

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК  
ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ РАН  
ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ  
НАРОДОНАСЕЛЕНИЯ РАН  
ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

# **ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ**

Материалы Российского научно-практического семинара  
(г. Вологда, 16 – 17 декабря 2010 г.)

Вологда  
2011

ББК 65.240 (2Рос)  
Т 78

Публикуется по решению  
Ученого совета ИСЭРТ РАН

**Трудовой потенциал как фактор устойчивого развития территории** [Текст]: материалы Рос. науч.-практ. семинара, г. Вологда, 16 – 17 декабря 2011 г. – Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2011. – 178 с.

В сборнике представлены материалы Российского научно-практического семинара «Трудовой потенциал как фактор устойчивого развития территории», проходившего в Вологде 16 – 17 декабря 2010 г.

Материалы содержат круг обсуждавшихся на семинаре социальных проблем, касающихся роли человеческого фактора в развитии экономики России: демографический кризис и его влияние на развитие трудового потенциала; качество образования; введение новой системы оплаты труда работников бюджетной сферы; меры социальной поддержки населения; социальное неравенство; бездомность как негативный фактор формирования трудового потенциала; целевая поддержка безработных; проблема миграции; здоровье трудоспособного населения; реализация трудового потенциала и т.д.

Участники семинара сошлись во мнении, что необходима консолидация усилий науки, власти и общества для решения проблем сбережения трудового потенциала, поскольку от того, каким он будет, зависит будущее России.

Тексты работ опубликован в авторской редакции.

ISBN 978-5-93299-178-7

© ИСЭРТ РАН, 2011

© ИСЭПН РАН, 2011

© Правительство Вологодской области, 2011

**Н.М. РИМАШЕВСКАЯ**  
член-корреспондент РАН  
советник РАН

## **ПРОБЛЕМЫ КАЧЕСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РОССИИ И ЕГО МОДЕРНИЗАЦИЯ**

В современных условиях, когда весь мир переживает переход от индустриального к постиндустриальному обществу, человеческий потенциал становится главным фактором экономического роста. Технологической базой «новой» экономики, экономики знаний, становятся наукоемкие отрасли промышленности. Две трети роста ВВП определяет человеческий фактор. Из трех компонентов общественного богатства 16% относится к физическому капиталу, 64% – к человеческому капиталу, 20% – к природному (в среднем по миру).

Рассматривая роль человеческого фактора, следует базироваться на трех тесно взаимосвязанных понятиях: население как демографическая категория с новой спецификой; человеческий потенциал страны в контексте социально-экономических возможностей общества; человеческий капитал как преимущественно рыночная категория, создающая прибыль, удовлетворяющая частные и общественные потребности.

Человеческий потенциал – это отнюдь не объемы производства и соответствующий уровень дохода, а расширяющийся человеческий выбор, обеспечивающий для каждой личности решение трех ключевых проблем: а) долгая и здоровая жизнь, б) интеллектуальные и профессиональные знания, в) доступ к необходимым и достаточным ресурсам.

Демографический ресурс общества, в рамках которого формируется человеческий потенциал и человеческий капитал, имеет не только количественное, но не менее значимое качественное измерение.

Качественные индикаторы включают три фундаментальных компонента: здоровье, профессионально-образовательный и квалификационно-интеллектуальный потенциал, социокультурную и духовно-нравственную активность.

Если обратиться к качеству населения, то необходимо иметь в виду следующее обстоятельство: более половины российского народа (дети и взрослые до 40 лет) родились и формировались в эпоху перестройки и социально-экономических реформ, которые определяются как «лихие 90-е».

В свое время Питирим Сорокин указывал, что глубокие реформы (или революции) действуют как орудие селекции человечества «шиворот-навыворот», убивая лучшие по своим наследственным свойствам элементы общества и способствуя выживанию «худших».

В результате гибнут главным образом «люди биологически наиболее здоровые, энергетически – трудоспособные, психически – самые волевые, талантливые и умственно развитые, морально – наиболее устойчивые, обладающие прочными нравственными рефлексамии»<sup>1</sup>.

Это не может не влиять на изменение в сторону ухудшения генофонда страны и уменьшение положительных свойств народа, т.е. способствует его деградации и вырождению. В том же направлении действует снижение здоровья и жизнеспособности выживающего населения.

Кроме прямых воздействий, вызывающих негативное состояние генофонда страны, отмечается и косвенное влияние, возникающее в результате политических эмиграций,

---

<sup>1</sup> Сорокин П. Социология революции.– М.: РОССПЭН, 2005. – С. 183.

которые касаются преимущественно лучше образованной, живущей умственным трудом и, главное, – отмеченной особой незаурядностью (даже талантом) части общества. Речь идет о том населении, которое составляет сегодня «утечку умов». Масштабы этого процесса за последние 20 – 25 лет составили около 1 миллиона человек.

Под влиянием прямых и косвенных факторов осуществляемые реформы, которые на самом деле имеют принципиальный революционный характер, становятся или, можно сказать, превращаются в орудие «отрицательной селекции» воспроизводства населения в формате «шиворот-навыворот».

«Биологически наследственный фонд» ослабевает, теряет свое качество во всех отношениях. Ведь от ухудшенных производителей нельзя ждать первосортного потомства. Бедные рожают бедных, больные – больных.

Исследования показали, что средний возраст лидеров реформационных и революционных эпох редко превышает 40 лет. Между тем по вексям этих событий расплачиваться за них приходится несколько позже. И это нельзя было не учитывать российским властям первой половины 1990-х годов, когда они широко использовали популяционный лозунг: «Сейчас действительно тяжело (ведь доходы основной массы населения упали в 2 раза), но очень скоро все изменится к лучшему; пока же необходимо затянуть пояса». Не хотелось понимать и не верилось, что в жизни отнюдь не бывает так: сегодня мы нечто получаем без всякой оплаты этого полученного. За все приходится платить. Расплата непременно наступает.

Это в полной мере относится и к рожденному в то время молодому поколению в целом. Они платят своим здоровьем и интеллектуальной деградацией за грехи отцов, за «завоевания революции» и результаты реформ, за все их преступления и подвиги.

В связи со сказанным обратимся к проблемам здоровья и образования.

Здоровье на популяционном уровне адекватно определяется ожидаемой продолжительностью предстоящей жизни, а индивидуальное измеряется применительно к каждому человеку, для чего могут использоваться балльные шкалы. С начала 1990-х годов здоровье российского населения характеризуется устойчивым негативным трендом как на макро-, так и на микроуровне, что наблюдается по сей день и связано с изменениями российского генофонда. Шоковая модель социально-экономической трансформации, избранная как способ реформации российского общества, вошла в противоречие с медико-биологической адаптацией человека к меняющимся условиям жизни, вызвав чрезмерный стресс, снижающий сопротивляемость организма, вызвавший слом динамического стереотипа высшей нервной деятельности.

Это вызвало образование некоторого порочного круга в репродуктивной сфере: больные родители – больной ребенок – ухудшение репродуктивных функций – больные дети. И так далее.

Второй феномен социальных рисков, возникающий при формировании качества человеческого потенциала, связан с интеллектом, образованием и профессиональной подготовкой. Уровень интеллектуального потенциала определяет возможность страны получать интеллектуальную ренту. При этом потенциал работника не расходуется, а лишь используется и, как правило, еще пополняется.

В обороте наукоемкой продукции, который на мировом рынке исчисляется триллионами долларов, доля России, к сожалению, составляет менее 0,3%, что, очевидно, не соответствует ее интеллектуальному потенциалу, как это известно из истории российского общества. Для сравнения: доля США равна 31%, Японии – 28%, стран ЕС – 34%, Китая – 6%.

И здесь острота проблемы связана с детьми и молодежью. «Поле детства» сжимается, как «шагреновая кожа»: за последние 15 лет численность детей уменьшилась почти на треть (с 38 млн. в 1995 г. до 26 млн. в 2009 г.); в 2015 г. их доля в населении снизится до 17%, а к середине текущего столетия – уменьшится до 12%.

Эти процессы непосредственно связаны с экономической жизнью страны и ее конкурентоспособностью на мировом рынке. Ведь 80% инноваций устаревают в течение 10 лет, а работник должен получать свой профессиональный навык еще на 10 лет раньше. Приоритетным становится сохранение и развитие человеческого потенциала страны, способного адаптироваться к сокращению инновационного цикла, когда поток нововведений становится все более плотным.

К сожалению, сегодня средний возраст работающих приближается к 50 годам, а доля ученых пенсионного возраста в сфере образования и науки увеличилась в 2 раза (с 30 до 61%). А пик творчества ученых большинства научных направлений приходится на возраст 30 – 50 лет.

Уменьшение численности и доли молодых в трудовых ресурсах особенно остро ставит проблему сохранения их здоровья и повышения эффективности трансляции новых знаний, формирующих инновационные технологии. Снижение численности должно быть компенсировано доступностью и качеством общего и профессионального обучения.

И в этом смысле некоторую (своеобразную) позитивную роль играет «демографическая яма», когда уменьшается численность детей и подростков в сравнении с масштабами учебных заведений и учителей. При этом следует не сокращать бюджетное финансирование, а скорректировать учебные стандарты, определяющие число учеников (и студентов) на одного учителя. Это и позволит компенсировать снижение численности (количество) увеличением качества.

Научные разработки относительно доступности образования показывают, что:

- отсутствуют равные возможности в получении высшего образования у городской и сельской молодежи;
- имеет значение степень урбанизации населения, включая удаленность от городов с университетами и другими вузами;
- определяющую роль играет материальное положение семьи;
- заметное значение имеет включенность в определенные образовательные сети и практики (институциональный фактор);
- ранняя дифференциация детей по величине шансов получить высшее образование;
- владение информацией о наличии и возможностях получить высшее образование.

Международные исследования показывают, что уровень неравенства в области образования в России недопустимо высок. Под флагом равенства доступности образования внедряется система ЕГЭ, которая на самом деле, базируясь на жесткой матрице заданных социальных стандартов, несет серьезный негативный заряд, являясь элементом массовых манипуляций людьми в обществе потребления. Кроме того, внедрение ЕГЭ не только не преодолело, как это провозглашали его сторонники, взяточничество, но заменило одну коррумпированную систему другой. Из вузов коррупция переместилась в школу.

Рассматривая ЕГЭ в ближайшей перспективе, можно с уверенностью утверждать, что данная система противоречит российскому менталитету, десятилетиями формировавшему свободное развитие личности и высокие образцы общего образования, признававшегося во всем мире.

Разумеется, что доступность и качество образования в конечном счете определяются масштабами поступающих в эту область финансовых ресурсов. При этом следует иметь в виду два

важнейших обстоятельства, которые возникли и утвердились в условиях формирования рыночной экономики. Одно из них состоит в том, что наиболее тяжелым социально-экономическим последствием проводимых реформ явилась нарастающая с необыкновенной быстротой поляризация населения не только на уровне материальной обеспеченности, но и в степени образованности. Возникло два полюса, на одном из которых сосредоточен слой населения, имеющий качественные услуги интеллектуальной подготовки, начиная почти с рождения и в течение всей жизни. На другом полюсе сосредоточены, можно сказать, маргиналы, у которых отсутствует даже общее среднее образование.

Неравенство в образовании, а также депривация общих и профессиональных знаний имеют существенное негативное последствие как для каждой личности, так и для общества в целом. Система обучения имеет две ипостаси. Первая выступает как самооценность, определяющая общее развитие личности. Вторая реализуется через основной компонент человеческого капитала. Оба проявления важны в равной мере как для человека, так и для российской экономики. Общество заинтересовано в постоянном повышении образования своих граждан не меньше, чем каждый из них.

В этих условиях возможно возникновение конфликта интересов, который следует не только предупредить, но и разрешить оптимальным образом, имея в виду двухканальное финансирование – государство и семья.

В социальном рыночном государстве власти должны каждый раз определять и законодательно устанавливать минимальные стандарты, которые гарантируются всем и каждому в системе образования. Это является главным императивом.

Если сегодня поставлена задача – доступность и определенное качество среднего общего образования, то его получение должно

быть организовано таким образом, чтобы ни один гражданин не остался за границей данного стандарта. Все другие проблемы в сфере просвещения по своему приоритету занимают уже второе, третье и т.д. места.

Все потребности экономики и личности в получении профессиональных знаний выше такого минимума – и в смысле масштаба, и в отношении качества – определяет рынок с учетом новейших технологий.

Таким образом, вырисовывается компромисс между общественной ценностью и требованиями рынка в секторе образования, а главное – предупреждается конфликт интересов.

Нет сомнения в том, что необходим специальный мониторинг уровня реальной образованности населения, показывающий, какая его часть находится на «правом» фланге по этому признаку, а какая – на «левом», т.е. за границей стандарта, и нуждается в немедленном «подтягивании».

Не менее остро встают проблемы (третий круг рисков) кризиса социальных ценностей, падения нравов и моральных принципов на базе отсутствия правопорядка и нарушения законности.

Рассматривая население России под разным углом зрения, мы видим ослабление его социального потенциала. Для того чтобы реализовать сегодня задачу модернизации, необходимо последовательно осуществлять инвестиции в человека. В качестве главного критерия всех решений федеральных и региональных властей следует использовать характеристики состояния населения, качества его жизни.

**Л.А. МИГРАНОВА**

к.э.н., зав. лабораторией ИСЭПН РАН

**Л.И. МИТЯЕВА**

к.э.н., н.с. ИСЭПН РАН

## **ТРУДОВОЙ КАПИТАЛ И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ**

*В статье рассматриваются проблемы оплаты труда в социальной сфере и попытки изменения сложившейся ситуации с помощью введения новой системы оплаты труда (НСОТ) в бюджетных организациях. Отсутствие статистической отчетности о результатах таких нововведений затрудняет анализ и выводы не только по региональным, но и федеральным бюджетным организациям. Вологодская область – один из немногих субъектов Федерации, которые представили первые результаты введения НСОТ в МЗСР РФ в 2009 г. Анализу этих данных, в частности, и посвящена данная статья.*

С середины 80-х годов, в связи с усилением роли человеческого фактора в процессе производства, в экономической науке помимо категории, «рабочая сила» появились новые – «трудовой капитал», «трудовой потенциал», рассматривающие человека как субъекта хозяйственной деятельности со своими потребностями и интересами в сфере труда. Реализация трудового капитала происходит в процессе труда, и его эффективное использование неразрывно связано с качественными и количественными характеристиками труда. В процессе труда происходит его связь с заработной платой, выполняющей воспроизводственную и стимулирующую функции.

Основной характеристикой трудового капитала является уровень образования и профессиональной подготовки работников. Причём когда речь идёт о занятых в экономике в целом по стране или её регионах и в сферах деятельности, то уровень образования работающих является практически единственной его статистической характеристикой. В *таблице 1* представлено распределение работников по уровню образования в 2009 г. в целом по экономике страны и в социальной сфере.

**Таблица 1. Доля работников с высшим и средним специальным образованием и заработная плата в социальной сфере и в управлении**  
(в % к средней по РФ)

Показатели	Все работники	В том числе			Зароботная плата (%)			
		высшее	после-вузовское	среднее профессиональное	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Всего в экономике	100,0	28,7	0,2	27,5	100	100	100	100
Здравоохранение и социальное обеспечение	100,0	32,6	0,3	46,2	74	75	80	76
Образование	100,0	48,2	1,2	29,4	65	65	71	66
Управление, обязательное страхование	100,0	48,2	0,1	25,9	124	123	129	116

Почти половина работников в образовании и в управлении имеют высшее образование, что в 1,7 раза больше, чем в среднем по экономике. В здравоохранении таких работников треть, а среднее профессиональное имеет почти каждый второй. Когда речь идёт о заработной плате, то в социальной сфере она значительно ниже, чем в среднем по стране. Причём такая картина сложилась задолго до рыночных отношений, но тогда заработная плата составляла около 80% от средней по промышленности, где оплата труда было самой высокой. За последние 20 лет ситуация значительно ухудшилась. В 2009 г. в результате повышения минимума до 4330 руб., а также относительно низких темпов роста оплаты труда в целом по экономике наметились некоторые положительные

сдвиги, но в 2010 г. эти показатели вновь возвратились на уровень 2008 г. Даже в управлении, где средняя заработная плата всегда была значительно выше и где в конце 2008 г. была введена новая система оплаты труда (НСОТ), относительные показатели снизились.

В социальной сфере подавляющее большинство работников занято в бюджетных организациях и средняя заработная плата отражает ситуацию с оплатой труда в этих организациях. Если в среднем по стране доля работников с заработной платой ниже прожиточного минимума в 2009 г. составляла 12,5%, то в здравоохранении – 18,1%, в образовании – 24,3% и в культуре – 26,5%. Низкая заработная плата в бюджетных организациях стала причиной высокой текучести квалифицированных кадров, снижения качества предоставления услуг.

С переходом на рыночные отношения для оплаты труда работников бюджетной сферы в 1992 г. была установлена Единая тарифная сетка (ЕТС). Она обеспечивала равный подход к оценке сложности выполняемых работ, единые принципы оплаты труда занятых в разных отраслях и охватывала все категории работников, являлась федеральной гарантией всем «бюджетникам» независимо от места проживания и сферы занятости. Тарификация рабочих производилась с 1-го по 7-й разряд. Служащие, специалисты и руководители тарифицировались со 2-го по 18-й разряд.

Снижение тарифного коэффициента с 10,2 до 4,5 раза привело к «уравниловке» в оплате по ЕТС и снижению мотивации труда, требовало от администрации бюджетных организаций установления дополнительных выплат для стимулирования работников. ЕТС стали критиковать не только за низкую дифференциацию, но и за постоянно снижающуюся долю тарифа в зарплате и за отсутствие гибкости при установлении заработной платы.

В 2002 г. Правительством РФ был разработан проект Концепции реформирования системы оплаты труда работников бюджетных организаций. В качестве определяющего принципа был отказ от ЕТС и переход к дифференцированным условиям оплаты, исходя из особенностей в содержании и условиях труда в каждой отрасли, объемов бюджетных ассигнований и наличия внебюджетных средств. Концепция не была утверждена и оставалась в стадии проекта, однако ее основные положения начали реализовываться с 1 января 2005 г. с момента вступления в действие Федерального закона №122-ФЗ от 22 августа 2004 г.

Указанным законом была отменена ЕТС, а регионам предоставлено право самим устанавливать собственные системы оплаты труда в подведомственных учреждениях – установленные на федеральном уровне условия оплаты труда стали необязательными для регионов. Отметим, что воспользовались этим правом только Тюменская область в 2005 г. и Санкт-Петербург в 2006 г. Все остальные субъекты РФ практически до 2009 г. использовали ЕТС. И только некоторые из них устанавливали более высокие ставки 1-го разряда.

С 1 декабря 2008 г. в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 583 от 5 августа 2007 г. «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов...» введена новая система оплаты труда в бюджетных организациях, финансируемых из федерального бюджета. На эти цели было на 30% увеличено финансирование оплаты труда работников федеральных организаций.

НСОТ предполагала решение следующих задач: установление окладов в зависимости от отраслевой специфики труда, квалификации работника и сложности выполняемых работ; упорядочение компенсационных и стимулирующих выплат; повышение качества предоставления услуг и оплаты труда.

Минздравсоцразвития России разработало Методические рекомендации по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда (приказ № 663 от 22 октября 2007 г.). В них указывалось:

1. Заработную плату (оплату труда) работника следует определять, исходя из окладов (должностных окладов), тарифных ставок, ставок заработной платы; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера.

2. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения НСОТ, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, которые устанавливает Правительство РФ, рассматриваются как основа для установления окладов (должностных окладов).

4. Для установления должностных окладов руководителю учреждения предлагается использовать утверждённые МЗСР РФ профессионально-квалификационные группы (ПКГ) должностей работников.

5. На стимулирование труда работников необходимо использовать не менее 30 % от фонда оплаты труда. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, следует направлять на выплаты стимулирующего характера.

6. Должностной оклад руководителя учреждения рекомендуется определять трудовым договором в размере, составляющем 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

7. В связи с введением НСОТ руководителям рекомендуется рассмотреть вопросы об оптимизации штатной численности.

Для общеотраслевых должностей МЗСР РФ установил 4 уровня ПКГ должностей и 15 квалификационных уровней, которые предусматривают повышающие коэффициенты:

- 1-й уровень ПКГ – 2 квалификационных уровня;
- 2-й уровень ПКГ – 5 квалификационных уровней;
- 3-й уровень ПКГ – 5 квалификационных уровней;
- 4-й уровень ПКГ – 3 квалификационных уровня.

НСОТ разрабатывалась на основе ЕТС, поэтому не удивительно, что общее число квалификационных уровней равно 15 разрядам для служащих в ЕТС (2 – 16 разряд, 17 и 18 разряд имела администрация учреждений).

Отраслевые министерства и ведомства разрабатывали профессиональные квалификационные группы (ПКГ) должностей работников и соответствующие им квалификационные уровни работников по направлениям деятельности учреждений с последующим их утверждением в Минздравсоцразвития РФ.

Несмотря на контроль, проводившийся со стороны МЗСР РФ, эти нормативные документы не были лишены серьёзных недостатков. Так, в ряде ПКГ в один квалификационный уровень попали должности, которые в ЕТС относились к разным разрядам. Например, в ПКГ работников здравоохранения к 1-му квалификационному уровню «Средний медицинский персонал» отнесены должности регистратора (ранее 4 – 5 разряд) ЕТС) и медицинского статистика (ранее 5 – 9 разряд ЕТС). Аналогичная ситуация и в культуре с должностями «библиотекарь» (6 – 7 разряд ЕТС) и «старший библиотекарь» (11 – 14 разряд). Это ошибка, но она легко поправима.

Более серьёзная проблема – большая разница в базовых (минимальных) и должностных окладах одинаковых профессий и должностей по различным министерствам и ведомствам. Так, например, базовый оклад медицинского и фармацевтического

персонала первого уровня в учреждениях среднего профобразования и школах-интернатах, подведомственных Министерству иностранных дел, составлял в 2009 г. 1700 руб., а оклады данной категории работников в Министерстве финансов РФ – 5600 руб.

Кроме того, в этих документах отсутствуют критерии по определению размера должностного оклада руководителя. Рекомендации МЗСР (до 5 средних окладов основного персонала) не обоснованы и не дифференцированы по типам и размерам учреждений.

Опубликованной статистики по результатам введения НСОТ в федеральных бюджетных учреждениях за 2009 г. не было. Можно только сослаться на интервью заместителя министра МЗСР РФ А. Сафонова. Главное, как считает заместитель министра, изменилась структура фонда заработной платы, где стимулирующие выплаты составили 41,3%. Это значит, что «удалось реализовать главную идею НСОТ – повышение качества работы специалистов, занятых в бюджетной сфере». В сентябре 2009 г. заработная плата в федеральных бюджетных учреждениях выросла на 18% по сравнению с сентябрём 2008 г. и составила 25,3 тыс. руб.

В 2010 г. МЗСР РФ провёл мониторинг эффективности НСОТ в федеральных бюджетных организациях. Данные мониторинга за 2 квартал были опубликованы на сайте МЗСР РФ (табл. 2). Из них видно, что в здравоохранении и науке рост составил 8-9 %, в здравоохранении – 3%, а в культуре – менее 1%. Рекомендация МЗСР об установлении должностного оклада руководителей учреждений в размере 5 окладов не выполнялась только в науке. Эти данные не позволяют определить общий рост заработной платы после введения НСОТ, но, если использовать данные, которые привёл заместитель министра А. Сафонов, то в сентябре 2008 г. средняя зарплата в федеральных бюджетных учреждениях составляла 21,4 тыс. руб., а за неполных два года она выросла до 26,6 тыс. руб. – почти на четверть (24,3%),

превысив среднюю заработную плату по экономике в целом за июль 2010 г. (20,2 тыс. руб.) на 31,7 %. В структуре ФОТ в целом по всем федеральным бюджетным учреждениям бюджетное финансирование составляло в 2010 г. 72,8%, в здравоохранении – 41,8%, в образовании и культуре – около 65%, а в науке – 74,1%. Остальные средства были получены от предоставления платных услуг, а в здравоохранении ещё и от обязательного медицинского страхования.

Таблица 2. **Средняя заработная плата в федеральных бюджетных учреждениях во 2 кв. 2010 г.**

Показатели	За счёт всех источников финансирования		За счёт лимитов бюджетных обязательств	
	Руб.	% ко 2 кв. 2009 г.	Руб.	% ко 2 кв. 2009 г.
Все федеральные бюджетные учреждения	26579,5	н.д.	19348	н.д.
<i>Учреждения здравоохранения:</i>				
- все работники	27101	103	11332,7	108,5
- врач	32509	106,3	13701,4	113,8
- медицинская сестра	22496	105,6	11503,2	108,0
- руководитель учреждения	104586	107,4	9123,7	112,3
<i>Учреждения образования:</i>				
- все работники	22968,7	109,0	14758,9	108,8
- основной персонал	21178	105,4	12149,6	109,9
- профессорско-преподавательский состав	27162,5	123,3	19044,6	137,3
- руководитель учреждения	98577,4	94,0	н.д.	н.д.
<i>Учреждения культуры:</i>				
- все работники	13891,3	100,7	9042,9	102,6
- основной персонал	14567,1	104,7	9141,5	111,2
- руководитель учреждения	84495,6	106,5	60925,4	110,0
<i>Учреждения науки:</i>				
- все работники	24410,5	108	18092,8	106,2
- основной персонал	20674,2	103,1	16689,2	103,9
- руководитель учреждения	73671,1	129,4	68270,1	131,3

Региональные власти старались не отставать от центра, но, не имея никаких других методических разработок, использовали нормативные документы федеральных органов.

При этом вносились корректировки, связанные в основном с финансовыми возможностями региональных бюджетов. Сколько субъектов Федерации перешли на НСОТ в 2009 г. и 2010 г. и какие устанавливались там условия оплаты труда в бюджетных учреждениях, находящихся в их и муниципальном ведении, неизвестно. МЗСР только в 2011 г. планирует проводить мониторинг по введению НСОТ в регионах.

В 2009 г. на сайте МЗСР РФ были размещены слайды так называемых «презентаций по внедрению НСОТ», подготовленные руководителями региональных отраслевых структур 7 субъектов РФ, среди которых была и Вологодская область. Сложность анализа результатов введения НСОТ связана с отсутствием единых форм представления данных даже в пределах одного региона. Кроме того, половина из представленных материалов – это скорее декларация о намерениях, а не о результатах. Презентация Вологодской области была одной из лучших, в том числе и потому, что администрация не скрывала снижение заработков в начале 2009 г. в связи с образовавшимся дефицитом бюджета. Однако и здесь было довольно сложно сопоставить как масштабы и результаты проводимых преобразований, так и специфические особенности использования разными департаментами принятой в области модели НСОТ.

Для введения НСОТ в бюджетных организациях Вологодской области была разработана нормативно-правовая база, которая включала областной закон, постановление Правительства области о введении НСОТ и приказы социальных департаментов. Интересно сопоставить НСОТ, которая начала вводиться в области с 2009 г., с системой, которая была введена в 2008 г. в качестве эксперимента в образовательных учреждениях 5 районов. Эта система была разработана в рамках областной Комплексной программы модернизации образования 2008 – 2010 гг. Она имеет ряд отличий от тех нормативных документов, что были

утверждены позже приказом департамента образования. Но главное из них – в основе базового оклада лежал МРОТ, установленный в 2008 г. в размере 2300 руб. Зарботная плата в этой системе рассчитывается индивидуально для каждого работника и состоит из гарантированной части и стимулирующих выплат. Гарантированная часть заработка учитывает как индивидуальные характеристики работника (квалификационная категория, стаж, специфика работы), так и внешние, независимые от учителя факторы (наполняемость классов, школы, учебная нагрузка). Кроме того, гарантируемая часть зарплаты помимо должностного оклада включает надбавки за классное руководство, проверку тетрадей и т.д. и другие компенсационные выплаты. Эта система отражает специфику работы учителя в школе (рис. 1).

Для всех остальных учреждений образования НСОТ разрабатывалась на основе методических рекомендаций и приказов МЗСР РФ и Министерства образования РФ.



Рис. 1. **Схема расчёта гарантированной части заработка работников образования Вологодской области в 2008 г.\***

\* Материалы предоставлены начальником Департамента образования Вологодской области Е.О. Рябовой.

На *рисунке 2* представлена НСОТ в сфере образования, которая начала постепенно вводиться в области с 1.01.2009 г. При этом эксперимент, начатый в 5 районах, постепенно стал сворачиваться и с 1.01.2011 г. все образовательные учреждения должны перейти на единую систему оплаты труда. В этой системе основу должностного оклада составляет минимальный (базовый) оклад. При установлении должностного оклада учитываются отраслевой коэффициент и качественные характеристики работника в виде повышающих коэффициентов (за образование, квалификационный уровень и квалификационную категорию).

**а) должностной оклад:**

Минимальный размер должностного оклада × Отраслевой коэффициент × Коэффициент квалификационного уровня × Коэффициент уровня образования × Коэффициент за квалификационную категорию

+

**б) выплаты компенсационного характера:** за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

+

**в) выплаты стимулирующего характера:**

надбавка за стаж работы

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе надбавка за категорийность водителя

выплаты за качество выполняемых работ, в том числе надбавки за наличие ученой степени и почетного звания

премиальные выплаты по итогам работы: премия за квартал, премия за учебный (календарный) год

**Рис. 2. Схема НСОТ в сфере образования Вологодской области**  
(введена с 1.01.2009)

Минимальный (базовый) оклад работника (а также руководителя учреждения) устанавливает Правительство Вологодской области. Следует отметить, что НСОТ в бюджетных учреждениях области принята одинаковой для всех социальных отраслей и минимальные (базовые) оклады устанавливаются Правительством области в одинаковом размере (*табл. 3*).

Столь низкие базовые ставки стали возможны в результате внесения изменений в трудовое законодательство (Федеральный закон №54-ФЗ от 20.04.2007 г.), касающихся включения компенсационных, стимулирующих и социальных выплат в состав

Таблица 3. **Минимальный размер окладов ПКГ должностей в бюджетных учреждениях Вологодской области, руб.**

ПКГ и должности	Базовый оклад, руб. в месяц
ПКГ должностей первого уровня – вожатый, секретарь учебной части	1530
ПКГ должностей второго уровня, 1 квалификационный уровень – младший воспитатель, диспетчер учреждения, дежурный по режиму	1780
ПКГ должностей третьего уровня, 1 квалификационный уровень – инструктор по труду и по физкультуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	3150
ПКГ должностей четвертого уровня – должности руководителей структурных подразделений	4000
Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения	7560

минимальной заработной платы. Таким образом, Правительство РФ пытается решить проблему несоответствия МРОТ в России требованиям Международной организации труда. Однако такой путь сложно признать не только эффективным, но и социально справедливым.

Разницу в заработной плате работников образовательных учреждений, использующих разные системы оплаты труда, можно видеть по данным *таблицы 4*. Наибольший рост заработной платы в 2009 г. наблюдался в муниципальных образовательных учреждениях, где НСОТ в качестве эксперимента была введена в 2008 г. (в среднем на 30,6%, а у учителей – на 43,6%). В государственных образовательных учреждениях, которые перешли на НСОТ с 1 января 2009 г. (89 учреждений, 6893 работника), средняя заработная плата в целом выросла на 4%, а у учителей – на 9,5%.

Таблица 4. **Средняя заработная плата в образовании Вологодской области**

Год	Средняя зарплата, руб.	в том числе учителей, руб.	Рост средней зарплаты, %	в том числе учителей, %
2009 г.	8935	11667	7,6	2,9
2008 г.	8304	11340		
<i>Государственные образовательные учреждения (НСОТ с 01.01.2009)</i>				
2009 г.	9392	11966	4,0	9,5
2008 г.	9031	10932		
<i>Муниципальные образовательные учреждения (НСОТ с 01.09.2008)</i>				
2009 г.	11792	15697	30,6	43,6
2008 г.	9031	10932		

Такие различия объясняются прежде всего низкими базовыми окладами, установленными в 2009 г., по сравнению с базовым окладом 2008 г. (2300 руб.). Это и послужило в конечном счёте причиной отмены системы оплаты труда, введённой в качестве эксперимента в 5 муниципальных районах в сентябре 2008 г.

По данным департамента образования, за 10 месяцев 2010 г. средняя заработная плата в отрасли выросла до 9292 руб. и составила 104% к уровню 2009 г. В структуре ФОТ должностные оклады составляли 54,9%, компенсационные выплаты – 20,7%, стимулирующие – 24,2%.

Далее рассмотрим презентацию департамента культуры, которая более полно отражает принятую в области систему оплаты труда «бюджетников» и отраслевую специфику.

В 1 полугодии 2009 г. на НСОТ перешли 79% от общего числа учреждений культуры и ещё 13% должны были перейти до конца года. НСОТ работников культуры области отличается от системы, введённой в федеральных учреждениях культуры:

- нет деления должностей на должности работников культуры и общеотраслевые должности;

- значительно ниже минимальные оклады по всем ПКГ (в федеральных учреждениях культуры минимальный оклад в ПКГ первого уровня равен 3200 руб., второго уровня – 4350 руб., третьего – 5000 руб., четвёртого – 5700 руб.);

- меньше количество повышающих коэффициентов для установления должностного оклада; установлены только отраслевой коэффициент и персональный;

- стимулирующие надбавки за результаты работы устанавливаются всем работникам отрасли, а не только непосредственно специалистам по культуре; при этом для специалистов установлены значительно более высокие размеры надбавок за стаж работы в отрасли (от 10 % до 40%, против федеральных 5 – 15%).

Данные департамента культуры о размере должностных окладов позволили рассчитать «общую» сумму повышающих коэффициентов при установлении должностного оклада, хотя определить отраслевой коэффициент не удалось (табл. 5). Следует отметить, что размеры отраслевых коэффициентов устанавливает не только область, но и муниципалитеты.

Одновременно в учреждениях, перешедших на НСОТ, проведено сокращение штатных единиц по всем должностям (на 37%) начиная с руководителей и главных бухгалтеров и кончая рабочими и техническими исполнителями. По данным департамента, средняя заработная плата по отрасли составляла в 2009 г. 8533 руб. и за 10 месяцев 2010 г. увеличилась всего на 244 руб. (8877 руб.).

Таблица 5. **Должностные оклады и повышающие коэффициенты к окладу работников культуры Вологодской области в 2009 г. и 2010 г.**

Должностные оклады	Все учреждения культуры, руб.	Повышающий коэффициент, раз	Учреждения, финансируемые из областного бюджета, руб.	Повышающий коэффициент, раз
ПКГ первого уровня	2714	1,8	3213	2,1
ПКГ второго уровня	3202	1,8	4272	2,4
ПКГ третьего уровня	3776	1,2	5040	1,6
ПКГ четвертого уровня	4339	1,1	5600	1,4

С переходом на НСОТ изменилась структура ФОТ отрасли. Несмотря на установленные относительно высокие (%) стимулирующие надбавки, их доля в ФОТ снизилась в 2009 г. вдвое и продолжала снижаться в 2010 г., что нельзя признать положительным явлением, если считать, как утверждал заместитель министра А. Сафонов, что именно этот показатель свидетельствует о «повышении качества работы специалистов, занятых в бюджетной сфере». Снижение стимулирующих выплат свидетельствует о сокращении возможности предоставлять платные услуги населению, что в условиях кризиса при снижении платёжеспособного спроса вполне закономерно.

