избыточное) и бедности населения в динамике по всем российским регионам и по России в целом. В этих практических приложениях были продемонстрированы высокая эффективность разработанного подхода и новые аналитические возможности, которые он предоставляет исследователям. К числу таких возможностей относятся сравнительные оценки способов снижения масштабов бедности и избыточного неравенства. Было показано, что снижение масштабов бедности может быть достигнуто в результате согласованного повышения доходов за счет различных источников, при котором необходимое повышение суммарных доходов за счет каждого отдельного источника оказывается относительно небольшим. Все перечисленные результаты были суммированы в двух монографиях Алексея Юрьевича в соавторстве с А.Я. Кирутой⁸.

В дополнение к этим исследованиям была разработана методология расчетов региональных дефляторов и их применения для обеспечения межрегиональной сопоставимости показателей доходов и потребления населения по итогам обследования бюджетов домашних хозяйств в регионах России при формировании статистических характеристик дифференциации и бедности населения в целом по Российской Федерации.

Дальнейшее развитие этой тематики было ориентировано на объяснение зависимостей между экономическим неравенством, продуктивностью экономики и экономическим ростом. В этом направлении был установлен ряд эконометрических результатов, показывающих, почему предшествующие мировые исследования таких зависимостей не были удачными. Алексей Юрьевич показал, что ключевую роль в объяснении этих зависимостей играют соотношения между нормальным и избыточным неравенством, а не общие показатели неравенства, которые использовались в предшествующих исследованиях.

В 2003-2004 гг. он в соавторстве с А.Я. Кирутой ввел более тонкое структурное подразделение неравенства доходов на нормальную и избыточную поляризацию и концентрацию доходов. Разработка статистически измеримых индексов поляризации и концентрации доходов была принципиально новым шагом по сравнению со всем, что было известно о моделировании и оценке соответствующих показателей в отечественной и зарубежной научной литературе. Эти новые аналитические инструменты позволили создать гораздо более детальное и отчетливое представление о социально-экономических проблемах и задачах государственной политики в российских регионах, чем это было возможно с использованием традиционных методов⁹.

Отдельно следует отметить статью Алексея Юрьевича о статистических оценках объемов и структуры скрываемых или не полностью отражаемых в государственной статистике доходов и расходов населения по Российской Федерации в целом, а также в территориальном и отраслевом разрезе¹⁰. Он всегда интересовался этим вопросом, и у него было множество публикаций на эту тему, но в данном случае он развил свой балансово-оптимизационный подход таким образом, что получил эффективную методологию оценки непосредственно ненаблюдаемых переменных через наблюдаемые переменные.

Начиная с 2005 г. в научной деятельности Алексея Юрьевича произошел ряд принципиальных обновлений. Прежде всего, это – разработка нового концептуального взгляда на распределительные отношения. С одной стороны, неравенство и бедность – это результат дисфункций распределительных отношений. По его мнению, изучение существующих диспропорций в распределении доходов и расходов показывает, что эти диспропорции носят, прежде всего, не ресурсный, а системный, институциональный характер. С другой стороны, его эмпирические исследования показали, что неравенство и бедность

⁸ Economic inequality, standards of living and poverty of population in Russia. – Moscow: CSEM and GKS, 2001, Измерение экономического неравенства. – М.: Лето, 2002, 20 п.л.

⁹ Избыточное неравенство, социально-экономическая поляризация общества и государственная политика. – В книге: Россия в глобализирующемся мире. Политико-экономические очерки. – М.: Наука, 2004, с. 657-688.

¹⁰ Возможности и перспективы использования статистических данных в оценке масштабов скрываемых доходов. – Вопросы статистики, 2003, № 6.

населения оказывают драматическое влияние на динамику не только экономического роста, но и демографических показателей. Не имея адекватной теории и методологии оценки взаимовлияния этих показателей, правительство вынуждено искать решение социальных проблем путем «простых», не системных, а точечных мероприятий. Тогда как системное решение проблем может быть получено на пути прогрессивного налогообложения и перераспределения доходов. Эти соображения привели Алексея Юрьевича к постановке общей задачи моделирования распределительных отношений и их воздействия на социально-экономические и демографические процессы.

