

Управленец

Тема номера:
**ДОСТОЙНЫЙ ТРУД –
ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА**

№ 11–12 (15–16)
ноябрь–декабрь 2010



Председатель редакционного совета

Федоров Михаил Васильевич

Ректор Уральского государственного экономического университета, председатель Комитета по конкурентоспособности и инновациям Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Свердловской области, заместитель председателя координационного совета Ассоциации «Евразийский экономический клуб ученых», доктор экономических наук, доктор геолого-минералогических наук, профессор

Сопредседатель редакционного совета

Иваницкий Виктор Павлович

Главный советник при ректорате, заведующий кафедрой ценных бумаг и инвестиций Уральского государственного экономического университета, председатель Свердловского областного отделения Вольного экономического общества, доктор экономических наук, профессор, академик МАН ВШ, заслуженный экономист Республики Бурятия, заслуженный работник образования Монголии, заслуженный экономист Монголии

Члены редакционного совета

Березкин Юрий Михайлович

Заведующий кафедрой финансов Байкальского государственного университета экономики и права, доктор экономических наук, профессор (Иркутск)

Бочко Владимир Степанович

Руководитель Центра инновационно-инвестиционного развития Института экономики УрО РАН, кандидат экономических наук, профессор (Екатеринбург)

Буренин Андрей Викторович

Член Правления, финансовый директор Группы компаний «Ренова», кандидат экономических наук (Екатеринбург)

Воронин Борис Александрович

Проректор по научной работе и инновациям Уральской государственной сельскохозяйственной академии, заведующий кафедрой права, доктор юридических наук, профессор (Екатеринбург)

Веретенникова Ольга Борисовна

Заведующая кафедрой финансового менеджмента Уральского государственного экономического университета, доктор экономических наук, профессор (Екатеринбург)

Золотаренко Сергей Георгиевич

Проректор по научной работе Новосибирского государственного университета экономики и управления, доктор экономических наук, профессор, академик Российской экологической академии (Новосибирск)

Измоленов Андрей Константинович

Председатель Счетной палаты Законодательного Собрания Свердловской области, кандидат экономических наук (Екатеринбург)

Касперович Григорий Павлович

Декан факультета гражданской защиты Уральского государственного горного университета, генерал-полковник, кандидат социологических наук, профессор (Екатеринбург)

Комлева Наталья Александровна

Заведующая кафедрой теории и истории политической науки Уральского государственного университета им. А.М. Горького, доктор политических наук, профессор (Екатеринбург)

Контеев Виктор Владимирович

Заместитель Главы города Екатеринбург, Председатель секции «Потребительский рынок» Союза российских городов, кандидат экономических наук (Екатеринбург)

Кулапов Михаил Николаевич

Декан факультета менеджмента Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова, доктор экономических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ, академик РАЕН (Москва)

Мельникова Елена Ивановна

Заместитель по научной работе декана факультета коммерции Южно-Уральского государственного университета, доктор экономических наук, профессор (Челябинск)

Миллер Александр Емельянович

Заведующий кафедрой экономики, налогов и налогообложения, заместитель по научной работе декана экономического факультета Омского государственного университета, доктор экономических наук, профессор (Омск)

Митин Александр Николаевич

Заведующий кафедрой теории и практики управления Уральской государственной юридической академии, доктор экономических наук, профессор (Екатеринбург)

Нижегородцев Роберт Михайлович

Главный научный сотрудник Института проблем управления РАН, доктор экономических наук, профессор, действительный член РАЕН (Москва)

Одегов Юрий Геннадьевич

Заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, действительный член РАЕН (Москва)

Ошкордин Олег Владимирович

Проректор по связям с общественностью и международным отношениям Уральского государственного экономического университета, доктор технических наук, профессор (Екатеринбург)

Пешина Эвелина Вячеславовна

Проректор по научной работе, заведующая кафедрой государственных и муниципальных финансов Уральского государственного экономического университета, доктор экономических наук, профессор (Екатеринбург)

Романов Алексей Николаевич

Декан факультета менеджмента и права, заведующий кафедрой права Уральского государственного экономического университета, кандидат юридических наук, доцент (Екатеринбург)

Семенов Владимир Никитович

Советник Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Свердловской области (Екатеринбург)

Соловьева Вера Петровна

Заведующая кафедрой коммерции и экономики торговли Уральского государственного экономического университета, кандидат педагогических наук (Екатеринбург)

Шаймарданов Наиль Залилович

Заместитель председателя Областной Думы Законодательного Собрания Свердловской области, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, кандидат экономических наук (Екатеринбург)

Члены международного совета

Каюмов Нуриддин Каюмович

Директор Института экономических исследований Министерства экономического развития и торговли Республики Таджикистан

Крылов Александр

Директор Берлинского Вест-Ост института международного менеджмента и имиджевых исследований Потсдамского университета (ФРГ)

Мерсье-Суисса Катрин

Заместитель декана Университета Лион 3, почетный профессор УрГЭУ (Франция)

Мусакожоев Шайлобек Мусакожоевич

Директор Центра экономических стратегий при Министерстве экономического развития и торговли Кыргызской Республики

Нугербеков Серик Нугербекович

Директор Института экономических исследований при Министерстве экономики и бюджетного планирования Республики Казахстан

Петричек Вацлав

Председатель Правления Торгово-промышленной палаты по странам СНГ, доцент, кандидат наук (Чехия)

Рубл Блэр

Директор Института Кеннана, Вашингтон (США)