Таблица 6. Структура ФОТ в учреждениях культуры Вологодской области, %

Показатели	2008 г.	2009 г.	Январь-октябрь 2010 г.
Должностные оклады	41	63	63
Компенсационные выплаты	15	15	19
Стимулирующие выплаты	44	22	18

НСОТ в бюджетных учреждениях здравоохранения Вологодской области введена с 1 апреля 2009 г.<sup>2</sup> Схема формирования оплаты труда в здравоохранении показана на *рисунке 3*. Она интересна

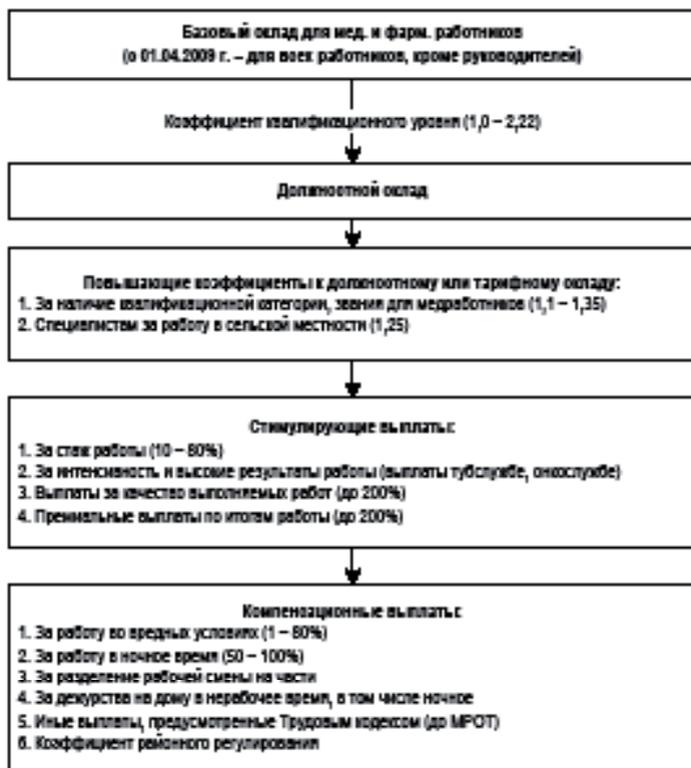


Рис. 3. Порядок формирования оплаты труда работников учреждений здравоохранения Вологодской области в рамках НСОТ

<sup>2</sup> Материалы предоставлены начальником Департамента здравоохранения Вологодской области к.м.н. А.А. Колинко.

тем, что в ней указана величина повышающего коэффициента квалификационного уровня (от 1 до 2,22 раза), который используется при установлении должностного оклада. На этой схеме опущен отраслевой коэффициент. Кроме того, представлена система повышающих коэффициентов к должностному окладу за наличие квалификационной категории или звания (1,1-1,35) и за работу специалистам в сельской местности (1,25). В соответствии с трудовым законодательством установлены компенсационные выплаты. Нормативы стимулирующих выплат отличаются довольно высокими максимальными размерами (до 200%).

При установлении размера должностного оклада руководителей учреждений здравоохранения учитывается тип (группа) учреждения, т.е. то, что не было учтено в Рекомендациях МЗСР РФ. Для определения типа учреждения учитываются такие его показатели, как число и укомплектованность штатных должностей, материальная база (финансовые средства и наличие зданий и сооружений), территориальное расположение (город, село). Должностной оклад руководителя устанавливается с учётом квалификационной категории, звания и стажа работы.

Переход на новую систему оплаты труда сопровождался сокращением финансирования отрасли. Общий фонд оплаты труда в 2009 г. составлял 94,6% от уровня предыдущего года. Поэтому не удивительно, что использовался такой ресурс, как сокращение штатных единиц и физических лиц. За первую половину 2009 г. было сокращено около 3000 штатных должностей (на 6%) и 129 физических лиц (на 0,4%). Это позволило несколько поднять показатель укомплектованности штатов (с 63% до 66%), но не решило главной проблемы – сохранить заработную плату хотя бы на уровне предыдущего года (табл. 7). Самое большое снижение уровня оплаты труда произошло у среднего медицинского персонала (около 10%).

По данным департамента здравоохранения области, средняя зарплата в бюджетных учреждениях, перешедших на НСОТ, в 2009 г. составляла 11285 руб. и практически не отличалась от заработной платы в первом полугодии. За 10 месяцев 2010 г. она не достигла уровня 2008 г. и составляла 11891 руб. Причиной снижения заработной платы являются низкие ставки базовых окладов и снижение объёмов финансирования. В структуре ФОТ на долю стимулирующих выплат приходилось 27,8%, компенсационных – 20%, а должностных окладов – 52,2%.

В таблице 7 приведены данные о средней оплате труда не только по здравоохранению и отдельным категориям работников отрасли, но и по социальной сфере в целом. Динамика этих показателей совпадает.

Таблица 7. **Средняя заработная плата работников социальной сферы Вологодской области в 2008 – 2009 гг.**

Показатели	2008 г.	2009 г. 1 полугодие	2009/2008 гг., %
Здравоохранение (всего)	12005	11211	93,4
В том числе по категориям работников:			
Врачи	23236	21231	91,4
Средний медперсонал	12487	11287	90,4
Младший медперсонал	5595	5509	98,5
Другие служащие	12342	11717	94,9
Рабочие	6707	6722	100,2
Руководители	31097	31355	100,8
Социальная сфера (всего)	11748	10404	88,6
Государственный сектор экономики	14738	16904 (1 кв.)	114,7
В целом по экономике области	16115	16565 (год)	102,8

Что касается государственного сектора экономики, то рост средней заработной платы в 2009 г. был обеспечен дополнительным его финансированием в связи с переходом на НСОТ. В среднем по области темпы роста заработной платы были несопоставимы с ростом потребительских цен и реальная заработная плата по отношению к предыдущему году упала до 92,9%. Это один из самых низких показателей среди регионов страны.

**Краткие выводы.** НСОТ в бюджетной сфере Вологодской области разрабатывалась на основе нормативных документов федеральных министерств и ведомств. Отсутствие достаточного финансирования бюджетных организаций стало одной из причин снижения заработной платы работников социальной сферы, в том числе и в учреждениях, где была введена НСОТ. Другая причина – низкие базовые оклады по всем ПКГ должностей. Такой уровень минимальных окладов даже при наличии компенсационных и стимулирующих выплат и широкого набора различных повышающих коэффициентов не исключает сохранения контингента работников с заработной платой не только ниже ПМ, но и МРОТ. Администрация учреждений вынуждена делать доплаты до МРОТ, что ставит в неравные условия работников, снижает мотивацию к качественному выполнению работ, увеличивает текучесть квалифицированных кадров и не привлекает молодёжь. Переход на НСОТ в условиях кризиса при сокращении финансирования бюджетной сферы стимулирует использование такого ресурса, как сокращение штатов и сети учреждений, что может негативно сказаться на доступности для населения бесплатных социальных услуг. При этом не решается проблема несоответствия заработной платы и трудового капитала работников бюджетных организаций социальной сферы и дискредитируется НСОТ.

**И.П. ДАЦЕНКО**

к.э.н., начальник Департамента занятости  
Вологодской области

## **БЕЗРАБОТИЦА В ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ ОТСТУПАЕТ**

Вологодская область – один из крупных промышленных регионов Российской Федерации с развитой транспортной инфраструктурой, доминирующими отраслями промышленности – черной металлургией, машиностроением, химическим, деревообрабатывающим, целлюлозно-бумажным производством. Область имеет экспортно-ориентированную экономику, поэтому она оказалась в числе регионов, наиболее пострадавших от последствий финансово-экономического кризиса.

В течение двух лет Правительством области проводилась активная работа по стабилизации социально-экономической ситуации. Главное – удалось не допустить социальной напряженности в обществе. Поднимается экономика, открываются производства, создаются новые рабочие места. Например, в июне на территории индустриального парка «Шексна» запущено трубофильное производство – новое не только для Вологодской области, но и для всего Северо-Западного федерального округа. На новом заводе создано 300 новых рабочих мест. На Вологодском машиностроительном заводе началось производство низкопольных автобусов «Олимп» – 85 новых рабочих мест, на Череповецком ООО «Железобетон» запущено производство каркасно-панельных и деревянных домов – более 160 рабочих мест. И этот процесс продолжается...

В результате растет уровень занятости населения. Сегодня численность официально зарегистрированных безработных граждан в области достигла рекордно низкого показателя за весь посткризисный период – 15 тысяч человек (еще в марте 2010 г. насчитывалось 27,5 тыс. безработных).

Но при всех положительных тенденциях в экономике области и на рынке труда ситуация остается непростой. Организации продолжают сообщать о предстоящих увольнениях работников в связи с ликвидацией организаций или сокращением численности или штата работников, хотя таких предприятий в разы меньше по сравнению с прошлым годом. Сегодня на условиях неполного рабочего времени работают 11 тысяч человек.

Вместе с тем комплекс мер по стабилизации социально-экономического положения, принятых как на федеральном, так и на региональном уровнях, позволяет держать ситуацию под контролем и решать возникающие проблемы.

Большую роль в улучшении ситуации на региональном рынке труда сыграла активная реализация разработанной Правительством РФ Программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда. Участниками этой программы в 2010 году стали уже более 25 тысяч жителей Вологодской области.

### **После обучения – новая работа**

Как уже отмечалось, в области по-прежнему существуют предприятия и организации, в которых есть работники, находящиеся под риском увольнения. И чтобы сохранить трудовой коллектив, работодатели участвуют в программе опережающего профессионального обучения.

В частности, порядка 200 предприятий области (в лесозаготовительной и деревообрабатывающей, машиностроительной, химической, текстильной, строительной, дорожной отраслях) числятся в списках участников программы.

Обучение организуется не только на территории Вологодской области: по профессиям «менеджер», «дизайнер по рекламе», «дефектоскопист», «машинист железнодорожного крана», «бортовой механик», «авиационный техник» вологжане обучались в городах Москве, Санкт-Петербурге, Ярославле и Екатеринбурге.

После завершения опережающего профессионального обучения все работники трудоустраиваются либо на то же предприятие, либо на прежнее рабочее место с расширением зоны обслуживания, либо на новое модернизированное рабочее место.

Среди ярких примеров участников программы – Сухонский целлюлозно-бумажный комбинат, расположенный в крупном промышленном районе области – Сокольском. Предприятию более 90 лет, и в последнее время на нем идет автоматизация участков, модернизация производства. Поэтому программа опережающего обучения здесь пришлась как нельзя кстати. Некоторые работники в течение года попадают под риск увольнения (сокращение должности, работа в режиме неполного рабочего времени, простой по вине работодателя). В этом году, например, был простой в цехе производства твердых древесноволокнистых плит и без работы остался технологический персонал. Работодатель, желающий сохранить коллектив, и центр занятости населения района нашли достойное решение проблемы: организовали опережающее профессиональное обучение для этих работников. В итоге люди, многие из которых по полжизни отработали на комбинате, не были выброшены на рынок труда, не стали безработными, а при поддержке государства освоили новые профессии и продолжают трудиться на родном предприятии.

Другие примеры. Вологодское авиационное предприятие находилось на грани ликвидации из-за отсутствия нового оборудования и необходимой квалификации у работников. Руководство предприятия закупило новую технику – вертолеты,

запланировало направить на опережающее обучение 14 летчиков для ее освоения. Девять работников завершили обучение по профессиям «авиационный техник МИ-8», «бортовой механик МИ-8». Обучались летчики в Уральском тренировочном центре гражданской авиации.

В моногороде Красавино градообразующее предприятие «Вологодский текстиль» в 2009 году переживало далеко не лучшие времена – находилось на грани банкротства. Программа дополнительных мероприятий позволила не только сохранить текстильное производство и не оставить без работы большинство жителей города, но и развивать предприятие. Сегодня проводится модернизация производства, 65 работников проходят опережающее обучение – переподготовку по профессии «прядильщик» с дальнейшим трудоустройством на новое модернизированное рабочее место. Более того, предприятие «Вологодский текстиль» включено в федеральную программу «Российский лен».

В ходе реализации программы опережающего обучения уже около 1300 работников области, находящихся под риском увольнения, прошли опережающее профессиональное обучение (по 260 профессиям и специальностям) и сохранили рабочие места.

### **Где временная занятость, там и постоянная**

Однако не всех работников, находящихся под риском увольнения, работодателю нужно обучить – часто в этом нет необходимости. Здесь на помощь приходит другая программа службы занятости – работодателю предоставляется возможность занять таких работников на временных или общественных работах.

Активность участия работодателей Вологодской области в организации общественных работ, временного трудоустройства работников, находящихся под риском увольнения, а также

признанных безработными граждан и граждан, ищущих работу, не уменьшилась по сравнению с прошлым годом. Около 1000 работодателей области (в основном крупные предприятия обрабатывающей промышленности, строительства) предложили временную работу уже 20,5 тысячам вологжан, большая часть которых – работники, которые находились под риском увольнения. Это в значительной степени уменьшило поток людей, по тем или иным причинам выходящих на рынок труда.

Организация временных работ в буквальном смысле «спасла жизнь» ряду крупных и даже градообразующих предприятий области, оказавшихся вследствие кризиса в тяжелом положении. В частности, сохранены рабочие места и не остановлено производство на таких предприятиях, как Сокольский целлюлозно-бумажный комбинат, Сокольское дорожно-строительное управление «Вологодавтодор», Вологодский станкозавод, Вологодское дорожно-строительное управление №1 и другие. Участники временных работ на этих предприятиях исчисляются десятками и даже сотнями. В итоге и люди при работе, и предприятие не теряет квалифицированные кадры.

Не случайно среди примеров часто фигурируют предприятия Сокольского района. Необходимо отметить, что в этом районе в целом и моногороде Соколе ситуация на рынке труда в 2009 году была крайне тяжелой. Но усилиями властей всех уровней и работодателей района, благодаря реализации мероприятий Программы занятости, в этом году удалось не только остановить рост уровня безработицы, но и снизить его в два раза по сравнению с началом года.

### **Стажировки – дело хорошее**

Именно так считают выпускники образовательных учреждений, которые приняли участие в стажировках по полученной профессии. Причины этому есть. Стажировки в области организуются практически по всем профессиям, даже

по профессиям, мало востребованным сегодня на региональном рынке труда. Сотрудники органов службы занятости Вологодской области, предвидя большой выпуск юристов, экономистов, менеджеров, а также получивших редкие профессии, проработали все вопросы, связанные с их временным трудоустройством.

Поэтому мечта многих вологодских выпускников устроиться на работу в финансовой сфере сегодня находит воплощение в рамках программы стажировок. Например, филиал ОАО «УРАЛСИБ» в городе Вологде принял на временную работу 13 стажеров. По словам девушек, получивших постоянное место работы в банке, стажировка дала им возможность основательно изучить работу банковского сотрудника, применить свои знания и навыки, стажировка – реальный шанс проявить свои деловые качества для зачисления в кадровый резерв организации.

Выпускники по специальности «юрист» сегодня успешно проходят стажировку в Нотариальной палате Вологодской области. Вологодское предприятие «Инженерный центр» приняло на стажировку инженера-конструктора и двух бухгалтеров, Вологодский завод строительных конструкций и дорожных машин – выпускника по редкой профессии «инженер-геоэколог».

Примеров множество, а главное – большинство работодателей, особенно крупные предприятия, обязательно переводят несколько стажеров на постоянное место работы. Например, из 34 стажеров предприятия по производству троллейбусов «Транс-Альфа-ЭЛЕКТРО» 7 человек приняты в штат, из 15 стажеров Вологодского вагоноремонтного завода трудоустроены трое.

В целом сегодня служба занятости обеспечила стажировку для 1100 выпускников образовательных учреждений. Программа пользуется большим спросом у работодателей, на каждом предприятии за стажерами закреплен наставник из числа опытных и квалифицированных работников.

Отметим, что согласно данным проведенного мониторинга, риск быть нетрудоустроенными после окончания образо-

вательного профессионального учреждения в 2010 году имеют 1,4 тысячи выпускников области. Программа стажировок рассчитана так, что эти молодые специалисты не останутся не удел: предполагается, что в стажировках до конца года могут принять участие еще порядка 400 человек.

### **Рабочие места для инвалидов**

Сегодня в рамках Программы на специальные рабочие места трудоустроены более 100 инвалидов, ранее состоявших на учете в центрах занятости. Из них 20 человек работают дворниками и сторожами, 15 человек – секретарями и диспетчерами, 7 – пользователями ПК, 6 – швеями. Среди трудоустроенных инвалидов есть врач, социальный работник, дизайнер, киоскер, менеджер, сварщик, плотник, фрезеровщик, мастер по изготовлению сувенирной продукции и представители других профессий.

Активно реализуется данное направление не только в городах, но и в районах области. В частности, в Кирилловском районе в ООО «Николоторжское ЖКХ» трудоустроен один инвалид оператором водозабора. Рабочее место оборудовано автоматическим водозабором (приобретено специальное оборудование). В Тотемском районе в ООО «Кедр», основная деятельность которого – производство инвентаря для пчеловодства, оборудована специальная технологическая линия для трудоустройства 10 инвалидов. Предприятие закупило станки для производства рамок для ульев, компрессоры для покраски, шуруповерты, пылесосы и другое специальное оборудование.

Все работодатели, которые принимали решение создать специализированное рабочее место для инвалида, получали на приобретение соответствующего оборудования 30 тысяч рублей. В целях стимулирования участия работодателей в программе содействия трудоустройства инвалидов Правительство области приняло важное решение: из областного бюджета выделить

средства на заработную плату инвалидов в первый месяц работы (не более минимального размера оплаты труда), а также на прохождение инвалидами медицинского освидетельствования при трудоустройстве на специальное рабочее место. Соответствующее Постановление Правительства области принято 20 сентября и вносит указанные изменения в целевую программу дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда области в 2010 году.

### **Новые предприниматели области**

Правительство области уделяет большое внимание развитию малого и среднего бизнеса, активно поддерживает предпринимательскую инициативу граждан. В области реализуются различные механизмы государственной финансовой поддержки предпринимательства, в том числе предоставление грантов на создание собственного дела, компенсация затрат по уплате процентов по кредитам, предоставление поручительств по кредитам.

Федеральная программа содействия самозанятости безработных граждан совпала с интересами региона – это направление второй год является очень популярным среди вологжан. В 2009 году при поддержке органов службы занятости свое дело открыли более 1,6 тысячи вологжан, в этом году компания предпринимателей выросла еще на 1,6 тысячи человек (около сотни из них зарегистрированы в качестве юридических лиц). Половина «молодых» предпринимателей занялись бизнесом как абсолютно новым для себя делом, поэтому перед этим они прошли профессиональное обучение основам предпринимательства, в процессе которого определились со сферой деятельности и разработали свои бизнес-планы. Многие готовы принимать на работу сотрудников. Сегодня предпринимателями, бывшими безработными, создано порядка 700 дополнительных рабочих

мест. И трудоустраивают они людей, состоявших на учете в центрах занятости, что способствует снижению напряженности на рынке труда муниципальных образований.

Среди сфер деятельности приоритетными для предпринимателей Вологодской области являются сельское и лесное хозяйство (почти все эти предприниматели проживают в сельской местности), оптовая и розничная торговля, а также обрабатывающие производства и, конечно, то, что дает быструю отдачу финансовых средств, – предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг. Некоторые нашли себя в строительстве, ресторанном и гостиничном бизнесе, в сфере образования, здравоохранения, народных ремесел, туризма. Отрадно отметить, что ряд уже состоявшихся предпринимателей пошел дальше и сегодня претендуют на получение грантов субъектов РФ в размере до 300 тысяч рублей.

Большую часть среди начинающих предпринимателей составляет молодежь в возрасте до 35 лет. Вологжане очень активны, реализуют инновационные проекты. Правительство области поддерживает молодых бизнесменов. Так, часть из них обязательно приглашается на областные мероприятия, связанные с демонстрацией своих бизнес-проектов, продукции, предоставляемых услуг. Таким образом, молодежь включается в региональное бизнес-сообщество.

Например, второй год молодые предприниматели, бывшие безработные, принимают участие в двухдневной региональной выставке-ярмарке «Сделал сам», которая объединяет многих предпринимателей области. Главная идея выставки – показ товаров, изделий и услуг, произведённых индивидуальными предпринимателями, народными мастерами и умельцами, малыми и средними предприятиями. Предприниматели принимают участие в тематических семинарах, круглых столах и презентациях товаров и услуг.

В мае текущего года служба занятости области провела уникальную ярмарку вакансий «Твой шанс». Кроме работодателей, предлагающих вакансии, и сотрудников службы занятости, оказывающих государственные услуги гражданам, на ярмарку были приглашены 20 новых предпринимателей, которым были бесплатно предоставлены выставочные площади. Они представили вологжанам свои товары (мебель, двери, текстильные изделия, изделия из керамики, из лозы) и услуги (роспись автомобилей – аэрография, организация праздников, дизайнерские услуги). Предприниматели не только показали свою деятельность, но и поделились с посетителями ярмарки опытом открытия своего бизнеса. Некоторые из предпринимателей создали рабочие места и предлагали посетителям ярмарки имеющиеся вакансии.

Более того, Департаментом занятости населения области совместно с региональным отделением по Вологодской области Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России» и государственным учреждением Вологодской области «Бизнес-инкубатор» создан Клуб предпринимателя. Разработана система информационного обмена и раз в месяц проводятся лекции, встречи, на которых начинающие предприниматели получают от специалистов конкретные ответы на все вопросы, касающиеся налогообложения, земельной политики и т.п.

### **Решаем вопросы вместе**

Необходимо отметить, что в области продолжают процессы оптимизации, например в сфере здравоохранения, образования, в банковской сфере, в органах внутренних дел. Служба занятости области держит ситуацию на контроле и принимает необходимые меры, направленные на содействие занятости высвобождаемых сотрудников.

В частности, Департамент занятости населения области и УВД области разработали поэтапную схему действий – комплекс мероприятий, который включает в себя информирование, консультирование, анкетирование, тренинговые занятия.

В результате проведенной работы высвобождаемым сотрудникам УВД с учетом их индивидуальных особенностей и профессиональных предпочтений оказывается содействие в трудоустройстве, предлагаются варианты профессионального обучения профессиям, востребованным на рынке труда.

В целом планомерная реализация Правительством Вологодской области мероприятий по решению вопросов занятости населения снижает напряженность на рынке труда. Поднимается экономика, развивается малый и средний бизнес, ежедневно появляются новые вакансии: в сентябре впервые за посткризисный период количество вакансий в центрах занятости крупных городов области превысило численность безработных. Положительные тенденции на рынке труда очевидны, и сегодня можно уверенно говорить: безработица в Вологодской области отстывает.

**Г.Н. ВОЛКОВА**

к.э.н., ведущий научный сотрудник ИСЭПН РАН

## **БЕЗДОМНОСТЬ И УТРАТА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Бездомность и беспризорность являются проблемами многих стран мира. Не обошли они стороной и Россию. Кризисный характер социально-экономических трансформаций, сопровождающийся падением уровня жизни большинства населения, беспрецедентным ростом дифференциации доходов, расторжением социального контракта и низкой эффективностью социальной поддержки, усилил поток нисходящей социальной мобильности, видоизменил социальную структуру общества, в немалой степени спровоцировал развитие массовой бездомности. Сформировался довольно представительный слой социально изолированных, отторгнутых обществом людей, лишенных возможности проживать в домашних условиях.

На данный момент отсутствует достоверная информация о численности людей, обитающих на улице. В отчетности МВД, органов соцзащиты, медицинских учреждений отражается не численность, а число задержаний за правонарушения или случаев обращения за помощью. Из-за неопределенности понятия, экспертные оценки колеблются от 4 до 19 млн. чел. [1, 2]. Допустимо предположить, что в силу высокой сверхсмертности численность бездомных на определенную дату не растет. По оценкам специалистов, оказывающих помощь бездомным, люди на улице живут не больше 3-4-х лет. По данным проведенного ИСЭПН РАН в 2008 г. социологического обследования людей,

лишенных возможности проживать в домашних условиях, стаж бездомности в среднем составляет около 7,5 года, что также немного. Можно с уверенностью утверждать, что увеличивается число людей, прошедших через это состояние, так как не иссякают источники их пополнения: беспризорные дети, бывшие заключенные, алкоголики, наркоманы, жертвы несовершенного жилищного законодательства (выселенные за несвоевременную оплату жилищно-коммунальных услуг, находящиеся под угрозой выселения из общежитий, обманутые дольщики, жертвы семейных конфликтов, а также криминального отъема жилья при совершении сделок купли-продажи, обмена и даже аренды жилья).

В число обитателей улиц входят те, кто имеет право на жилье, но не имеет желания или возможности проживать в нем; кто утратил это право и не в силах или не предпринимает попыток восстановить его; кто уехал на заработки, попал в сложную ситуацию и не имеет возможности вернуться домой. Есть среди обитателей улиц и такие, кто привык жить на улице и не желает ничего менять в своей жизни. Во все времена существовали бродяги и странники-люди, живущие по принципу «все свое ношу с собой», но процент их в обществе был ничтожен. По данным того же обследования, личностно-патологическое расстройство характерно для небольшой части (4%) от общего числа обитателей улиц. По результатам обследований, проводимых организациями «Врачи без границ» и «КАРИТАС», доля их составляет 5-7% [3]. Подавляющее большинство взрослых бездомных и детей-беспризорников в современной России, имея они такую возможность, поменяли бы «романтику» улицы на жилище.

Объединяет их то, что они живут в непривычных для людей условиях. Отсутствие жилья, этого краеугольного, по мнению М. Булгакова, и с ним трудно не согласиться, камня жизни человеческой, превращает жизнь в существование.

Отсутствие регистрации по месту проживания, права на жилье предопределяет все остальные их лишения. Следствием разрыва двух неотделимых друг от друга понятий «человек» и «дом» является недоступность стандартного для человека, живущего в домашних условиях, набора благ и услуг, что оказывает существенное влияние на их трудовой потенциал.

Утрата трудового потенциала происходит задолго до того, как люди оказались на улице. Именно с недостаточной востребованностью на рынке труда или низкой оплатой труда по месту постоянного проживания связывает свое бездомное существование пятая часть из всей совокупности опрошенных и все 100% из числа тех, кто имеет жилье и зарегистрирован в нем (а они составляют 40% от общей численности обследованных).

Спонтанный переезд в другие регионы страны не гарантирует им условия для проживания, трудоустройство с более высокой оплатой труда, а тем более занятость, соответствующую их профессиональной и образовательной подготовке. Трудовые мигранты, потерявшие или не нашедшие работу, обманутые работодателями, оставшиеся без средств к существованию, а нередко и без документов, не имея возможности снять дешевое жилье, опускаются до положения бродяг.

Из трудового потенциала страны, нацеленной на развитие инновационной экономики, нуждающейся в трудовых ресурсах, исключается довольно представительный слой людей трудоспособного возраста с высоким уровнем образования и квалификации.

По данным обследования, проведенного ИСЭПН РАН, основная часть их (92,3%) находится в трудоспособном возрасте. Средний возраст обитателей улиц (44 года) совпадает с пиком трудоспособности, когда уже накоплен образовательный и трудовой потенциал (табл. 1).

Таблица 1. Социально-демографический состав бездомных, %

Социальные характеристики	Варианты ответа	1996	2008 г.
Пол	Мужской	93,0	88,5
	Женский	7,0	11,5
Возраст	До 30 лет	-	3,8
	30 – 40	-	23,1
	40 – 50	-	34,6
	50 – 60	-	30,8
	Старше 60 лет	-	7,7
Образование	Начальное	-	3,8
	Основное общее	39,0	7,7
	Среднее общее	14,0	23,1
	Начальное и среднее профобразование	38,0	26,9
	Высшее и незаконченное высшее	9,0	38,5
Социальный статус в прошлой жизни	Неквалифицированный рабочий	17,0	3,8
	Квалифицированный рабочий	68,0	57,7
	ИТР, служащий	15,0	38,5

Самые старые из числа бездомных находятся в начале пенсионного возраста. Когда пенсия недостаточна для покрытия самых необходимых потребностей, а работодатели вводят возрастной ценз на трудоустройство, они, пытаясь улучшить свое материальное положение путем продажи или обмена жилья на меньшее по площади или в менее престижном районе, попадают под влияние структур, специализирующихся на отъеме жилья, и оказываются на улице.

Феномен российской бездомности заключается в наличии в этой среде довольно образованных людей. Более того, за период между двумя обследованиями выросла доля тех, кто имеет специальное образование разного уровня. Незащищенными перед бездомностью оказались и специалисты с высшим образованием, представители самых разных в прошлом профессий. В 2,5 раза выросла доля инженерно-технических работников и служащих, по-прежнему высок удельный вес квалифицированных рабочих, на долю которых приходится больше половины опрошенных.

Обитание на улице приводит к дальнейшей деградации трудового капитала. Среда, регулируемая в основном законами улицы, не предусматривает возможности не только для образовательного, квалификационного, профессионального и социального роста, но и для легальной занятости.

О какой работе в соответствии с прошлой квалификацией или образованием, о каком сохранении и развитии трудового потенциала можно говорить применительно к людям, находящимся в состоянии психического нездоровья, которое дополняется и усугубляется заболеваниями, связанными с нечеловеческими условиями их существования: отсутствием жилья, регулярного питания, возможности пользоваться услугами медицинских учреждений, бань, санпропускников, общественных туалетов. По данным организации «Врачи без границ», самый высокий уровень заболеваемости связан с инфекцией верхних и нижних дыхательных путей (20% в структуре заболеваний). Не может привлечь работодателей и внешний вид бродяг, пораженных трофическими и инфицированными ранами (10,6%), следами ожогов и обморожений (8,1%), а также алкогольного опьянения. Злоупотребление алкоголем – распространенное явление среди бездомных (только 27% не употребляют) – нередко является не причиной, а следствием бездомной жизни, средством для преодоления физической, психической и моральной боли. Давая возможность абстрагироваться от тягот безысходного существования, алкоголь одновременно снижает их адаптационные возможности.

По данным обследования, больше половины бездомных оценивают свое здоровье как «плохое» и «очень плохое». Сократилась в период между двумя обследованиями с 26,0 до 15,4% доля оценивающих свое здоровье как «хорошее». Среди всех опрошенных 23,1% болеют часто. Около трети имеют хронические заболевания, а 15,4% считают себя инвалидами. Они озабочены состоянием своего здоровья. Среди обследованных не нашлось тех, кто не обращает внимания на свою болезнь или надеется, что все пройдет само. Выработалась установка на то, что надо лечиться, что будучи больным, совсем пропадешь. Не имея возможности из-за отсутствия страхового полиса получить регулярное амбулаторное лечение, в экстренных случаях более

80% заболевших обращаются за разовой помощью к врачу. Если десятилетие назад лечились только водкой, то в 2008 г. употребляли лекарства (46,2%), лечились народными средствами и только около 20% считали, что единственным средством лечения является алкоголь.

Очень сложно выживать, находить средства к существованию этим не вполне здоровым людям. Но их нельзя отнести к бедным в общепринятом понимании, так как многие из них имеют доходы, значительно превышающие прожиточный минимум. Средний душевой доход в день, по данным обследования, составлял 425 руб. или более 12 тыс. рублей в месяц. Казалось бы немало, но это применительно к людям, живущим в домашних условиях. Только за то, чтобы напиться воды, выспаться в горизонтальном положении, воспользоваться услугами туалетов, необходимо иметь не менее 5000 руб. в месяц. Дополнительно нужны средства для того, чтобы оплатить свою безопасность. Но это посылам не всем обитателям улиц, так как доходы более 40% не превышают 300 рублей в день (табл. 2).

Для улучшения материального положения путем легального трудоустройства недостаточно только желания бездомных.

Работодатели же предпочитают нанимать здоровых работников, поэтому только 7% смогли устроиться на постоянную работу, в основном те, кто имеет документы, регистрацию и короткое время пребывания вне дома. Рассчитывать они в основном могут только на временную работу, которая не требует высокой квалификации и образования и не приносит высоких

**Таблица 2. Распределение обитателей улиц по денежному доходу, 2008 г.**

Интервалы денежного дохода, руб. в месяц	Доля в общей численности опрошенных, %
До 1200,0	15,4
1200,1 – 3600,0	26,9
3600,1 – 7200,0	38,5
7200,1 – 12000,0	11,5
1200,1 и выше	7,7

доходов. Временные подработки, как и в 1996 г., были характерны для 40% опрошенных (табл. 3). Доля занятых на временных работах постоянно увеличивается в группах с более высоким уровнем дохода. Понятие легальной трудовой деятельности очень относительно в применении к бездомным. Почти любая их деятельность, приносящая средства к существованию (сбор цветных металлов, утильсырья, стеклотары, вещей и продуктов на свалках и в мусорных контейнерах, выполнение различных поручений и перепродажа), является нелегальной.

**Таблица 3. Распределение бездомных по источникам существования в группах с разным уровнем денежного душевого дохода, %**

Источники доходов	1996 г. в среднем	2008 г. в среднем	В т.ч. в группах с доходом руб. в день				
			до 100,0	100,1–300,0	300,1–600,0	600,1–1000,0	свыше 1000,0
Пенсия	5,0	11,1	25,0	14,2	30,0	-	50,0
Постоянная работа	-	6,7	-	14,2	30,0	-	-
Временные подработки	40,0	40,0	50,0	71,4	90,0	33,3	100,0
Сбор посуды, цветных металлов	50,0	4,4	-	-	-	-	50,0
Сбор утильсырья	9,0	4,4	-	-	44,3	33,4	50,0
Сбор вещей, продуктов на свалке, в мусорных контейнерах	17,0	4,4	-	-	-	15,2	-
Подаяние	1,0	13,3	5,0	-	4,3	33,3	50,0
Мошенничество	-	2,2	-	4,2	-	-	50,0
Вымогательство	13,0	2,2	-	-	-	-	50,0
Могут своровать	23,0	2,2	-	4,2	-	-	50,0
Помогают родственники и знакомые	3,0	11,2	-	-	28,6	-	50,0

Конкурентами отечественных обитателей улиц в таких отраслях, как строительство, транспорт, общепит, являются иммигранты из ближнего зарубежья, которые согласны работать за самую низкую зарплату. Это устраивает работодателей, озабоченных получением максимальной прибыли и не несущих ответственности за создание приемлемых условий труда и социально-бытового обслуживания для привлекаемых работников.

Люди, лишенные возможности трудиться легально, вынуждены находить средства для удовлетворения жизненно важных потребностей не всегда правомерными способами: воровством, грабежом, разбоем, криминальным нищенством. Они вовлекаются в криминальную среду, где подвергаются побоям, получают увечья, становятся значительным потенциальным резервом этой среды.

Когда вопрос об источниках доходов был обращен непосредственно к респондентам, они были очень сдержанны в признании о наличии у них доходов от мошенничества, вымогательства, воровства (только 2,2% против 23% в 1996 г. признали это). Они в меньшей степени расположены говорить о себе и бывают гораздо откровеннее, когда характеризуют свое окружение, поневоле косвенно оценивая таким образом и свое поведение. Результаты получились прямо противоположные. Воровство, грабеж, разбой увеличились по сравнению с 1996 г. в 4 – 6 раз в группах с разным уровнем душевого дохода. Более свойственны эти каналы получения доходов относительно богатым бездомным (с доходом свыше 1000 руб. в день), половина которых вовлечена в подобную криминальную деятельность. Среди бедных (с доходом до 100 руб. в день) не отмечено случаев мошенничества, вымогательства и воровства. Подавляющее большинство их (75%) предпочитает просить подаяние.

Нищенство приобретает все большую популярность среди обитателей улиц. Доля пользующихся этим источником доходов возросла с 1% в 1996 г. до 13,3% в 2008 г. Результаты обследования подтверждают деление просящих милостыню на вынужденно нищих (группа с ежедневным денежным доходом до 300 руб.) и нищих-профессионалов, которые превратили нищенство в бизнес и образ жизни (группа с денежным доходом более 1000 руб. в день). Нищенствует даже профессиональный «вор-щипач», доход которого в отдельные дни достигает 15000 руб. Он контролирует

группу бездомных, определяет место сбора подаяния. Каждый нищий должен отдать «смотрящему» не менее 400 руб. в день. Остальные может оставить себе. Подаяние тем, кто не может обеспечить себе пропитание, всегда считалось благим делом, но преступное нищенство всегда преследовалось. Безжалостно не подать просящему, но безнравственно обогащать криминальные структуры, которые их контролируют. Невмешательство государства в судьбу бездомных попрошаек таит опасность не только для них, но и для всех окружающих.