В существующих на данный момент исследованиях неравенство доходов, кризисы экономического роста и вопросы демографии рассматриваются как отдельные, не связанные между собой проблемы, решение которых, по-видимому, может быть достигнуто за счет реализации точечных, адресных мер. Алексей Юрьевич предложил принципиально новый подход, в котором все эти проблемы рассматриваются в совокупности, а взаимосвязи между ними и инструменты управления порождающими их процессами предопределяются системными факторами неравенства. В основу моделирования этих факторов и определения эффективной стратегии согласованного управления социально-экономическими и демографическими процессами была положена новая функциональная концепция нормального и избыточного неравенства, объясняющая происхождение разнообразных проблем в терминах относительной бедности, которая ограничивает функциональные возможности и способности населения. Понятия нормального и избыточного неравенства, разработанные им ранее, в этой постановке приобретают новое содержание, которое открывает неизвестные ранее возможности их применения как в объяснении и моделировании экономической и демографической динамики, так и в выработке политических решений.

В конце 2007 г. в докладах на заседаниях Президиума РАН и Секции экономики ООН РАН Алексей Юрьевич убедительно показал, что модель, основанная на функциональной интерпретации нормального и избыточного неравенства, действительно дает точную интерпретацию динамики экономического роста и демографических показателей. И, что более важно, он показал, что перераспределение доходов, при котором общее неравенство снижается за счет снижения избыточного неравенства при незначительном изменении нормального неравенства, позволяет, в принципе, решить проблему депопуляции в России, а также повысить и сделать более устойчивыми темпы экономического роста. Эти результаты были изложены во всех деталях в его последней монографии¹¹.

Наряду с этими теоретическими разработками Алексей Юрьевич руководил работами по всестороннему компьютерному моделированию социально-экономического положения населения, распределительных отношений и эффектов социальной политики. Под его руководством в ИСЭПН РАН был создан уникальный модельный стенд, в котором моделируются микроданные на уровне социально-экономического положения отдельных семей, образующих репрезентативную выборку из генеральной совокупности населения России. Этот модельный стенд позволяет имитировать воздействие различных вариантов социальной политики на разные типы семей и оценивать эффективность и последствия тех или иных решений по политике роста доходов различных групп населения. Такие возможности стенда были использованы для расчетов и оценки множества вариантов реформирования распределительных отношений за счет разнообразных механизмов перераспределения доходов. В том числе были рассчитаны схемы прогрессивного налогообложения доходов, позволяющие понизить неравенство доходов в России до масштабов, типичных для западноевропейских стран. Но стенд позволяет также рассчитывать варианты снижения неравенства по жилищной обеспеченности населения и по доступности социальных благ и услуг. Иными словами, он дает системный подход к выработке социально-политических решений.

¹¹ Неравенство, экономический рост и демография: неисследованные взаимосвязи. – М.: М-Студио, 2009, 5,4 п.л., в соавторстве с А.Я. Кирутой.

В последние годы Алексей Юрьевич опубликовал множество работ о выборе эффективной социальной политики, основанных на использовании результатов стендовых расчетов¹².

Научные работы Алексея Юрьевича, как и работы, выполненные под его руководством, получили высокую оценку со стороны научного сообщества, а также Отделения общественных наук РАН, Совета безопасности Российской Федерации, Росстата России, Министерства экономики, Комитетов Государственной Думы Российской Федерации и Совета Федерации.

А.Ю. Шевяков искренне считал, что актуальные исследования ученых не должны оставаться темой академических бесед, а призваны менять жизнь людей к лучшему. Он хотел, чтобы разработки и рекомендации российских ученых были услышаны обществом и востребованы властью.

Алексей Юрьевич был сильным и ярким человеком, выдающимся научным лидером. И таким он останется в нашей памяти.