Сандоян Эдвард Мартинович

Заведующий кафедрой экономики и финансов Российско-Армянского (Славянского) университета (Армения)

Выпускающий редактор

Федорова Алена Эдуардовна

Доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, кандидат экономических наук

Шеф-дизайнер

Пустовалова Наталья Александровна

ТЕМА НОМЕРА:
**ДОСТОЙНЫЙ ТРУД –
ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА**

- Шаймарданов Н.З.**
Эффективное управление человеческими ресурсами – основа экономического развития общества
- Землянухина С.Г.**
Государственная пропаганда ценности труда как фактор формирования достойного труда
- Романов А.Н.**
Законодательство о справедливой заработной плате в РФ: парадоксы
- Озерникова Т.Г.**
Тенденции в развитии систем управления человеческими ресурсами в организациях региона: результаты исследования
- Ганаза О.В.**
Проблемы реализации инновационного потенциала человеческих ресурсов Иркутской области
- Кузнецова Н.В.**
Исследование величины и дифференциации рабочего и вне рабочего времени занятого населения Иркутской области
- Носырева И.Г.**
Безопасность труда и самоохрнительное поведение работников
- Санкова Л.В.**
Современные проблемы рынка труда и занятости в Саратовской области: взгляд с позиций достойного труда
- Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Интеграция науки, образования и производства – стратегия развития инновационной экономики»*
- Янченко Е.В.**
Социальное партнерство как гарантия достойного труда (на примере Саратовской области)
- Отставнова Л.А.**
Основные целевые программы по обеспечению достойного труда, реализуемые на рынке труда Саратовской области
- Бабина С.И.**
Компенсации, компенсационный пакет, компенсационная политика: понятия и структура
- Долженко Р.А.**
Неоинституциональный подход к исследованию трудовой мотивации
- Кулькова И.А.**
Сокращение дефицита достойного труда путем развития системы квалификаций в России
- Перов Г.О.**
Трудовые ресурсы угледобывающего региона: особенности проблем самозанятости

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО – ПРАВО – БЕЗОПАСНОСТЬ

- Воронин Б.А.**
Концепция продовольственной безопасности Уральского федерального округа на период до 2020 г.

ТРУД – КАДРЫ – ОБРАЗОВАНИЕ

- Межевикина Е.А.**
Духовно-нравственная природа гражданского воспитания школьников
- Галанин Ю.Г.**
Аспекты формирования модели взаимодействия вуза и гостиничного комплекса в профессиональной подготовке кадров

REVIEW OF THE ISSUE № 11–12 (15–16) 77 REVIEW OF THE ISSUE № 11–12 (15–16)

THE ISSUE SUBJECT:
**DESERVING LABOUR –
A STABLE COMMUNITY BASIS**

- 4 **Sharmardanov N.Z.**
Efficient control human resources – a basis of economic development of a society
- 5 **Zemlyanukhina S.G.**
Labour value state propaganda as a factor of deserving labour formation
- 8 **Romanov A.N.**
Legislation on fair wage in RF: paradoxes
- 14 **Ozernikova T.G.**
Trends in human resources control systems development of the region`s organizations: investigation results
- 19 **Ganaza O.V.**
Problems of human resources innovative potential realization in Irkutskaya oblast
- 22 **Kuznetsova N.V.**
Examing of working and non-working time value and differentiation of Irkutskaya oblast employed population
- 28 **Nosyreva I.G.**
Labour safety of worker` self-protection behavior
- 32 **Sankova L.V.**
Employment and labour market current problems in Saratovskaya oblast: a view from a deserving labour position
- 37 *The All-Russia scientifically-practical conference with the international participation «Integration of a science, formation and manufacture – strategy of development of innovative economy»*
- 38 **Yanchenko Ye.V.**
Social partnership as a deserving labour guarantee (Saratovskaya oblast as an example)
- 42 **Otstavnova L.A.**
Major target programs to provide a deserving labour, practiced in Saratovskaya oblast labour market
- 46 **Babina S.I.**
Compensations, a compensation package, a compensation policy: nations and structure
- 50 **Dolzhenko R.A.**
Neoinstitutional approach to labour motivation research
- 54 **Kulkova I.A.**
A deserving labour deficit reduction by way at qualifications system in Russia
- 58 **Perov G.O.**
Labour resources of a mining region: self-employment problems peculiarities

BUSINESS – LAW – SECURITY

- 62 **Voronin B.A.**
Food-safety concept of the Ural federal distract up to 2020

LABOUR – CADRES – EDUCATION

- 70 **Mazhevikina Ye.A.**
Spiritually – ethical nature of schoolchildren civil inculcation
- 74 **Galanin Yu.G.**
«Higher school and hotel complex» model formation aspects in staff vocational training

Управленец

№ 11–12 (15–16),
ноябрь–декабрь, 2010

ИЗДАТЕЛЬ

УРАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ



Свидетельство о регистрации средства массовой информации Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор) ПИ ФС77-37392 от 4 сентября 2009 г.

Подписка по каталогу Агентства «Роспечать».
Подписной индекс 37263

Адрес редакции:
Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли,
62/45, к. 373
Тел.: (343) 257-37-06
e-mail: nvp@usue.ru
dekan_2002@mail.ru
http://www.usue.ru/

По вопросам размещения рекламы обращаться по тел.: (343) 257-37-06

Дизайн, верстка,
препресс: Пустовалова Н.А.
e-mail: mad_murky@mail.ru

Отпечатано:
ООО «Типография «Артес»
620149, г. Екатеринбург,
ул. Онуфриева, д. 24/3, оф. 52
Тел.: (343) 379-99-08,
379-99-10

Тираж: 500 экз.
Цена свободная

Редакция не несет ответственности за содержание рекламных материалов. Все товары и услуги, рекламируемые в журнале, имеют необходимые лицензии и сертификаты.