Обитатели улиц почти все оказывались под угрозой физического насилия. Напряженные отношения складываются между бездомными, объединенными в группы, и одиночками, а также между этническими группировками бездомных. Больше всего достается одиночкам. Их не только избивают, но и обижают до нитки. Основную угрозу для себя бездомные видят от работников правоохранительных органов (30,8%), а также от группировок подростков (34,6%). Беспощадны к ним не только скинхеды, но и подростки из вполне благополучных обеспеченных семей, так называемые добровольные санитары, избавляющие город от «заразы». Находясь в зоне повышенной опасности, более половины обитателей улиц (55,6%) сами применяли силу, как они утверждают, преимущественно (в 83,3% случаев) в целях самозащиты. Почти половина бездомных (46,1%) встречает людей, склонных к насилию, в своем окружении. Высокая доля лиц, освободившихся из мест заключения, среди обитателей улиц (от 14 до 34% в различных регионах страны) обуславливает ожесточенную борьбу, зачастую с применением оружия, за источники средств к существованию, за перераспределение сфер деятельности и мест обитания [4, 5, 6]. Оружие становится все большим аргументом в борьбе за зоны обитания и деятельности, а также необходимым средством для противостояния агрессии. Если раньше большее распространение имело холодное оружие

(47 против 38,5% в 2008г.), то сейчас почти четверть бездомных (23,1%) имеют огнестрельное оружие.

Выживание на улице с использованием реально доступных им способов получения жизненно важных благ способствует накоплению своеобразного (нередко криминального) социального капитала. Кажущаяся пассивная адаптация бездомных принимает активную форму и оказывает существенное влияние на человеческий и трудовой потенциал всего общества.

Не предпринимая активных действий по преодолению бездомности, общество как бы соглашается с самостоятельным выживанием людей, лишенных всех социальных и экономических ресурсов или вовлеченных в параллельную теневую экономику. Признавая развитие альтернативных сообществ или со стороны наблюдая за ним, не следует забывать об опасности столкновения этих двух структур, так как они только до некоторой степени являются локальными, на самом деле постоянно взаимодействуют между собой.

Наличие и пополнение слоя уличных обитателей приводит к деформации поведения всего общества, которое все больше отстраняется от выполнения своих обязательств и обязанностей. В результате девиантным становится и поведение людей, живущих в домашних условиях.

Наиболее тревожный симптом – безразличие, равнодушие к судьбе других, концентрация внимания на личных интересах, что является ярким свидетельством неблагополучия всего общества. По мнению половины бездомных, люди, живущие в нормальных условиях, равнодушны, безразличны по отношению к ним. Степень равнодушия выросла за период между двумя обследованиями с 32 до 50%. Не все из бездомных безродные. Но имеющиеся родственники и ранее близкие люди не принимают участия в их судьбе, вычеркивают их из своей жизни. По данным опроса, у 65,4% из них еще живы родители, у 34,6% – имеются

дети, а помощь получают только 15,4 % опрошенных. Поддержка если и приходит, то, скорее, от друзей по несчастью и от посторонних людей. У бездомных складывается впечатление, что их презирают не только обычные люди (27,0% в 1996 и 23,1% в 2008 г.), но и, что особенно настораживает, представители власти (32,8%). Данные обследования подтверждают, что агрессивность, презрение, брезгливость по отношению к ним сохранилась и даже в некоторых случаях усилилась. Бывают случаи, когда даже врачи – представители самой гуманной профессии – выгоняют их из приемного покоя, как только уезжает «скорая помощь», сокращают сроки лечения, а представители правоохранительных органов, по оценкам бездомных, чинят произвол (73%), избивают и заставляют признаваться в несовершенных преступлениях (46,2% опрошенных).

Сложившаяся привычка к уличному образу жизни, низкий уровень положительной мотивации к изменению своего социального статуса, ненужность там, откуда вытолкнули, отсутствие стартовых возможностей для развития человеческого и трудового потенциала делают почти бесперспективным самостоятельный возврат основной массы бездомных к нормальной жизни. Уровень социального оптимизма у обитателей улиц в 1996 г. считался недостаточно высоким, так как у трети из них в настроении сквозила нота безысходности. В оценках своей жизни они распределялись поровну. Одна половина считала, что они живут нормально, хотя и тяжело, т.е. уже привыкли и никогда не вернуться к нормальному образу жизни, плывут по течению, а вторая половина считала, что находится на грани краха. В 2008 г. доля отчаявшихся снизилась в два раза – до 15,3%, им стала более свойственна надежда на лучшее будущее (61,5%), но при этом 38,5% оценивали свое положение как очень тяжелое, близкое к гибели. К уличным условиям они уже адаптированы, боятся перемен и не способны к ним. Но не следует отождествлять их

пассивность с личным выбором, обстоятельства вынуждают к такому образу жизни, изменить который у них нет ни сил, ни средств, ни возможностей.

Учитывая ту опасность (криминогенную, эпидемиологическую, социальную), которая исходит от обитателей улиц, для них самих и всего общества, необходимо добиться того, чтобы этот слой стал как можно меньше, чтобы люди не находились в этих сложных обстоятельствах длительное время, чтобы в период нахождения на улице они могли получить поддержку в том виде, в котором она им необходима.

Инициатива в возвращении к нормальной жизни, подкрепленная реальными действиями, должна исходить от государства и гражданского общества, а не от израненных нечеловеческими условиями жизни, психически травмированных людей. Должен действовать принцип «не они к нам, а мы к ним навстречу». Это необходимо даже в целях самосохранения, чтобы всему обществу не стать «социальным подземельем». При этом важно критически оценивать возможности и ориентацию самих бездомных на изменение своего социального статуса, не обвиняя их в бездействии и добровольности выбора такого образа жизни.

Первоочередная минимальная гарантия для них – это приют, крыша над головой, возможность жить в традиционных для человека условиях, а не на улице. Приют должен учитывать разную нуждаемость в нем отдельных категорий бездомных:

- испытывающим сложности при заселении в имеющееся жилье, а также тем, кто не имеет документов, необходимо создать условия для временного проживания (социальные гостиницы, ночлежки) на период восстановления этих прав и документов с помощью государственных структур; оборачиваемость этого временного жилого фонда в немалой степени будет зависеть от оперативности лиц, ответственных за выполнение данных процедур;

– утратившим право на жилье лицам трудоспособного возраста в случае невозможности его восстановления государство должно предоставить дешевое жилье по нормам общежития, оказать помощь в трудоустройстве с оплатой, достаточной для покрытия расходов на жилищно-коммунальные услуги и удовлетворение минимальных потребностей;

– тем, кто не может трудиться и оплачивать жилье в силу возраста или нездоровья, необходимо предоставить места в домах-интернатах.

Только государству под силу формирование фонда специального социального жилья для временного и постоянного проживания, рынка аренды жилья в отселенных и приспособленных помещениях для бездомных, прошедших реабилитацию в учреждениях органов социальной защиты, с патронажем не менее 5 лет, так как многие из них (более 40%) живут вне дома более 3-х лет и утратили навыки обычной жизни, которые им придется приобретать заново.

Обитатели улиц, в силу ряда причин лишившись жилья, не имеют возможности трудоустроиться, а следовательно, и иметь легальный источник доходов, получить образование и профессиональную подготовку. Говоря о необходимости трудоустройства бездомных трудоспособного возраста, мы отдаем себе отчет в том, что они не могут стать в одночасье полноценными работниками. Но посильный легальный труд им необходим, так как позволяет иметь регулярный источник текущих доходов, получить гарантированную социальную помощь в случае наступления рисков (заболевание, потеря работы, старость), ускорить процесс их ресоциализации. Отсутствие работы лишает перспективы на приобретение и даже аренду дешевого жилья. Необходимо создать условия и открыть возможности выбора сферы деятельности, обеспечить доступ к полному спектру услуг службы занятости: к информации о

наличии вакансий, к начальной профессиональной подготовке с последующим трудоустройством, к активным программам содействия занятости. Трудовая адаптация возможна путем расширения практики привлечения трудоспособных бездомных к постоянным, временным и общественным работам на предприятиях города. Ресоциализация некоторых из них требует создания специальных условий, в которых трудовая деятельность осуществляется в комплексе с медицинской и социальной реабилитацией.

Сложные трансформационные процессы спровоцировали массовое перемещение трудовых ресурсов, связанное с поиском работы в крупных городах, неорганизованную (стихийную) трудовую миграцию. Для российских трудовых мигрантов, лишившихся документов, не имеющих возможности вернуться домой, необходимо создать пункты временного пребывания, предусмотреть средства для оплаты расходов по возвращению их к месту постоянного жительства. Необходимо упорядочить пребывание трудовых иммигрантов в России, перевести их в плоскость правовых и взаимовыгодных отношений. Пребывание трудовых иммигрантов допустимо только при наличии заранее заключенного договора, где должны быть оговорены время пребывания на территории страны, ответственность работодателей, заинтересованных в использовании их труда, или страны выезда за создание инфраструктуры для обустройства, медико-социального обслуживания иммигрантов. Депортация должна осуществляться за счет зарплаты привлеченных к общественным работам незаконно находящихся на территории страны иммигрантов, а не за счет бюджетов тех территорий, на которых они находятся.

Инновационная экономика должна ориентироваться прежде всего на бережное отношение к собственному невосполнимому

человеческому и трудовому потенциалу, масштабы и качество которого являются важнейшим ресурсом социально-экономического развития.

Утрата представительным слоем бездомных потенциальных возможностей, необходимых для трудовой деятельности, не может пройти бесследно для трудового потенциала всего общества. Сложно надеяться на то, что возвращение обитателей улиц к жизни в нормальных, естественных для человека домашних условиях будет способствовать полному восстановлению их социальной дееспособности. Но сокращение потока бездомности приведет к восстановлению их остаточной социальной активности, развитию трудового потенциала всей страны в будущем.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Римашевская, Н.М. Обеднение населения и «социальное дно» в России / Н.М. Римашевская // Народонаселение. – 1999. – № 2. – С. 12.
2. Пентюхов, А.В. Бродяжничество как социальное явление (генезис, технологии предупреждения и регулирования): автореф. дис. / А.В. Пентюхов. – Нижний Новгород, 2005.
3. Невидимые обитатели улиц. Бездомные люди. «Врачи без границ» – 11 лет. – Москва, 2004.
4. Гудков, Н.В. Бездомные в Ивановской области: социально-демографический портрет / Н.В. Гудков // Материалы общероссийского съезда социальных работников. – Саратов, 2003. – С. 85-89.
5. Тимошенко, Л.П., Бездомность и бродяжничество: исторический опыт и современная практика решения проблемы / Л.П. Тимошенко, В.А. Чеха // Социальное обслуживание. – 2003. – №2. – С. 46-49.
6. Бездомность и бродяжничество: исторический опыт и современная практика решения проблемы // Социальное обслуживание. – 2003. – №2. – С. 46-49.

**А.А. ШАБУНОВА**

к.э.н., доцент, зав. отделом ИСЭРТ РАН

**Н.А. МАЛАНИЧЕВА**

аспирант, м.н.с. ИСЭРТ РАН

## **ЗДОРОВЬЕ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ**

В современных условиях, когда приоритет отдается инновационному развитию и наращиванию темпов экономического роста, качество человеческих ресурсов приобретает особую значимость. Здоровье становится социальным свойством личности, обеспечивающим в условиях рыночной экономики конкурентоспособность, материальную обеспеченность, профессиональное долголетие и благополучную старость. В совокупности с другими факторами здоровье определяет не только возможности индивида на микроуровне, но и потенциал страны на макроуровне, все чаще осознается роль здоровья в поддержании экономического роста.

Несмотря на важность здоровья как ключевого компонента устойчивого социально-экономического развития России, его потенциал остается на довольно низком уровне, сохраняется депопуляция.

В России с 1992 г. сокращается количество населения на фоне его демографического старения. В период с 2000 по 2008 г. наметились положительные изменения в демографической ситуации: ожидаемая продолжительность жизни (ОПЖ) населения увеличилась с 65,3 до 67,9 года соответственно, но по-прежнему значительно отстает от развитых стран как в среднем по населению, так и у мужчин и женщин. При этом мужчины в среднем

живут на 15, а женщины – на 8 лет меньше, чем в европейских государствах. Разница в ожидаемой продолжительности жизни мужчин и женщин составляет 13 лет (рис. 1). Россия стоит в одном ряду с Азербайджаном – 68, Боливией – 66, Гватемалой – 69, опережая лишь африканские страны и ряд стран Азии. Значительный вклад в снижение ожидаемой продолжительности жизни вносит смертность населения в трудоспособном возрасте. В то же время многие из стран, опережающих Российскую Федерацию по показателям ожидаемой продолжительности жизни, заметно уступают ей по величине среднедушевого ВВП.

Существенный урон качеству населения наносит бремя нездоровья в результате хронических состояний, отражаемое

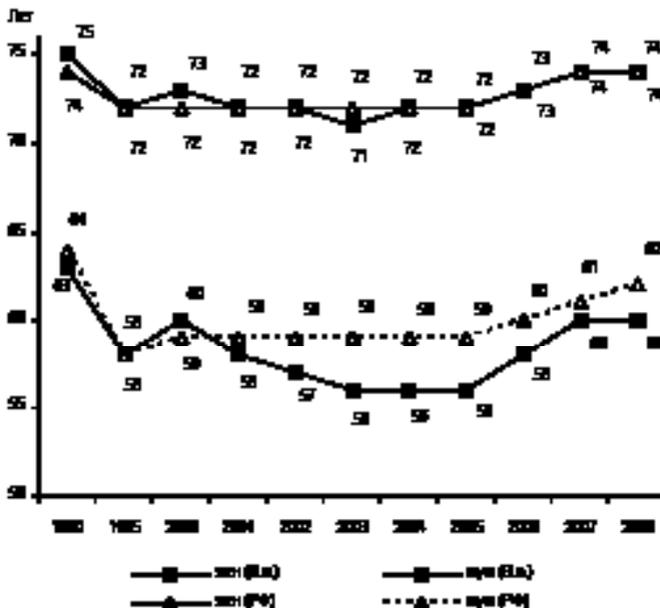


Рис. 1. Ожидаемая продолжительность жизни населения Вологодской области и России в гендерном разрезе, число лет

Источники: Статистический ежегодник Вологодской области: стат. сборник. / Вологдастат. – Вологда, 2009; Регионы Северо-Западного федерального округа. Социально-экономические показатели: стат. сб. / Росстат; Вологдастат. – Вологда, 2008.

таким индикатором, как «ожидаемая продолжительность здоровой жизни» (ОПЗЖ). Он позволяет оценить, в какой степени ожидаемая продолжительность жизни сопровождается повышением уровня здоровья, сколько в среднем предстоит прожить человеку в состоянии хорошего здоровья и какую часть жизни люди живут с ослабленным здоровьем, обусловленным социальными детерминантами жизнедеятельности общества<sup>1</sup>.

Представители наиболее здоровой нации проводят в состоянии нездоровья в среднем 9% жизни, в то время как для наименее «здоровых стран» этот показатель равен 14%. В группу мировых лидеров по ОПЗЖ входят Япония, Швейцария, граждане которых проживают в состоянии здоровой жизни в среднем 75 лет. В России показатель ОПЗЖ в 2007 г. составлял 60 лет, следовательно, в состоянии нездоровья население проводит 12% своей жизни. При этом для нашей страны характерна существенная разница (10 лет) в значении данного индикатора для мужчин и женщин (*рис. 2*). Обращает на себя внимание то, что в среднем мужчины утрачивают потенциал здоровья до достижения условной границы пенсионного возраста, что ведет к ограничению работоспособности и наносит ущерб трудовому потенциалу.

Представляется особенно важным, чтобы дальнейшее увеличение ОПЖ в России сопровождалось повышением функционального потенциала населения в целом и качества жизни, связанного со здоровьем.

Низкая продолжительность жизни населения в России формируется преимущественно за счет сверхсмертности в трудоспособном возрасте. Анализ показателя в гендерном разрезе особенно показателен: уровень смертности мужчин в рабочих

---

<sup>1</sup> Развитие человеческих способностей. Расчетная продолжительность здоровой жизни. HALE [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.humandev.org.ua/glava8/glava8z8.html> (дата обращения: июль 2009 года).

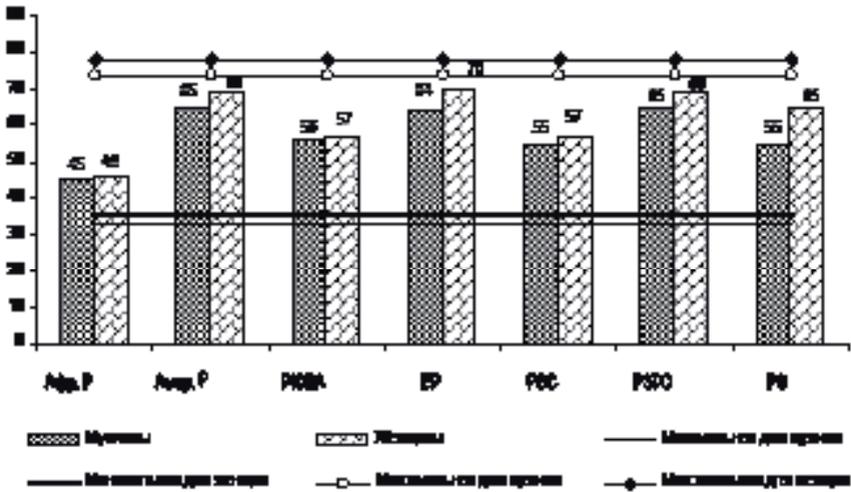


Рис. 2. Ожидаемая продолжительность здоровой жизни населения, число лет

Источник: World health statistics 2009 / Всемирная организация здравоохранения, 2009 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.who.int/whosis/whostat/2009](http://www.who.int/whosis/whostat/2009)

возрастах более чем в 5 раз превышает его у женщин (рис. 3). Это приводит к снижению не только количества трудовых ресурсов, но и репродуктивного потенциала, а также обуславливает существенные экономические потери региона и государства в целом.

Значимыми причинами ухудшения здоровья и роста смертности населения в трудоспособном возрасте являются чрезмерное потребление алкоголя; условия труда, не соответствующие санитарно-гигиеническим нормам; производственный травматизм; причем все перечисленные показатели имеют ярко выраженные гендерные различия. Остановимся на них немного подробнее на примере Вологодской области.

Существенный вклад в смертность трудоспособного населения вносят причины, связанные с употреблением алкоголя. По оценкам ВОЗ, потребление чистого алкоголя на душу населения свыше 8 литров в год опасно для здоровья. Установлено, что каждый

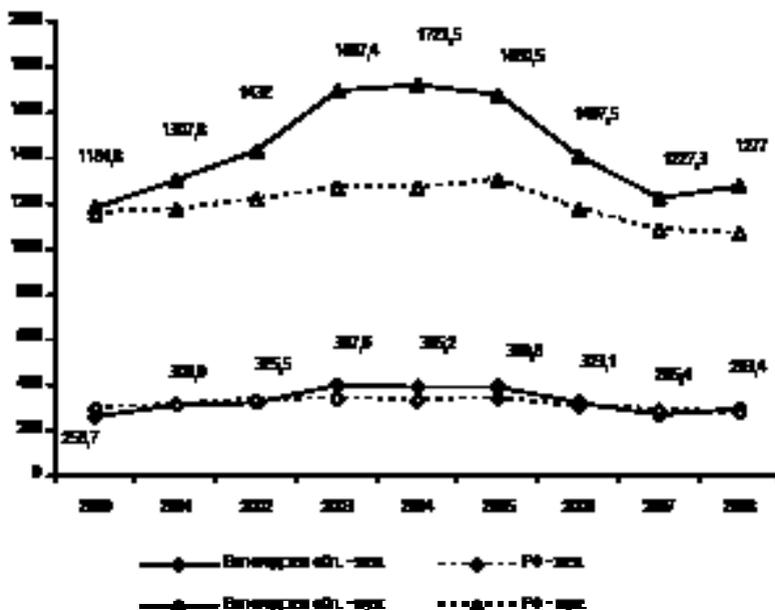


Рис. 3. Смертность населения трудоспособного возраста в Вологодской области и в России (на 100 тысяч населения в трудоспособном возрасте)

Источник: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.gks.ru](http://www.gks.ru)

добавочный литр сверх определенного ВОЗ предела уносит 11 месяцев жизни мужчин и 4 месяца жизни женщин<sup>2</sup>. Показатели Российской Федерации за 2005 г. по потреблению алкоголя населением в возрасте от 15 лет и старше превышают допустимую границу на 37,5% (11 литров чистого спирта на человека)<sup>3</sup>. По данному показателю Россия соответствует европейским странам, таким, как Словакия (11,0 л), Беларусь (11,1 л), Дания (11,3 л), Соединенное Королевство (11,5 л), Германия (11,7 л), и входит в число 23 стран-лидеров по потреблению спиртного за 2005 г.

<sup>2</sup> Потребление алкоголя в России / М.В. Попович, И.С. Глазунов, Р.А. Потемкина, А.Д. Деев, М.Л. Старовойтов, Л.А. Соколова, Л.А. Лукичева // Демоскоп Weekly. – 2004. – №143-144 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2004/0143/analit02.php>

<sup>3</sup> Европейская база данных «Здоровье для всех» за 2010 г. (HFA-DB) / ЕРБ ВОЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.who.int>

Однако следует отметить, что европейский регион в целом употребляет больше алкоголя, нежели другие регионы мира<sup>4</sup>.

Уровень потребления крепких спиртных напитков населением Вологодской области превышает показатель по России на 4,5 л, по СЗФО – на 1,7 л (табл. 1). Среди субъектов Северо-Запада в 2009 г. Вологодская область заняла 5-е место по продаже водки и ликеро-водочных изделий. В сравнении с 2006 г. продажа крепких спиртных напитков в Вологодской области в 2009 г. снизилась на 2,2 л и составила 15,2 л на душу населения.

Таблица 1. **Продажа водки и ликеро-водочных изделий на душу населения среди субъектов СЗФО, литров**

Субъект	2006 г.	2009 г.
Ленинградская область	20,0	19,6
Республика Коми	18,1	16,1
Архангельская область	16,8	15,7
Республика Карелия	14,5	15,6
Вологодская область	17,4	15,2
Мурманская область	18,7	14,6
Новгородская область	15,0	14,0
Псковская область	8,5	13,4
Калининградская область	16,8	10,5
Российская Федерация	13,8	11,7
Северо-Западный федеральный округ	16,9	13,5

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: стат. сб. / Росстат. –

По официальным данным, вследствие потребления алкоголя происходит около 10% ДТП, по оценкам экспертов, эти цифры в 13 раз выше<sup>5</sup>. Смертность от всех видов несчастных случаев на транспорте в 2009 г. составляет 27,7 на 100 тыс. населения, что практически в 3,3 раза выше, чем в «старых» странах Евросоюза (8), и в 2,2 раза больше, чем в «новых» странах Евросоюза (13)<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> Там же.

<sup>5</sup> Там же.

<sup>6</sup> Сошников С.С. Роль алкогольного фактора в формировании потерь здоровья населения в результате дорожно-транспортных происшествий (на примере Москвы): дис. на соискание кандидатской степени. – М.: ЦНИИОИЗ, 2008. – С. 6.

Алкогольная интоксикация нередко влечет за собой поведение высокого риска, включая потребление других психоактивных веществ и небезопасный секс<sup>7</sup>. Злоупотребление алкоголем – значимый фактор самоубийств как в России, так и в других странах<sup>8</sup>. Алкоголь является фактором депрессии, приводит к импульсивным поступкам, в том числе к убийству<sup>9</sup>. Кроме того, алкоголь – это токсичное психотропное вещество, одномоментный прием 400 г. этилового спирта, соответствующего всем стандартам качества, в течение часа может привести к смертельному исходу<sup>10</sup>.

Случайные алкогольные отравления, как в России, так и за рубежом, составляют лишь небольшую часть всей смертности, связанной с алкоголем. В число основных причин смерти, вызванных употреблением алкоголя, входят такие заболевания, как хронический алкоголизм, алкогольные психозы, алкогольная болезнь печени, алкогольная кардиомиопатия, дегенерация нервной системы, вызванная алкоголем, хронический панкреатит алкогольной этиологии.

Чрезмерное потребление спиртных напитков, а также алкоголизм в большей мере свойственны мужчинам. В период с 2005 по 2009 г. в России наблюдается тенденция постепенного снижения показателей как общей мужской смертности, так и смертности от причин, связанных с употреблением алкоголя среди мужчин. По статистическим данным, вклад алкоголезависимой

---

<sup>7</sup> Кошкина Е.А. Факторы риска, связанные с опасным сексуальным поведением, среди потребителей алкоголя в молодежной среде // Вопросы наркологии. – 2004. – №1. – С. 61-67.

<sup>8</sup> Sher L. Alcohol consumption and suicide // Quarterly Journal of Medicine 99/1 (2006). – P. 57-61.

<sup>9</sup> Немцов А.В. Алкогольная история России. Новейший период. – М.: УРСС, 2008. – С. 271.

<sup>10</sup> Злоупотребление алкоголем в Российской Федерации: социально-экономические последствия и меры противодействия: доклад Совета Общественной палаты Российской Федерации от 13 мая 2009 года. – Москва, 2009. – С. 14-21.

смертности в общую смертность среди мужчин в 2005 г. составлял 6%, а к 2009 г. снизился на 2,5 процентных пункта и составил 4%. Уровень смертности мужчин в трудоспособном возрасте от причин, связанных с употреблением алкоголя, в 5 раз выше, чем у женщин (табл. 2).

Значительный урон здоровью трудящегося населения наносят условия труда, не соответствующие санитарным нормам, несоблюдение техники безопасности на производстве. Реформирование экономики обусловило изменение форм собственности и привело к изменению трудовых отношений. Ликвидация государственного монополизма, акционирование предприятий и производств, развитие малого бизнеса и частного предпринимательства сформировали новый слой работодателей и наемных работников и новые отношения между ними. Существовавшая ранее система охраны труда работников разрушена, однако новые экономические и правовые механизмы, побуждающие работодателя принимать эффективные меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, еще не созданы, вследствие чего требования охраны и гигиены труда

**Таблица 2. Смертность трудоспособного населения Вологодской области от причин, связанных с употреблением алкоголя, человек**

Показатели смертности	Год									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Умерло на 100 000 человек населения	14,9	24,8	35,3	44,3	50,0	70,6	85,8	105,3	72,8	53,9
в трудоспособном возрасте	20,4	35,9	48,8	60,5	65,5	99,0	118,1	141,3	95,6	70,6
<i>Женщины</i>										
Умерло на 100 000 человек населения	7,4	9,9	11,8	16,2	22,2	27,3	36,2	45,6	28,6	21,0
в трудоспособном возрасте	10,4	14,3	15,5	20,7	27,6	36,9	46,5	57,9	32,8	23,3
<i>Мужчины</i>										
Умерло на 100 000 человек населения	23,4	41,8	62,3	75,9	81,3	120,9	143,9	175,5	124,9	92,6
в трудоспособном возрасте	29,3	55,8	81,1	98,4	101,5	160,0	188,0	222,0	156,3	116,1

игнорируются на многих предприятиях. Работодатели экономят на гигиене труда – работники рискуют своей жизнью и здоровьем.

Критическое положение с условиями труда сохраняется практически во всех отраслях экономики, несмотря на спад объемов производства, и влечет за собой ухудшение состояния здоровья работающих, высокий уровень профессиональной заболеваемости, несчастных случаев, потерь трудоспособности.

Из-за конкуренции и социальной незащищенности на рынке труда женщины продолжают работать на производствах с вредными условиями труда. На начало 2007 г., по данным Росстата, в условиях, не отвечавших санитарно-гигиеническим нормативам, в Российской Федерации было занято: в добыче полезных ископаемых – 20% женщин, производстве и распределении электроэнергии, газа и воды – 18%, обрабатывающих производствах – 18 %, на транспорте – 14%, в строительстве – 6% (от общей численности женщин, занятых в соответствующем виде экономической деятельности)<sup>11</sup>.

В Вологодской области растет доля мужчин и женщин, работающих в неудовлетворительных условиях. В 2008 г. 30% женщин и 45% мужчин трудились в не отвечающих санитарным нормам условиях (рис. 4).

Продолжительное воздействие неблагоприятных профессиональных факторов различной природы, физических и психоэмоциональных перегрузок, а также их сочетание может привести к снижению здоровья и ухудшению репродуктивной функции. Влияние профессиональных факторов риска родителей опосредованно влияет на здоровье будущих детей. Данные многолетнего мониторинга здоровья детей, проводимого в режиме реального времени в Вологодской области с 1995 по

---

<sup>11</sup> О санитарно-эпидемиологической обстановке в Российской Федерации в 2007 году: Государственный доклад. – М.: Федеральный центр гигиены и эпидемиологии Роспотребнадзора, 2008. – 397 с.

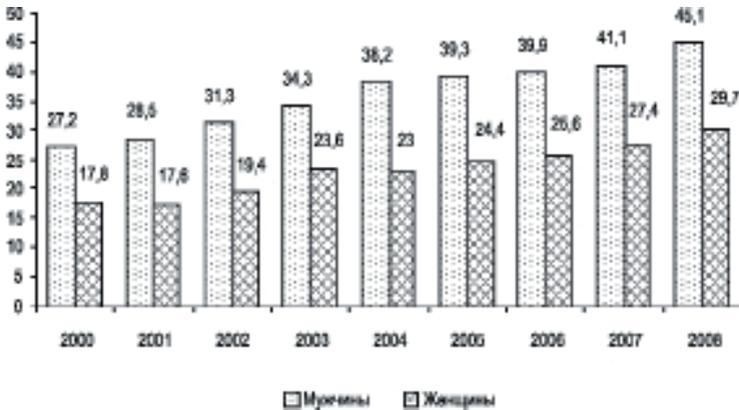


Рис. 4. Доля работающих в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда (в % от общей численности работников)

2010 г., свидетельствуют о значительном снижении здоровья новорожденных детей, родители которых работали в условиях с нарушением санитарных норм.

Матери больных детей значительно чаще работали в условиях запыленности воздуха (13% против 9% у здоровых), повышенной температуры (13% против 3%), психического напряжения (38% против 30%), ночного времени (13% против 2%). Отрицательно сказываются на здоровье новорожденных и условия работы отцов. Здесь имеют место такие тенденции: у больных детей 23,1% отцов работали в условиях запыленности, в то время как у здоровых – 15%. В условиях психического напряжения – 23 и 18% соответственно, ночного времени – 15 и 5%, радиации и действия СВЧ – 7%; отцы здоровых детей не работали в таких условиях.

Несоблюдение техники безопасности на производстве не только снижает здоровье работников, но и становится причиной смертности вследствие производственного травматизма. Мужчины, работая в более сложных производственных условиях на тяжелых и опасных работах, в большей степени подвержены опасности. Соответственно и смертность от травм на производстве главным образом – мужская (рис. 5).

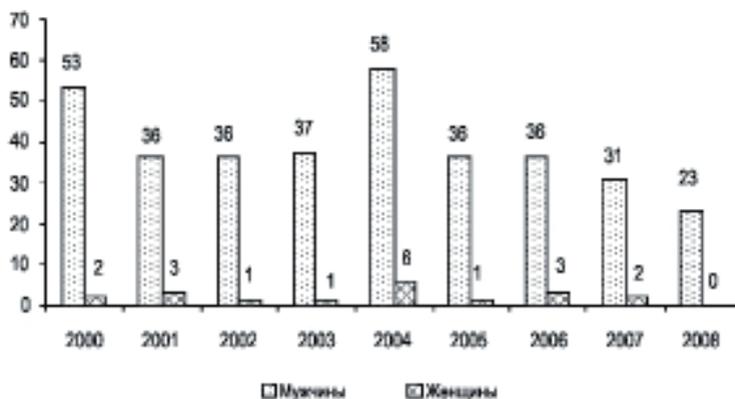


Рис. 5. Численность пострадавших на производстве со смертельным исходом, человек

Источник: Статистический ежегодник Вологодской области: стат. сборник / Вологдастат. – Вологда, 2009.

Подводя итог, еще раз отметим, что в современной России в условиях кадрового старения, сокращения численности и доли молодых в трудовых ресурсах особенно остро стоит проблема сохранения их здоровья. Широкое распространение факторов, снижающих здоровье, ведет к ослаблению трудового и человеческого капитала. Для реализации стратегических задач развития страны необходимы системные меры по изменению условий и образа жизни людей, требующие не только материальных, но и организационных усилий. Реальные изменения качества жизни населения должны быть ключевыми индикаторами оценки работы федеральных и региональных властей.

**Н.Ю. СОРОКИНА**

к.э.н., доцент кафедры финансов и менеджмента ГОУ ВПО  
«Тульский государственный университет»

## **СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ТЕРРИТОРИЕЙ**

*Определено содержание трудового потенциала региона в системе стратегического управления территорией, под которым предложено понимать возможности региона по привлечению и использованию в региональной экономике трудовых ресурсов конкретного количества и качества в соответствии с выбранной стратегией регионального социально-экономического развития. Это позволяет выделить в составе трудового потенциала региона два взаимосвязанных компонента – фактический и стратегический потенциалы и рассматривать управление трудовым потенциалом региона как процесс перехода от исходного (фактический потенциал) к перспективному (стратегический потенциал) состоянию трудового потенциала региона, осуществляемый посредством реализации основных функций управления – планирования, организации, контроля и регулирования.*

В экономической литературе термин «трудоуовой потенциал» используется довольно давно, однако до сих пор среди исследователей единого мнения о содержании этой социально-экономической категории не сложилось. Изучению ее различных аспектов посвящены труды Г. Беккера, В.Н. Бобкова, Н.А. Волгина, Б.М. Генкина, С.Ю. Глазьева, С.И. Григорьева, С.А. Дятлова, А.Я. Кваши, А.Я. Кибанова, Л.Э. Кунельского, Д.С. Львова, И.С. Масловой, Б.М. Мочалова, В.В. Оникиенко, А.С. Панкратова,

А.А.Разумова, Б.В.Ракитского, Н.М.Римашевской, Л.С.Ржаницыной, Е.И. Рузавиной, М.И. Скаржинского, Дж. Стиглица, Л. Туроу, Т.Шульца и других авторитетных российских и зарубежных исследователей. Позиции авторов существенно расходятся в зависимости от аспекта рассмотрения проблемы, расстановки акцентов при ее изучении, используемой методологии и методики анализа.

Проведенный автором анализ публикаций по проблеме [1] позволяет говорить о том, что в современном обществе трудовой потенциал может выступать как индивидуальная, коллективная или общественная характеристика отношений в процессе трудовой деятельности. Поэтому в экономической литературе используются три взаимосвязанные категории: трудовой потенциал человека (работника), трудовой потенциал организации (коллектива) и трудовой потенциал страны (региона) (*таблица*). В условиях ориентации России на инновационный тип экономического роста на каждом из уровней он приобретает первостепенное значение, являясь важнейшим условием воспроизводственного процесса. Именно трудовой потенциал, по мнению подавляющего большинства исследователей проблем региональной экономики, выступает в качестве генератора социально-экономического развития в постиндустриальном обществе.

В системе стратегического управления территориями под **трудовым потенциалом региона** следует понимать его возможности по привлечению и использованию в региональной экономике трудовых ресурсов определенного количества и качества в соответствии с выбранной стратегией регионального развития. Более глубокому пониманию сути этого процесса способствует выделение в составе трудового потенциала региона двух взаимосвязанных компонентов – фактического и стратегического потенциалов.

### Современные представления о трудовом потенциале

Трудовой потенциал	Основа	Факторы, влияющие на трудовой потенциал	Форма управляющего воздействия
Человека (работника)	Рабочая сила	1) размер фонда рабочего времени 2) уровень производительности труда 3) уровень общих и профессиональных знаний	Текущее (оперативное) управление персоналом
Организации (коллектива)	Трудовые ресурсы	1) численность трудовых ресурсов 2) размер фонда времени 3) уровень производительности труда 4) состояние НТП и инноваций	Стратегическое управление персоналом
Региона (страны)	Трудоспособное население	1) численность трудоспособного населения 2) уровень физического развития и состояние здоровья 3) уровень профессиональной подготовки 4) личностные качества 5) занятость и состояние рынка труда	Социальная политика, политика в области охраны здоровья и образовательной подготовки населения, политика доходов и занятости населения

**Фактический трудовой потенциал региона** – это сформированный к определенному моменту времени (в частности, к моменту разработки региональной стратегии социально-экономического развития) трудовой потенциал региона. Он характеризуется такими показателями, как численность экономически активного населения, уровень безработицы, профессионально-квалификационная структура рабочей силы, образовательный уровень населения и т.п. При формировании стратегии социально-экономического развития региона уровень фактического трудового потенциала выступает в качестве ограничения при разработке и реализации мероприятий краткосрочного характера. Вышесказанное позволяет говорить о том, что уровень фактического трудового потенциала определяет возможности администрации региона в области реализации тактических мероприятий стратегии социально-экономического развития.