¹² В том числе: Социальная политика в свете проблем национальной безопасности. – В книге: Модернизация и экономическая безопасность России. Под ред. Н.Я. Петракова – М.: Финансы и кредит, 2009; Актуальные проблемы семейной политики. – М.: ИСЭПН РАН, 2010, в соавторстве с В.В. Сопцовым, Л.Н. Овчаровой и В.С. Жаромским.

Открытое акционерное общество
«ВСЕРОССИЙСКИЙ ЦЕНТР УРОВНЯ ЖИЗНИ»
Научно-исследовательская организация



ВЦУЖ – научно-исследовательская организация, комплексно исследующая проблемы уровня и качества жизни населения и работающая на российском рынке научных, инновационных и образовательных услуг. ВЦУЖ проводит научно-исследовательские работы 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 др.

Образовательная деятельность

Центр послевузовского и дополнительного профессионального образования ведет прием в аспирантуру и докторантуру по научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Срок обучения в аспирантуре 3 года по очной и 4 года по заочной форме. Срок обучения в докторантуре – 3 года.

Возможна подготовка диссертаций в форме соискательства: кандидатских – не более 5 лет докторских – до 4-х лет.

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».

Аспирантам, докторантам и соискателям при подготовке диссертаций предоставляется возможность активно участвовать в научных исследованиях и публиковать свои работы в сборниках и журналах ВЦУЖ. Руководство аспирантами и научное консультирование докторантов осуществляют высококвалифицированные специалисты: доктора наук, профессора и доценты.

Заместитель руководителя Центра послевузовского и дополнительного профессионального образования – кандидат экономических наук Акумова Наталия Вячеславовна

Адрес: 105043, Москва, 4-ая Парковая ул., д. 29, комн. 401
Телефон: (499) 164-93-25 E-mail: aspiranturav@list.ru

Издательская деятельность

«Уровень жизни населения регионов России» – научный информационно-аналитический журнал, выходит ежемесячно, его подписной индекс 71187.

Журнал предназначен для широкого круга читателей, заинтересованных в решении проблем уровня и качества жизни в России: работникам органов исполнительной и законодательной власти на федеральном и региональном уровнях, органов по труду и социальной защите населения, профсоюзных и общественных организаций, государственных внебюджетных фондов, профильных научных организаций, преподавателям высших учебных заведений, студентам и аспирантам, изучающим общественные и экономические дисциплины, представителям социально-ответственного бизнеса, консалтинговых и маркетинговых организаций.

В соответствии с решением президиума Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации (ВАК) журнал «Уровень жизни населения регионов России» включен в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук.

Заместитель главного редактора – кандидат политических наук Бушуева Наталия Викторовна

Адрес: 105043, Москва, 4-ая Парковая ул., д. 29, комн. 417

Телефон: (499) 164-95-94

E-mail: magazin-vcug@mail.ru

Круглый стол «Как защитить учителя? Проблемы повышения статуса, достойной оплаты, представительства интересов»

1 июня 2011 г., в День защиты детей, Всероссийский центр уровня жизни (ВЦУЖ) совместно с Межрегиональным профсоюзом работников образования «Учитель» (МПРО) и Российской академией образования (РАО) провели круглый стол, посвященный защите прав учителя.

В мероприятии, состоявшемся в Независимом пресс-центре в Москве, приняли участие: О.Н. Смолин., заместитель председателя комитета по образованию Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, председатель ОДВ, автор альтернативного проекта закона «Об образовании»; В.Н. Бобков., Генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», Заслуженный деятель науки Российской Федерации, д-р экон. наук, проф.; С.И. Григорьев, первый заместитель генерального директора ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», чл.-кор. РАО, д-р социол. наук, проф.; А.Н. Демидов, сопредседатель МПРО «Учитель», заместитель директора Института «Коллективное действие»; В.В. Луховицкий, учитель высшей категории школы «Интеллектуал». Для участия в круглом столе были приглашены представители Министерства образования и науки Российской Федерации, Департамента образования г. Москвы, Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации, депутаты Государственной Думы.