19 ноября 2010 г. состоялась II Международная заочная научно-практическая конференция «Достойный труд – основа стабильного общества», формат проведения – онлайн видеоконференция.

Видеоконференция состоялась в зале заседаний учебного совета Уральского государственного экономического университета. В ней приняли участие представители Международной Организации Труда, должностные лица федеральных органов государственной власти, представители областных министерств и ведомств, профсоюзные деятели, руководители промышленных предприятий, научных и общественных организаций, представители органов местного самоуправления муниципальных образований.

В роли модератора выступил заместитель председателя Областной Думы Законодательного Собрания Свердловской области, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом УрГЭУ Шаймарданов Н.З.

С приветственным словом к участникам конференции обратился ректор УрГЭУ Федоров М.В.

Заявки на участие в конференции поступили из Казахстана, Армении, Узбекистана, Дагестана и более 30 городов России. На видеоконференции выступили представители Москвы, Екатеринбурга, Новосибирска, Кемерово, Саратова, Иркутска, Барнаула, Ростова-на-Дону. В своих докладах выступающие говорили о занятости населения, о необходимости государственной пропаганды ценности труда, о социальном партнерстве, о дискриминации при приеме на работу и других проблемах, так или иначе связанных с заявленной темой. Участники разговора были единодушны в том, что дальнейший экономический рост, экономическое развитие общества возможны только при эффективном управлении человеческими ресурсами. Поэтому программа «Достойный труд», его концепция, выдвинутая более десяти лет назад Международной Организацией Труда, остается более чем актуальной и сейчас, когда Россия и другие страны выходят из кризиса и принимают меры для предотвращения подобных явлений.

ШАЙМАРДАНОВ Наиль Залилович

Заместитель председателя Областной Думы Законодательного Собрания Свердловской области, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, кандидат экономических наук



Законодательное Собрание Свердловской области

620031, РФ, г. Екатеринбург, ул. Бориса Ельцина, 10
Контактный телефон: (343) 354-74-12
e-mail: dasha@duma.midural.ru

Эффективное управление человеческими ресурсами – основа экономического развития общества

Год назад в период острой фазы экономического кризиса социальными партнерами, научным сообществом было принято решение провести международную научно-практическую конференцию, посвященную Достойному труду, как основе стабильного общества. Конференция была приурочена и к такому важному событию как 90-летие создания Международной Организации Труда. Думается, для всех очевидно, и Конвенции МОТ, и исследования ученых это подтверждают, что дальнейший экономический рост, экономическое развитие общества возможны только при эффективном управлении человеческими ресурсами.

Достижение полной и продуктивной занятости, расширение социальной защиты, прав в сфере труда и содействие социальному диалогу – это цели, которые отвечают потребностям всех трудящихся мира.

В состав участников конференции входят: Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Законодательное Собрание Свердловской области, Правительство Свердловской области, Федерация профсоюзов Свердловской области, Свердловский областной союз промышленников и предпринимателей, Институт экономики УрО РАН, Уральский государственный экономический университет.

Достаточно широка и страновая география участников: Россия, Казахстан, Армения, Узбекистан, Дагестан.

Тема конференции интересна и бизнесу, представители которого активно участвуют в обсуждении проблем достойного труда.

Одним из итогов международной научно-практической конференции «Достойный труд – основа стабильного общества» (2009) стала идея создания организации, объединяющей профессионалов в сфере управления человеческими ресурсами. Руководители предприятий, директора по персоналу, представители профсоюзов, органов власти и науки пришли к выводу, что в регионе необходимо создать экспертную площадку для обсуждения и выработки совместных решений по вопросам управления человеческими ресурсами.

В этой связи Законодательное Собрание Свердловской области, Правительство Свердловской области, Региональное отделение Российского союза промышленников и предпринимателей Свердловской области, Федерация профсоюзов Свердловской области, по инициативе Уральского государственного экономического университета, поддержали создание в 2010 г. Ассоциации руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами (АРС УЧР) Свердловской области.

Статус специалиста в сфере управления человеческими ресурсами определяется не только его профессиональной деятельностью, но и включенностью в жизнь профессиональных сообществ.

Приглашаем всех заинтересованных к участию в работе Ассоциации. Все предложения по работе Ассоциации принимаются на сайте кафедры экономики труда и управления персоналом УрГЭУ.

www.etr.usue.ru



ЗЕМЛЯНУХИНА Светлана ГеоргиевнаПрофессор кафедры экономической теории и экономики труда,
доктор экономических наук**Саратовский государственный технический университет**

510054, РФ, г. Саратов, ул. Политехническая, 77

Контактный телефон: (845) 299-85-35

e-mail: sgzeml@sstu.ru



Государственная пропаганда ценности труда как фактор формирования достойного труда

Аннотация. Рассматривается процесс трансформации отношения к труду, обусловленный формированием рыночных стандартов поведения, криминализацией общества и экономики, отсутствием целенаправленной государственной политики. Указывается, что решением проблемы утраты трудовых ценностей среди молодежи может стать социальный заказ со стороны государства.