**Стратегический трудовой потенциал региона** – это возможности наращивания трудового потенциала до уровня, определенного региональной стратегией социально-экономического развития. Под наращиванием (от русского

«наращать», то есть заставлять расти) понимается создание условий для роста трудового потенциала региона. Речь идет не столько о количественном увеличении, сколько о качественном преобразовании – улучшении физических и нервно-психических возможностей населения; его культурном развитии; повышении уровня образовательной и профессиональной подготовки; росте мобильности, в том числе социальной; эволюции системы морально-нравственных ценностей и т.д. Именно стратегический трудовой потенциал определяет перспективы и полноту реализации стратегии социально-экономического развития региона. Стратегический трудовой потенциал региона характеризуется такими факторами, как уровень и тенденции в динамике рождаемости, мобильность рабочей силы, ее квалификационный потенциал и способность к обучению, потенциал здоровья населения, уровень его культурно-нравственного развития и т.п.

Выделение в составе трудового потенциал фактической и стратегической составляющих позволяет рассматривать управление трудовым потенциалом региона как процесс перехода от его исходного (фактический потенциал) к перспективному (стратегический потенциал) состоянию (*рисунок*).

Данный процесс осуществляется посредством реализации основных функций управления – планирования, организации, контроля и регулирования [2]. Важнейшим условием успешности указанного перехода является полная реализация указанных функций управления, обеспечиваемая:

- на этапе **планирования**: установлением стратегических и тактических целей управления трудовым потенциалом в соответствии со стратегией регионального развития;
- на этапе **организации**: проектированием и созданием механизма реализации стратегии наращивания трудового потенциала, обеспечивающего эффективное использование социально-экономического потенциала региона для достижения главной цели регионального управления – повышения качества жизни населения;



**Схема управления трудовым потенциалом региона в системе стратегического управления территорией**

– на этапе **контроля**: организацией мониторинга управления трудовым потенциалом региона, позволяющего аккумулировать полную и достоверную информацию о процессах, происходящих при формировании и реализации трудового потенциала, что является необходимым условием создания эффективного механизма управления социально-экономическим развитием региона;

– на этапе **регулирования**: своевременной разработкой корректирующих воздействий, направленных на поддержку позитивных и ослабление негативных тенденций, возникающих в процессе управления трудовым потенциалом, с целью более полного достижения запланированных стратегических приоритетов развития региона.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Сорокина, Н.Ю. Трудовой потенциал как основа конкурентоспособности экономики региона / Н.Ю. Сорокина. – Тула: Изд-во ТулГУ, 2007. – 152 с.
2. Теоретико-методологические аспекты разработки программ социально-экономического развития муниципальных образований / Е.А. Федорова, И.В. Сычева, Н.П. Иватанов, Р.Ю. Болдырева, Н.Ю. Сорокина, В.В. Левина, Д.И. Преображенский. – Тула: Изд-во ТулГУ, 2008. – 248 с.

**Б.И. КОТОВ**

начальник Управления Федеральной  
миграционной службы по Вологодской области,  
государственный советник РФ 2 класса

## **МИГРАЦИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Решением коллегии ФМС России от 16 ноября 2010 г. была определена основная цель совершенствования государственной миграционной политики России – «достижение положительного эффекта от миграционных процессов в экономической, демографической и социальной сферах, обеспечение национальной безопасности, защита прав и свобод граждан Российской Федерации».

К приоритетам российской политики в сфере миграции относятся замещение естественной убыли населения за счет миграционного прироста, прежде всего за счет переселения соотечественников из стран СНГ, а также перераспределение собственного населения из трудоизбыточных в трудо-недостаточные регионы страны и создание цивилизованной системы привлечения иностранных работников.

Для достижения поставленных целей предполагается решить целый ряд задач в области внешней и внутренней миграции, а именно:

- создать условия для повышения привлекательности России для мигрантов;
- стимулировать приток квалифицированных специалистов, образованных и законопослушных;

- обеспечить приоритет граждан России на занятие вакантных мест с учетом ситуации на внутреннем рынке труда;
- стимулировать внутреннюю миграцию;
- перейти от управления массовыми миграциями к дифференцированному подходу к каждой конкретной семье;
- противодействовать незаконной миграции.

Решение каждой из поставленных задач предполагает создание новых или модернизацию существующих федеральных законов и программ. Речь идет о внесении изменений в Федеральный закон № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» от 25 июля 2002 г., проекте ФЗ «О внутренней трудовой миграции», предложениях ФМС об изменении порядка миграционного учета и др.

На уровне субъекта это предполагает скорейшее принятие региональной программы по оказанию содействия в добровольном переселении соотечественников, проживающих за рубежом, решение проблем адаптации и интеграции иноэтничных граждан, профилактику ксенофобии и экстремизма.

Таким образом, в решении важнейших для России проблем задействованы все уровни власти: от федеральных до региональных и местных.

Следует отметить, что в постсоветский период объемы и качество миграционных потоков существенно менялись.

1990-е годы характеризуются массовой миграцией в Россию беженцев из зон национальных конфликтов. Нельзя утверждать, что это была только русская иммиграция. В Россию бежали армяне и азербайджанцы из Нагорного Карабаха, узбеки из Таджикистана и Киргизии, таджики из Узбекистана. Но больше всего было русских – из Приднестровья, Украины, Казахстана и всех республик Средней Азии.

Первые за всю свою историю Вологодская область стала принимающей территорией и приняла за 10 лет 50 тыс. человек.

Этническая принадлежность, уровень образования, половозрастной состав, наличие детей, востребованные специальности – все это позволило тысячам людей органично войти в принимающее сообщество и раствориться в нем. Большинство из прибывших были уроженцами Вологодской области либо их потомками, работавшими в национальных республиках по комсомольским путевкам или направлениям учебных заведений.

Либеральное законодательство о гражданстве и особый порядок регистрации данной категории граждан обеспечили им возможность быстро обустроиться на новом месте. Приезд переселенцев наполовину сократил естественную убыль населения.

В начале XXI века из-за экономических и политических изменений в странах СНГ и России миграционный приток данной категории граждан почти иссяк. В Россию стало приезжать все больше иностранных граждан с целью временного трудоустройства, что потребовало иного законодательного решения.

Принятие ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» и новая редакция закона «О гражданстве» создали иной механизм управления миграциями.

В международной практике всегда существовал двойственный подход к проблемам миграции: необходимость привлечения мигрантов блокируется проблемами национальной безопасности и защитой национального рынка труда. Однако законодатель ищет пути решения проблемы сокращения нелегальной миграции и использования трудовых мигрантов как важного экономического фактора. Идет дифференцированная работа с каждой категорией трудовых мигрантов и их работодателями. Субъектами права в сфере трудовой занятости иностранцев стали физические лица, индивидуальные предприниматели без образования юридического лица, юридические лица.

К примеру, в 2010 году введена принципиально новая форма документирования иностранных граждан – патент. Он должен обеспечить легальное трудоустройство иностранцев, неспособных найти работодателя, включенного в квоту. Он не предусматривает самозанятости или найма к индивидуальному предпринимателю, а предполагает трудоустройство только у физических лиц. Государственная пошлина за патент составляет 12 тыс. рублей в год и поступает в доход субъекта. За полгода в Вологодской области патенты получили около 400 человек.

Упрощен порядок привлечения и документирования квалифицированных специалистов, к таковым относятся работники по утвержденному списку специальностей и должностей (как правило, высший менеджмент).

Утвержден особый порядок для высококвалифицированных специалистов, по которому разрешения выдаются ФМС России. При этом не рассматривается квалификация или образование иностранца. Учитывается только один показатель – заработная плата не менее 2 млн. рублей в год.

Кроме того, в рамках Государственной программы оказания содействия в добровольном переселении соотечественников, проживающих за рубежом, организован подбор специалистов по необходимым территориям специальностям. Т.е. от приема массовых миграций Россия в полном соответствии с международной практикой перешла к дифференцированной работе с различными категориями мигрантов.

При этом одним из резервов улучшения демографических показателей субъекта и качества его населения является внутренняя миграция, прежде всего, межрегиональная.

Используя экономические и социальные рычаги воздействия, можно усилить или уменьшить миграционные потоки в область. Этому должны способствовать программы социально-экономического развития субъекта, различные

формы социальной поддержки мигрантов, формирование привлекательного имиджа Вологодской области.

В связи с вышеизложенным полагаю, что для достижения поставленных в сфере миграции целей необходимо также:

- на уровне субъекта провести анализ миграционного законодательства и практики его исполнения с целью максимального использования потенциала мигрантов в экономике области;

- изменить порядок формирования квот, предоставив субъектам право самим решать вопрос о целесообразности и объемах привлекаемой иностранной рабочей силы, исходя из ситуации на рынке труда;

- соотнести размер штрафных санкций с общественной опасностью правонарушения в сфере трудовой миграции;

- определить территорией вселения соотечественников всю страну с оказанием им государственной поддержки в регионах, признанными приоритетными по экономическим, стратегическим, демографическим и иным соображениям;

- увеличить объем государственных гарантий и преференций участникам Государственной программы добровольного переселения;

- вернуться к системе организованного набора трудящихся-мигрантов;

- использовать систему профессиональной подготовки рабочих по востребованным в экономике региона специальностям для обучения молодежи из стран СНГ и др.

**С.Г. ЖЕСТЯННИКОВ**

заместитель начальника управления,  
начальник отдела иммиграционного контроля  
УФМС России по Вологодской области

## **ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ. РЕГИОНАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ**

В условиях недостаточности собственных трудовых ресурсов Россия всегда использовала механизм миграции. В советское время это были внутренние миграции – от центра к окраинам, из села в город, из промышленно развитых регионов в развивающиеся. Можно утверждать, что в Советском Союзе был накоплен обширный опыт управления трудовыми миграциями. Проблема заключается в возможности использования его в новых условиях внешней трудовой миграции.

Законом «О правовом положении иностранных граждан в РФ» от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ определен механизм привлечения в Российскую Федерацию иностранных работников. В соответствии с ним работодатели, принимающие на работу иностранцев, должны получить разрешение на привлечение и использование иностранной рабочей силы (ИРС) на основании заключения соответствующего территориального органа федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами занятости населения (п. 3 ст. 18 Закона), а иностранные граждане, въехавшие в РФ с целью осуществления трудовой деятельности, должны получить разрешение на работу (п. 4 ст. 13 Закона).

В 2007 году в данный закон были внесены изменения, упростившие процедуру получения разрешения на работу иностранными гражданами из стран СНГ.

Появилось понятие «квота», ограничивающее количество привлекаемых трудовых мигрантов. Квота на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию для осуществления трудовой деятельности и на выдачу разрешений на работу формируется по заявкам работодателей с учетом ситуации на рынке труда и ежегодно утверждается Правительством Российской Федерации.

Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации данные квоты распределяются по субъектам Российской Федерации (табл. 1).

Таблица 1. Использование квот в Вологодской области

Наименование квоты	2007 г.		2008 г.		2009 г.		11 мес. 2010 г.	
	Кол-во	% использования	Кол-во	% использования	Кол-во	% использования	Кол-во	% использования
Квота на выдачу приглашений на въезд	838	22,2	2204	10,6	2738	4,1	866	5,4
Квота на выдачу разрешений на работу	53000	17,5	9465	100	9873	54,7	7640	43

На 1 декабря 2010 г. в Вологодской области осуществляют трудовую деятельность на законном основании около 4 тыс. иностранных граждан. Квота на привлечение иностранной рабочей силы в Вологодской области в размере 7640 использована на 43% (табл. 2).

Для того чтобы упростить процедуру трудоустройства для ряда категорий специалистов, законодатель внес изменения и дополнения в ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ, установив такие дополнительные категории иностранных

Таблица 2. **Динамика квот на привлечение иностранной рабочей силы в Вологодской области**, человек

Наименование	2007 г.	2008 г.	2009 г.	11 мес. 2010 г.
Оформлено разрешений на работу иностранным гражданам	9281	9547	6255	4031
Уведомления о привлечении к трудовой деятельности иностранных граждан	4190	6477	4301	4077

граждан, имеющих право осуществлять трудовую деятельность на территории РФ вне квоты, как квалифицированные, высококвалифицированные специалисты или держатели патентов.

Перечень специальностей и должностей, занимаемых квалифицированными специалистами, утвержден Приказом Минздравсоцразвития России № 1010н от 22 декабря 2009 г.

Отнесение специалиста к высококвалифицированным зависит только от одного показателя – уровня заработной платы не менее 2 млн. рублей в год. Уровень компетентности и квалификации такого специалиста работодатель оценивает самостоятельно.

Иностранцы граждане, имеющие патент, имеют право работать по найму у физических лиц на основании трудового договора или гражданско-правового договора. Главное требование заключается в том, чтобы работа не была связана с получением прибыли.

В Вологодской области на 1 декабря 2010 г. разрешения на работу, как квалифицированные специалисты, имеют 29 иностранных граждан, как высококвалифицированные – 5, получили патент – около 400.

8,7 % иностранной рабочей силы на предприятия области привлекается и используется из стран с визовым режимом (Вьетнам, Турция, Эстония и Литва) и используется в сфере:

- ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (менеджер, мастер, слесарь-ремонтник, товаровед);

– строительства (инженер, главный строитель, производитель работ, руководитель группы, начальник участка, мастер, арматурщик, маляр, монтажник, плотник, каменщик);

– обрабатывающих производств (директор, заместитель директора, электрогазосварщик, швея, электрик участка, оператор стеклоформирующих машин, газорезчик, главный бухгалтер, главный технолог, шлифовщик);

– в других отраслях (переводчик, повар, эксперт, массажист, спортсмен-инструктор).

91,3% иностранцев привлекаются из стран с безвизовым порядком въезда, 70,5% из них составляют граждане Узбекистана, Украины, Таджикистана. Они трудятся:

– в строительстве – 29,9 %;

– в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве – 25,7 %;

– в обрабатывающих производствах – 20,9 %.

Необходимость привлечения иностранных граждан обусловлена характером выполняемых работ. Иностранцы заполняют как низкооплачиваемые рабочие места на производствах с тяжелыми условиями труда, так и вакансии с высокими профессиональными и квалификационными требованиями. Граждане России либо не хотят там работать, либо не имеют соответствующей квалификации.

К малопривлекательным для населения области относятся работы, связанные с лесозаготовкой и сельским хозяйством, строительством. Основными причинами, по которым такие специальности не пользуются спросом у местного населения, служат временный характер работ, тяжелые условия труда, низкая заработная плата.

Одним из механизмов управления миграциями, помимо квот и разрешений, является административное наказание за нарушение миграционного законодательства. Размеры штрафных санкций сокрушительны для любого бизнеса, их размер варьируется от 250 тыс. до 1 млн. рублей.

Введение квот и установление высоких административных штрафов за нарушения в области трудовой миграции являются принципиально новыми для российского законодательства.

Назначение новых норм – навести порядок в сфере трудовой миграции, защитить национальный рынок труда, сократить нелегальное трудоустройство.

Роль региональных органов власти в сфере регулирования отношений по привлечению иностранных трудовых ресурсов состоит прежде всего в формировании квоты по заявкам работодателей. Важен системный подход в решении данной задачи. Предложения работодателей должны рассматриваться с учетом анализа ситуации на рынке труда в субъекте РФ, заключений профильных комитетов и ведомств, а также заключений органов правоохранительного блока.

Одним из дополнительных механизмов регулирования указанной сферы может являться формирование региональными органами квоты на выдачу разрешений на временное проживание иностранным гражданам и лицам без гражданства. Её формирование, на наш взгляд, должно осуществляться аналогичным образом. Необходимо также предусмотреть возможность оперативной корректировки квоты, так как работодателю зачастую трудно определить перспективы развития своего бизнеса за полтора года до привлечения иностранной рабочей силы. Работодатели, которые получили квоту, через год отказываются от ее использования, а те, кто в квоту не заявлялись, но имеют потребность в рабочей силе, не могут ее привлечь, что, безусловно, сказывается на экономической деятельности данных предприятий. В настоящее время регион не может ни изменить механизм формирования квоты, ни произвольно ее пересмотреть, передав часть квоты от тех, кто в ней, на наш взгляд, не нуждается, тем, у кого такая потребность возникла.

Решение данного вопроса возможно и в изменении порядка формирования квоты путем передачи части полномочий с федерального на региональный уровень: Правительство России, установив на федеральном уровне предельную численность иностранных работников, занимающихся трудовой деятельностью в субъекте, предоставляет право субъекту самостоятельно и оперативно перераспределять ее между участниками рынка труда.

Действенным механизмом на региональном уровне является реализация государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом.

Особое внимание необходимо уделить разработке региональной миграционной стратегии, которая позволит обеспечить область недостающими трудовыми ресурсами, при этом делая особый акцент на привлечении высококвалифицированных специалистов. Это возможно сделать путем заключения соглашений органов власти области с государствами-поставщиками трудовых мигрантов о количестве, профессиональной подготовке и подборе специалистов тех направлений, которые необходимы региону. Такой функцией можно наделить государственное унитарное предприятие, что позволит, во-первых, убрать многочисленные посреднические организации по привлечению иностранной рабочей силы, деятельность которых не всегда законна и прозрачна, а, во-вторых, привлекать иностранных граждан тех специальностей и квалификации, которые востребованы и необходимы для успешного экономического развития региона. Такой положительный опыт существует в некоторых регионах.

Необходимо стимулировать предприятия, привлекающие иностранную рабочую силу, к созданию достойных условий работы и проживания мигрантов, (наличие у работодателей

общежитий или иного временного жилья, возможность обучать работников нужным специальностям или повышать их квалификацию на базе учебных комбинатов, профтехучилищ). Предусмотреть возможность предоставления этим предприятиям налоговых преференций и иных льгот, например по оплате аренды имущества, находящегося в государственной и муниципальной собственности.

В настоящее время нет достаточных оснований говорить о существовании у региональных органов власти реальных механизмов по управлению трудовой миграцией в рамках использования потенциала мигрантов как части развивающейся экономики. Вместе с тем высказанные предложения, на наш взгляд, будут способствовать повышению эффективности деятельности по привлечению иностранной рабочей силы с учетом социально-экономической ситуации и потребностей региона.

**А.Н. ПОРОХОВА**

к.п.н., начальник отдела по делам миграции  
Управления Федеральной миграционной службы  
по Вологодской области

## **ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЙ МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ МИГРАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ (федеральные программы как инструмент управления миграциями)**

За 90-е годы XX века в Вологодскую область прибыло на постоянное местожительство около 50 тыс. человек. Они были органичны по своему качественному составу постоянному населению области и по некоторым показателям превышали его. Уровень образования, половозрастной состав были лучше, чем у жителей Вологодской области. Этнический состав был однородным – 97% русских.

Более 10 тыс. человек обратились за статусом вынужденного переселенца, ссылаясь на вынужденный характер покидания страны исхода и надеясь на помощь государства в обустройстве на новом месте. 8,5 тыс. человек / 3,5 тыс. семей (в зависимости от гражданства) получили статус беженца или вынужденного переселенца.

Переселенцы на первых порах обустроивались у своих родственников во многих населенных пунктах области, до 1996 г. предпочитая сельскую местность. Затем начался процесс переселения уже внутри субъекта, и в результате большинство по понятным причинам выбрали для постоянного жительства города: Череповец – 45%, Вологду – 35%, районные центры и сельскую местность – 20%.

Либеральное законодательство о гражданстве позволило всем прибывшим оформить в течение нескольких месяцев гражданство РФ и решить целый ряд проблем, с которыми неизбежно сталкивается иностранец. Кроме того, регистрация переселенцев осуществлялась без учета санитарных норм, что также сняло ряд проблем.

Следует отметить, что еще до принятия Федеральной миграционной программы (ФМП) были приняты решения на уровне субъекта и ряда муниципалитетов об оказании содействия данной категории граждан в обустройстве.

Речь идет о безвозмездном выделении переселенцам леса для строительства жилья и на дрова, выплате ежемесячных пособий, отнесении всех лиц, имеющих статус «вынужденного переселенца», к категории социально незащищенных со всеми вытекающими правами, постановке на льготный учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, выделении предприятиями города и из фонда жилья муниципалитетов мест в общежитиях, а также временного и постоянного жилья.

Одни субъекты принимали региональные миграционные программы, другие, в т.ч. и Вологодская область, такую программу не разрабатывали, а направления, объем и основания оказания содействия в адаптации регулировались постановлениями и распоряжениями органов власти областного и муниципального уровней.

Удостоверение «вынужденного переселенца» решало очень многие проблемы: детей принимали вне очереди в детские сады, в высшие учебные заведения на бюджетные места, предоставляли возможность посещать кружки и секции, а также получать медицинскую помощь на бесплатной основе.

Федеральная миграционная программа была принята в 1994 году, тогда как массовый приток мигрантов начался в 1989 году, и регионы уже наработали определенный опыт в приеме

и обустройстве мигрантов. Программа учитывала все виды миграционных потоков – от вынужденных до межрегиональных и трудовых и предусматривала как законодательное, так и финансовое их сопровождение: решение вопросов жилищного обустройства, содействия адаптации, помощи семьям с детьми, выплаты компенсаций за жилье, оставленное в зоне военных конфликтов, содержание центров временного размещения и иное. Она пересматривалась каждые 2 года и существовала до 2001 года.

За 10 лет из средств федерального бюджета в Вологодской области было построено или реконструировано несколько жилых домов в Вологде, Череповце, Кириллове. Таким образом, квартиры получили 195 семей.

Трудоспособные переселенцы получали в миграционной службе возвратные беспроцентные ссуды, которые выдавались с 1993 года сроком на 10 лет. Ссуды получили 520 семей.

Следующий этап – выделение безвозвратных субсидий. От миграционной службы их получили 38 семей.

С 2007 года субсидии выдают субъекты за счет средств федерального бюджета. За 4 года выдано 115 субсидий на 132 млн. рублей.

На 1 декабря 2010 г. в очереди на получение субсидий состоит 157 семей / 325 человек. При сохранении прежних темпов выделения средств в течение пяти лет свои жилищные проблемы решат все оставшиеся очередники.

Однако большинство переселенцев решили свои жилищные проблемы за счет общежитий крупных предприятий и местных органов власти. Значительное количество мигрантов приобрели жилье за счет собственных средств.

Федеральная программа предусматривала также выплату единовременного пособия по приезде, оплату проезда и провоза багажа до места размещения, прохождение реабилитации в

центрах «Магри» Краснодарского края и «Ватутинки» Московской области в течение 21 дня по бесплатным путевкам и др.

Дополнительно к ФМП была принята программа «Дети семей вынужденных переселенцев и беженцев». В ее рамках было предусмотрено оказание материальной помощи на детей (приобретение одежды и обуви по сезону), организация летнего отдыха детей в детских оздоровительных лагерях (ДОЛ), приобретение оргтехники для учебных и медицинских учреждений, работающих с детьми вынужденных переселенцев, организация новогодних праздников для детей из семей переселенцев, организация целых смен в ДОЛ для данной категории детей и др.

К работе активно привлекались общественные организации, они получали от МОМ и УВКБ ООН гранты для работы с вынужденными переселенцами. В Вологодской области такие гранты реализовывали Красный Крест, Центр профилактики иммунодефицита и др.

Очевидные параллели просматриваются с принятой в 2006 году «Государственной программой оказания содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом».

В рамках этой Госпрограммы регионам предложено создать свои региональные программы. На 1 декабря 2010 г. таких программ принято 29. В Вологодской области такой программы пока нет. Переселенец может переехать только в регион, где утверждена своя программа переселения.

Среди мер государственной поддержки наиболее значительными являются оплата проезда и провоза багажа, возврат госпошлины, а также упрощение процедуры получения разрешения на временное проживание (РВП) и гражданства России.

При этом самые важные для переселенца и самые затратные статьи расходов – на трудоустройство и жилье – возложены на самого переселенца. Регионам предложено в рамках региональных программ принять собственные социальные пакеты помощи соотечественникам – от оплаты проживания во временном жилье до особого порядка предоставления ипотечных кредитов. Однако в связи с недостаточностью бюджетов большинства субъектов эти предложения остаются нереализованными.

Можно констатировать, что возможности субъектов исчерпаны, общежития переданы в муниципальную собственность и приватизированы. Центров временного размещения крайне мало, и они переполнены. Проживание в гостинице с семьей невозможно по причине дороговизны. Предлагаемые рабочие места именно потому и вакантны, что являются малооплачиваемыми. Процедура предоставления РВП, разрешения на работу, гражданства Российской Федерации хотя и упрощена для данной категории граждан, но все равно не позволяет им сразу приступить к работе, поскольку из-за больших штрафов работодатели предпочитают не нанимать иностранцев.

Массовые миграционные потоки 1990-х годов были вызваны страхом за жизнь близких, дискриминацией по национальному признаку, неуверенностью в будущем детей. Современные миграции обусловлены поиском лучшей жизни, но в предложениях регионов варианты такой жизни не просматриваются.

В соответствии с международной практикой регулирования миграций все мигранты разделяются на категории:

- репатрианты (российский вариант – соотечественники);
- беженцы;
- трудовые мигранты;
- высококвалифицированные специалисты;
- бизнес-инвесторы;
- молодые семьи с детьми;

- учащиеся-иностранцы;
- нелегальные мигранты и пр.

Каждой категории соответствуют не только особые законодательные акты, но и практика их применения. Исходя из оперативных экономических, стратегических, политических интересов государствами в разные временные периоды используются разные механизмы увеличения или сокращения притока мигрантов.

В рамках Госпрограммы за 4 года в Россию прибыло чуть более 20 тыс. соотечественников, и не потому, что нет желающих переехать. Проблема в том, что заявленные цели не соответствуют предложенным средствам их достижения. Кроме того, не учитываются цели самих переселенцев.

Для создания и реализации эффективной миграционной политики необходимы правовые, экономические, идеологические механизмы, убирающие лишние барьеры для одних категорий мигрантов и усиливающие их для других.

Следует критически пересмотреть существующие в миграционном законодательстве нормы, поскольку привлеченный опыт европейских стран не всегда органичен для отечественной действительности, и дело не только в экономической слабости государства, но и в особенностях менталитета народа, в его взаимоотношениях с властью, в степени доверия и пр.

Расширение диапазона Госпрограммы и включение в нее подпрограмм в зависимости от целей иммиграции – учебы, работы, службы в армии, воссоединения семей и пр. – с привлечением обоснованных правовых и финансовых механизмов адаптации позволит значительно увеличить миграционный потенциал стран СНГ. Эти механизмы лежат в плоскости реальной экономики, создания новых и развития существующих производств, рабочих мест, государственной поддержки бюджетной сферы, выделения земельных участков, изменения системы кредитования и прочего.

**С.В. КРОШИЛИН**

к.т.н., доцент кафедры экономики  
и менеджмента экономического факультета  
Московского государственного областного  
социально-гуманитарного института

## **ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННО- КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА\***

Сегодня Россия модернизирует свою экономику, переходит на инновационный путь развития и вступает в эру информационного общества, в котором особую роль играют информационные технологии и разветвленная телекоммуникационная инфраструктура. Наблюдается тенденция активной информатизации почти всей хозяйственной деятельности, повсеместно используются информационные и телекоммуникационные технологии (ИКТ). Жизнедеятельность человека и его самореализация в обществе требует все больших знаний в сфере новейших информационных и телекоммуникационных технологий, что качественно трансформирует формирование человеческого капитала. С одной стороны, само развитие ИКТ оказывает значительное влияние на процесс формирования человеческого капитала. Большая часть информационных ресурсов, накопленных обществом (научных, образовательных и др.), становится доступной

---

\* Исследование выполнено в рамках проекта РГНФ «Влияние человеческого потенциала на инновационное социально-экономическое развитие регионального социума» № 11-32-00227а1.

благодаря современным коммуникационным возможностям не только в печатном виде, но и посредством компьютерных сетей, Интернета, а также сотовой связи.

Человеческий капитал – это интенсивный производительный фактор развития экономики, общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития.

Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения, в интеллектуальную деятельность. В том числе – в воспитание, образование, здоровье, знания (науку), предпринимательскую способность и климат, в информационное обеспечение труда, в формирование эффективной элиты, в безопасность граждан и бизнеса и экономическую свободу, а также в культуру, искусство и другие составляющие.

Таким образом, понятие «человеческий капитал» (ЧК) объединяет интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд и качество жизни. Источники накопления человеческого капитала<sup>1</sup> представлены на *рисунке 1*.

Очевидно, что человеческий капитал связан с информационно-коммуникационными технологиями и является главным фактором формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний.

Почему в состав человеческого капитала необходимо включать ИКТ? Очевидно, что понятия человеческого капитала и информации, информационных технологий (ИТ) тесно переплетаются между собой. Более того, сами ИКТ возникают именно на стыке категорий информации и человеческого

---

<sup>1</sup> Нестеров Л., Аширова Г. Национальное богатство и человеческий капитал // Вопросы экономики. – 2003. – №2.



Рис. 1. Источники накопления человеческого капитала

Источник: Корчагин Ю.П. Широкое понятие человеческого капитала [ Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=22>

капитала, поскольку информационные потоки пронизывают все сферы жизни человечества и играют все нарастающую роль в условиях глобализации мирового сообщества. Сама по себе накопленная информация мертва без систем ее доставки потребителям, без систем коммуникации, управления и обработки. Важность же значения информации для современной экономики и жизни общества вытекает из устоявшегося названия передовых постиндустриальных экономик – «информационное общество», инновационно-информационная экономика или экономика знаний.

Россия – страна с большой, богатой ресурсами, но не освоенной территорией; с относительно небольшим по отношению к территории человеческим ресурсом, который пока является не только низкопроизводительным, но и неэффективно используемым. Данное положение создаёт угрозу нашей суверенности.

Опыт многих экономически развитых стран (например Япония, Южная Корея и Сингапур) свидетельствует о том, что можно добиться серьезных успехов в развитии экономики, даже вовсе не располагая никакими природными ресурсами. Все зависит от правильно выбранной стратегической ориентации экономики, которая определяется прежде всего эффективностью использования интеллектуальных ресурсов общества (табл)<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Колин К.К. Человеческий потенциал и инновационная экономика // Вестник Российской академии естественных наук. – 2003. – Т. 3. – № 4. – С. 16-22.

### Основные модели развития экономики

Тип модели	Характерные признаки	Страны
1. Аграрная	Экспорт аграрной продукции Импорт промышленных товаров	Греция, Монголия
2. Сырьевая	Экспорт сырья Импорт промышленных товаров	Иран, Россия
3. Технологическая	Импорт технологий Научоемкая продукция и ее экспорт	Япония, Южная Корея, Сингапур
4. Инновационная	Производство знаний Научоемкая продукция и ее экспорт Экспорт технологий	США, Германия, СССР (в прошлом)

Инновационная экономика – это прежде всего информационное общество. С переходом к информационной фазе развития общества, или экономике знаний, многие зарубежные ученые связывают будущее своих стран. Информационное общество отличается от общества, в котором доминируют первичный (аграрный) и вторичный (промышленный) секторы, тем, что информация, знания, информационные услуги и все отрасли, связанные с их производством, растут более быстрыми темпами, являются источником новых рабочих мест, становятся доминирующими в экономическом развитии.

Фундаментом, на котором созданы инновационные экономики и информационные общества, служат торжество закона, высокое качество человеческого капитала, высокое качество жизни и эффективная индустриальная экономика, которая плавно трансформировалась в постиндустриальную или инновационную экономику.

Правительство России еще в 2008 году утвердило Стратегию развития информационного общества в России на период до 2015 года<sup>3</sup>. «Россия должна стать инновационной страной» – эти слова В.В. Путина сжато и емко определяют стратегическую цель развития. Инновационная модернизация отечественной экономики предполагает переход от развития, базирующегося на

<sup>3</sup> Стратегия развития информационного общества в России на период до 2015 года: утв. Президентом РФ 07.02.2008.

использовании природных ресурсов, к динамике, основанной на наукоемких производствах и новых фундаментальных открытиях, то есть на эксплуатации человеческого знания. Конечной целью такой перестройки является сокращение инновационного цикла, когда поток нововведений оказывается все более плотным. Для реализации этой идеи необходимо также использовать новейшие информационные и коммуникационные технологии.

Изменения качества человеческого капитала под воздействием ИКТ рассматриваются уже с 2004 года. В частности, один из участников тематического выездного семинара «Человеческий капитал для информационного общества» генеральный директор Института развития информационного общества Т.В. Ершова отметила следующее: «Сейчас многие проблемы развития отрасли ИКТ в России происходят оттого, что люди, принимающие решения, в том числе и руководители ИКТ-компаний, зачастую имеют очень узкие горизонты. Они не понимают, что полноценно развиваться все общество, отдельная отрасль или личность будет в условиях другой экономики – экономики знаний, поэтому они практически не содействуют ее становлению. Думаю, есть два ключевых фактора в решении этой проблемы. Во-первых, гораздо более активно включиться в объяснение важности знания, информации и информационных технологий для развития должны средства массовой информации; во-вторых, необходимо кардинально изменить подход к образованию вообще и к ИКТ-образованию в частности. Нужно готовить человеческий капитал для информационного общества»<sup>4</sup>.

Особенно важно то, что значимость человеческого капитала в условиях общества знания выходит за границы исключительно экономического пространства, распространяясь на все сферы жизни общества. Каким же образом ИКТ оказывают воздействие

---

<sup>4</sup> Ершова Т.В. Человеческий капитал для информационного общества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.akdi.ru/avt-upr/INF\\_TEH/14.htm](http://www.akdi.ru/avt-upr/INF_TEH/14.htm)

на данный процесс? В основе ИКТ заложена возможность интерактивности и плюральности. Интерактивность проявляется в том, что индивид не просто поглощает информацию в процессе развития человеческого капитала, но создает систему «прямого ответа», когда он сам определяет характер формирования образовательной ситуации и характеристики человеческого капитала, исходя из своих потребностей и установок. Плюральность означает, что человеческий капитал не стандартизируется обществом, но, наоборот, служит основой для выработки механизма реализации индивидуальности, самости индивида в социальных и экономических отношениях, создавая основу для появления вариаций человеческого капитала, которые нельзя свести к единому знаменателю.

В последние годы в научном сообществе как в России, так и за рубежом активно обсуждается принципиально новое направление в развитии экономики, которое получило название экономики знаний<sup>5</sup>. В такой модели экономики знания становятся главным фактором развития страны, ее наиболее ценным и стратегически важным ресурсом. Процесс формирования экономики знаний уже начал практически воплощаться в жизнь, несмотря на то что еще многие теоретические положения нового направления остаются неясными и требуют дальнейшей проработки. Кроме того, наблюдаемый сейчас переход к обществу знания вызывает объективную необходимость создания новой, информационной концепции человеческого капитала, где ИКТ получают ключевое значение как технологии, направленные на создание и трансляцию информации. Переход к новой концепции человеческого капитала связан с трансформацией экономической системы и социума в целом.

---

<sup>5</sup> Колин К.К. Становление информационного общества как фактор развития человеческого потенциала и повышения эффективности его использования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://emag.iis.ru/arc/infosoc/emag.nsf/ВРА/63191f1cf817e9d1c325757600415511>

Экономика знаний – тип экономики, в которой значительная часть валового национального продукта (ВВП) создается в отраслях, непосредственно производящих новые знания, информационные блага и услуги, а также оборудование для передачи и обработки знаний<sup>6</sup>. При этом подчеркивается, что становлению экономики знаний содействует экспоненциальный рост спроса населения на новые виды услуг, оказываемых посредством информационно-коммуникационных технологий. (Уже сегодня доля товаров и услуг, производимых с помощью высоких технологий, в составе ВВП США и ЕС превышает 70%.)

Таким образом, формирование и развитие экономики знаний в значительной степени определяется уровнем развития и распространения новых ИКТ. Исходя из нового подхода к построению информационного общества и экономики знаний становится очевидно, что в основном стратегия развития российского государства должна строиться от главной задачи – роста человеческого капитала (*рис. 2*)<sup>7</sup>.

Развитие человеческого капитала должно идти опережающими темпами. Иначе российская экономика попадет в ловушку «общества потребления». Рост общественной производительности труда должен опережать рост доходов корпораций и частных лиц. Иначе невозможно достичь стабильной валюты. Рост конечного потребления не должен опережать рост доходов частных лиц. Иначе не будет расти национальная финансовая система и на реализацию инноваций не будет хватать средств.