На круглом столе были обсуждены следующие вопросы: социально-экономические аспекты модернизации образования; новые системы оплаты труда работников учебных заведений, социальная поддержка педагогических кадров в г. Москве; отраслевая система оплаты труда работников образования; качество жизни педагогов; возрождение и сохранение статуса учителя и другие.

В докладах и выступлениях были представлены данные научных исследований сотрудников Всероссийского центра уровня жизни по расчету восстановительного потребительского бюджета педагога, результаты мониторинга по совершенствованию школьного образования в России, обсуждены модели отраслевой системы оплаты труда, предложения по активизации социального партнерства и др.

Дополнительную информацию о Всероссийском центре уровня жизни можно получить на сайте в Internet: <http://www.vcug.ru>

**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ
И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ**

<p>Алексеев Юрий Валерьевич</p> <p align="right"><i>Y. Alekseev</i></p>	<p>Директор Центра изучения кадровой логистики и развития человеческого капитала территорий НИИ Комплексных муниципальных исследований Отделения общественных наук РАН 143000, Московская область, г. Одинцово, e-mail: info@vcug.ru ул. Ново-спортивная, д.3. Тел./факс: (499) 164-99-64 <i>Director of Research Centre of personnel logistics and human capital assets development of territories of scientific-research institute of Complex municipal research of Social Sciences Department of RAS</i></p>
<p>Арзамасцев Анатолий Александрович</p> <p align="right"><i>A. Arzamastsev</i></p>	<p>Директор ассоциации занятости «Профцентр», канд. пед. наук 142403, Московская область, г. Ногинск, e-mail: profee01@mail.ru ул. Советской Конституции, д. 3. Тел.: 8(49651) 9-17-18, 9-17-08 (факс) <i>Director of employment association «Profcenter», PhD. in Pedagogy</i></p>
<p>Бобков Вячеслав Николаевич</p> <p align="right"><i>V. Bobkov</i></p>	<p>Генеральный директор ОАО «ВЦУЖ», Заслуженный деятель науки Российской Федерации, д-р экон. наук, проф. 105043, г. Москва, 4-я Парковая ул., 29. e-mail: info@vcug.ru Тел./факс: (499) 164-99-64, 164-97-64 <i>General Director of JSC «VCUG», Honored Science Worker of the Russian Federation, Doctor of Economics, professor</i></p>
<p>Бушмин Игорь Александрович</p> <p align="right"><i>I. Bushmin</i></p>	<p>Начальник Управления по труду и занятости населения Алтайского края, канд. техн. наук 656031, г. Барнаул, просп. Строителей, 29-а. e-mail: info@vcug.ru Тел.: 8(3852)26-07-74, факс 8(3852) 24-17-28 <i>Head of Altai Territory department of labor and employment of population, Ph.D. in Technical Science</i></p>
<p>Бушуева Наталья Викторовна</p> <p align="right"><i>N. Bushueva</i></p>	<p>Заместитель главного редактора Редакции научных журналов ОАО «ВЦУЖ», канд. полит. наук 105043, г. Москва, 4-я Парковая ул., 29. Тел./факс: (499) 164-95-94, e-mail: bushueva_nataliy@mail.ru 8 (916) 117-24-00 <i>Deputy Chief Editor of Science Magazines editorial board of JSC «VCUG», PhD. of Political Science</i></p>
<p>Быкова Елена Александровна</p> <p align="right"><i>E. Bykova</i></p>	<p>Ответственный секретарь Приемной комиссии Сургутского государственного университета ХМАО – Югра. 628400, г. Сургут, пр. Ленина, 1. e-mail: info@vcug.ru Тел./факс: (499) 164-95-94 <i>Admission Department Executive Secretary, Surgut State University</i></p>
<p>Варкентина Татьяна Ивановна</p> <p align="right"><i>T. Varkentina</i></p>	<p>Аспирант Алтайской государственной педагогической академии 656015, г. Барнаул, e-mail: tvarkentina@yandex.ru пр. Социалистический, д. 126. Тел.: 8 (913) 2222382 <i>The post-graduate student of Altai State Pedagogical Academy</i></p>
<p>Воробьева Жанна Леонидовна</p> <p align="right"><i>J. Vorobyova</i></p>	<p>Начальник Управления информационных технологий Федеральной службы по труду и занятости 109012, Москва, Биржевая площадь, 1. e-mail: info@vcug.ru Тел./факс: 8(495) 698-89-66, 8(495) 698-88-76 <i>Head of information technologies Department of Federal service of labor and employment</i></p>