В период реформирования российского общества произошла трансформация отношения к труду, как на индивидуальном уровне, так и на уровне общества. По свидетельствам социологов, устанавливаемые рыночные стандарты поведения (экономическая свобода действий, предприимчивость, способность к риску) при отсутствии сложившейся социально одобряемой системы ценностей существенно сказываются на процессе социализации молодежи – ориентация на материальные ценности сопровождается деформацией этических ориентаций в труде, в трудовой мотивации приоритет отдается не возможности самореализации в труде, а получению высокой заработной платы [1].

Тревожной тенденцией выступает замена ценности и престижа добросовестного труда ценностями наживы, денег, формирование циничного, пренебрежительного отношения к тем, кто честно трудится и живет на трудовые доходы.

Формированию такого отношения способствовали методы проведения приватизации и передела собственности (в том числе и путем рейдерства), криминализация общества и экономики.

В настоящее время Россия возглавляет список европейских стран по числу убийств среди молодежи. Такие данные приводит Европейское региональное бюро Всемирной организации здравоохранения в докладе «О предупреждении насилия и преступности, связанной с холодным оружием, среди подростков и молодежи» (по данным обследования 53 стран). Лидерство России в списке ВОЗ по числу убийств среди молодежи объясняется как общим ростом молодежной преступности в стране, вызванным пьянством, безработицей, бедностью, беспризорностью, так и недостаточно продуманной политикой государства в отношении подрастающего поколения.

Те негативные тенденции, которые, с одной стороны, обусловили эту ситуацию, а с другой стороны, явились ее следствием, свидетельствуют о необходимости принятия мер, противодействующих разрушительным тенденциям. Поскольку отношение к труду определяется как объективными факторами, так и субъективными, постольку преодоление негативных тенденций включает целый комплекс мер не только экономического, но и политико-идеологического, нравственно-психологического характера. В систему этих мер входит и государственная пропаганда труда.

Формирование обязательности, необходимости, ценности, значимости труда предполагает активную роль идеологии. Существует мнение, что после распада Союза в стране никто не занимается молодежью, что нет идеологии, нет целей и идеалов.



Советская пропаганда закладывала уважение к любому труду, давала молодым ориентиры в будущей жизни.

Существующая ситуация с отношением к труду среди молодежи требует принятия срочных мер по пропаганде того, что любой труд достоин уважения, это должно быть важным направлением идеологической работы, социальным заказом со стороны государства.

Для повышения престижа труда следует использовать средства массовой информации. К сожалению, приходится признать, что

средства массовой информации постоянно насаждают культ силы, рвачества, вещизма и секса, психологию циничного потребления и невежества.

С экранов телевизоров мы видим звезд шоу-бизнеса, конкурсы сценических или художественных талантов, гламурных девиц в рекламных роликах, но не действительных героев, занятых созидательным трудом. Рост социального сиротства, бездомности, преступности, наркомании, культ жестокости и насилия в подростково-молодежной среде приводит к тому, что очень

остро встает вопрос социальной защиты подрастающего поколения. Необходимо поставить преграды для насаждения бандитской романтики и начать по всем каналам, а в первую очередь по государственным, пропаганду труда и здорового образа жизни. В распоряжении государства находятся средства массовой информации, которые путем использования огромного арсенала социально-технических и социально-психологических приемов и средств способны воздействовать на общественное сознание и являться мощным фактором формирования уважительного отношения к достойному труду.

Отношение к труду в системе ценностных ориентаций личности формируется и закладывается на протяжении всей жизни человека в процессе социализации, воспитания, образования, трудовой деятельности. Особо важную роль в формировании приоритетности, ценности труда призвана играть система образования.

В распоряжении государства находится система общего и профессионального образования. Пропаганда труда на школьном уровне может и должна проводиться путем введения в школьные программы вопросов об эволюции содержания и отношения

к труду, роли труда в развитии общества (возможно внедрение специальной образовательной программы «Труд – основа жизни общества») для формирования у школьников в системе ценностных ориентаций приоритета трудовой деятельности.

В системе профессионального образования возможности пропаганды труда расширяются, так как в этот период происходит профессиональное самоопределение обучающихся, поиск и нахождение личностного смысла в выбранной и осваиваемой профессии, формирование внутренней готовности самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития. Поддерживать это стремление студентов в самостоятельном продвижении к вершинам профессионального мастерства и профессиональной самореализации может как применение методов и технологий, направленных на повышение качества обучения, так и усиление направленности изучаемых курсов на понимание ценности и значимости труда, на формирование в системе ценностных ориентаций приоритетности труда во всех его аспектах.

В курсе экономической теории такую роль может выполнять



рассмотрение трудовой теории стоимости как теоретической концепции, отводящей именно труду роль источника создания стоимости и богатства, принципа распределения по труду, обеспечивающего социальную справедливость и стимулирование труда, концепции достойного труда как основы стабильного общества и т.п. Объективная необходимость труда может быть обоснована с разных позиций, не только экономических, но и морально-этических, с позиций трудовой этики.

Объективная необходимость труда состоит в том, что труд в его разнообразных проявлениях прежде всего есть объективное условие поддержания жизни, сохранения ее смысла, идентификации человека как активной личности, способ обеспечения существования людей.

Посредством труда производятся потребительские товары и услуги, которые удовлетворяют все возрастающие, изменяющиеся потребности и запросы людей, повышая уровень и качество жизни населения. Необходимость труда определяется также тем, что труд выступает в качестве эффективного средства удовлетворения потребностей в коммуникациях, общении, контактах.