Современный человеческий капитал формируется за счет информации (информационных ресурсов) в виде знаний и сведений, а также информационных и коммуникационных технологий, с другой стороны, ИКТ обеспечивают эффективную

---

<sup>6</sup> Глобалистика. Международный междисциплинарный энциклопедический словарь. – М., СПб., Н.-Й.: Елима, Питер, 2006. – 1160 с.

<sup>7</sup> Шафрай, Ф.А. Риски модернизации в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nanonewsnet.ru/articles/2010/riski-modernizatsii-v-rossii>

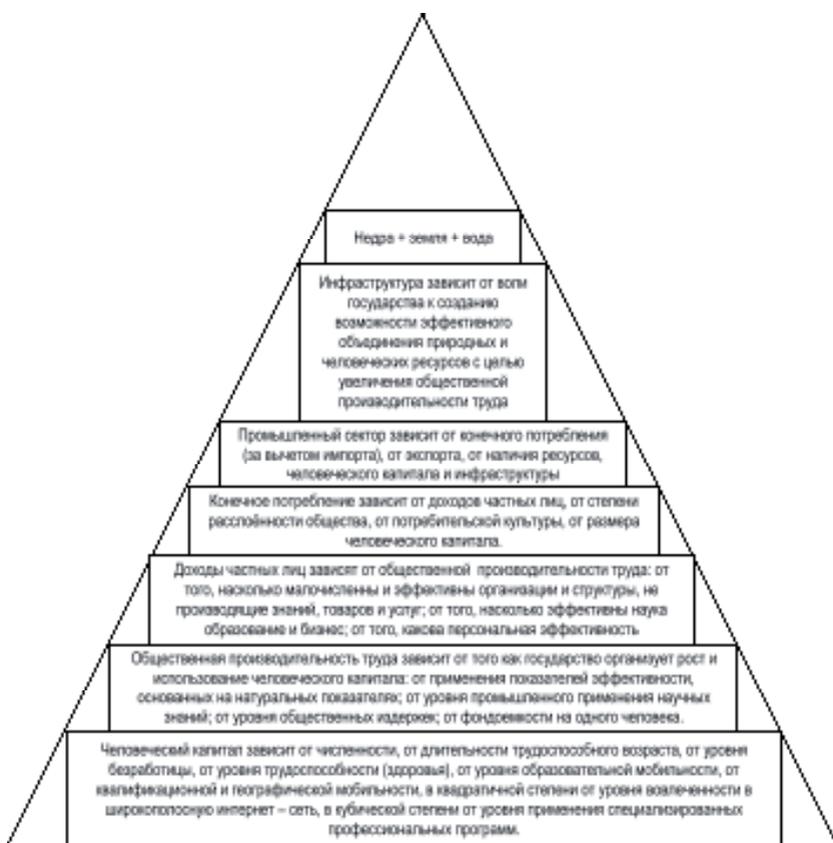


Рис. 2. **Взаимосвязь человеческого капитала и других элементов экономической системы**

реализацию человеческого капитала как фактора развития общества. Информационные потоки пронизывают все сферы жизни человечества и играют все нарастающую роль в условиях глобализации мирового сообщества. Важность же значения информации для современной экономики и жизни общества уже вытекает из самого устоявшегося названия передовых постиндустриальных экономик – «информационная экономика», или экономика знаний.

Информация и информационные потоки питают все основные источники накопления человеческого капитала (рис. 3)<sup>8</sup>.

Образование и наука как основные составляющие накопленного человеческого капитала непосредственно связаны с информацией. В данном случае отобранная и профессиональная информация – это и есть знания и сведения, накопленные человечеством и используемые в процессах образования и научных исследований. Кроме того, существенную роль в образовании и научном процессе играют информационные системы, способствующие эффективному использованию накопленных знаний. В сущности, в современном мире трудно определить, что первично: сама накопленная ценная информация или системы и технологии ее доставки потребителю, технологии ее обработки и хранения.

Информационные (компьютерные) технологии и глобальные системы связи (Интернет) в корне изменили

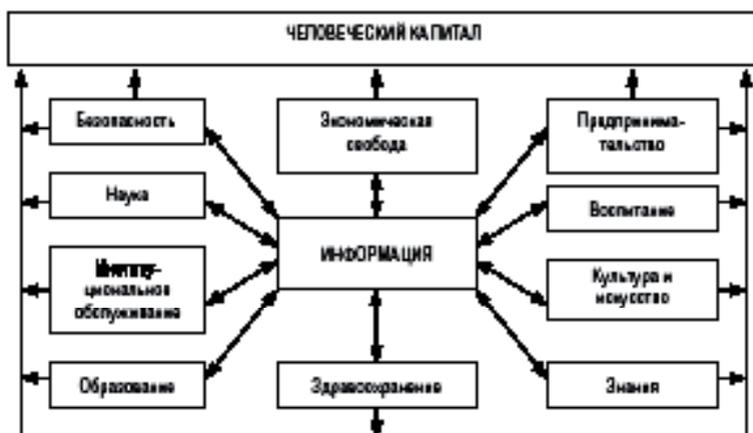


Рис. 3. Информация – основной источник формирования человеческого капитала

<sup>8</sup> Корчагин Ю.А. Взаимосвязь информации и человеческого капитала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lerc.ru/informatics/0001/0006/>

научный и образовательный процессы. Сейчас компьютер стал частью «интеллекта» человека, его памятью, системой поиска и потребления информации, инструментом изготовления интеллектуальной продукции, хранения ее, инструментом электронной связи. Современные экспертные информационные системы и системы искусственного интеллекта сами способны создавать интеллектуальную продукцию. Подобная информация, методы ее использования, собственные наработки являются интеллектуальным капиталом индивида и входят в состав его личного человеческого капитала.

Применение информационных систем и технологий во всех сферах общества (в том числе и в научной) приходит к отождествлению понятий «информация» и «знания». В рамках такого подхода можно представить себе следующую схему (рис. 4)<sup>9</sup> «работы» информационного ресурса как производительного фактора.

Однако эта схема работает только в том случае, если страной накоплено достаточное количество качественного (конкурентоспособного) человеческого капитала, базой которого является менталитет населения, его внутренняя культура, традиции. Без грамотного, добросовестного и умелого работника все знания и информационные технологии неэффективны. Поэтому в современном обществе, государстве и экономике (они в едином пространстве должны работать



Рис. 4. Схема влияния на развитие общества и экономики информационного ресурса

<sup>9</sup> Корчагин Ю.А. Взаимосвязь информации и человеческого капитала // Там же.

на повышение качества жизни населения) имеет место схема взаимодействия основных факторов развития, представленная на *рисунке 5*, где определяющим фактором развития является человеческий капитал, суммирующий все производительные и интеллектуальные силы людей.

С другой стороны, современная инновационная экономика требует обязательного создания эффективных информационных систем и технологий и широкого использования их на практике во всех сферах жизнедеятельности. Это требует определенного изменения в качестве труда человека, так как необходимо знать ИКТ и уметь применять их в повседневной деятельности. На первый план выходят такие характеристики, как креативность, способность к инновациям, высокая степень адаптации к изменяющимся производственным технологиям, умение быстро принимать решения и т.п. Это приводит к отказу от категории наемного рабочего как носителя человеческого капитала, поскольку в нем заложена пассивность и отсутствуют инновационность и креативность. На смену ей приходит осознание того, что индивид не товар, а фактор экономического пространства. Это позволяет нам говорить о человеческом капитале как совокупности навыков, умений и знаний, а также установок, интериоризируемых индивидом и выступающих для него в качестве основы реализации его жизненного сценария.



Рис. 5. Схема влияния на развитие общества и экономики человеческого капитала и информационного ресурса

Изменяющееся социальное пространство приводит к тому, что ИКТ встраиваются в жизненное пространство индивида, одновременно являясь как механизмом, посредством которого индивид может улучшать человеческий капитал (та же система дистанционного образования), так и частью человеческого капитала. Дальнейшее развитие общества знания предполагает возрастающие темпы обмена и производства знания, и в этом контексте та степень, в которой индивид обладает доступом к ИКТ и в состоянии работать с ними, будет все больше определять его способность проявлять и реализовать свои навыки и умения в системе экономических отношений.

Но одновременно и сами ИКТ становятся зависимы от носителей человеческого капитала, индивидов, обладающих высоким уровнем образования и профессиональной компетенции. Об этом, в частности, упоминает О.К. Дергунова: «Основной капитал и ценность индустрии информационных технологий составляет человеческий капитал, а он очень хрупок. Достаточно чуть-чуть нарушить баланс интересов с теми участниками рынка, которые создают инновации, и при открытых границах этот человеческий капитал поедет туда, куда он едет последние 20 лет, – за пределы нашей родины. Поэтому этот хрупкий баланс интересов при долгосрочном планировании и отдаче тех инвестиций, которые сегодня будет делать государство, при инициативе и инвестициях частного капитала отрасли в обучение потребителей, во внедрение технологий, в изменение привычек и правил потребления информационных технологий создает хорошие предпосылки для того, чтобы все-таки инновационный процесс в нашей стране развивался еще более высокими темпами»<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Дергунова О.К. Стенограмма выступления // Модернизация экономики и государство: Материалы 7-й Междунар. науч. конф., 04. 04. 2006 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.hse.ru/temp/2006/files/20060404-06/20060404\\_dergunova.doc](http://www.hse.ru/temp/2006/files/20060404-06/20060404_dergunova.doc)

Следовательно, ИКТ из механизма формирования человеческого капитала постепенно трансформируются в его составной элемент, создавая основу для постоянного повышения качества человеческого капитала, в том числе и за счет изменения системы образования. Трансформация образовательного пространства затрагивает не только новые типы образовательных учреждений, к которым относится, например, дистанционный вуз, но и традиционные вузы. Однако степень и характер использования новых информационных коммуникативных технологий в двух данных типах вузов различны, а значит, отличается и то, в какой степени они подвержены изменениям, происходящим в обществе знания.

Таким образом, дальнейшее развитие современного социума, сопровождающееся ростом и усложнением ИКТ, приводит нас к констатации того факта, что изменяется сама природа человеческого капитала. Становясь основой реализации жизненного сценария индивида, человеческий капитал приобретает новые черты. Являясь одновременно механизмом, используя который индивид развивает собственный человеческий капитал на протяжении жизни (система дистанционного образования или система long-life education), ИКТ в то же время встраиваются в структуры человеческого капитала. Речь идет о том, что степень владения ИКТ обеспечивает успешность реализации жизненного сценария индивида в условиях общества знания или постиндустриального общества, становясь наряду с уровнем образования одним из наиболее значимых факторов, определяющих качество человеческого капитала.

В заключение отметим, что ИКТ – это прежде всего знания, которые формируют уровень человеческого капитала страны и, соответственно, уровень ее развития и качества жизни населения. Сегодня ИКТ определяют уровень и развитие всех прочих технологий, в том числе производственных, а также

эффективность менеджмента и маркетинга предприятий страны. Доступность и качество информации определяют уровень развития гражданского общества и демократии в стране и в конечном счете уровень и качество национального человеческого капитала, его эффективность и конкурентоспособность.

Если человеческий капитал не дотягивает до уровня и качества человеческого капитала конкурентов, то в силу объективных причин приходится оставаться сырьевым придатком других стран мира. Самые новейшие технологии и оборудование можно купить. Но невозможно «купить» культуру и качество труда, эффективную фундаментальную и прикладную науки, венчурный бизнес, предпринимательские способности, этику и традиции, законопослушность граждан, их оптимизм и здоровье.

Очевидно, что без решения проблемы кардинального роста уровня и качества российского человеческого капитала невозможно решить главные проблемы страны. Проблемы эффективного институционального преобразования и диверсификации экономики и повышения эффективности государства.

**Е.И. МЕДВЕДЕВА**

к.э.н., докторант ИСЭПН РАН, доцент кафедры  
экономики и менеджмента экономического  
факультета Московского государственного областного  
социально-гуманитарного института

## **ВЛИЯНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА\***

Переход российской экономики на инновационный путь развития в значительной степени определяется человеческим потенциалом, то есть потенциальной возможностью населения России принимать участие в данной модернизации и реализовывать инновационные проекты. В свою очередь, на основе потенциала формируется человеческий капитал, который позволяет (или не позволяет) освоить необходимые программы, получить необходимую квалификацию, опыт и определяет тем самым границы и возможности технологической, экономической и социальной модернизации общества в целом. Именно получение качественного образования, профессии становится главным для собственной реализации в инновационной экономике.

Человеческий капитал – это совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Такое определение дал Т. Шульц, а его последователи (Г. Беккер и другие) его уточнили и дополнили.

---

\* Исследование выполнено в рамках проекта РГНФ «Влияние человеческого потенциала на инновационное социально-экономическое развитие регионального социума» № 11-32-00227a1.

Всемирный банк сегодня определяет данное понятие следующим образом: человеческий капитал в широком смысле – это интенсивный производительный фактор экономического развития, а также развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала (ЧК) как производительного фактора развития.

Таким образом, понятие «человеческий капитал» объединяет интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд и качество жизни. Источники накопления ЧК представлены на *рисунке 1*.

Очевидно, что ЧК связан с образованием и является главным фактором формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний как следующего высшего этапа развития общества.

Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения, в том числе в воспитание, образование, здоровье, знания, предпринимательскую способность, информационное обеспечение, безопасность и экономическую свободу населения, а также в науку, культуру и искусство (*рис. 2*)<sup>1</sup>.



Рис. 1. Источники накопления человеческого капитала

Источник: Нестеров Л., Аширова Г. Национальное богатство и человеческий капитал // Вопросы экономики. – 2003. – №2.

<sup>1</sup> Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации?: монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – 252 с.

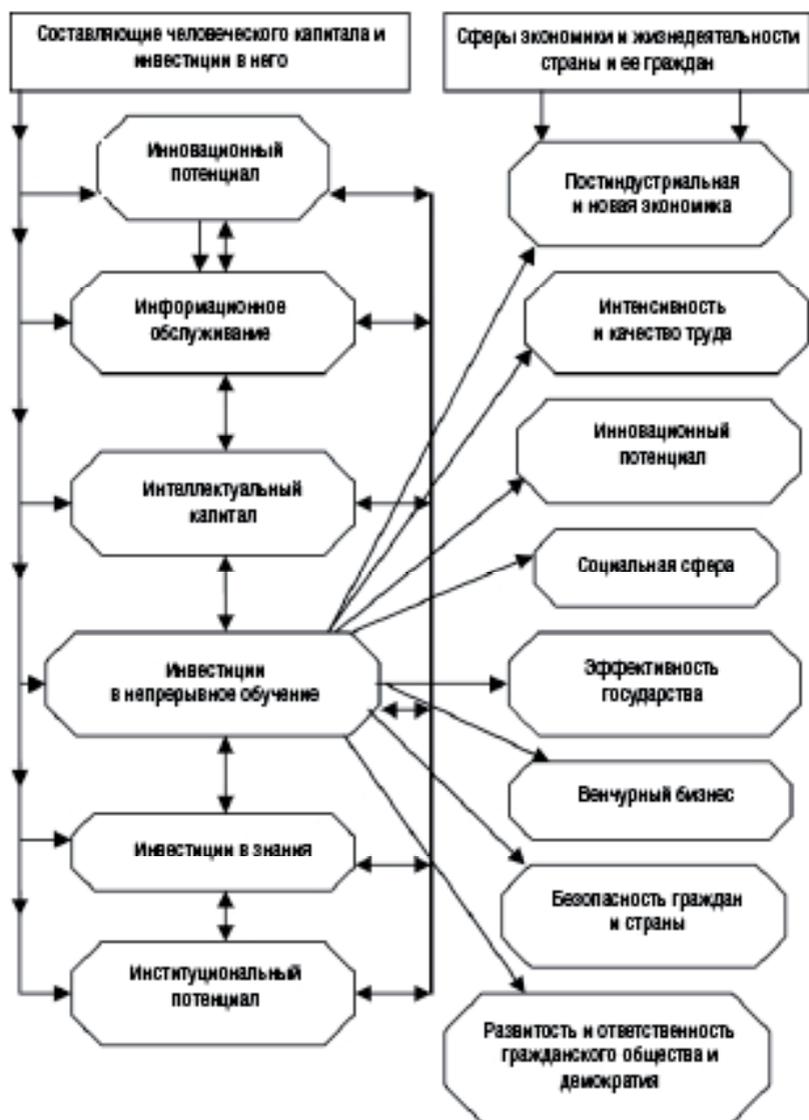


Рис. 2. Взаимосвязь человеческого капитала и уровня развития страны в блоке «Обучение – знания – эффективность труда – национальное богатство»

Человеческий капитал определяет способность страны к созданию и развитию постиндустриальной и новой экономик. Он определяет во многом уровень культуры населения страны, уровень развития гражданского общества (демократии), уровень здоровья и жизнедеятельности населения, уровень предпринимательской способности как многофункционального интеллектуального ресурса нации, уровень развития социальной сферы, уровень интеллекта и профессионализма элиты и, наконец, положение страны в мировом сообществе.

Инвестиции в повышение эффективности, образования, знаний, информационной обеспеченности, НИОКР – это инвестиции в ЧК. Новые и новейшие технологии мертвы без профессионалов, способных ими управлять и совершенствовать их. Институты государства и экономики не эффективны без квалифицированных специалистов. Система образования, инновационные и венчурные системы страны могут эффективно функционировать только при наличии профессионалов высокого уровня. Именно высокопрофессиональные специалисты являются решающим звеном в новой экономике, в процессах глобализации мировой экономики, определяют преимущества передовых стран мира. Исторический мировой опыт показывает, что именно те страны, которые обладают высоким уровнем человеческого капитала, достигли самых впечатляющих успехов в экономике.

Человеческий капитал, как следует из *таблицы 1*, в большинстве стран превышает половину накопленного национального богатства (исключение – страны ОПЕК). Это отражает высокий уровень развития данных стран. На процентную долю ЧК существенно влияет стоимость природных ресурсов. В частности, для России доля стоимости природных ресурсов велика.

Согласно индексу развития человеческого потенциала, Норвегия (ИРЧП=0,938) признана самой благополучной страной

Таблица 1. Оценки человеческого капитала в ряде стран мира в конце XX века

Страны	Общий объем, трлн. долл.	Человеческий капитал, в %		
		к национальному богатству страны	мировому итогу	уровню США
Мировой итог	365	66	100	384
Страны «семерки» и ЕС	215	78	59	226
Из них:				
США	95	77	26	100
страны ОПЕК	45	47	12	47
страны СНГ	40	50	11	42
в том числе Россия	30	50	8	32
Прочие страны	65	65	18	68
в том числе Китай	25	77	7	26
Бразилия	9	74	2	9
Индонезия	9	75	2	9
Мексика	8	77	2	8
Индия	7	58	2	7
Пакистан	4	80	1	4

Источники: Нестеров Л., Аширова Г. Национальное богатство и человеческий капитал // Вопросы экономики. – 2003. – № 2; Экономическая теория / под ред. И.П. Николаевой. – М.: Юнити, 2004. – С. 417.

в мире. В пятерку наиболее благополучных стран вошли также Австралия, Новая Зеландия, Соединенные Штаты (0,902) и Ирландия (0,895). Россия (0,719) занимает 65-е место в этом ежегодном рейтинге Организации Объединенных Наций<sup>2</sup>. По индексу уровня образования Россия занимает 71-е место (0,933)<sup>3</sup>. Лидеры: Норвегия – 1-е место (0,989), Австралия – 2-е место (0,993), Исландия – 3-е место (0,980), США – 13-е место (0,968) (прил.).

Сегодня принято говорить о ЧК не только на уровне страны (макро-уровень), но и на уровне предприятия (микроуровень).

<sup>2</sup> Индекс развития человеческого потенциала в странах 2010 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/news/state/2010/11/05/2719>

<sup>3</sup> Индекс уровня образования в странах мира. Отчет 2009 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/education-index/education-index-info>

Человеческий капитал фирмы включает в себя совокупный менталитет персонала, традиции самой фирмы, совокупные знания, которыми обладает организация в лице своих сотрудников, методологии, интеллектуальный капитал в форме патентов, программных продуктов, ноу-хау и т.д., а также внешние связи фирмы, способствующие повышению величины и качества ее ЧК, инновационный и организационный потенциал фирмы (рис. 3)<sup>4</sup>.

Человеческий капитал определяет уровень и качество менеджмента и маркетинга предприятия, его общую стратегию (концепцию) и частные стратегии, инновационный потенциал, организационный потенциал и инвестиционную привлекательность предприятия, его технологический уровень и перспективы развития.

В качестве синонимов человеческого капитала для предприятия в литературе используют понятие «интеллектуальный капитал». Однако понятие человеческого капитала шире, чем



Рис. 3. Источники формирования человеческого капитала на предприятии

<sup>4</sup> Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации?: монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – 252 с.

общепринятое понятие человеческого фактора, предполагает ЧК самостоятельным производительным фактором.

Примером решающего значения человеческого капитала, его большой производительности в новой экономике (экономике знаний) может служить компания Microsoft. Ее огромная капитализация отражает очень высокую стоимость ее человеческого капитала. Не менее наглядным примером служат компании Интернет-бизнеса: их капитализация доходила и доходит до сотен миллионов и даже нескольких миллиардов долларов.

Концепция развития человеческого капитала и концепция развития менеджмента персонала очень тесно связаны между собой. Первая концепция, как высшая, включает вторую и должна способствовать ее реализации.

Каждая составляющая человеческого капитала представлена соответствующей составляющей персонала. Каждая инвестиция в человеческий капитал есть одновременно инвестиция и в развитие персонала, и в его менеджмент (или в человеческие ресурсы). И напротив, каждая инвестиция в персонал (в человеческие ресурсы) есть инвестиция в человеческий капитал. Отличия же состоят в том, что человеческий капитал может накапливаться не только непосредственно в работниках предприятия в форме их опыта и знаний, но и в интеллектуальной собственности (патенты, ноу-хау, программы, традиции, бренд и т.д.), в материальной собственности – информационной системе, многофункциональной системе безопасности предприятия и др.

Под развитием персонала обычно понимаются процессы, способствующие повышению эффективности труда каждого работника, коллектива в целом и реализации их возможностей и способностей в направлении достижения целей и решения задач предприятия.

На *рисунке 4* изображены основные источники накопления элементов человеческого капитала<sup>5</sup> предприятия (инвестиции). В них входят инвестиции в обучение (образование), знания, в формирование корпоративной солидарности (лояльности), в информационное обеспечение, в интеллектуальный капитал, в заработную плату, здоровье, безопасность, идеологию предприятия.

Достаточно очевидны пути повышения уровня и качества человеческого капитала. Это прежде всего инвестиции в непрерывное обучение персонала, в знания, в организационный и инновационный потенциалы предприятия.

Сама концепция качества человеческого капитала и методика его оценки были разработаны ЮНЕСКО. Именно этот индекс расчета был принят за основу большинством современных государств.

ЮНЕСКО исходит из двух основополагающих тезисов<sup>6</sup>:

1. Качество человеческого капитала оказывает прямое влияние на экономический рост государства, поэтому «образование все чаще рассматривается как инвестирование в коллективное будущее обществ и наций, а не просто будущий успех отдельного человека». Но это влияние усиливается, когда человеческий капитал начинает превышать определенное пороговое значение – достигается высокий процент лиц с высшим образованием. Например, в РФ на 2002 г. 15,7% граждан имели высшее образование<sup>7</sup> (*рис. 5*), что положительно сказывается на качестве человеческого капитала. Эта цифра все же недостаточна, чтобы Россия соответствовала среднему уровню стран ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития – 34 страны).

---

<sup>5</sup> Корчагин Ю.А. Указ. соч.

<sup>6</sup> Финансирование образования – инвестиции и доходы: анализ международных индикаторов образования / Институт статистики ЮНЕСКО, 2002.

<sup>7</sup> Подготовка научных кадров высшей квалификации в России: стат. сб. / ЦИСН. – М., 2010. – С. 9.

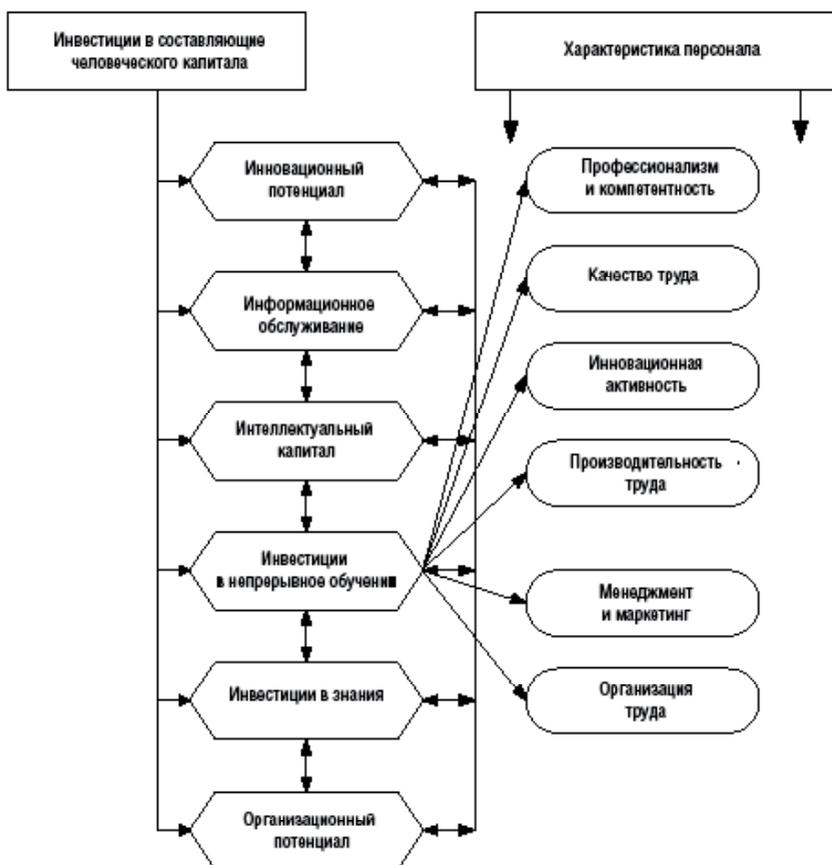
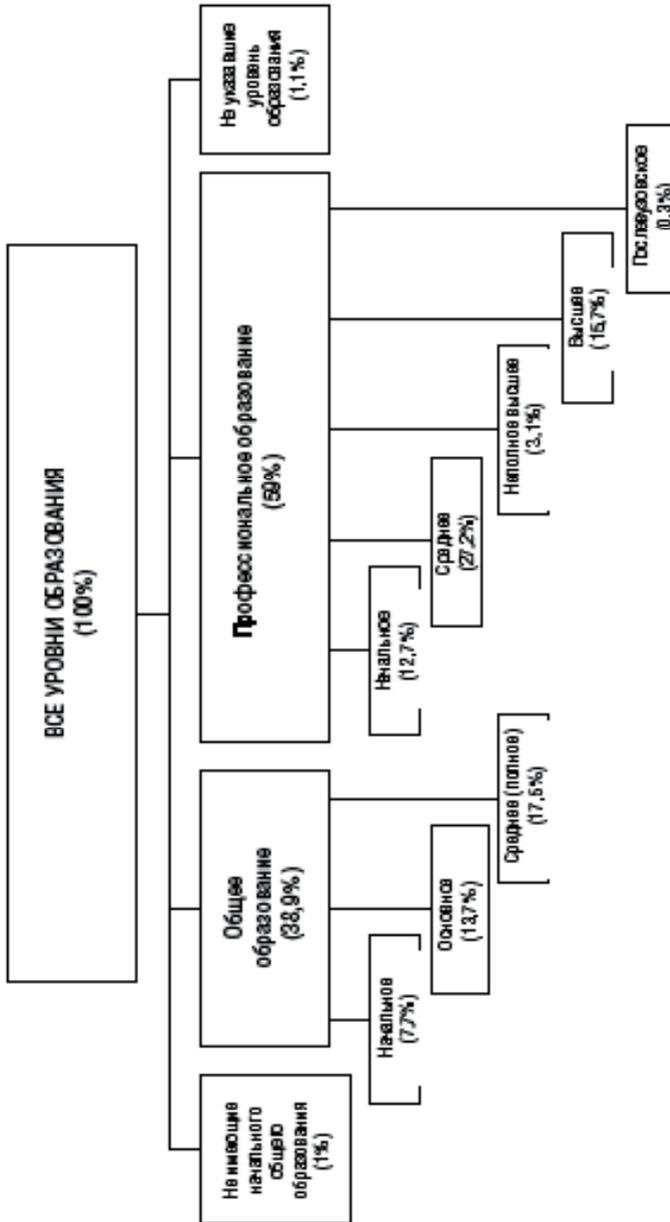


Рис. 4. Взаимосвязь развития человеческого капитала и персонала предприятия в блоке «Обучение – знания – производительность труда»

2. Качество человеческого капитала напрямую зависит от качества образования как важнейшей его составляющей. Причем особый акцент сделан на высшем образовании, поскольку сравнительный анализ государств показывает, что коэффициент занятости увеличивается в зависимости от уровня образования, полученного людьми (табл. 2).

Как показано в таблице 2, в российских условиях образование оказывает сильное влияние на все ключевые индикаторы рынка



Источник: Данные переписи населения 2002 г.

Таблица 2. **Уровни экономической активности, занятости и безработицы населения по полу и уровню образования, 2009 г.**

	В том числе имеют образование					
	высшее профессиональное	среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее (полное) общее	основное общее	не имеют основного общего
<i>Структура экономически активного населения по уровню образования, %</i>						
Всего	27,1	26,5	19,0	21,9	5,1	0,4
Мужчины	24,1	21,6	23,5	24,2	6,1	0,5
Женщины	30,2	31,5	14,3	19,5	4,1	0,4
<i>Структура занятого населения по уровню образования, %</i>						
Всего	28,2	27,1	18,9	20,9	4,6	0,4
Мужчины	25,2	22,1	23,5	23,4	5,4	0,4
Женщины	31,3	32,1	14,1	18,4	3,7	0,3
<i>Структура безработных по уровню образования, %</i>						
Всего	14,9	20,0	20,4	32,8	10,7	1,1
Мужчины	13,2	16,1	23,9	33,1	12,5	1,3
Женщины	17,0	24,6	16,3	32,5	8,6	0,9
Источник: Обследование населения по проблемам занятости населения, 2009 г. [Электронный ресурс] / Росстат. – Режим доступа: <a href="http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_30/Main.htm">http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_30/Main.htm</a>						

труда: экономическую активность, занятость, безработицу и заработка. Так, с повышением уровня образования резко возрастает уровень участия в рабочей силе. Максимального значения – 27,1% – он достигает у обладателей вузовских дипломов. Сходная зависимость прослеживается между образованием и уровнем занятости: у лиц с высшим образованием уровень занятости составляет 28,2%, тогда как у лиц со средним полным образованием – лишь 20,9%. Что касается безработицы, то среди лиц с высшим образованием ее уровень оказывается примерно вдвое ниже (14,9%), чем у лиц со средним (полным) общим образованием (32,8%). Отсюда можно сделать вывод, что самым тяжелым, застойным формам незанятости чаще всего оказываются подвержены лица с минимальным человеческим капиталом, тогда как обладание высшим образованием обеспечивает по отношению к ним «определенный иммунитет».

Это особенно актуально в условиях общества знания, в рамках которого человеческий капитал подразумевает уже не усредненную количественную оценку, а рассматривается как основа для самореализации индивида, предполагающая появление особой категории – работника знания. Он отличается высокой степенью вертикальной мобильности, потому что знание как основа человеческого капитала потенциально доступно любому и каждому. Точно так же его работа становится неограниченной в пространстве, так как знания – информация – быстро доставляются от источника к адресату. В условиях перехода к информационному обществу значение капитала образования как составляющей человеческого капитала зримо возрастает, что связано с так называемой knowledge-value revolution, которая приводит к тому, что сфера образования занимается сбытом товаров, содержащих элементы созданной знанием стоимости. Но одновременно и любой продукт, производимый человеком, во все большей степени содержит в себе совокупное накопленное знание, тем самым многократно увеличивая значение образования.

Очевидно, что в современном мире увеличивается значение образования как важнейшего фактора формирования нового качества экономики и общества. Сегодня образование непосредственно влияет на формирование человеческого капитала. В современных исследованиях по экономике труда под человеческим капиталом обычно понимают меру воплощенной в человеке способности приносить доход<sup>8</sup>. При этом человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию. Под воздействием теории человеческого капитала сформировался и иной взгляд на

---

<sup>8</sup> Дьяконова М.В. Влияние системы образования на формирование человеческого капитала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://localbudget.karelia.ru/sbornik/st24.htm>

образование. В процессе образования человек не получает ничего, кроме своеобразного удостоверения о своих способностях, и более высокий уровень образования только свидетельствует о более высоких способностях их обладателя.

Образование делает интересы человека разностороннее, он становится мобильнее и лучше понимает возможности трудоустройства. Кроме того, более образованный человек способен быстрее и успешнее пройти переподготовку по новой специальности, тем самым обнаруживая тесную взаимосвязь между профессиональной подготовкой и скоростью трудоустройства.

В современном российском обществе нет единого устойчивого представления о роли образования в процессе развития как отдельной личности, так и страны в целом. Для большинства обучение в высшем учебном заведении – это в первую очередь возможность развить собственный интеллект, а также обрести интересную профессию. Но немало и тех, кто увязывает получение высшего образования с возможностью в будущем иметь высокий доход. Часть молодежи оказывается в вузе только с целью избежать службы в армии, часть – получить диплом или просто отсрочить время, когда все-таки надо будет поступать на работу.

От уровня и качества образования, полученного человеком, зависит его положение на рынке труда и в сфере занятости. Работодатель, подбирая персонал на хорошую и высокооплачиваемую работу, ориентируется на уровень образования как на критерий отбора претендентов, как на показатель, удостоверяющий возможность человека справиться с работой. Поскольку образование, по сути, есть критерий отбора претендентов на рабочие места, то этот факт сам по себе становится специальным стимулом для потенциальных работников в повышении уровня образования, а вернее, получения дипломов, формально подтверждающих успешное прохождение курсов

обучения. Таким образом, диплом о получении образования становится самостоятельной ценностью, а стремление получить диплом о более высоком уровне образования соответствует стремлению работника привлечь внимание работодателей именно к себе и этим увеличить размеры своей зарплаты. Однако высшее образование (даже престижное) не выступает гарантом социальной карьеры и материального благополучия выпускников.

Велик разрыв между фактически сложившимся качеством общеобразовательной и общекультурной подготовки и тем его уровнем, который необходим для освоения профессиональных знаний, которые хотят видеть работодатели.

С целью анализа возможностей модернизации системы образования было проведено исследование по изучению мнения таких трех целевых групп, как:

- первая – управленцы высшего и среднего звена образовательных учреждений;
- вторая – учащиеся высшего учебного заведения;
- третья – работодатели, представители реального бизнеса<sup>9</sup>.

Исследование проводилось на базе образовательных учреждений, предприятий среднего и малого бизнеса юго-востока Московской области. Для сопоставления полученных данных были составлены матрицы SWOT-анализа со взвешенной оценкой факторов для каждой из исследуемых групп.

Со стороны потенциальных работодателей к самой сильной стороне (*табл. 3*) современного образования отнесено «наличие передовых вузов с сильной подготовкой и хорошей репутацией (МГИМО, МГУ, МФТИ и пр.), которые являются федеральными и международными научно-образовательными центрами».

По мнению потенциальных работодателей, представителей бизнеса, негативно может повлиять на развитие образования

---

<sup>9</sup> Количество опрошенных составило 10, 22 и 10 человек соответственно.