**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ
И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ**

<p>Качалов Николай Александрович</p> <p align="right"><i>N. Kachalov</i></p>	<p>Заместитель генерального директора ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России (ФГУ ВНИИОЭТ), канд. экон. наук 105043, г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29. e-mail: kachalov@vcot.info Тел.: 8(499)164-93-64; факс: 8(499)164-99-74</p> <p><i>Deputy director general of FSI (Federal State Institution) «All-Russian research institute of protection and labor economy» of Public health and Social development ministry of Russia (FSI ARRIPLE), Ph.D. in Economics</i></p>
<p>Кузьминова Татьяна Владиславовна</p> <p align="right"><i>T. Kuzminova</i></p>	<p>Руководитель Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений ОАО «ВЦУЖ», д-р экон. наук, проф. 105043, г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29. e-mail: tvk@mail.ru Тел./факс: 8(499)164-95-94</p> <p><i>Director of Research and Education Centre of management of social and labor relations JSC «VCUG», Doctor of Economics, professor</i></p>
<p>Кудашова Валерия Владимировна</p> <p align="right"><i>V. Kudashova</i></p>	<p>Заместитель руководителя Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений ОАО «ВЦУЖ», канд. техн. наук 105043, г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29. e-mail: vkudashova@yandex.ru Тел./факс: (499) 164-99-25;</p> <p><i>Deputy director of Research and Education Centre of management of social and labor relations JSC «VCUG», Ph.D. in Technical Science</i></p>
<p>Луданик Марина Валерьевна</p> <p align="right"><i>M. Ludanik</i></p>	<p>Доцент кафедры «Экономика труда и персонала» Экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, канд. экон. наук 119991, ГСП-1, Москва, e-mail: m-ludanik@rambler.ru Ленинские горы, МГУ Тел./факс: +7 (495) 939-33-76</p> <p><i>Associate professor of «Labor Economics and Personnel» chair of economic faculty of MSU by M.V. Lomonosov, Ph.D. in Economics</i></p>
<p>Михина Татьяна Викторовна</p> <p align="right"><i>T. Mikhina</i></p>	<p>Ведущий научный сотрудник ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России (ФГУ ВНИИОЭТ), канд. техн. наук 105043, г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29. e-mail: mikhinatv@mail.ru Тел.: 8 (499) 164-99-44</p> <p><i>Key research officer of FSI ARRIPLE, Ph.D. in Technical Science</i></p>
<p>Плаксин Виталий Андреевич</p> <p align="right"><i>V. Plaksin</i></p>	<p>Генеральный директор Некоммерческого партнёрства «Межрегиональный центр содействия развитию трудовых ресурсов и территорий «ОПТИМА ПРОЕКТ» Тел./факс: (499) 164-99-64 e-mail: info@vcug.ru</p> <p><i>General director of Non-commercial partnership Interregional centre of assistance for development of labor resources and territories «OPTIMA PROJECT»</i></p>
<p>Порядина Елена Дмитриевна</p> <p align="right"><i>E. Poryadina</i></p>	<p>Старший научный сотрудник Научно-образовательного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений ОАО «ВЦУЖ», канд. экон. наук 105043, г. Москва. 4-я Парковая ул., д. 29. e-mail: vcug-poryadina@mail.ru Тел. 8(499)164-96-64</p> <p><i>Senior Research Worker of JSC «VCUG», Ph.D. in Economics</i></p>