Труд нужен людям и как способ выполнения своего общественного, гражданского долга перед другими людьми, перед обществом. И, следовательно, любой работоспособный гражданин обязан вносить свою долю в общественный труд. Существуют морально-этические принципы, законы справедливости и долга, которые обязан уважать и в соответствии с которыми должен жить каждый человек. К числу таких законов относится жизненное правило необходимости активного участия в труде как способа выполнения своего долга перед другими людьми, перед обществом [2. С. 206]. Отношение к труду рассматривается учеными как одно из фундаментальных оснований системы ценностей личности, комплекс мотивов, связывающих личность с обществом и культурой, что обуславливает восприятие труда как одной из основных жизненных ценностей.

Эффективность пропаганды труда непосредственно связана с расширением возможностей трудоустройства, созданием таких рабочих мест, где условия, содержание и оплата труда обеспечивают условия для достойного и производительного труда, повышением уровня оплаты труда работников бюджетной сферы, преодолением чрезмерной дифференциации доходов и т.п.

Реальные изменения в экономике способствуют улучшению материального положения трудящихся и повышению привлекательности труда, что в свою очередь может быть использовано для пропаганды труда путем проведения конкурсов, учреждения различных званий и наград (наподобие бывшего «Героя социалистического труда»), организации вторичной занятости молодежи и т.п.

Отвергая карательные, репрессивные меры принуждения к труду (ведь уже в условиях капитализма физическое принуждение сменяется экономическим), необходимо повышать престиж и авторитет труда, пропагандировать его обязательность и привлекательность, с тем чтобы трудовой образ жизни стал неотъемлемой чертой российского менталитета и способствовал формированию достойного труда.

ИСТОЧНИКИ

1. Галкина Е.М. Социологическое исследование представлений современной молодежи о труде и заработной плате // Вестник РГТЭУ. 2010. № 1(39).
2. Райзберг Б.А. Психологическая экономика: учеб. пособие. М., 2005.



РОМАНОВ Алексей Николаевич

Декан факультета менеджмента и права, заведующий кафедрой права, кандидат юридических наук, доцент

Уральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 251-96-26
e-mail: ran@usue.ru

Законодательство о справедливой заработной плате в РФ: парадоксы

Аннотация. Доктрина справедливой заработной платы в обществе, берущая начало в XIX веке, в XXI веке превратилась в новую демагогию, набирающую обороты в сфере деформированного общественного сознания, имеющую ярко выраженную тенденцию к росту своих проявлений в период деформированных общественных отношений, нарушенных социальных связей, нестабильности российской экономики.

Согласно трудовой теории стоимости К. Маркса, справедливая заработная плата представляет собой крайне противоречивое понятие. По Марксу, заработная плата не может быть справедливой, поскольку всякий наемный труд предполагает эксплуатацию. Поэтому способ достижения справедливости заключается в том, чтобы ликвидировать вознаграждаемый заработной платой труд и создать некую новую систему распределения.

Доктрина справедливой заработной платы в обществе стала разрабатываться не учеными-экономистами, а в энцикликах Папы Римского в XIX веке. В них неоднократно отмечалось, что справедливая заработная плата должна обеспечивать экономическую возможность для работника содержать свою семью на уровне самого скудного прожиточного минимума.

Католическая религия впервые высказала свое отношение к наемному труду в папском посла-

нии Льва XIII «*Rerum novarum...*» в 1891 г. В нем отмечается, что рабочие не являются рабами богатых людей, поэтому хозяева должны уважать в каждом человеке его достоинство как человека и христианина, что труд, если внимать голосу здравого смысла и христианской философии, не есть что-либо позорное, а есть почтенное занятие, дающее человеку возможность честно и прилично поддерживать свою жизнь. И что позорно и бесчеловечно обращаться с людьми, как с собственностью, при помощи которой можно наживать деньги, или смотреть на них просто как на известное количество мускулов или физической силы. Поэтому великой и основной обязанностью хозяина является давать каждому работнику столько, сколько следует по справедливости.

Без сомнения, многое должно быть принято во внимание при решении вопроса о том, какая заработная плата должна быть призна-

на справедливой. При этом одного не должны забывать богатые люди, собственники и хозяева:

притеснять неимущего и нуждающегося ради собственной выгоды и пользоваться нуждой другого, более слабого существа недопустимо по всем законам – человеческим и божеским.

Лишать кого-либо справедливой заработной платы есть преступление, вопиющее к отмщающему гневу неба. «Вот плата, удержанная вами у работников... вопиет, и вопли их дошли до слуха Господа» (Иаков. 5, 4). Наконец, богатые должны строжайше воздерживаться от урезывания заработка рабочей силы обманом или хищническими уловками. Ведь бедный человек слаб и незащищен, и его малые средства заслуживают бережного внимания и уважения именно в силу их скудости.

К достижению справедливости в оплате должны быть на-

правлены усилия общества, государства и его правителей. Поэтому государственное и общественное управление должны заниматься и предусмотрительно заботиться о благосостоянии и выгодах большинства, т.е. работающих людей. Иначе был бы нарушен тот закон справедливости, который повелевает, чтобы каждому воздавали должное. Выражаясь мудрыми словами Фомы Аквината: «Так как часть и целое, в известном смысле, тождественны, то часть, до известной степени, может требовать того, что принадлежит целому» (Secunda secundae, вопр. 61, ст. 1). Среди многочисленных и трудных обязанностей правителей, пекущихся о своем народе, самой первой и главной является обязанность поступать в строгом согласии со справедливостью по отношению ко всем классам общества, с тою справедливостью, которая называется «распределительной». Такая справедливость в обществе требует, чтобы интересы бедных жителей заботливо охранялись правительством, чтобы люди, содействующие в такой мере благосостоянию общества, могли и сами пользоваться теми благами, которые они создают.