Таблица 3. **SWOT-анализ образовательной системы**  
(мнение потенциальных работодателей, представителей бизнеса)

<i>Сильные стороны (S)</i>	<i>A</i>	<i>Благоприятные возможности (O)</i>	<i>Kj</i>
Наличие передовых вузов с сильной подготовкой и хорошей репутацией (МГИМО, МГУ, МФТИ и пр.), которые являются федеральными и международными научно-образовательными центрами	28,19	Политика государства, направления на минимизацию государственного бюджета. Сокращение реального бюджетного финансирования вузов	4,81
Развитая региональная сеть вузов	23,00	Бизнесу вмешиваться в процесс обучения, например, посоветовать сотруднику-студенту посетить определенный курс лекций и присутствовать при экзамене	3,37
Модернизация образования (например, введение ЕГЭ существенно снизило уровень коррупции при поступлении в вузы, сравняло шансы «богатых» и «бедных» абитуриентов)	17,91	Приоритетные программы национального развития (нанотехнологии, космос, города-наукограды и пр.) могут спровоцировать восстановление/развитие профильных вузов и вузовской науки	2,90
		Дифференциация спроса на образовательные услуги дает вузам возможность развивать альтернативные форматы обучения (семинары, МВА, переподготовка, магистратура, корпоративные университеты и пр.)	1,31
<i>Слабые стороны (W)</i>		<i>Угрозы (T)</i>	
Вуз дает академическое образование, а нужны практические навыки. Приходится переобучать выпускников («приблизительное» образование). Как показывают многие исследования, в лучшем случае каждый второй выпускник вуза не нуждается в переподготовке	-23,73	Постоянно снижающееся «качество» абитуриентов (особенно в региональных вузах)	-5,76
Слабая материальная научно-техническая база в большинстве вузов (лабораторное и испытательное оборудование, компьютеры и пр.)	-13,59	Неблагоприятная демографическая ситуация (депопуляция, низкая рождаемость, как следствие – уменьшение численности абитуриентов)	-0,37
Неоправданное копирование западных образовательных стандартов, например двухступенчатой системы ВО	-13,25		

постоянно снижающееся «качество знаний» абитуриентов (особенно в региональных вузах), что изначально не позволяет усложнять программы обучения и ориентироваться на

инновационную экономику и тормозит развитие. Аналогичное мнение высказали и представители учебных заведений, также отметив постоянно снижающееся «качество знаний» абитуриентов (табл. 4).

Таблица 4. **SWOT-анализ образовательной системы профессорско-преподавательским составом (высшего и среднего уровня управления высшего образовательного учреждения)**

<i>Сильные стороны (S)</i>	<i>Ai</i>	<i>Благоприятные возможности (O)</i>	<i>Kj</i>
Возможность учиться на бюджетной основе	29,72	Сотрудничество предприятий (реального сектора экономики) с вузами	11,40
В ряде вузов сохранились сильные научные школы	27,98	Рост своих молодых научных кадров	6,43
Развитая региональная сеть вузов	21,48	Модернизация образования при сохранении традиций научной школы	5,09
Введение ЕГЭ снизило уровень коррупции при поступлении в вузы, сравняло шансы «богатых» и «бедных» абитуриентов	18,10	Участие бизнеса в обучающем процессе	4,71
Наличие «продвинутых» преподавателей	16,68	Использование технических новшеств в обучении	2,42
<i>Слабые стороны (W)</i>		<i>Угрозы (T)</i>	
Вуз даёт академическое образование, а нужны практические навыки	-22,47	Излишняя коммерциализация учебного процесса	-1,69
Низкий уровень образования самих студентов	-19,66	Нестабильность в экономике – снижение платежеспособности населения в отношении образовательных услуг	-1,56
Слабая материальная научно-техническая база в большинстве вузов	-16,35	Сокращение бюджетного финансирования вузов (переход на подушевое финансирование)	-1,21
Неоправданное копирование западных образовательных стандартов, например двухступенчатой системы ВО	-15,68	Постоянно снижающееся «качество» абитуриентов (особенно в региональных вузах)	-0,97
Низкий квалифицированный уровень преподавательского состава (особенно в региональных вузах)	-15,11	Неблагоприятная демографическая ситуация	-0,09

Мнение студентов по данным исследования приведено в таблице 5. По их оценкам, непродуманная система модернизации образования может негативно повлиять на его развитие. Прежде чем изменять, необходимо дать ответы на вопросы: кто и в каком количестве нужен (какие специалисты)? Как их готовить? Какими должны быть реформы? «Повсеместный» переход на

бакалавриат без учета всех нюансов и особенностей российской классической школы высшего образования может привести больше к негативным последствиям, чем к положительным. До сих пор как работодатели, так и абитуриенты не понимают, какой специалист является «бакалавром» – с дипломом о среднем или высшем образовании? Отсюда непонятно, в чем отличие бакалавра, которого будут готовить в техникуме, от того, которого будет готовить вуз.

Таблица 5. **SWOT-анализ образовательной системы студентами**

<i>Сильные стороны (S)</i>	<i>Ai</i>	<i>Благоприятные возможности (O)</i>	<i>Kj</i>
Многообразие учебных заведений (специальностей)	149,4	Рост предметов по выбору	26,9
Рост числа населения с высшим образованием	147,2	Рост научных кадров	24,5
Возможность дополнительного образования	144,3	Улучшение оборудования и инвентаря для обучения	14,8
Наличие бюджетных мест	122,8	Отказ от системы ЕГЭ	6,5
Оснащенность учреждений компьютерными классами	102,4	Повышение качества самого процесса образования	1,6
<i>Слабые стороны (W)</i>		<i>Угрозы (T)</i>	
Высокая плата за образование	-143,8	Непродуманная система модернизации образования	-20,6
Перенасыщенность рынка труда по некоторым специальностям	-142,6	Повсеместный переход на бакалавриат	-6,8
Предвзятое отношение преподавателей	-114,3	Старение кадров	-3,9
Нехватка специалистов с начальным профессиональным образованием	-104,2	Рост нагрузки на учащихся	-3,4
Сокращение бюджетных мест	-104,2	Полный переход на платное образование	-0,8

Проанализировав отношение трех целевых аудиторий к процессу модернизации образования, можно сравнить полученные результаты и найти «точки соприкосновения».

К сильным сторонам российской системы образования исследуемые группы отнесли следующее:

- наличие передовых вузов с сильной подготовкой и хорошей репутацией, которые являются федеральными и международными научно-образовательными центрами;
- развитая региональная сеть вузов;

- наличие бюджетных мест;
- модернизация образования.

К слабым сторонам российской системы образования исследуемые группы отнесли следующее:

- вуз дает академическое образование, а нужны практические навыки – приходится переобучать выпускников («приблизительное» образование); как показывают многие исследования, каждый второй выпускник вуза нуждается в переподготовке;

- слабая материальная научно-техническая база в большинстве вузов.

К возможностям российской системы образования исследуемые группы отнесли следующее:

- рост молодых научных кадров;
- участие бизнеса в обучающем процессе.

К угрозам российской системы образования исследуемые группы отнесли следующее:

- постоянно снижающееся «качество» абитуриентов;
- излишняя коммерциализация учебного процесса;
- неблагоприятная демографическая ситуация.

Уровень образования оказывает неоднозначное воздействие на ситуацию с безработицей. С одной стороны, по всем секторам экономики с повышением уровня образования снижается риск потери работы, с другой – в случае утраты работы образование может способствовать человеку в поиске нового места работы или препятствовать его трудоустройству. Последнее обстоятельство связано с возрастанием требований индивида к условиям труда и его оплаты, а также с увеличением издержек, связанных с переподготовкой.

По данным Росстата (*табл. 6*), на конец 2009 года средний возраст безработных составил около 34,5 года. Это как раз тот возраст, когда специалист уже имеет определенную квалификацию, опыт работы, когда он усиленно должен быть вовлечен в процесс производства, а оказывается на бирже труда.

Таблица 6. Распределение численности безработных по возрастным группам и уровню образования в 2009 г.

Безработные	Всего, %	Мужчины, %	Женщины, %
Всего	100	100	100
В том числе в возрасте, лет:			
до 20	6,5	6,3	6,9
20 – 24	21,4	21,6	21,2
25 – 29	14,5	14,3	14,8
30 – 34	10,9	11,2	10,6
35 – 39	9,9	10,1	9,6
40 – 44	8,9	8,9	8,8
45 – 49	10,9	10,7	11,3
50 – 54	9,5	8,9	10,2
55 – 59	5,4	6,2	4,6
60 – 72	2,0	1,9	2,1
В том числе имеют образование:			
высшее профессиональное	14,9	13,2	17,0
среднее профессиональное	20,0	16,1	24,6
начальное профессиональное	20,4	23,9	16,3
среднее (полное) общее	32,8	33,1	32,5
основное общее	10,7	12,5	8,6
не имеют основного общего	1,1	1,3	0,9
Источник: Обследование населения по проблемам занятости населения, 2009 г. [Электронный ресурс] / Росстат. – Режим доступа: // <a href="http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_30/Main.htm">http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_30/Main.htm</a>			

Причем если анализировать тенденции безработицы по критерию «уровень образования», то наличие профессионального образования не является залогом стабильности и гарантированности работы на рынке труда. Среди безработных, которые официально зарегистрированы на рынке труда, 1-е место занимают те, кто имеет среднее (полное) общее образование (32,8%), 2-е – начальное профессиональное (20,4%), на 3-ем месте – специалисты со средним профессиональным образованием (20,0%). 21,4% безработных – это люди в возрасте от 20 до 24 лет, то есть как раз студенты и выпускники вузов.

Получая образование, индивид исходит из цели дальнейшей стабильности в жизни. Бытует мнение, что чем лучшую и актуальную специальность получают студенты, тем больше гарантий в будущем на высокую зарплату, стабильную работу и перспективный карьерный рост.

Данный вопрос лучше рассматривать с двух сторон:

– Во-первых, с точки зрения государства. Финансируя область образовательных услуг по подготовке специалистов различных направлений, оно исходит из необходимости данных готовых специалистов через определенный интервал времени.

– Во-вторых, с позиции абитуриента – куда престижнее пойти учиться.

В итоге получается определенная «яма». По тем специальностям, по которым государству необходимы готовые специалисты, не хотят учиться абитуриенты, а если и получили такое образование, то идут работать не по профессии. Это подтверждают данные о желании работать в дальнейшем по полученной специальности. Почти 23% опрошенных студентов МГУ и МГТУ в 2008 году (выборка составляла 1036 человек) считали, что не будут, скорее всего, работать по специальности, которую получили<sup>10</sup>.

Хочется вспомнить слова Патриарха Московского и всея Руси Кирилла, произнесенные в сентябре 2009 г. в Коломне: «... в мир науки интересно погружаться тогда, когда ты чувствуешь призвание, и не только в мир теоретической науки. Потому что вообще вся человеческая деятельность – это Наука с большой буквы...а учитель – это путеводитель по науке, экскурсовод»<sup>11</sup>.

Главное, по его словам, – это выбор такой профессии, которая будет в дальнейшем призванием этого специалиста. Основная проблема в этом случае заключается в том, что многие выпускники школ считают, что идти учиться надо не по призванию, а по расчету престижности профессии в будущем или по сиюминутной выгоде (например, многие поступают «на бюджет» с тем, чтобы получить хоть какое-нибудь образование). Приведенное высказывание

---

<sup>10</sup> Информационно-аналитический бюллетень (Серия «Экономика и менеджмент в сфере науки и инноваций»). – М., 2008. – №5. – С. 15.

<sup>11</sup> Духовные родники Подмосковья // Открытый урок. – 2009. – №4(10). – С. 5.

подтверждается данными всероссийского опроса, проведенного летом 2003 года: 33% выпускников российских вузов работают по специальности, не соответствующей полученному ими образованию. Таким образом, почти 1/3 бюджетных расходов на высшее профессиональное образование была использована неэффективно.

По подсчетам специалистов, к потерям государства из-за дисбаланса между профессиональной подготовкой и трудоустройством выпускников вузов стоит относить 50% от 1/3 расходов бюджета на высшее профессиональное образование (2001 г. – 5,5 млрд. руб., 2002 г. – 8 млрд. руб., 2003 г. – 9,5 млрд. руб.). Такие данные означают, что без кардинальных изменений в сфере образования в ближайшем будущем доля потерь бюджетных средств, выделяемых на финансирование высшего образования, может существенно возрасти<sup>12</sup>.

Согласно данным российских социологов, Россия занимает 27-е место в мире по качеству образования. Что примечательно, еще в 1992 году мы занимали 3-е место в том же самом рейтинге.

Самопонятие «качество образования» напрямую зависит от его содержания, которое должно ориентироваться на формирование общей и профессиональной культуры, давать обучающемуся адекватные современному уровню знания и, самое главное, быть нацелено на формирование духовно-нравственной личности, а также на воспроизводство и развитие кадрового потенциала общества.

Почему же происходит так, что качество современного образования ухудшается? В школах постоянно вводятся все новые предметы, количество уроков растет, увеличиваются требования для дальнейшего обучения/поступления, а на выходе ученики

---

<sup>12</sup> Статистика высшего образования // Официальный сайт Статистика.RU [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://statistika.ru/obraz/2007/11/28/obraz\\_9416.html](http://statistika.ru/obraz/2007/11/28/obraz_9416.html)

знают все меньше и меньше? Как результат снижения качества образования может выступать показатель успеваемости.

Многие исследователи декларируют прямую и обратную зависимость – уровня успеваемости от состояния здоровья ребенка и состояния здоровья от уровня успеваемости<sup>13</sup>. Дети, обладающие отличным здоровьем, обычно учатся лучше, чем те, у кого есть наследственные либо хронические недуги. В то же время ученики с высокой успеваемостью чаще всего страдают «характерными» заболеваниями – сколиозом, близорукостью и гастритом, заработанными в ходе обучения.

Несмотря на пристальное внимание к данной проблеме, число учащихся, испытывающих трудности в обучении, непрерывно растет. По данным Института возрастной физиологии РАО, трудности в обучении отмечаются у 15 – 40% школьников. Это говорит о том, что более 30% детей имеют непреходящие трудности в обучении. Надо сказать, что проблема школьной неуспеваемости характерна не только для нашей страны. Так, например, по данным М. Ленардюсси, 25% учащихся Западной Европы отстают в учебе, а в Мали число неуспевающих учеников составляет 25 – 35%<sup>14</sup>.

Усложнение учебных программ в настоящее время сводит всю школьную жизнь учеников к обыденному выполнению сложных заданий на уроках и дома. Основное – успеть усвоить требуемый учебный материал. Школьная успеваемость для родных часто становится показателем престижа, успешности детей, что приводит к тому, что ребенок попросту вынужден постигать различные науки вместо положенных по возрасту прогулок и игр. Как следствие, появляются типичные «школьные болезни»: близорукость, сколиоз, гастрит и т.д.

---

<sup>13</sup> Блонский П.П. Школьная успеваемость // Избр. пед. произв. – М.: Педагогика, 1961.

<sup>14</sup> Горбунов Н.П. Функциональное состояние школьников в процессе адаптации к учебной деятельности // Педагогика. – 2003. – №8. – С. 9-12.

В рамках исследований отношения молодежи к проблеме здорового образа жизни и влияния здоровья на успеваемость среди учеников начальных образовательных заведений юго-востока Московской области (города Коломна, Егорьевск, Зарайск, Луховицы, Озеры) (проект ИСЭПН РАН – МГОСГИ, 2009 – 2010 гг., всего 400 школьников) была подтверждена негативная тенденция.

В рамках выборочного мониторинга здоровья детей и подростков (150 человек) с использованием принципов комплексной оценки состояния здоровья школьники (Луховицкой муниципальной гимназии №10) были отнесены к разным группам здоровья. Причем были исследованы одни и те же когорты при приеме в школу (1 класс) и на выходе из школы (10 – 11 классы) (рис. 6).

Результаты свидетельствуют о том, что после окончания обучения здоровье учащихся ухудшается. Из 57,1% учащихся, относившихся к 1 группе здоровья в первом классе, на выходе из школы (выпускной класс) в данной группе остаются лишь 42,9%, в то время как наблюдается переход по здоровью из первой и

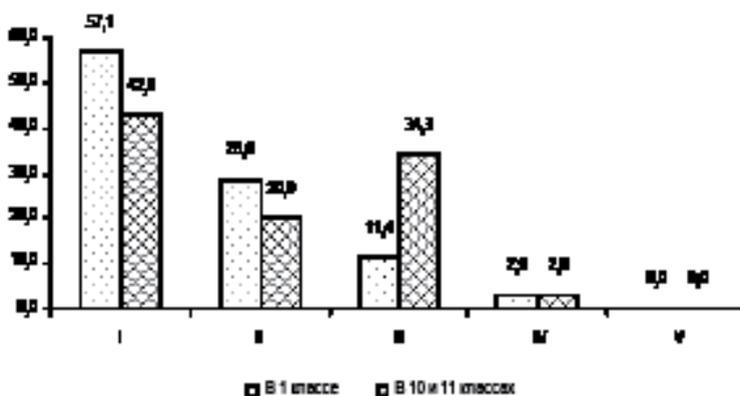


Рис. 6. Распределение учащихся по группам здоровья в первом и в выпускном классах

второй групп в третью. Увеличение численности детей в 3 группе произошло в 3 раза.

Анализ заболеваний при приеме в школу и на выходе из школы этой же группы детей (рис. 7) выявил заболевания, связанные с ухудшением зрения (отмечается практически у половины наблюдаемой группы (45,7%), причем в первом классе этот показатель составлял лишь 11,4%, т.е. увеличился в 4 раза). Аналогичная ситуация и с остальными заболеваниями: нервно-психическими расстройствами страдают 20% выпускников, а в первом классе этот показатель составлял лишь 8,6%. Хирургические отклонения имеются у 34,3% выпускников, что почти в 2,5 раза больше, чем при приеме в школу.

Однако имеется и тенденция улучшения здоровья, например сердечно-сосудистые заболевания снизились почти в 7 раз и составили 2,9%, что связано, скорее всего, с возрастными изменениями у подростков.

На следующем этапе исследования выбранной когорты детей был проведен анализ их успеваемости (рис. 8).

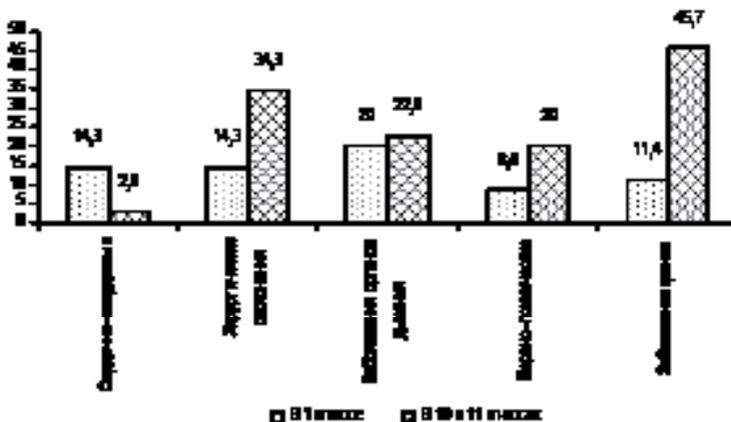


Рис. 7. Данные об основных заболеваниях (хронических) у детей в 1 и 10 – 11 классах, в %

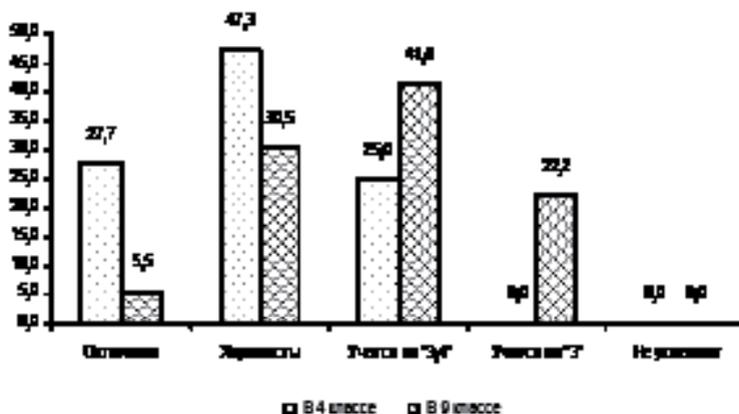


Рис. 8. Данные об успеваемости детей в 4 и 9 классах, в %

Так как оценки в первом классе не ставят, а показатели успеваемости во 2 и 3 классах не могут быть расценены как релевантные, было принято решение исследовать успеваемость в 4 и 9 классах.

Очевидно, снижение количества отличников в 9 классе до уровня 5,5% по сравнению с 4 классом (27,7%) связано с общим снижением успеваемости, на которое непосредственное влияние оказывает в том числе и показатель «здоровье». Нормой становится успеваемость на «3» и «4» – 41,6% в 9 классе, на оценку «3» учатся только 22,2%, чего вообще не было в 4 классе.

Аналогичное исследование здоровья и успеваемости было проведено в Егорьевской гимназии №10 (150 человек). Для лучшего сопоставления показателей успеваемости и здоровья были построены две матрицы данных показателей для учеников 4 и 9 классов (рис. 9).

Начальное образование – это фундамент всего дальнейшего общего и любого профессионального образования, которые являются основой для формирования человеческого капитала. Успешность обучения в начальной школе во многом определяет судьбу человека, его будущую жизнь, поскольку именно в

**Рис. 9. Матрицы успеваемости и групп здоровья учеников гимназии за 4 и 10 классы (2000 – 2009 гг. обучения)**

Ученики 4 класса, в %					
Группа здоровья	Успеваемость				
	5	4	3	2	1
1	16,6	30	16,6	-	-
2	3,4	13,3	3,4	-	-
3	10	3,3	3,4	-	-
4	-	-	-	-	-
5	-	-	-	-	-
Примечание. Все учащиеся 4 класса – 100%.					

Ученики 9 класса, в %					
Группа здоровья	Успеваемость				
	5	4	3	2	1
1	3,4	30	3,3	-	-
2	-	-	46,6	-	-
3	-	-	10	-	-
4	3,4	-	-	-	-
5	-	3,3	-	-	-
Примечание. Все учащиеся 9 класса – 100%.					

В качестве шкалы здоровья были выбраны группы здоровья:  
 Группа 1 – здоровые; группа 2 – здоровые с морфофункциональными отклонениями; группа 3 – больные хроническими заболеваниями в стадии компенсации; группа 4 – больные хроническими заболеваниями в стадии субкомпенсации; группа 5 – больные хроническими заболеваниями в стадии декомпенсации.  
 В качестве показателя успеваемости школьников – следующая шкала:  
 «1» – оценка «2» (не усваивает материал вообще); «2» – оценки «2», «3», «4», «5» (имеются двойки за четверть); «3» – оценки «3», «4», «5» (удовлетворительная успеваемость); «4» – оценки «4», «5» (хорошая успеваемость); «5» – оценки «5» (отличная успеваемость).

младшем школьном возрасте обычно формируются базовые понятия и знания человека. От успеваемости ученика во многом зависит выбор профессионального обучения, специальности и дальнейшего жизненного пути.

Далеко не каждый ребенок в процессе обучения в школе может быть «отличником», так как не все дети имеют одинаковые стартовые возможности; не каждый ребенок генетически обладает достаточным уровнем интеллектуальных возможностей; многие условия влияют на формирование его мотивов и далеко не всегда положительно. Однако следует помнить, что качественное образование влияет на успешность индивида в будущем и дает ему большие возможности не только для самореализации, но и для поддержания своего здоровья.

Таким образом, первейшая задача образовательной политики на современном этапе – достижение современного качества образования, его соответствие актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства. Система

образования должна обеспечивать равный доступ молодых людей к полноценному образованию, независимо от материального достатка семьи, места проживания, национальной принадлежности и состояния здоровья. Повышение конкурентоспособности молодежи должно быть связано с расширением профессиональных возможностей за счет владения смежными профессиями, с наличием общей эрудиции и коммуникативной культуры, а также с обучением и переобучением конкурентоспособным профессиям.

Развитие связей между профессиональным образованием и сферой труда невозможно без создания эффективной системы трудоустройства выпускников. Для этого необходимо создать систему постоянного мониторинга текущих и перспективных потребностей рынка труда в кадрах различной квалификации. Эта система должна включать следующие основные мероприятия: создание дополнительных рабочих мест за счет средств государственного фонда занятости, реализацию программы «Молодежная практика», квотирование рабочих мест, поддержку предпринимательства и самозанятости, более четкую организацию и проведение профориентационной работы.

Таким образом, человеческий капитал напрямую зависит от уровня образования, профессиональной подготовки и компетентности любого человека. На уровне индивида человеческий капитал – это знания, умения, накопленный опыт и другие производственные характеристики, которые приобретаются человеком в процессе учебы, профессиональной подготовки, практического опыта, с помощью которых он может получать доход. В настоящее время назрела необходимость в стратегии всестороннего обучения в течение всей жизни человека, состоящей из учебы в раннем детстве, начального образования, улучшенной системы перехода от обучения к труду при наличии более тесных связей между сферой образования и рынком труда и из эффективных систем обучения, которые предоставляют

возможность пребывания в сфере образования в течение всей жизни. Однако для того чтобы это стало осуществимым, необходимы постоянные инвестиции в человеческий капитал как на индивидуальном уровне, так и на уровне предприятия и государства.

Подводя итог, хотелось бы привести слова Н.М. Римашевской о значении образования в формировании человеческого капитала: «Образование становится одним из решающих факторов экономического роста страны, повышающим качество человеческого капитала. Одновременно для личности оно выступает как социальное благо, основа ее формирования и совершенствования. Роль образования сегодня чрезвычайно важна... Рассматривая систему образования как производство услуг, имеющих общественное значение, а их потребление как использование результатов этой деятельности, мы видим, что она имеет две ипостаси. Одна выступает как самоценность, определяющая общее развитие личности, что в равной мере важно как для каждого индивида, так и для общества в целом. Вторая ипостась преобразуется через основную компоненту человеческого капитала, имея значение и для личности и для российской экономики. Общество заинтересовано в постоянном повышении уровня образованности своих граждан не меньше, чем каждый из них в отдельности... Это означает, что власти должны постоянно контролировать минимальные стандарты социализации, которые гарантируются государством, исходя из баланса располагаемых ресурсов и задач достижения необходимого уровня образованности для всех граждан страны».

Образование человека – это его богатство (человеческий капитал), которое он получает и накапливает всю жизнь. От уровня образования зависит уровень социальной значимости человека, его культурный уровень и уровень получаемых доходов. Все перечисленные уровни являются весьма значимыми для самореализации в обществе любого человека.

**Индекс развития человеческого потенциала стран мира, 2010 г.**

Место	Страна	ИРЧП
1	Норвегия	0,938
2	Австралия	0,937
3	Новая Зеландия	0,907
4	США	0,902
5	Ирландия	0,895
6	Лихтенштейн	0,891
7	Нидерланды	0,890
8	Канада	0,888
9	Швеция	0,885
10	Германия	0,885
11	Япония	0,884
12	Корея (Юж)	0,877
13	Швейцария	0,874
14	Франция	0,872
15	Израиль	0,872

Место	Страна	ИРЧП
50	Румыния	0,767
51	Хорватия	0,767
52	Уругвай	0,765
53	Ливия	0,765
54	Панама	0,765
55	Саудовская Аравия	0,752
56	Мексика	0,750
57	Малайзия	0,744
58	Болгария	0,743
59	Тринидад	0,736
60	Сербия	0,735
61	Беларусь	0,732
62	Коста-Рика	0,725
63	Перу	0,723
64	Албания	0,719

Место	Страна	ИРЧП
65	Россия	0,719
66	Казахстан	0,714
67	Азербайджан	0,713
68	Босния и Герцеговина	0,710
69	Украина	0,710
70	Иран	0,702
71	Македония	0,701
72	Маврикий	0,701
73	Бразилия	0,699
74	Грузия	0,698
	...	
166	Бурунди	0,282
167	Нигер	0,261
168	ДР Конго	0,239
169	Зимбабве	0,140

**Индекс уровня образования стран мира 2009 г. (всего 182 страны)**

Место	Страна	Индекс
1	Норвегия	0,989
2	Австралия	0,993
3	Исландия	0,980
4	Канада	0,991
5	Ирландия	0,985
6	Нидерланды	0,985
7	Швеция	0,974
8	Франция	0,978
9	Швейцария	0,936
10	Япония	0,949
11	Люксембург	0,975
12	Финляндия	0,993
13	США	0,968
14	Австрия	0,962
15	Испания	0,975

Место	Страна	Индекс
16	Дания	0,993
17	Бельгия	0,974
18	Италия	0,965
19	Лихтенштейн	0,949
20	Новая Зеландия	0,993
21	Великобритания	0,957
22	Германия	0,954
23	Сингапур	0,913
24	Гонконг (Китай)	0,879
25	Греция	0,981
26	Корея (Юж)	0,988
27	Израиль	0,947
28	Андорра	0,877
29	Словения	0,969
	...	

Место	Страна	Индекс
65	Черногория	0,891
66	Малайзия	0,851
67	Сербия	0,891
68	Беларусь	0,961
69	Сент-Люсия	0,889
70	Албания	0,886
71	Россия	0,933
72	Македония	0,880
73	Доминика	0,848
	...	
82	Казахстан	0,965
83	Ливан	0,857
84	Армения	0,909
85	Украина	0,960
	...	

**Г.В. ЛЕОНИДОВА**

к.э.н., доцент,  
зав. лабораторией исследования проблем трудового  
потенциала ИСЭРТ РАН

## **ОБРАЗОВАНИЕ – КЛЮЧЕВОЙ КОМПОНЕНТ КАЧЕСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА\***

При постановке ключевой цели перехода к инновационному типу развития экономики, обозначенной в Концепции социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года<sup>1</sup>, интеллектуально-инновационный фактор стал доминирующим. В этой связи происходит переосмысление роли образования в общественной жизни, в экономическом и трудовом процессах.

Говоря об инновационном развитии общества, необходимо подчеркнуть, что образ инновационного мышления и отношения к действительности закладывается в образовательной среде. В обращении для инновационных обществ, принятом на встрече лидеров стран «Большой восьмерки» в Санкт-Петербурге (июль 2006 г.), записано, что «образование, совершенствование профессиональных навыков и генерация новых идей являются

---

\* Исследование выполнено в рамках проекта РГНФ «Здоровье населения регионов Северо-Западного федерального округа РФ и Республики Беларусь как стратегический компонент трудового потенциала» (№ 11-22-01002a/Bel).

<sup>1</sup> Макарова М.Н. Труд в обществе знаний: образование под вопросом. Стратегии воспроизводства образовательного потенциала в современном обществе. – М.: Изд-во ЛКИ, 2007. – 107 с.

залогом развития человеческого капитала и основной движущей силой экономического роста и рыночной эффективности»<sup>2</sup>.

Вопрос значимости образования для накопления человеческого капитала активно рассматривается в научной литературе.

К. Маркс был одним из первых, кто указал на ведущую роль обучения работника в процессе экономического воспроизводства. «Воспроизводство рабочего класса, – писал он, – включает в себя накопление его искусства, передаваемого из поколения в поколение»<sup>3</sup>.

Анализ современных процессов подводит исследователей к рассмотрению роли образования в структуре человеческого капитала как источника получения прибыли, основе эффективности производства, особенно высокотехнологичного. Проанализировав источники экономического роста в США за 1929 – 1982 гг., Э. Денисон<sup>4</sup> выявил, что рост производительности труда обеспечивает рост реального продукта и дохода в первую очередь за счет инноваций и образования, как наиболее значимых факторов (*табл. 1*).

Экономический прогресс, задачей которого становится не просто репродукция знаний и опыта, но и активная творческая и научно-исследовательская деятельность, подчеркивает возрастание ценности обучения в школах, высших и средних учебных заведениях, на рабочих местах<sup>5</sup>.

Рассмотрение образования как фактора формирования социального капитала связано со взглядами на высшее

---

<sup>2</sup> Обращение для инновационных обществ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/text/docs/2006/07/108823.html>

<sup>3</sup> Маркс К. и Энгельс Ф. Собрание сочинений. – Т. 23. – С. 183.

<sup>4</sup> Denison E.F. Trends in American Economic Growth, 1929 – 1982. – Washington: The Brookline Institution, 1985. – P. 30.

<sup>5</sup> Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса: уч. пос. / под общ. ред. проф. В.П. Колесова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Права человека, 2008. – 636 с.

Таблица 1. Вклад различных факторов экономического роста, %

Фактор	Вклад фактора
Увеличение трудозатрат	32
Повышение производительности труда	68
В том числе:	
Иновации	28
Капитал	19
Образование и профподготовка	14
Экономия, обусловленная масштабами производства	9
Улучшение распределения ресурсов	7
Источник: Denison E.F. Trends in American Economic Growth, 1929 – 1982. – Washington: The Brookline Institution, 1985. – P. 30.	

образование как на социальный лифт, то есть наиболее действенную возможность преодоления социальных и кастовых барьеров и продвижения вверх по социальной лестнице. Спрос на образование как на социальное благо основан на том, что не только возможности трудоустройства, но и судьба человека в целом, его мировоззрение, цели и ценности, образ и качество жизни во многом определяются его социумом, то есть социальным окружением, в котором он существует. В этом смысле стремление родителей дать детям высшее образование основано на желании обеспечить им благоприятную и перспективную среду для дальнейшей жизни, при этом социальная составляющая высшего образования выступает фактором содействия эффективной занятости.

С 1997 г. Институт социально-экономического развития территорий РАН проводит мониторинг<sup>6</sup> качественного состояния трудового потенциала региона, который осуществляется методом

<sup>6</sup> Мониторинг трудового потенциала Вологодской области проводится ИСЭРТ РАН начиная с 1997 г. Объектом исследования является население Вологодской области в трудоспособном возрасте в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Объем выборки – 1500 человек.

социологических опросов на основе концепции качественных характеристик населения, предложенной учеными Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (Н.М. Римашевская). Согласно концепции ИСЭПН РАН, система компонентов трудового потенциала является многоуровневой, её восемь нижних базовых качеств характеризуют:

1) «естественно-природную» основу дееспособности человека (физическое здоровье, психическое здоровье, когнитивный (знания) и творческий потенциал);

2) человека как субъекта общественных отношений (коммуникабельность, нравственный уровень, культурный уровень, социальные притязания)<sup>7</sup>.

Оценка компонентов трудового потенциала верхних уровней (психофизиологический, интеллектуальный, коммуникативный потенциал, социальная активность и др.) выполняется на базе нижних уровней путем вычисления среднего геометрического. При этом индекс социальной дееспособности рассчитывается как среднее геометрическое индексов энергетического и социально-психологического потенциалов. Т.е. социальная дееспособность является своего рода функцией от первичных качеств. Наиболее общим свойством, характеризующим производительную силу работника, является социальная дееспособность, понимаемая как совокупность свойств, определяющих результативность трудовой деятельности в конкретных социальных условиях, выступающая интегральным показателем качества трудового потенциала.

Согласно исследованиям, в период с 1997 по 2009 г. индекс социальной дееспособности – интегрального показателя качества трудового потенциала – изменялся в пределах от 0,645 (самое низкое значение показателя за всё время измерений,

---

<sup>7</sup> Леонидова Г.В., Чекмарева Е.А. Опыт оценки качества трудового потенциала на региональном уровне // Человек и труд. – 2009. – № 12. – С. 30-33.

зафиксировано в 2003 г.) до 0,679 ед. (самое высокое значение показателя, зафиксировано в 2008 г.). Общая тенденция изменений индекса – положительная: за 13 лет он возрос на 0,2 ед.

Исследование динамики качества трудового потенциала в разрезе уровней образования показало, что лица с высшим профессиональным образованием устойчиво имеют более высокие значения интегрального показателя социальной дееспособности (рис. 1).

На протяжении всего периода исследований наблюдается существенный разрыв между индексами социальной дееспособности различных доходных групп (рис. 2). Такая разница в показателях дееспособности объясняется в большей степени значительным неравенством в доступе к базовым инфраструктурным услугам (образованию, здравоохранению), когда в преимущественном положении оказываются более обеспеченные граждане.

Как показывает проведенное исследование, состояние своего здоровья люди с высшим образованием оценивают позитивнее, чем остальные граждане (рис. 3).