**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ
И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ**

<p>Прокудин Владилен Андреевич</p> <p><i>V. Prokudin</i></p>	<p>Руководитель Центра послевузовского и дополнительного образования ОАО «ВЦУЖ», д-р экон. наук, проф. 105043, г. Москва. 4-я Парковая ул., д. 29. e-mail: aspiranturav@list.ru Тел. 8(499)164-99-93 <i>Department All-Russian Centre of Living Standards, Doctor of Economics, professor</i></p>
<p>Простов Александр Федорович</p> <p><i>A. Prostov</i></p>	<p>Главный редактор журнала «Социальная экспертиза». Эксперт Совета Федерации РФ, Уполномоченного по правам человека в РФ, Общественной палаты РФ и ТПП РФ, », канд. полит. наук Тел./факс: (499) 164-99-64 e-mail: info@vcug.ru <i>Editor-in-chief of «Social expertise» journal. Expert of the Federation Council of the Russian Federation, of Human Rights Commissioner in the Russian Federation, of the Civic Chamber of the Russian Federation and Chamber of Commerce and Industry of the Russian Federation. PhD. of Political Science</i></p>
<p>Степин Евгений Иванович</p> <p><i>E. Stepin</i></p>	<p>Начальник Департамента труда и занятости населения Кемеровской области. 654060, г. Кемерово, пр. Ленина e-mail: stepin@ufz-kemerovo.ru 141-2. Тел. 8 (3842) 35-41-60; Факс 8 (3842) 53-98-33 <i>Head of Department of Labor and Employment of Population in Kemerovo region</i></p>
<p>Фатеев Сергей Александрович</p> <p><i>S. Fateev</i></p>	<p>Аспирант ОАО «ВЦУЖ» 117042 г. Москва, e-mail: fateev@labor.ru ул. Южнобутовская д. 41 кв. 30 Тел. 8 (915) 012-11-22 <i>The post-graduate student of JSC «VCUG»</i></p>
<p>Юн Екатерина Анатольевна</p> <p><i>E. Un</i></p>	<p>Аспирант кафедры «Экономика труда и персонала» Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова Тел.: +7 (495) 939-34-95 e-mail: ekaterina.yun@gmail.com +7 (495) 939-08-77 <i>Post-graduate student on «Labor economics and Personnel» chair of economic faculty of MSU by M.V.Lomonosov</i></p>

**«LIVING STANDARD OF THE POPULATION
IN THE REGIONS OF RUSSIA»**
Theoretical and practical journal

M. Ludanik E. Un	Enforcement of the right for labour in Russia for disabled people as a result of war activities and military service.....	3
<p>In this article we examined the problem of opportunities, which people with disabilities have. These persons become people with disabilities due to taking part in combat actions (CA) and performing active duty (AD). Medical and vocational rehabilitation is the poignant problem of including people with disabilities (CA, AD). The rehabilitation will be based on transition of specialized innovative equipment. We proposed an optimal business-model, which insures people with disabilities for obtaining the product. It will be a main facility for integration into society.</p> <p>Key words: employment assistance for the disabled, war injury, the right to work, social policy concerning the disabled.</p>		
I. Bushmin	Employers' social responsibility as a factor of stabilization and development of labor market.....	14
<p>The article summarizes the experience of Altai territory administration, management of labour and employment of population of creation of institute of socially responsible employers; gives definition of basic, second and third level of corporate social responsibility; and also contains prediction: future belongs to business which chooses higher level of social responsibility.</p> <p>Key words: labor market, social responsibility of market, employment of population, social protection of people.</p>		
J. Vorobyova	Data ware of Russian labor market participants in modern conditions. The way to a dynamic development of national economics.....	23
<p>The article is devoted to a problem of data ware of Russian labor market. By the author's opinion the development of information infrastructure of labor market by broadening access to the informational participant stream is a base condition to a dynamic development of national economics.</p> <p>Key words: labor market, employment, information infrastructure, information.</p>		
A. Arzamastsev	Personalistics Prospects of Employment.....	26
<p>Making progress to work with human resources provides further new forms of employment. Possible development ways of more effective employment forms – efficient and personal, and also processes and structure to implement in practice the article points, are reviewed in the article.</p> <p>Key words: manpower policy, population employment, productivity of labor, personalization, human resources.</p>		
E. Bykova T. Kuzminova V. Prokudin E. Stepin	Estimation of quality of labor of Modern Russia.....	34
<p>The Article represents application of the Theory of fuzzy sets for an estimation of quality of labor force. It is proved that Human Development Index represents the generalized estimation of labor force on the world level. The authors present the classification of region labor force of Russia, which is in compliance with the offered technique of estimation of manpower quality.</p> <p>Key words: labor force, quality of labor force, Human Development Index, fuzzy sets of estimation of quality of labor force.</p>		