Теперь вернемся вновь к заработной плате. Она устанавливается, говорят нам, путем свободного договора, и потому владелец промышленного предприятия, уплачивая обещанное рабочему вознаграждение, исполняет свой долг и не обязан делать ничего больше. Несправедливость, говорят, могла бы возникнуть лишь в том случае, если бы хозяин отказался от уплаты полностью заработка рабочему или рабочий отказался от выполнения принятой

на себя работы. Только тогда, а не при каких-либо других обстоятельствах должно было бы вмешаться государство и следить, чтобы каждый получал ему обещанное и принадлежащее.

Такие рассуждения неубедительны для здравомыслящего человека, так как здесь совершенно упускаются из виду весьма веские соображения. Трудиться значит прилагать свои силы к делу добывания того, что необходимо для



целей жизни и, главным образом, для самосохранения. «В поте лица твоего будешь есть хлеб» (Бытие. 3, 19). Потому человеческий труд имеет две особенности, две характерные черты. Прежде всего он является личным, так как проявление индивидуальной силы принадлежит тому, кто затрачивает ее, имея в виду известную личную выгоду. А затем человеческий труд является необходимым, ибо без плодов труда человек не может жить, а самосохранение есть закон природы,

не подчиняться которому грешно. Принимая во внимание тот факт, что труд является личным делом человека, мы без сомнения признали за рабочим право довольствоваться какой угодно заработной платой. Так, как он свободен, работать или не работать, так же он свободен брать незначительное вознаграждение или что требуется для жизни, а бедный и неимущий может приобретать это не иначе, как своим трудом и в виде заработной платы.

Поэтому, хотя хозяева и рабочие свободны соглашаться относительно заработной платы, но эта свобода имеет свои пределы. Пределы, обусловленные предписаниями природы, более повелительными и более древними, чем какие бы то ни было договоры между людьми, требующими, чтобы **вознаграждение**, получаемое рабочим, было **достаточным** для **приличной и скромной жизни**. Если побуждаемый необходимостью или боязнью большего зла, рабочий соглашается на более тяжелые условия из-за того, что хозяин не предоставляет ему лучших, то он является жертвой насилия или несправедливости¹.

Ровно через 100 лет, в 1991 г., папа Иоанн-Павел II выступил с энцикликой Centesimus Annus («Сотый год»), где высказался о так называемой экономической справедливости в системе наемного труда. Католическая традиция считает, что справедливой оплатой труда следует считать плату «семейную». Ее должно хватить работнику-мужчине на то, чтобы его семья жила достойно. При этом энциклика подразумевает, что именно муж и отец должен один кормить свою семью.

Многие экономисты, выступающие за свободный рынок,

¹ Папское послание «Rerum novarum...» // Фантастический альманах «Завтра». 1991. Вып. 2. С. 174, 176, 179.

отвергают саму идею справедливой оплаты. Однако здесь можно говорить о справедливости, по крайней мере, если речь идет о минимуме заработной платы. Если работодатель платит работникам заработную плату меньше, чем позволяет его прибыль, меньше, чем допустимо, чтобы не подрывать рынок рабочей силы и ее физическое существование, то можно сказать, что здесь работодатель поступает несправедливо. Если работникам безо всякой необходимости платят ровно столько, чтобы они могли лишь поддержать свое существование, то это будет явный случай унижения достоинства личности, о котором говорит Иоанн Павел II в своей энциклике¹.

Категория справедливости в распределительных отношениях не имеет ни правового, ни экономического содержания, поэтому она не может быть регулятором поведения рабочей силы. Она никак не влияет на гарантии по оплате труда и их реализацию. На рынке труда категория справедливости относительно заработной платы имеет нулевое значение. В процессе эксплуатации рабочей силы работодатели на эту категорию как на принцип не обращают никакого внимания и тем самым формируют бедность среди трудоспособного населения.

Полномочные представители профсоюзов, работодателей и Правительства РФ в Генеральном соглашении на 2008–2010 гг. совершенно забыли о категории справедливой заработной платы.

Вместо этого предлагается совершенно другая категория: «Стороны обязуются способствовать созданию эффективных рабочих мест с достойной заработной пла-

той» (п. 3.1). Появился новый термин-кентавр, особая форма противоречия, особое проявление парадоксов². В этом термине отражается сочетание несочетаемого и особый случай поиска ответа на непознанные объективные вызовы, когда познавательные возможности по тем или иным причинам ограничены.

В Генеральном соглашении стороны поставили кентавр-проблему в сфере распределительных отношений капитализма. Она имеет ярко выраженную тенденцию к росту своих проявлений в период деформированных общественных отношений, нарушенных социальных связей, нестабильности. Незнание кентавр-проблемных ситуаций в обществе подталкивает стороны Генерального соглашения к ложным выводам. Они обречены на противодействия, так как рассматриваются по принципу линейности развития общества, не видя не только противоречий, но и парадоксальности многих ситуаций. Одним словом, новая демагогия набирает новые обороты в сфере деформированного общественно-го сознания.