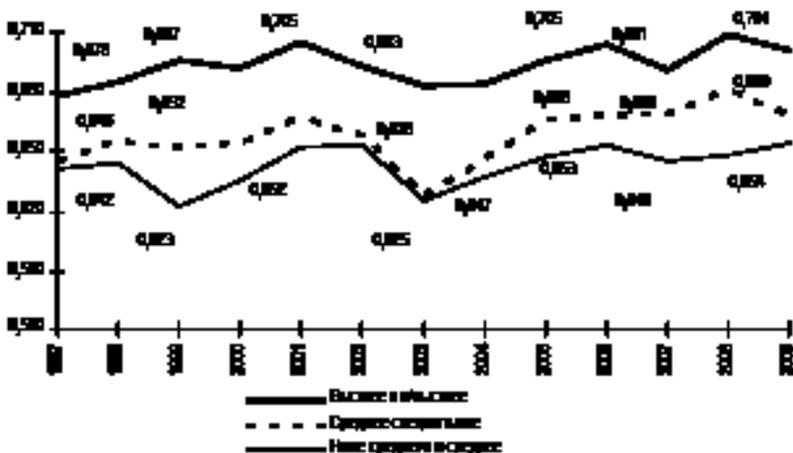


Рис. 1. Динамика индексов качества трудового потенциала населения Вологодской области с различным уровнем образования

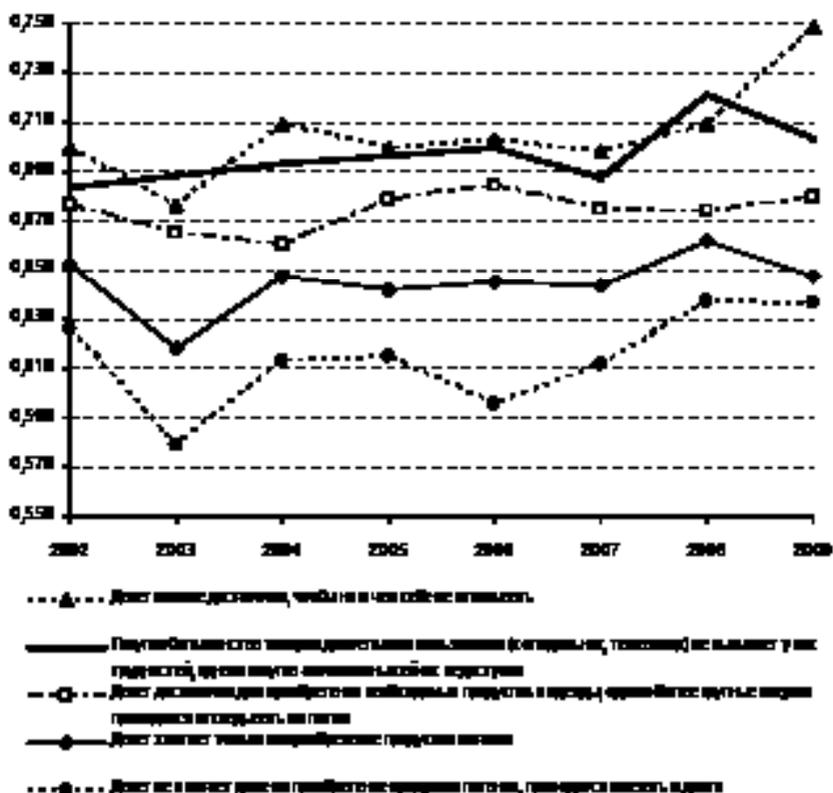


Рис. 2. Динамика индексов качества трудового потенциала населения Вологодской области с различным уровнем дохода

Другие составляющие качества трудового потенциала показывают такую же тенденцию – у населения с более высоким уровнем образования все качественные показатели выше. То есть априори образование является одним из основных индикаторов человеческого капитала. И это прямо подтверждается результатами исследований.

Общество также демонстрирует положительное отношение к повышению уровня образования тем, что в стране и соответственно регионах России наблюдается положительная

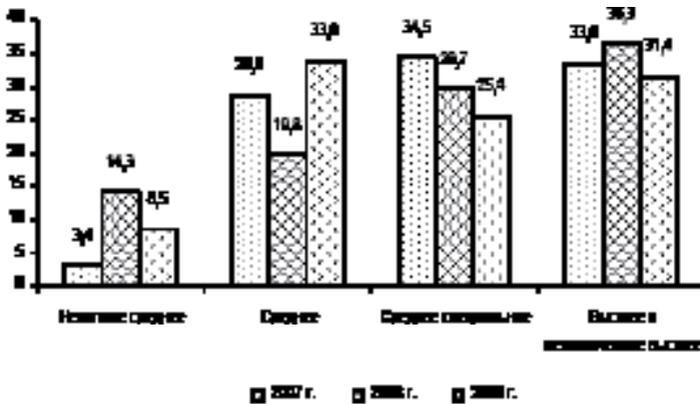


Рис. 3. Оценка населением состояния своего здоровья:  
(вариант ответа «отличное здоровье», в %)

динамика такого показателя, как численность студентов на 10 тыс. населения (табл. 2). Этот показатель увеличился в период с 1995 по 2009 г. больше чем в 2,5 раза в среднем и по России (с 375 до 982 человек), и в ее регионах. Фактически высшее образование стало массовым.

Таблица 2. Численность студентов высших учебных заведений в расчете на 10 тыс. чел. экономически активного населения, чел.

Территория	Год						
	1995	2000	2004	2005	2006	2007	2008
РФ	375	587	803	815	827	826	820
СЗФО	404	652	827	841	848	858	841
Вологодская область	285	453	653	635	645	684	656

Источник: Основные показатели развития регионов Северо-Западного федерального округа. 2009: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2009.

Отечественная экономика сегодня насыщена трудовыми ресурсами с высшим профессиональным образованием<sup>8</sup>, однако они используются неэффективно и не выполняют функции

<sup>8</sup> По общему охвату населения образованием разных уровней Россия занимает ведущее место в мире – доля россиян с образованием не ниже среднего профессионального составляет 55%, что в два раза превышает средние показатели по странам ОЭСР.

«локомотива» инновационного прогресса. Так, результаты опросов, проводимых в рамках проекта «Формирование системы мониторинга экономики образования» (ВЦИОМ, Левада-центр и ГУ-ВШЭ), свидетельствуют о наличии несоответствия между «отраслевыми» требованиями работодателей из разных секторов российской экономики и качеством подготовки в системе профессионального образования. Это фиксируют и другие исследователи<sup>9</sup>.

Подобную тенденцию отражают и данные экспертных опросов руководителей учреждений профессионального образования и предприятий Вологодской области. Работодатели, как видно из данных *таблицы 3*, более критично по сравнению с руководителями вузов оценивают уровень профессиональных знаний недавних выпускников вузов.

**Таблица 3. Оценка работодателями и руководителями учреждений высшего профессионального образования Вологодской области уровня подготовленности выпускников вузов (в % от числа ответивших)**

Вариант ответа	Руководители вузов	Работодатели
Высокий	13,8	1,3
Достаточно высокий	62,1	35,9
Средний	24,1	53,8
Низкий	0,0	9,0

Источник: данные экспертного опроса руководителей учреждений профессионального образования и предприятий (организаций) Вологодской области, проведенного ИСЭРТ РАН в 2007 г.

Несоответствие выпускников вузов современным технико-экономическим реалиям усугубляется еще и тем, что их количество находится в избытке по отношению к реальным потребностям экономики: почти половина занятого населения, являющегося выпускниками высшей школы, не работает по специальности, полученной в учебном заведении (*табл. 4*).

<sup>9</sup> Дымарская О.Я. Профессиональное образование и рынок труда: опыт и перспективы взаимодействия // Россия реформирующаяся: ежегодник-2005 / отв. ред. Л.М. Дробизева. – М.: Институт социологии РАН, 2006. – С. 174.

Таблица 4. **Ответы на вопрос: «Работаете ли Вы по специальности, полученной в учреждении профессионального образования?»**

(в % от числа опрошенных, в 2007 г.)

Вариант ответа	Образование			Область
	Ниже среднего и среднее	Среднее специальное	Высшее и н/высшее	
Да	30,2	49,9	54,2	45,2
Нет	69,8	50,1	45,8	54,8

Источник: данные мониторинга общественного мнения населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

Нелимитированное предложение некачественных образовательных услуг и непомерное развитие заочного обучения, снижение требований к студентам дневных отделений (повсеместно они совмещают учебу с работой) деформируют рынок образовательных услуг. Это обесценивает профессиональное образование.

Кроме того, снижается ценность образования. Согласно результатам исследований по оценке качества трудового потенциала региона, снижается доля людей, считающих, что:

- «лучше иметь хорошее образование, чем не иметь его» (с 41% в 2002 г. до 33% в 2009 г.);
- «если есть способности к обучению, надо их использовать полностью» (с 40% в 2002 г. до 33% в 2009 г.);
- «если бы начать жизнь сначала, я бы сделал все возможное, чтобы получить хорошее образование» (с 35% в 2002 г. до 25% в 2009 г.).

Согласно мониторингу качества трудового потенциала, когнитивный (знаниевый) и творческий потенциалы входят в группу самых низких среди восьми базовых индексов, характеризующих качество населения (рис. 4).

Наряду с этим проблему невысокого когнитивного потенциала усугубляет тот факт, что индекс имеет убывающий тренд, продолжая снижаться. За период с 1997 по 2009 г. индекс упал с 0,630 до 0,614 ед. При этом в кризисный период, когда

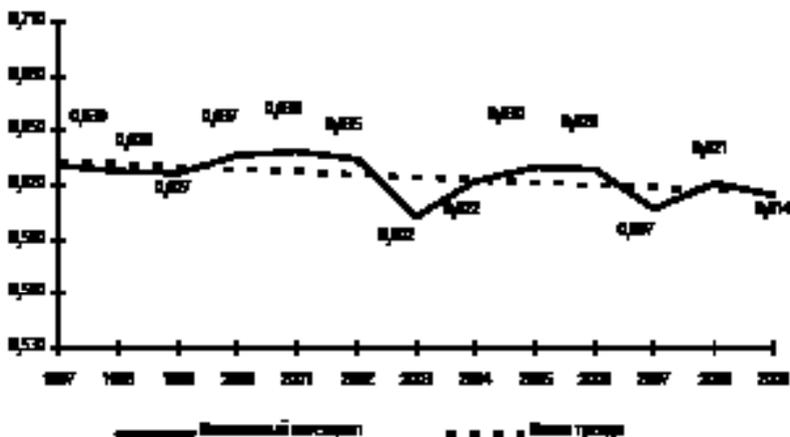


Рисунок 4. Динамика индексов когнитивного потенциала населения Вологодской области

остро необходима активизация интеллектуальной деятельности, индекс когнитивного потенциала населения уменьшился. Кризисное снижение когнитивного потенциала отмечено во всех основных социально-демографических группах, за исключением жителей города Череповца, проявивших существенный рост когнитивного потенциала, и лиц моложе 35 лет. На всем протяжении периода измерений наиболее высоким когнитивным потенциалом отличаются: по территориальному признаку – жители города Череповца, по полу – женщины, по возрасту – лица старше 35 лет, по образованию – выпускники вузов.

Динамика творческого потенциала жителей Вологодской области напоминает затухающие волны длиной 4 года: 2 года – подъем, 2 года – спад (рис. 5), поэтому имеет смысл говорить о существовании своеобразных «творческих циклов». В настоящее время творческий потенциал населения Вологодской области находится в стадии подъема. Это единственный из всех индексов качества трудового потенциала, который в кризисных условиях повысился. При этом у людей с более высоким уровнем образования творческие способности и когнитивный потенциал

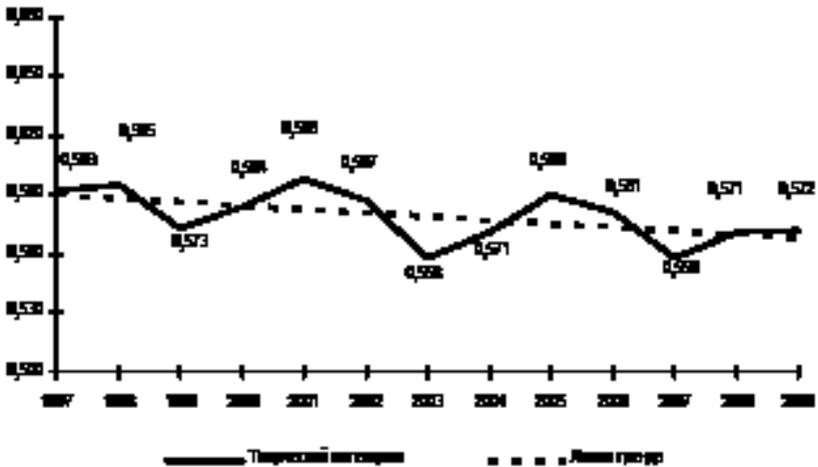


Рисунок 5. Динамика индексов творческого потенциала населения Вологодской области

развиты сильнее, что свидетельствует о том, что эти люди больше усилий направляют на пополнение своих знаний и относятся к знаниям и их поиску ответственнее.

Сравнение индексов качества трудового потенциала со значениями соответствующих им индексов требований рабочих мест показывает, что более всего отстают от требований рабочих мест такие качественные характеристики населения, как физическое здоровье (в среднем за период с 1997 по 2009 г. разрыв индексов составил  $-0,102$  ед.), культурный уровень ( $-0,096$ ) и когнитивный потенциал ( $-0,091$ ) (табл. 5).

Наиболее близка к требованиям работодателей коммуникабельность людей, темп увеличения разрыва между качеством и требованиями работодателей является наименьшим из восьми базовых качеств.

Самое минимальное несоответствие наблюдается между требованиями рабочего места и нравственным уровнем населения (от  $-0,004$  до  $0,006$  ед.).

Таблица 5. Динамика соответствия качества трудового потенциала требованиям рабочих мест

Базовые качества / требования рабочих мест (индексы)	1997 – 1999 гг.	2000 – 2002 гг.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	Темп прироста, % (2009 г. к 1997 г.)
Физическое здоровье	0,680	0,681	0,722	0,729	0,728	107
Требования рабочего места	0,808	0,803	0,798	0,819	0,792	98
Разрыв	-0,128	-0,122	-0,077	-0,090	-0,063	49
Психическое здоровье	0,699	0,692	0,732	0,756	0,739	106
Требования рабочего места	0,783	0,773	0,786	0,777	0,776	99
Разрыв	-0,084	-0,081	-0,055	-0,021	-0,037	44
Когнитивный потенциал	0,628	0,637	0,607	0,621	0,614	98
Требования рабочего места	0,725	0,714	0,719	0,718	0,709	98
Разрыв	-0,097	-0,077	-0,112	-0,097	-0,095	98
Творческие способности	0,587	0,589	0,558	0,571	0,572	97
Требования рабочего места	0,637	0,626	0,644	0,649	0,651	102
Разрыв	-0,050	-0,037	-0,086	-0,077	-0,078	156
Коммуникабельность	0,622	0,649	0,728	0,747	0,736	118
Требования рабочего места	0,765	0,759	0,791	0,789	0,782	102
Разрыв	-0,143	-0,110	-0,063	-0,042	-0,046	32
Культурный уровень	0,731	0,733	0,687	0,684	0,674	92
Требования рабочего места	0,819	0,810	0,748	0,750	0,739	90
Разрыв	-0,088	-0,077	-0,061	-0,066	-0,065	74
Нравственный уровень	0,773	0,777	0,775	0,769	0,757	98
Требования рабочего места	0,777	0,777	0,769	0,770	0,753	97
Разрыв	-0,004	0,000	0,006	-0,001	0,004	100
Потребность в достижении	0,628	0,649	0,651	0,660	0,643	102
Требования рабочего места	0,671	0,679	0,717	0,710	0,695	104
Разрыв	-0,043	-0,030	-0,066	-0,050	-0,052	121

Анализ динамики качества физического и психического здоровья, коммуникабельности и требований рабочих мест показывает, что индексы этих показателей стремятся к выравниванию, разрыв между ними заметно снижается. В большей степени это обусловлено снижением требований работодателей к данным характеристикам, что особенно тревожно в свете того, что физическое здоровье является одной из важнейших в качественном отношении составляющих трудового потенциала

общества, отражающей его жизненные силы. Необходимо также обратить внимание на тенденцию роста требований экономики к уровню творческих способностей работающего населения (темп роста индекса требований рабочего места составил за период с 1997 по 2009 г. 156%), что свидетельствует о появлении у работодателей устремлений к поиску нестандартных для развития бизнеса путей. Творческие способности в данном случае служат стратегически важным ресурсом в построении инновационной экономики.

Дисбаланс между потребностями экономики и рынком образовательных услуг выражается еще и в том, что в мировой практике при подготовке кадров нормальным считается следующее соотношение обучаемых специалистов по уровням образования: 1 студент ВПО:3 студента СПО:5 учащихся НПО. Количество обучаемых разных профессиональных уровней на 10 тыс. населения Вологодской области составляет: студентов вузов – 333 человека, студентов средних профессиональных учреждений – 145, обучающихся в учреждениях начального профессионального образования – 96; то есть соотношение составляет 10:4:3. Причем на фоне возрастающей потребности экономики региона в специалистах с начальным и средним профессиональным образованием происходит снижение доли выпускников именно этих уровней образования.

Можно также с большой степенью уверенности утверждать, что для формирования инновационного общества более широко будут востребованы знания и компетенции в области естественных, технических и биологических наук, а также кадры высшей квалификации для образования, здравоохранения и духовной сферы жизни российского общества<sup>10</sup>. Между тем выпуск

---

<sup>10</sup> Бобков В.Н. Взаимное влияние сферы образования, особенностей экономического цикла и уровня жизни домохозяйств в России // Уровень жизни населения регионов России. – 2010. – № 9. – С. 3-11.

кадров по этим направлениям не обеспечивает опережающего накопления инновационного потенциала. Он недостаточен даже для простого воспроизводства масштабов соответствующих видов деятельности. Из данных *таблицы 6* видно, что по трем основным группам специальностей и направлений подготовки кадров в государственных и муниципальных учебных заведениях, формирующим модернизационный потенциал страны, сложилось отставание. Для решения задач модернизации выпуск этих специалистов, наоборот, должен опережать современную занятость.

**Таблица 6. Выпуск специалистов с высшим профессиональным образованием и занятые в экономике высшего уровня квалификации, 2008 г., %**

Специальности и направления подготовки (государственные и муниципальные учебные заведения)	Выпуск	Занятые в экономике
Естественные и технические науки	20,2	23,1
Биологические, сельскохозяйственные науки и здравоохранение	7,3	12,0
Образование	11,7	19,8
Прочие	60,8	45,1

Что касается региона, то, например, в 2009 г. потребность в выпускниках экономических специальностей составила 910 чел., тогда как выпуск по данному направлению перекрывает эту потребность почти в 2,5 раза (*табл. 7*). В то время как в сельском хозяйстве работников требуется в 4 раза больше, в здравоохранении, образовании и культуре – в 10 раз.

За счет массового высшего образования населения постепенно сокращался выпуск квалифицированных специалистов и рабочих с начальным и средним профессиональным образованием, а также уменьшалось число соответствующих учебных заведений. Иначе говоря, характерным признаком системы профессионального образования стало постепенное снижение спроса на начальное образование (НПО), умеренный спрос на среднее образование (СПО) и повышенный спрос на высшее образование (ВПО).

**Таблица 7. Потребность в специалистах по основным видам экономической деятельности в Вологодской области в 2009 г., чел.**

Вид экономической деятельности	Потребность в работниках в течение года (вакансии)		Выпускники 2009 года	
	чел.	% к итогу	чел.	% к итогу
Промышленность	14634	16,9	3678	27,6
Сельское хозяйство	4468	5,1	1092	8,2
Транспорт и связь	2958	3,4	1037	7,8
Строительство	11139	12,8	1258	9,4
Торговля и общественное питание	5993	6,9	627	4,7
ЖКХ и бытовое обслуживание	8701	10,0	432	3,2
Здравоохранение, социальное обеспечение, образование, культура	23423	27,0	2342	17,6
Финансы, кредит, страхование и пенсионное обеспечение	910	1,0	2343	17,6
Управление	8591	9,9	216	1,6
Другие отрасли	5955	6,9	310	2,3
Итого	86772	100	13344	100

Однако ситуация на рынке образовательных услуг не меняется. Более 70% старшеклассников, определившихся со своим профессиональным выбором, нацелены на получение высшего образования.

Эти проблемы во многом связаны с девальвацией статуса образованного человека. В этих условиях можно было бы говорить о более жестком отборе в вузы и о том, чтобы самим вузам стать центрами образования, а не выдачи дипломов.

**Е.А. ЧЕКМАРЕВА**

м.н.с. ИСЭРТ РАН

## **ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА\***

Одним из главных долговременных системных вызовов, отражающих как мировые тенденции, так и внутренние барьеры развития экономики России и ее регионов, является «значительное усиление роли человеческого фактора во всех областях развития экономики и общества»<sup>1</sup>. Не случайно, согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года и соответствующим ей Основным направлениям деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года, первоочередным приоритетным направлением перехода к инновационной социально ориентированной экономике служит «развитие человеческого потенциала России», которое включает системные преобразования, «направленные на повышение конкурентоспособности кадрового потенциала, рабочей силы»<sup>2</sup>, т.е. трудового потенциала страны.

---

\* Исследование выполнено в рамках проекта РГНФ «Здоровье населения регионов Северо-Западного федерального округа РФ и Республики Беларусь как стратегический компонент трудового потенциала» (№ 11-22-01002а/Bel).

<sup>1</sup> Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1663-р.

<sup>2</sup> Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.

Трудовой потенциал – одна из ключевых подсистем человеческого потенциала, поэтому комплексное исследование трудового потенциала, выявление возможностей для его сохранения, развития и более полного использования становится актуальной проблемой, стоящей перед экономической наукой и практикой.

При этом развитие трудового потенциала – это важная долгосрочная задача, в среднесрочной же перспективе экономически более эффективным является повышение реализации уже имеющегося трудового потенциала.

Исследование трудовой деятельности как формы реализации трудового потенциала проводится ИСЭРТ РАН в рамках мониторинга качественного состояния трудового потенциала Вологодской области. Кратко остановимся на истории развития этого исследования.

В разные годы мониторинга его цели и задачи имели свою специфику.

В 1996 г. был проведен пилотный опрос: методика измерений была апробирована на малой выборке (160 чел.), что не позволило репрезентировать данные на всю Вологодскую область; был также проведен анализ теоретико-методологической базы.

В период 1997–2007 гг. исследование качественного состояния трудового потенциала Вологодской области проводится в мониторинговом режиме. Отслеживается динамика развития восьми базовых качественных характеристик, оцениваются индексы качества трудового потенциала и индексы требований рабочих мест.

В 2008 г. в анкету вносятся вопросы по оценке условий и результативности трудовой деятельности и их взаимосвязей с качеством трудового потенциала. Проводится анализ воспроизводства трудовых ресурсов и возможностей управления трудовым потенциалом на региональном уровне.

В 2009 г. качество трудового потенциала сравнивается с докризисным периодом. Разрабатывается методика и проводится измерение степени использования населением своего трудового потенциала в трудовой деятельности. Разрабатывается методика и осуществляется оценка трудовой мотивации.

В 2010 г. положено начало анализу и моделированию реализации трудового потенциала.

В данном исследовании предлагается методика математического моделирования реализации трудового потенциала в трудовой деятельности населения на основе социологических измерений. При моделировании используется статистическая обработка баз данных социологических опросов, метод главных компонент, корреляционно-регрессионный анализ и др.

Концептуально модель реализации трудового потенциала была определена следующими основными положениями:

- сущность процесса реализации трудового потенциала сводится к превращению качественных характеристик работников в результаты труда;
- каждый работник может быть охарактеризован восьмью базовыми качествами: физическим и психическим здоровьем, когнитивным и творческим потенциалом, коммуникабельностью, культурным и нравственным уровнем, потребностью в достижении (социальными притязаниями);
- перечисленные качества каждый работник использует в трудовой деятельности с разной интенсивностью;
- при одинаковом уровне развития качеств разные работники характеризуются разным уровнем результативности труда, что обусловлено разной степенью использования трудового потенциала;
- вышеперечисленные показатели потенциально могут быть оценены на основе социологических измерений;

- при возможности получения интегрального показателя результативности трудовой деятельности этот показатель может расцениваться как показатель результата всего процесса реализации трудового потенциала;

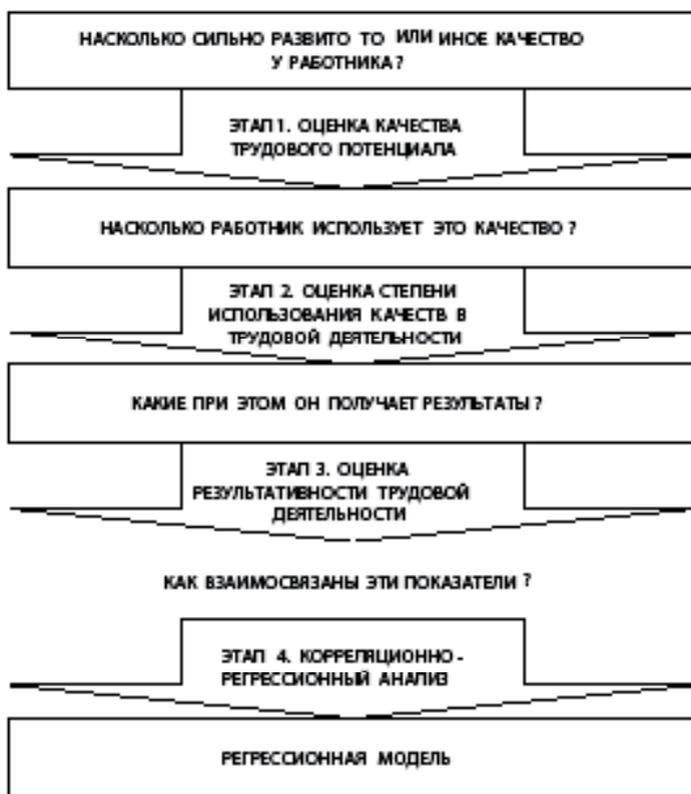
- процесс реализации трудового потенциала может быть представлен регрессионной моделью, отражающей зависимость результативности трудовой деятельности от качества трудового потенциала и уровня его использования.

В соответствии с концептуальной моделью алгоритм моделирования трудового потенциала региона сводится к ответу на цепочку вопросов: насколько сильно развито то или иное качество у работника? →Насколько работник использует это качество? →Какие при этом он получает результаты? →Как взаимосвязаны эти показатели? Перечисленные вопросы определяют этапы математического моделирования реализации трудового потенциала региона (*рисунок*).

Осуществить такой алгоритм позволяют социологические измерения. В частности, информационную базу нашего исследования составили данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала Вологодской области, проводимого Институтом социально-экономического развития территорий РАН.

I этап. Оценка качества трудового потенциала.

Ответ на вопрос «Насколько сильно развито то или иное качество у работника?» дает измерение индексов качества трудового потенциала по методике ИСЭПН РАН (Н.М. Римашевская и др.), осуществляемое в рамках указанного мониторинга, по итогам которого рассматриваемые восемь базовых качеств (физическое и психическое здоровье, когнитивный и творческий потенциал, коммуникабельность, культурный и нравственный уровень, потребность в достижении) приобретают числовую оценку в виде индексов в интервале от нуля до единицы: чем выше значение индекса, тем более развито качество (*табл. 1*).



**Алгоритм моделирования трудового потенциала региона**

II этап. Оценка степени использования качеств в трудовой деятельности.

Для оценки уровня реализации населением своих качеств и умений в конкретной трудовой деятельности в рамках мониторинга трудового потенциала, проведенного ИСЭРТ РАН в 2009 г., разработана специальная методика, основанная на блоке вопросов вида «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой мере используете свои качества и умения?» Предложена следующая четырехбалльная шкала: «использую в полной мере (на пределе своих возможностей)» – 4 балла;

Таблица 1. Качество трудового потенциала Вологодской области

Качество	Значение индекса в 1997 г.	Значение индекса в 2009 г.	Ранг в 2009 г.	Изменение индекса в 2009 г. по сравнению с 2008 г.	Линия тренда 1997 – 2009 гг.
Физическое здоровье	0,682	0,728	4	▼ спад	/ возрастающая
Психическое здоровье	0,699	0,739	2	▼ спад	/ возрастающая
Когнитивный потенциал	0,630	0,614	7	▼ спад	\ убывающая
Творческий потенциал	0,593	0,572	<b>8</b>	▲ рост	\ убывающая
Коммуникабельность	0,733	0,736	3	▼ спад	– параллельна оси времени
Культурный уровень	0,609	0,674	5	▼ спад	/ возрастающая
Нравственный уровень	0,775	0,757	<b>1</b>	▼ спад	\ убывающая
Потребность в достижении	0,612	0,643	6	▼ спад	/ возрастающая
Дееспособность (интегральный показатель качества трудового потенциала)	0,655	0,674	–	▼ спад	/ возрастающая

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; ИСЭРТ РАН.

«более-менее полно (могу использовать больше)» – 3; «частично (мало)» – 2; «очень мало (по минимуму)» – 1. В дальнейшем путем деления фактического числа баллов на максимально возможное полученные баллы переводились в индексы, условно названные индексами уровня реализации трудового потенциала и соответствующие восьми базовым индексам качества трудового потенциала (табл. 2).

III этап. Оценка результативности трудовой деятельности.

Поскольку для анализа реализации трудового потенциала нужен показатель, характеризующий результативность, а не ее восприятие работником (как, например, самооценка производительности труда), для этой цели возможно использование системы вопросов вида «Что из перечисленного ниже характеризует Вашу трудовую (учебную) деятельность?» (табл. 3).

С целью формирования интегрального показателя результативности трудовой деятельности был проведен факторный анализ, который выявил две главные компоненты.

**Трудовая деятельность как форма реализации трудового потенциала**

**Таблица 2. Распределение оценок населением уровня реализации на работе своих качеств и умений, %**

Качество	Использую				Индекс уровня реализации ТП
	В полной мере	Более-менее полно	Частично	Очень мало	
Физические возможности и здоровье	35,8	45,7	14,9	3,6	0,784
Психологическая устойчивость	27,9	51	17,7	3,4	0,759
Знания, эрудиция, квалификация	30,2	48,9	16,6	4,3	0,763
Творческие способности (изобретательность, умение решать неизвестные Вам ранее задачи и т.д.)	21,1	41,6	26,5	10,7	0,682
Общительность, умение ладить с людьми	34,9	46,4	14,9	3,8	0,781
Общая культура (воспитанность, вежливость, сдержанность и т.д.)	31,9	46,5	16,5	5,1	0,763
Морально-нравственные качества (честность, правдивость, чувство долга, порядочность, обязательность и т.д.)	31,4	47,0	17,2	4,5	0,764
Стремление к повышению по службе, проявление инициативы и предприимчивости	22,7	42,5	22,6	12,2	0,689

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2009 г.

**Таблица 3. Распределение ответов на вопрос: «Что из перечисленного ниже характеризует Вашу трудовую (учебную) деятельность?», %**

Вариант ответа	Часто бывает	Иногда бывает	Совсем не бывает
Невыполнение норм выработки (нормированных заданий) – делаю меньше, чем от меня требуют	8,2	39,8	52,0
Выполнение норм выработки (нормированных заданий) на 100% – делаю ровно столько, сколько от меня требуют	43,0	41,1	15,9
Перевыполнение норм выработки (нормированных заданий) более чем на 100% – делаю больше, чем от меня требуют	25,7	50,7	23,6
Опоздания, прогулы, уход с работы раньше времени	3,2	34,7	62,1
Сдача работы с первого предъявления с высоким качеством (оценкой), без замечаний	37,9	43,2	18,8
Срывы в работе: по Вашей вине случались аварии, простаивало оборудование, допускались ошибки в документации, управленческие и т.д.	5,0	28,8	66,1
Подача рационализаторских предложений, предложений по улучшению работы в цехе, отделе (классе) и т. д.	12,6	48,2	39,2

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2009 г.

Причем структура первой из них (объясняет 31% вариации), вобравшей в себя переменные, характеризующие наличие либо отсутствие «хорошего» (выполнения и перевыполнения норм выработки, сдачи работы с первого предъявления с высоким качеством, подачи рационализаторских предложений), дает основания считать ее интегральным показателем результативности трудовой деятельности. То есть результативность трудовой деятельности приобрела числовую оценку в виде значений первой главной компоненты, условно названной интегральным показателем результативности трудовой деятельности.

IV этап. Корреляционно-регрессионный анализ.

Введем следующие обозначения:

$Q_1, Q_2, Q_3, Q_4, Q_5, Q_6, Q_7, Q_8$  (от англ. Quality – качество) – индексы качества трудового потенциала (получены на этапе 1), соответствующие восьми базовым характеристикам: физическое здоровье, психическое здоровье, когнитивный потенциал, творческий потенциал, коммуникабельность, культурный уровень, нравственный уровень, потребность в достижении;

$U_1, U_2, U_3, U_4, U_5, U_6, U_7, U_8$  (от англ. Use – использование) – соответствующие индексы уровня реализации трудового потенциала (получены на этапе 2);

$P$  (от англ. Productivity – продуктивность, результативность) – интегральный показатель результативности трудовой деятельности (получен на этапе 3).

Расчет коэффициентов корреляции подтвердил наличие значимых прямых связей между полученными переменными (табл. 4). Однако качество трудового потенциала и степень его использования сами по себе в отдельности не дают результативности. В результативность превращается только та часть трудового потенциала, которая использована в трудовой деятельности.

Таблица 4. Связь результативности трудовой деятельности с качеством трудового потенциала, степенью его использования

Компонент трудового потенциала (качественная характеристика)							
Физическое здоровье	Психическое здоровье	Когнитивный потенциал	Творческий потенциал	Коммуникативность	Культурный уровень	Нравственный уровень	Потребность в достижении
Коэффициенты корреляции с индексами качества трудового потенциала							
$Q_1$	$Q_2$	$Q_3$	$Q_4$	$Q_5$	$Q_6$	$Q_7$	$Q_8$
-0,008	0,177(**)	0,343(**)	0,211(**)	0,305(**)	0,203(**)	0,215(**)	0,154(**)
Коэффициенты корреляции с индексами степени использования трудового потенциала							
$U_1$	$U_2$	$U_3$	$U_4$	$U_5$	$U_6$	$U_7$	$U_8$
0,215(**)	0,276(**)	0,277(**)	0,234(**)	0,332(**)	0,343(**)	0,328(**)	0,214(**)
Коэффициенты корреляции с индексами реализации трудового потенциала							
$R_1$	$R_2$	$R_3$	$R_4$	$R_5$	$R_6$	$R_7$	$R_8$
0,179(**)	0,316(**)	0,365(**)	0,280(**)	0,401(**)	0,369(**)	0,347(**)	0,238(**)
** Корреляция значима на уровне 0,01.							

Исходя из содержательного смысла переменных  $Q_1, \dots, Q_8$  и  $U_1, \dots, U_8$ , введение новой переменной  $R_i = Q_i \times U_i$  позволяет численно оценить реализованный трудовой потенциал.

В данном случае индексы  $U_1, \dots, U_8$  играют роль понижающих коэффициентов и исключают из рассмотрения ту часть трудового потенциала, которая не используется в трудовой деятельности.

Рассчитанные таким образом значения переменных  $R_1, R_2, R_3, R_4, R_5, R_6, R_7, R_8$  (от англ. Realisation – реализация) назовем индексами реализации трудового потенциала. Далее переменные  $R_1, \dots, R_8$  будем использовать в качестве объясняющих.

Как показывает расчет коэффициентов корреляции, переход от переменных  $Q_1, \dots, Q_8$  и  $U_1, \dots, U_8$  к новому набору предсказывающих (объясняющих) переменных увеличил силу связей.

Применяя для устранения мультиколлинеарности переход к ортогонализированным объясняющим переменным с помощью метода главных компонент, получаем новую переменную-фактор, являющуюся линейной комбинацией исходных (объясняющая дисперсия – 52%):

$$R_0 = 0,131 \cdot R_1 + 0,148 \cdot R_2 + 0,188 \cdot R_3 + 0,167 \cdot R_4 + 0,194 \cdot R_5 + 0,194 \cdot R_6 + 0,190 \cdot R_7 + 0,159 \cdot R_8$$

Таким образом, искомое уравнение статистической связи приняло вид:

$$P = f(R_0) + \varepsilon,$$

или с учетом линейного вида функции (выбран в соответствии с диаграммой рассеивания):

$$P = a + b \cdot R_0 + \varepsilon,$$

где  $a$ ,  $b$  – искомые неизвестные параметры,  $\varepsilon$  – случайная ошибка.