**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ
И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ**

V. Kudashova	The analysis of creation in Russia the evaluation system of professional competence of blue-collar jobs.....	40
<p>In the article the author gives the review of attempts to create the evaluation system of professional competence of employees of blue-collar jobs in modern economic conditions in the Russian Federation.</p> <p>The author speaks about the necessity of competence-based approaches in evaluation of professional competence and also its coordination with federal state standards of professional education of new generation in accordance with labor market requirements.</p> <p>Key words: evaluation of professional competence, government standards of professional education, professional standards, labor market.</p>		
N. Bushueva	Problems of human capital in a modern Russia: gender aspect.....	45
<p>Problems of employment, human capital, efficiency of using them – all of them are quite urgent nowadays – in the period of conversion of Russian economy to innovative development way. In this article the author takes a look at the gender aspect of the problem, which lets us get a new view to socio-economic results of male and female work.</p> <p>Key words: human capital, female employment, gender stereotypes, gender, development of Russian economy.</p>		
E. Poryadina	Legal foundation of formation, development and application of labor force innovative potential in Russian Federation.....	49
<p>In this article we analysis the Russian Federation legislation of innovative activity. It is analyzed from the point of presence of rules regulating labor relations, arising in the process of creation of an innovative product.</p> <p>Key words: innovative potential, labor force quality, innovative policy.</p>		
N. Kachalov T. Mikhina	Technical approach to comparative evaluation of the level of industrial injuries in subject of Russian Federation.....	53
<p>It is suggested to develop the comparative analysis of industrial injuries in subjects of Russian Federation according to appointed particular indices. The (appointed) particular index equals a ratio of the actual injury index to the reference index that is calculated by the averaged Russian indexes of industrial injuries in single branches of economic activities taking into account the branches of economic activities distribution of workers in the subject of Russian Federation.</p> <p>Key words: industrial injuries, comparative evaluation, occupational pattern, branches of economic activities.</p>		
S. Fateev	Characteristics and problems of labor market in Moscow.....	58
<p>The article describes the main characteristics and problems of the labor market in Moscow, the analysis of the structural composition of employment by economic types, formulizes the main trends of structural development of the Moscow's labor market.</p> <p>The structural imbalances of supply and demand of the labor market was revealed. Connections between the labor markets of Moscow and Moscow region denote. In conclusion, characteristics of regulation labor market in Moscow was formed.</p> <p>Keywords: labor resources, occupation structure, the employment number, the form of economic activities.</p>		
T. Varkentina	Pre-pedagogic training for comprehensive school students.....	63
<p>The article is devoted to the problem of the pre-pedagogic training of innovative comprehensive school students, modes of implementation.</p> <p>Key words: pedagogic oriented education, pre-pedagogic training, pre-pedagogic oriented mathematics training for students.</p>		

**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ
И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ**

Y. Alekseev V. Bobkov A. Prostov V. Plaksin	Human capital assets: ways of raising of living standards of population.....	68
<p>Non-commercial partnership “Interregional centre of assistance for development of labour resources and territories “OPTIMA PROJECT” officially unveils an innovative business-project – a social and economic programme of a new kind of social entrepreneurship for development of municipal corporations as a public-private (municipal-private) partnership.</p> <p>Key words: human capital assets, investments, labour resources development, quality of life, support for economically inactive population</p>		