Справедливая индивидуальная цена рабочей силы должна быть основана на законе о регулировании заработной платы. В конце 2001 г. специалисты Института социальной политики Академии труда и социальных отношений по заданию Комитета Госдумы по труду и социальной политике подготовили проект закона РФ «О государственном регулировании оплаты труда». Такие законы приняты во всех развитых странах. В России все наоборот. Проект закона десять лет «маринуется» в Госдуме, а нищета и бедность рабочей силы возрастают.

Наемный труд становится источником нищеты.

Парадокс 1. Справедливость – правовая фикция

Термин «справедливая заработная плата» появился в Трудовом кодексе (ст. 2) в 2002 г. Составители кодекса «списали» его из международных актов Запада³. Однако в качестве регулятора этот термин-принцип оказался совершенно непригодным, абстрактным и мертвым. Это правовая фикция⁴, в основе которой лежит логическая конструкция под названием *парадокс*. Перед нами превращенная, деформированная форма общественного сознания демагогического свойства, которая связана с сознательным искажением действительности и социальных ценностей.

Этот термин по своему содержанию не может быть реализован. Он постоянно наталкивается на препятствия в действительности, в системе наемного труда и трудового права. Низкий уровень социально-экономических стандартов в труде, на что обратила внимание МОТ, исключают справедливую заработную плату в распределительных отношениях. Она по своей природе остается несправедливой.

Социально-экономические стандарты в сфере труда по наследству перешли из эпохи социализма и остаются в XXI веке на очень низком уровне. Поэтому при переходе к капитализму рабочая сила пребывает в хиреющем виде и может кое-как существовать.

В правовой системе термин «справедливая заработная плата» также не получил своего дальнейшего развития. На уровне федерального законодательства отсутствует

¹ Нейхауз Р.Д. Бизнес и Евангелие. Вызов христианину-капиталисту: пер. с англ. М., 1994. С. 226.

² Тощенко Ж.Т. Парадоксальный человек. М., 2001. С. 111–114.

³ См.: Всеобщая декларация прав человека 1948 г. П. 3. Ст. 23; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. Ст. 7, 11.

⁴ Мордачев В.Д. Теория обмена труда. Екатеринбург: ИД «Ажур», 2009. Кн. 4. Правовая форма обмена. С. 155.

право работника на справедливую заработную плату. Вместо этого закрепляется право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы (ст. 21 ТК). В трудовом договоре другая формулировка – условия оплаты труда (ст. 57 ТК). В институте «Оплата и нормирование труда» третья формула – заработная плата максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК). В разделе VII «Гарантии» закон ограничивается формулой «денежные выплаты» (ст. 164 ТК).

Не приходится удивляться и другому факту. Отсутствие права работника на справедливую заработную плату означает отсутствие у работодателя одноименной обязанности перед работником (ст. 22 ТК). Вместо такой обязанности работодателя, в законе записано совсем иное: обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. В такой ситуации работник не может ни спорить с работодателем, ни защитить себя, так как субъективного права на справедливую зарплату у него просто нет – ни в законе, ни в трудовом, ни в коллективном договоре.

Определение заработной платы в ст. 129 ТК через гражданско-правовую категорию «вознаграждение» – «награда» вызывает много вопросов. Оно дано без учета ее экономической природы. Заработная плата в процессе обмена труда и капитала представляет собой компенсацию за затраты рабочей силы, за результаты труда, за успехи и достижения в труде. В ТК все наоборот: компенсация представляет собой разновидность заработной платы, поэтому она самостоятельного значения в распределительных отношениях не имеет. Этот парадокс государство не замечает, и поэтому заработная плата утверждается как несправедливая на уровне закона.

Парадокс 2. Справедливость и государственные гарантии по оплате труда

Основные государственные гарантии по оплате труда работников (ст. 130 ТК) включают:

- величину минимального размера оплаты труда в РФ;



- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания зарплаты;

- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из зарплаты (ст. 137, 138 ТК);

- ограничение оплаты труда в натуральной форме (ст. 131 ТК);

- обеспечение получения работником зарплаты в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;

- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой зарплаты и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

- ответственность работодателей за нарушение требований,

установленных трудовым законодательством;

- сроки и очередность выплаты зарплаты.

Правовые нормы о гарантиях изложены в ст. 130 ТК в целом неудачно. Они пытаются охватить лишь основные гарантии. А это означает, что за пределами статьи остаются права на оплату без гарантий, и здесь у работников появляется риск в реализации таких прав. Сформулированы гарантии редакционно также не совсем удачно, в виде бланкетных, отсылочных норм, что само по себе затрудняет их отыскание.

Правовой механизм реализации гарантий по оплате труда также не прописан в законе, что затрудняет осуществление прав по оплате и позволяет работодателю получать неосновательное обогащение.

Работодатели не замечают правовых норм о гарантиях по оплате труда, не считают с ними и грубо их нарушают.

Они широко применяют к работникам различные штрафы, лишают их премий, что запрещено ст. 137 ТК.

Задолженность по заработной плате не снижается. С начала 2010 г. она выросла на 500 млн р. В марте 2010 г. она составила 4,1 млрд р. Средняя продолжительность задержки по выплатам заработной платы составляет 3 месяца.

Самые большие задержки имеются в научно-исследовательских институтах в регионах, на транспорте, в строительстве, производстве пищевых продуктов, в жилищно-коммунальных предприятиях, в обрабатывающих производствах, в предприятиях по добыче полезных ископаемых¹.

¹ Труд. 2010. 2 апр.