Оценка неизвестных параметров модели в ППП SPSS позволила построить следующую регрессионную модель:

$$P = -0,001 + 0,444 \cdot R_0 + \varepsilon,$$

или, возвращаясь к исходным переменным:

$$P = -0,001 + 0,444 \cdot (0,131 \cdot Q_1 \cdot U_1 + 0,148 \cdot Q_2 \cdot U_2 + 0,188 \cdot Q_3 \cdot U_3 + 0,167 \cdot Q_4 \cdot U_4 + 0,194 \cdot Q_5 \cdot U_5 + 0,194 \cdot Q_6 \cdot U_6 + 0,190 \cdot Q_7 \cdot U_7 + 0,159 \cdot Q_8 \cdot U_8) + \varepsilon.$$

О качестве построенной модели говорят значимые коэффициент корреляции  $r = 0,437$  и коэффициент детерминации  $r^2 = 0,191$ .

Первичный анализ построенной регрессионной модели (\*), в частности анализ коэффициентов перед переменными, позволяет сделать вывод о том, что наибольшая результативность трудовой деятельности достигается за счет более полного использования таких качеств, как коммуникабельность и культурный уровень (наиболее востребованные качества в активно развивающейся сфере услуг; коэффициенты перед этими переменными являются наибольшими). Наименьший отклик в результативности присущ физическому здоровью.

Кроме того, близкий к нулю свободный член уравнения регрессии ( $a = -0,001$ ) говорит о том факте, что при нулевой

реализации трудового потенциала результативность труда будет нулевой. Это не только соответствует здравому смыслу, но и свидетельствует о хорошем модельном отражении реальной ситуации.

Слабые стороны построенной модели, её недостатки:

- значительная роль стохастики и неопределенности (полученные связи, хоть и являются значимыми, довольно слабы);
- отсутствие естественных и простых единиц измерения, принципиальная трудность получения необходимой информации;
- степень практической применимости результатов моделирования ограничена особенностями измерения.

Возможности, предоставляемые моделью, её достоинства:

⇒ анализ построенной функциональной модели позволит оценить потери в результативности труда на различных этапах реализации трудового потенциала, выяснить, какой этап в цепочке перехода качества трудового потенциала в результативность трудовой деятельности является слабым звеном и характеризуется наибольшими потерями;

⇒ модель позволяет оценивать вклад реализации каждого качества в итоговую результативность трудовой деятельности.

На основе модели возможна также оценка экономического эффекта от повышения реализации трудового потенциала населения в той или иной сфере.

Л.В. КОСТЫЛЕВА

к.э.н., старший научный сотрудник ИСЭРТ РАН

## ФАКТОРЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ НЕРАВЕНСТВА НАСЕЛЕНИЯ В ТРАНЗИТИВНОЙ ЭКОНОМИКЕ

В настоящее время для российского общества характерна высокая степень расслоения на богатых и бедных, которая признается на официальном уровне<sup>1</sup> является одной из наиболее актуальных социальных проблем страны.

### *Характеристика неравенства*

Коэффициент фондов, показывающий, как соотносятся средние доходы 10% наиболее и 10% наименее обеспеченных жителей, на протяжении трех последних лет (2007 – 2009) находится на уровне 17 единиц (*рис. 1*), при том что в европейских государствах этот показатель обычно составляет 5 – 10 раз.

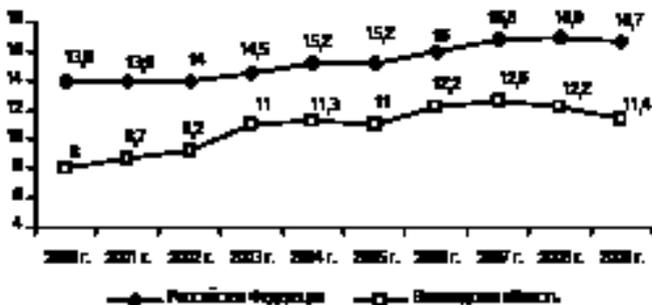


Рис. 1. Динамика коэффициента фондов в России и Вологодской области, 2000 – 2009 гг.

<sup>1</sup> В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года «...усиление экономической дифференциации является одной из проблем современного общества».

В Вологодской области значение коэффициента находится на более низком уровне, и следует отметить его уменьшение в связи с кризисом 2008 – 2009 гг.

Однако уровень коэффициента фондов по данным ФСГС, по мнению исследователей, формален, так как рассчитан на основе лишь величины официально зарегистрированных доходов. Реальный уровень расслоения составляет около 1:25 – 1:30 и даже более, что соответствует ситуации, наблюдающейся в странах Африки и Латинской Америки.

Пятой, самой обеспеченной, группе населения России принадлежит около 48% общего объема денежных доходов, тогда как оставшиеся 52% распределяются между остальными 80% населения страны. В Вологодской области распределение денежного дохода более равномерное – пятая группа распоряжается 44% общего дохода (табл. 1).

Таблица 1. **Распределение общего объема денежных доходов населения Вологодской области в 2000 – 2009 гг.**

Показатели	Годы									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Денежные доходы – всего, %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
В т.ч. по 20%-ным группам населения: Первая (нижняя)	8,3	7,4	7,1	6,5	6,4	6,5	6,1	6,0	6,1	6,3
Вторая	13,1	12,3	12,0	11,3	11,2	11,3	10,9	10,8	11,0	11,2
Третья	17,4	16,8	16,7	16,1	16,0	16,1	15,8	15,7	15,8	16,0
Четвертая	23,1	23,1	23,1	23,0	23,0	23,0	22,9	22,9	22,9	23,0
Пятая (верхняя)	38,1	40,4	41,1	43,1	43,4	43,1	44,3	44,6	44,2	43,5

Среднедушевой доход в верхней группе почти в 5 раз превышает прожиточный минимум, в то время как средний доход в нижней группе населения составляет лишь около 72% от официально установленного показателя (табл. 2). В динамике соотношение доходов с размером прожиточного минимума увеличивается, но все же в верхних группах – более быстрыми темпами, чем в нижних, что объясняется различными темпами роста среднедушевых доходов в исследуемом периоде.

Таблица 2. **Изменение среднедушевого денежного дохода населения Вологодской области в разрезе социально-экономических групп, 2000 – 2009 гг.**

20%-ные группы населения	Среднедушевой денежный доход, руб.		Отношение к прожиточному минимуму, раз		Изменение доходов в сопоставимой оценке, %
	2000 г.	2009 г.	2000 г.	2009 г.	
Первая (нижняя)	920	3800	0,92	0,72	1,49
Вторая	1506	6756	1,50	1,28	1,62
Третья	2032	9650	2,02	1,83	1,71
Четвертая	2761	13873	2,75	2,63	1,81
Пятая (верхняя)	4733	26238	4,71	4,98	2,00

Источник: Социально-экономическое положение Вологодской области: доклады. – Вологда: Вологдастат, 2001 – 2010.

В сопоставимой оценке произошло увеличение дохода населения первой группы в 1,5, пятой – в 2 раза.

Социологические данные<sup>2</sup> позволяют существенно обогатить представление о структуре населения Вологодской области. В *таблице 3* представлена структура населения региона по оценке собственных доходов<sup>3</sup>. По мнению некоторых исследователей, такая классификация является универсальной: она пригодна даже для международных сравнений.

<sup>2</sup> При выполнении НИР «Факторы и последствия неравенства населения в транзитивной экономике» использовались результаты социологических опросов населения Вологодской области, проведенных ИСЭРТ РАН, в том числе по теме «Социально-экономическая дифференциация населения региона». Объем выборки – 1500 человек. В опросе принимали участие жители двух крупных городов – Вологды и Череповца и восьми муниципальных районов Вологодской области. Репрезентативность выборки обеспечивается соблюдением половозрастной структуры взрослого населения, пропорций между городским и сельским населением, между жителями населенных пунктов различных типов (сельские населенные пункты, малые и средние города). Ошибка выборки составляет не более 3%.

<sup>3</sup> Классификация сформирована на основе ответов респондентов на вопрос: «Какая из оценок наиболее точно характеризует Ваши денежные доходы?» При этом респонденты, давшие ответ «Денег не хватает даже на продукты питания», были отнесены к категории «нищие»; «Денег хватает только на продукты питания, но на одежду уже не хватает» – «бедные»; «Денег хватает на продукты питания и одежду, но на такие предметы длительного пользования, как телевизор, холодильник и т.п., уже не хватает» – «малообеспеченные»; «Денег хватает на продукты питания, одежду, предметы длительного пользования, но на такие дорогие предметы, как квартира, машина, дача и т.п., уже не хватает» – «обеспеченные»; «Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать» – «богатые».

Таблица 3. Структура населения Вологодской области по оценке собственных доходов в 2000 – 2010 гг. (в % от общего числа респондентов)

Год	Группы населения по оценке собственных доходов				
	Нищие	Бедные	Малообеспеченные	Обеспеченные	Богатые
2000	15,9	46,4	31,2	4,1	1,4
2001	14,0	43,8	32,0	6,0	2,1
2002	12,8	40,7	35,1	6,1	3,1
2003	12,6	38,8	36,7	7,8	2,4
2004	9,6	35,9	41,7	6,9	2,3
2005	6,3	34,7	46,7	8,6	1,4
2006	4,3	34,4	47,9	9,4	1,6
2007	3,8	31,1	50,1	10,9	2,3
2008	3,4	13,6	62,7	17,5	2,1
2009	6,1	34,3	52,2	6,3	1,1
2010	5,1	30,3	51,6	11,1	1,7

Источник: Социологические опросы ИСЭРТ РАН, 2000 – 2010 гг.

Структурно-динамический анализ таблицы позволяет понять, что в обществе происходят качественные сдвиги: в период с 2000 по 2008 г. значительно сокращается доля тех, кого можно отнести к нищим и бедным (с 62 до 17%), увеличивается доля обеспеченных и богатых людей (с 6 до 20%). Следует отметить, что особенно благоприятные изменения произошли в 2007 – 2008 гг. В этот период бедные перемещались в более благополучную группу малообеспеченных, нищие – в группу бедных. В то же время увеличивалась доля обеспеченных за счет перехода в эту группу части малообеспеченных и колебаний доли богатых людей.

Однако финансово-экономический кризис 2008 г. серьезно изменил структуру общества. По оценкам, в 2009 г. структура населения стала походить на структуру, наблюдавшуюся в 2005 г., когда к «бедным» и «нищим» относилось около 38% населения региона. Наибольшим образом изменилось наполнение группы бедных (с 14 до 34%), что произошло за счет перехода в эту группу части тех, кого можно было считать малообеспеченными. Доля обеспеченных и богатых в связи с кризисом уменьшилась с 20 до 7%. В 2010 г. ситуация начала выравниваться, но, по нашим оценкам, потребуется еще не менее двух лет для возвращения к структуре населения докризисного периода.

Таким образом, наряду с ростом среднедушевых доходов в 2000 – 2009 гг. наблюдается углубление неравенства населения страны и ее регионов. Разрыв в доходах крайних 10%-ных групп населения России составляет по данным 2009 г. 16,7 раза, но эксперты утверждают, что реальный размер этого показателя находится на уровне 25 – 30. У 40% россиян среднемесячный доход не превышает 1,5 размера прожиточного минимума, тогда как доход 20% наиболее состоятельных граждан составляет около 8 ПМ. Половина населения страны имеет доходы, позволяющие приобретать лишь продукты питания и одежду, а обеспеченными могут считать себя лишь 13% населения.

Политические и экономические преобразования конца XX в. в России привели к значительным межрегиональным различиям в уровне доходов населения. В начале 1990-х гг. разрыв между крайними по этому показателю регионами составлял примерно 2 раза, к 2000 г. индикатор увеличился до 12 раз.

В период 2000 – 2008 гг. происходит процесс ослабления региональных различий в уровне доходов населения (*табл. 4*), но субъекты Российской Федерации еще достаточно поляризованы в этом отношении: если в 2000 г. крайние показатели различались в 12 раз, то к 2008 г. их отношение сократилось до 4 (с учетом покупательной способности). Лидером рейтинга субъектов Российской Федерации по уровню среднедушевых доходов населения на протяжении всего периода с 2000 по 2008 г. является г. Москва: доходы москвичей превышают среднероссийский уровень доходов в 2,2 или в 1,6 раза (соответственно без учета и с учетом паритета покупательной способности). Кроме Москвы, Московской области и Санкт-Петербурга в первую десятку регионов с наиболее высоким уровнем дохода вошли представители четырех федеральных округов преимущественно азиатской части Российской Федерации: Уральского (Тюменская и Свердловская области), Приволжского (республики Татарстан

Таблица 4. **Вариация среднедушевых денежных доходов населения в субъектах Российской Федерации, 2000 – 2008 г.**  
(с учетом паритета покупательной способности)

Показатели	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Среднее значение, руб.	2281	3062	3947	5170	6410	8112	10196	12601	14939
Размах вариации, руб.	5842	5771	6826	9484	12958	14188	17063	20324	17945
Среднеквадратическое отклонение, руб.	861	1029	1217	1647	2273	2593	3083	3763	3618
Коэффициент дифференциации, раз	12,1	7,6	6,5	7,4	7,6	6,4	6,3	5,4	3,9
Коэффициент осцилляции, раз	2,6	1,9	1,7	1,8	2,0	1,7	1,7	1,6	1,2
Коэффициент вариации, раз	0,38	0,34	0,31	0,32	0,35	0,32	0,30	0,30	0,24

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели: стат. сб. / Росстат. – М., 2003 – 2009.

и Башкортостан), Дальневосточного (Сахалинская область и Чукотский автономный округ) и Сибирского (Новосибирская область). Это в основном прибрежные регионы или регионы с развитой добывающей промышленностью.

Различия доходов и возможностей населения внутри одного региона, сельских и городских жителей получили название поселенческого неравенства.

Доход сельских жителей составляет примерно лишь половину дохода жителей Вологды и Череповца (табл. 5), из чего следуют различия во всех характеристиках уровня жизни: качестве питания, уровне потребления продуктов и услуг, наличии

Таблица 5. **Уровень среднедушевого денежного дохода населения по типам территориальных поселений, 2007 – 2010 гг.**

Тип поселения	Среднедушевой денежный доход, руб.			2010 г. к 2007 г., %	Сравнение доходов, %		
	2007 г.	2008 г.	2010 г.		2007 г.	2008 г.	2010 г.
Крупные города	7221	9604	10569	146,4	100,0	100,0	100,0
Районные центры	5432	7105	8058	148,3	75,2	74,0	76,2
Село	3426	4700	5921	172,8	47,4	48,9	56,0

Источник: Социологические опросы ИСЭРТ РАН «Социально-экономическая дифференциация населения региона», 2007 – 2010 гг.

и объеме сбережений и т.д. Однако следует отметить, что в последнее время (с 2000 г.) происходит снижение поселенческого неравенства населения области.

### ***Причины и последствия неравенства населения***

В современных исследованиях неравенство населения подразделяется на нормальное и избыточное. Нормальное неравенство является экономически эффективным и социально допустимым. Негативно влияет на социально-экономические показатели превышение нормального уровня неравенства, то есть избыточное неравенство. Именно оно вызывает ограничение процессов потребления и инвестирования и чувство безысходности у малообеспеченных слоев населения. Поэтому избыточное неравенство должно подвергаться ограничению или ликвидироваться.

В настоящее время доля избыточного неравенства в неравенстве населения Вологодской области составляет около 8% (рис. 2). Применяя методику А.Ю. Шевякова и А.Я.Кируты, мы выявили, что увеличение доли избыточного неравенства приводит к замедлению экономического роста: при увеличении

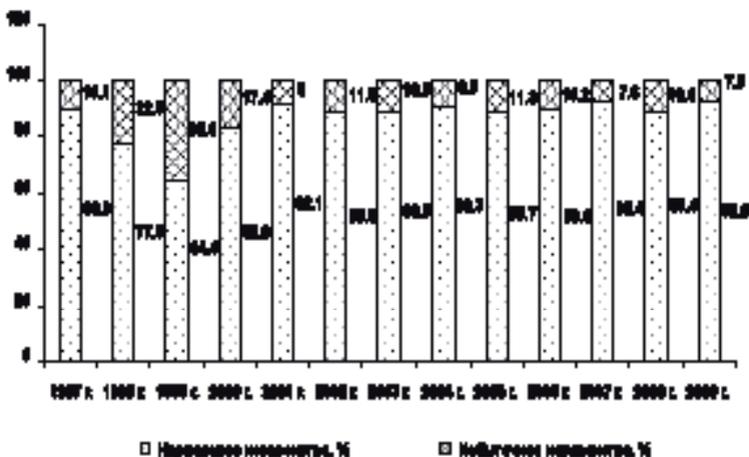


Рис. 2. Структурные компоненты неравенства населения Вологодской области

показателя избыточного неравенства на 0,001 объем ВРП в расчете на душу населения снижается на 839 руб. Согласно проведенным расчетам, потери региона, вызванные наличием избыточного неравенства, ежегодно составляют около 9 – 14% объема ВРП.

Наличие избыточного неравенства негативно отражается и на демографических характеристиках: оно приводит к снижению рождаемости и повышению уровня смертности. Человеческие потери региона, вызванные наличием избыточного неравенства, составили за период 1997 – 2009 гг. 37,2 тыс. чел., что соответствует примерно 3% от численности населения области.

Выявление причин дифференциации населения по доходу позволит в дальнейшем определить основные направления и рычаги регулирования степени неравенства. Управление факторами даст возможность более обоснованно регулировать процессы, связанные с перераспределением доходов населения, а следовательно, и другие показатели уровня жизни.

Объем денежных средств, поступающих в распоряжение как отдельного человека, так и общества в целом, является результатом комплексного взаимодействия экономических, политических, социальных, демографических, географических, профессиональных, психологических и других факторов.

При оценке факторов неравенства населения нами выявлено следующее.

1. Одним из значительных факторов неравенства является межотраслевая дифференциация заработной платы работников предприятий и организаций. Если заработная плата работников финансовой сферы почти в 2 раза превышает среднеобластной уровень, то в сельском хозяйстве, здравоохранении, образовании и культуре она составляет не более 70% среднеобластной заработной платы. Межотраслевая дифференциация дополняется внутриотраслевой: уровень заработных плат работников внутри отраслей различается в 14 (финансовая деятельность), 10 (научные исследования и разработки, операции с недвижимостью), 9 (строительство, культура) раз.

2. Межрегиональный аспект проблемы неравенства населения тесно связан с отраслевой спецификой экономики, а значит, в некоторой степени определяется наличием межотраслевой дифференциацией заработной платы. Наибольшая степень неравенства населения характерна для крупных городов, в которых развита финансовая, торговая и посредническая деятельность, и регионов, экономика которых ориентирована на экспорт продукции (обычно в структуре ВРП таких регионов велика доля добывающей промышленности). Так, по данным 2008 г., коэффициент фондов в г. Москве составлял 34,5, в г. Санкт-Петербурге – 18,3, в Тюменской области – 23,0.

Наименьшие значения коэффициента фондов характерны для регионов Центральной России, отличающихся высоким удельным весом сельского хозяйства и обрабатывающей (в основном – легкой) промышленности в структуре ВРП. Коэффициент фондов в Тверской, Ивановской, Костромской, Кировской и Владимирской областях колеблется от 10 до 11 единиц.

3. Степень поселенческого неравенства (то есть неравенства доходов населения в городской и сельской местности) не так значительна, как уровень межрегионального неравенства, но все же в городах различия населения по доходу более значительны: коэффициент фондов для сельских жителей составляет порядка 10 раз, а городского – 12,3 раза<sup>4</sup>. Доказано, что на степень поселенческой дифференциации оказывают влияние такие факторы, как особенности концентрации производств и сферы услуг, отраслевые особенности расположения предприятий и организаций, степень развитости финансовых и кредитных институтов, уровень образования и финансовой грамотности населения, особенности менталитета.

4. Из всех личных характеристик на уровень индивидуального дохода наибольшее влияние (в совокупности

---

<sup>4</sup> По данным социологического опроса ИСЭРТ РАН 2010 г.

составляющие около 20%) оказывают следующие факторы: вид деятельности человека, наличие у него подчиненных и размер руководимого им подразделения, уровень образования и место проживания. Высокий доход имеют городские жители, занимающие руководящие посты в финансовых или управленческих структурах, на предприятиях промышленности, транспорта и связи.

Подтверждается наличие гендерных различий в уровне дохода: средний доход женщин составляет 77% от среднего дохода мужчин.

5. Выявлено, что на уровень дохода человека кроме объективных факторов влияют, хотя и в гораздо меньшей степени, психологические особенности людей. По нашим расчетам, примерно на 10% уровень дохода человека зависит от его решительности и ответственности, силы воли, степени ответственности за собственную судьбу, умения постоять за себя.

Расчеты оценки влияния различных групп факторов на степень неравенства или уровня дохода были проведены нами с помощью корреляционно-регрессионного анализа.

6. Выявлено, что увеличению степени неравенства населения способствует современный механизм перераспределения доходов.

Как показывают исследования, проведенные в ИСЭРТ РАН, коэффициент фондов, измеренный по «чистым» доходам, превышает коэффициент фондов до налогообложения примерно на 10% (рис. 3).

Выявлено также, что наиболее значительное налоговое бремя ложится на группы населения со средними доходами, составляющими от 6500 до 11700 руб. на человека в месяц. При этом доля налогов в доходах 10% наиболее обеспеченного населения даже ниже, чем тот же показатель у 10% наименее обеспеченных (8,6 и 8,9% соответственно).

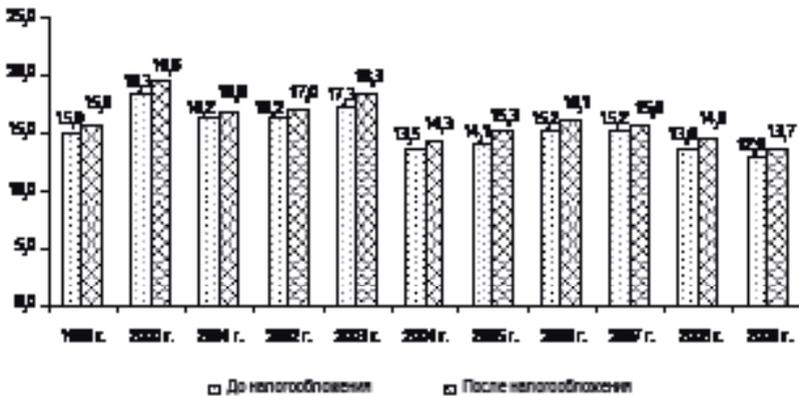


Рис. 3. Коэффициент фондов по доходам населения Вологодской области до и после налогообложения, 1999 – 2009 гг.

### *Предложения по регулированию неравенства населения*

Анализ формирования денежных доходов населения региона позволил установить, что неравенство населения по доходам формируется на протяжении всего воспроизводственного цикла, охватывая каждую стадию процессов распределения и перераспределения доходов:

- получение оплаты труда наемными работниками,
- получение предпринимательского дохода и дохода от собственности,
- выплату налогов на доходы и имущество и других платежей,
- получение социальных пособий, пенсий, стипендий и других выплат (рис. 4).

Неравномерность распределения доходов среди населения страны ограничивает потребление значительной части населения, что в дальнейшем вызывает экономические и демографические потери, снижает качество человеческого капитала, создает напряженную ситуацию в обществе.

Считаем, что проблему значительного неравенства населения страны по доходу следует решать системно, ориентируясь

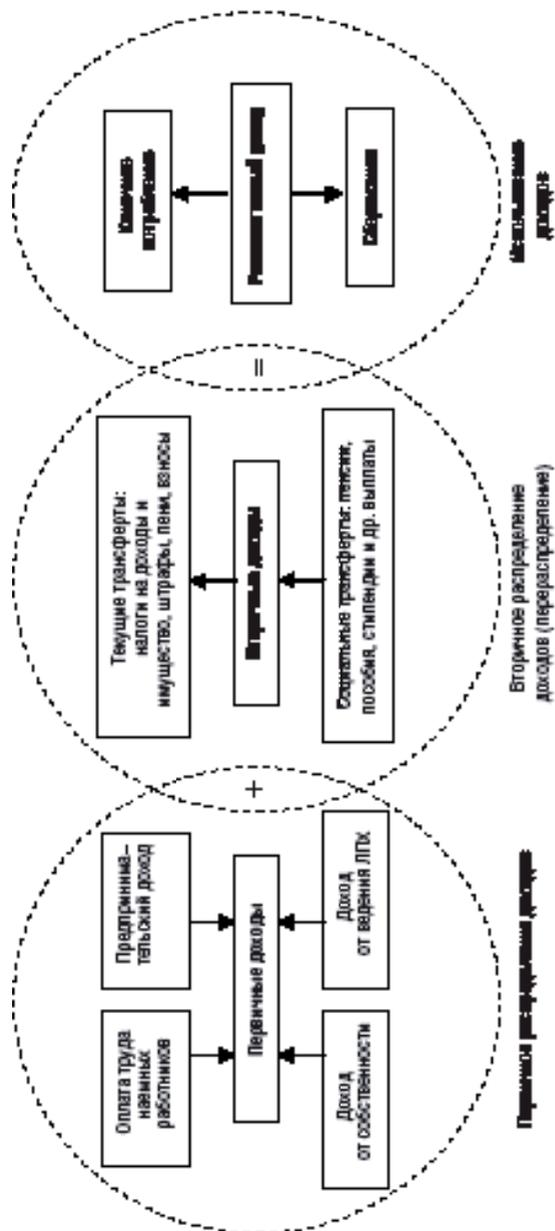


Рис. 4. Схема формирования и использования доходов населения

на совокупность следующих мероприятий, определенных в результате глубокого анализа масштабов и причин дифференциации населения по доходам.

1. Совершенствование распределительных механизмов.

При анализе формирования доходов было выявлено, что высокая степень дифференциации доходов берет начало уже на стадии первичного распределения доходов населения, при оплате труда наемных работников. Во многом это связано с межотраслевой дифференциацией заработной платы, причина которой – необоснованные различия базовых (минимальных) окладов и должностных окладов одинаковых профессий и должностей по различным министерствам и ведомствам. В значительной степени межотраслевая дифференциация заработной платы формирует межтерриториальное неравенство доходов населения страны.

Нами предлагается внедрение системы межотраслевого регулирования заработной платы с помощью разработки новой (или доработки существующей) системы оплаты труда в России.

2. Совершенствование перераспределительных механизмов.

Получив начало при распределении доходов, дифференциация населения усиливается на стадии перераспределения, что связано и с уплатой текущих трансфертов, и с выплатой социальных трансфертов.

В качестве одного из мероприятий по выравниванию доходов населения посредством налоговых механизмов предлагаем возврат к прогрессивной шкале налогообложения доходов физических лиц.

Наиболее обсуждаемым вопросом при введении прогрессивной шкалы налогообложения, несомненно, будет являться уровень ставок налога. По нашему мнению, при разработке шкалы должно соблюдаться следующее:

- прожиточный минимум должен быть увеличен;
- доходы ниже прожиточного минимума не должны облагаться налогом;

➤ максимальная ставка налогообложения не должна касаться значительной части населения, являющейся потенциальным средним классом (в частности, представителей малого бизнеса и высококвалифицированных специалистов), а затрагивать только лиц, имеющих сверхдоходы;

➤ новый механизм не должен включать большое количество интервалов прогрессии для простоты его администрирования.

Формулировка более конкретных предложений по разработке дифференцированных налоговых ставок и интервалов прогрессии возможна лишь после анализа уровня и структуры доходов населения страны и регионов по данным налоговых служб.

Второе предложение в рамках совершенствования распределительных отношений – повышение ставки налога на доходы в виде дивидендов.

В настоящее время ставка налога на доходы в виде дивидендов составляет 9%, что значительно меньше, чем ставка налога на трудовые доходы. Учитывая то, что наибольшие доли доходов от собственности в структуре общих доходов, частью которой являются дивиденды, характерны для верхних доходных групп населения, относительно низкая ставка налога на дивиденды еще углубляет неравенство населения в стране.

Ещеоднонаправлениекорректировкиперераспределительных отношений – введение прогрессивного налога на рыночную стоимость недвижимости.

В России доля поступлений от недвижимости не так значительна, как за рубежом, по нашим оценкам, она составляет примерно 0,8%. В отдельных странах (Великобритания, Япония, США) их доля достигает 13% общих налоговых поступлений. Низкие по сравнению с другими странами показатели объясняются тем, что сейчас налог на имущество физических лиц рассчитывается, исходя не из рыночной стоимости квартир и домов, а из оценки Бюро технической инвентаризации. Таким образом, потенциал для увеличения доли поступлений от имущества в собственности российских граждан имеется.

Анализ обеспеченности населения жильем, проведенный на основании данных социологического опроса населения Вологодской области, выявил, что в регионе существует дифференциация обеспеченности жильем различных доходных групп. Стоимость жилья, приходящейся в расчете на 1 человека, в текущей оценке у десятой (с максимальным доходом) и первой (с минимальным доходом) групп населения различается в 2 раза. Поэтому считаем, что налог на имущество должен носить дифференцированный характер.

Однако следует помнить, что при введении прогрессивного налога на недвижимость должен соблюдаться один из принципов прогрессивного налогообложения доходов физических лиц: повышенные ставки должны относиться лишь к недвижимости с очень высокой стоимостью, чтобы налог не касался собственников обычных, пусть даже и многокомнатных, квартир.

Еще одно предложение, которое, по нашему мнению, способно обеспечить более равномерное распределение доходов в обществе, – введение налога на роскошь (предметы искусства, ювелирные украшения, автомобили экстра-класса, яхты, самолёты, вертолёты и проч.). В данном случае стоит законодательно определить: какие предметы, с какой стоимостью относятся к роскоши. Кроме того, список должен будет периодически подвергаться корректировке.

3. Совершенствование методов социальной поддержки населения.

В настоящее время в стране создана обширная сеть социальной поддержки населения. Так, в Вологодской области на данный момент оказывается около 100 видов поддержки, а ее получателями являются 529,5 тыс. чел. (43,6% населения области). Однако можно отметить недостатки сформированной в стране системы социальной поддержки населения:

а) уровень социальной поддержки очень низок, (например, ежемесячное пособие на ребенка составляет 150 руб. в месяц,

ежемесячное пособие многодетным матерям (родившим 10 и более детей и воспитавшим их до трехлетнего возраста) – 500 руб. и т.д.);

б) низкая эффективность социальной поддержки: даже на официальном уровне признается, что объем средств, поступающий реально нуждающимся семьям, составляет лишь 40 – 50% от потребностей (отражено в Концепции); низкоэффективны и мероприятия по снижению бедности (увеличение МРОТ, пенсий, пособий, зарплат бюджетников и т.п.): лишь 12–15% выделяемых на эти цели ресурсов попадают к действительно бедным людям.

Совершенствование социальной поддержки населения должно заключаться в увеличении ее адресности.

#### 4. Повышение уровня финансовой грамотности населения.

По мнению финансовых аналитиков, надлежащий уровень финансовой грамотности способствует повышению уровня жизни граждан и качества человеческого капитала, развитию экономики и повышению общественного благосостояния. В России эта проблема стоит острее, чем в других странах, так как в силу особенностей исторического развития страны большинство населения всегда имело слабое представление о возможностях инвестирования сбережений на финансовых рынках.

Под финансовой грамотностью населения понимается способность граждан эффективно управлять личными денежными средствами, осуществлять учет расходов и доходов домохозяйств и осуществлять краткосрочное и долгосрочное финансовое планирование, оптимизировать соотношение между сбережениями и потреблением, разбираться в особенностях различных финансовых продуктов и услуг, принимать обоснованные решения в отношении финансовых продуктов и услуг и осознанно нести ответственность за такие решения, компетентно планировать и осуществлять пенсионные накопления.

В качестве направлений, в которых необходимо работать для повышения финансовой грамотности населения, отметим следующие: изменение образовательных стандартов; разъяснительная работа с населением; подготовка информационных и образовательных материалов, предназначенных для публикации в печатных СМИ.

5. Разработка системы мониторинга неравенства и бедности населения. Ведение такого мониторинга позволит отслеживать изменения в обществе, более оперативно реагировать на эти процессы и учитывать происходящее при формировании социальной политики России.

Необходимо отметить, что все вышеперечисленные мероприятия должны выполняться системно, в совокупности, а не отдельно друг от друга. При решении проблемы неравенства следует использовать программно-целевой подход на всех уровнях управления – федеральном, региональном и местном.

## СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

**Римашевская Н.М.** – член-корреспондент РАН, советник РАН

**Мигранова Л.А.** – к.э.н., зав. лабораторией изучения качества жизни населения ИСЭПН РАН

**Митяева Л.И.** – к.э.н., н.с. ИСЭПН РАН

**Даценко И.П.** – к.э.н., начальник Департамента занятости Вологодской области

**Волкова Г.Н.** – к.э.н., ведущий научный сотрудник ИСЭПН РАН

**Шабунова А.А.** – к.э.н., зав. отделом исследования уровня и образа жизни населения ИСЭРТ РАН

**Маланичева Н.А.** – аспирант, м.н.с. ИСЭРТ РАН

**Сорокина Н.Ю.** – к.э.н., доцент кафедры финансов и менеджмента ГОУ ВПО «Тулский государственный университет» (ТулГУ)

**Котов Б.И.** – начальник Управления Федеральной миграционной службы по Вологодской области, государственный советник Российской Федерации 2 класса

**Жестянников С.Г.** – зам. начальника управления, начальник отдела иммиграционного контроля УФМС России по Вологодской области

**Порохова А.Н.** – к.п.н., начальник отдела по делам миграции Управления Федеральной миграционной службы по Вологодской области

**Крошилин С.В.** – к.т.н., доцент кафедры экономики и менеджмента экономического факультета Московского государственного областного социально-гуманитарного института (МГОСГИ)

**Медведева Е.И.** – к.э.н., докторант ИСЭПН РАН, доцент кафедры экономики и менеджмента экономического факультета Московского государственного областного социально-гуманитарного института (МГОСГИ)

**Леонидова Г.В.** – к.э.н., доцент, зав. лабораторией исследования проблем трудового потенциала ИСЭРТ РАН

**Чекмарева Е.А.** – м.н.с. ИСЭРТ РАН

**Костылева Л.В.** – к.э.н., ст.н.с. ИСЭРТ РАН

## СОДЕРЖАНИЕ

<i>Римашевская Н.М.</i> Проблемы качества трудового потенциала в России и его модернизация .....	3
<i>Мигранова Л.А., Митяева Л.И.</i> Трудовой капитал и заработная плата в социальной сфере.....	11
<i>Даценко И.П.</i> Безработица в Вологодской области отстывает .....	29
<i>Волкова Г.Н.</i> Бездомность и утрата трудового потенциала.....	40
<i>Шабунова А.А., Маланичева Н.А.</i> Здоровье и трудовой потенциал.....	55
<i>Сорокина Н. Ю.</i> Содержание трудового потенциала региона в системе стратегического управления территорией.....	66
<i>Котов Б.И.</i> Миграция как фактор развития человеческого капитала.....	71
<i>Жестянников С.Г.</i> Трудовая миграция. Региональные механизмы управления.....	76
<i>Порохова А.Н.</i> Программно-целевой метод управления миграционными процессами (федеральные программы как инструмент управления миграциями) .....	83
<i>Крошкилин С.В.</i> Влияние современных информационно-коммуникационных технологий на формирование человеческого капитала .....	89
<i>Медведева Е.И.</i> Влияние качества образования на формирование человеческого капитала .....	103
<i>Леонидова Г.В.</i> Образование – ключевой компонент качества трудового потенциала .....	132
<i>Чекмарева Е.А.</i> Трудовая деятельность как форма реализации трудового потенциала .....	147
<i>Костылева Л.В.</i> Факторы и последствия неравенства населения в транзитивной экономике.....	158
СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ.....	175

*Научное издание*

**ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО  
РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ**

**Материалы Российского научно-практического семинара  
(16 – 17 декабря 2010 г.)**

Редакционная подготовка

Л.Н. Воронина

Оригинал-макет

Е.С. Нефедова

Корректор

А.А. Парнякова

Обложка

Т.В. Попова

---

Подписано в печать 2011.

Формат бумаги 60/84/16. Печать цифровая.

Усл. печ. л. Печ. л. Тираж 200 экз. Заказ №.

---

Институт социально-экономического развития  
территорий РАН (ИСЭРТ РАН)

160014, г. Вологда, ул. Горького, 56а

Телефон: 54-43-85, e-mail: common@vscc.ac.ru

ISBN 978-5-93299-178-7



9 785932 991787