Сами по себе задержки в оплате труда – явление позорное, так как работники, не получающие зарплату, оказываются в сфере принудительного труда, который ст. 4 ТК запрещен в России.

Минимальный размер оплаты труда по своей природе не может обеспечить достойное существование работника и его семьи. Это противоречие закреплено в ст. 2 ТК и никак не разрешается. Минимальная оплата, вознаграждение не может быть признано справедливым. Минимальная заработная плата остается ниже прожиточного минимума уже многие годы. Это противоречие государство не замечает и поэтому никак на него не реагирует. С 1 января 2009 г. минимальная заработная плата установлена на уровне 4 330 р. Прожиточный минимум на II квартал 2010 г. для трудоспособного населения в Свердловской области составляет 5 907 р. в месяц.

Конвенция МОТ № 131 (1970 г.) «Установление минимальной заработной платы» до сих пор не ратифицирована Российской Федерацией. Это означает существование в России неоправданно низкой заработной платы, при которой наемный труд становится источником бедности людей. В соответствии с Конвенцией № 131 при определении уровня минимальной заработной платы государство обязано учитывать потребности трудящихся и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности, желательность достижения и поддержания высокой занятости.

В случае банкротства организации или ликвидации ее в су-

дебном порядке работники, занятые в ней, должны пользоваться положением привилегированных кредиторов¹. Однако они лишены такого права (ст. 64 ГК РФ).

Правовые нормы об ограничении оплаты труда в натуральной форме (ст. 131 ТК) тоже изложены крайне неудачно и не так подробно, как в Конвенции МОТ № 95. По этой причине работодатели нарушают эту гарантию, и такая «заработная плата» не может считаться справедливой.

Государственный надзор и контроль в реализации указанных гарантий по оплате труда осуществляется настолько слабо, что работники никак его не ощущают.

Специальная ответственность работодателей за нарушение основных гарантий по оплате труда работников отсутствует. Это приводит к тому, что работодатели легко вторгаются в имущественную сферу и нарушают права работников денежного характера.

Неосновательное обогащение работодателей налицо. Они не только нарушают условия трудового и коллективного договора, но и безнаказанно совершают деликты, нарушают законодательство о труде.

Парадокс 3. Справедливость и рынок труда

Рынок труда в России формируется спонтанно, стихийно. Государство считает, что вмешиваться в этот процесс не следует, так как участники рынка все делают быстрее и лучше. На практике все оказалось наоборот. Рынок стали заполнять в первую очередь маргиналы, нелегальные мигранты, несовершеннолетние, полукриминальные и частично

люмпенизированные элементы, лица с ограниченной трудоспособностью, с низкой квалификацией и без нее².

На рынке труда главной фигурой стал работодатель. По «закону указательного пальца» он, как богатый купец, смотрит на товар, рабочую силу, с большим подозрением, постоянно ищет в ней недостатки. Идет игра на понижение цены рабочей силы. И в конечном счете купец-работодатель оценивает этот товар как некачественный, фальшивый. Своими притворными обещаниями наш купец уторговывает рабочую силу до цены довольно низкой и нестабильной, т.е. до постоянно падающей цены.

На теневом рынке работодатели стали отдавать приоритет дешевому, покладистому и сговорчивому работнику. Он просит мало и обязуется только отдавать и отдавать свой труд. О справедливой заработной плате работник ничего не знает и поэтому даже не мечтает о ней. Рабочая сила на теневом, полукриминальном рынке труда фактом своего появления превращает работников в людей тотального риска во всем, везде и всюду. Они, как в Древней Руси, могут только одно – бить челом и постоянно просить, чтобы взяли их в работу.

А как же трудовой договор? Работодателю он не нужен. Без него он довольно искусно и безо всякой меры эксплуатирует и постоянно грабит рабочую силу открыто, на виду у государства. Если работник настаивает и просит заключить с ним договор по «добровольному согласию», работодатель не будет возражать. Все условия, в том числе и по оплате труда, исходят от работодателя, окончательное решение остается также за ним.

¹ См.: Конвенция МОТ № 95 ратифицирована СССР в 1961 г.

² Мордачев В.Д. Занятость населения. Запад. Россия. Екатеринбург: ИД «УралЮриздат», 2005. С. 116.

Рабочая сила находится в состоянии экономической безысходности, она не может определять условия своего найма. Вместо договора на рынке труда формируется ультимативная сделка.

При эксплуатации рабочей силы условия оплаты изменяются также в одностороннем порядке работодателем. Зарплата понижается по разным причинам – со ссылками на капитализм, кризис, долги организации, снижение реализации товаров и т.п. В некоторых фирмах сотрудников планируют повышать в должности без увеличения заработной платы. На такие меры готовы пойти работодатели в Москве (44%), Нижнем Новгороде (41%), Новосибирске (42%), Санкт-Петербурге (52%), Екатеринбурге (53%)¹. Появилась новая «мотивация» сотрудников – без повышения доходов (46%).

Неосновательное обогащение работодателей возникает не само по себе, а на основе экономического неравенства труда и капитала, работника и работодателя. В этом процессе явно видны источники обогащения. К ним относятся различные нарушения обмена труда и капитала, которые допускает работодатель по оплачиваемым обязательствам перед работниками по договорам и закону.

Взаимодействие труда и капитала, работника и работодателя осуществляется в процессе эксплуатации рабочей силы на основе обмена ценовыми эквивалентами. Работник создает товары, предоставляет услуги, работодатель на основе эквивалентного обмена и принципа компенсации возмещает затраты

рабочей силы, отмечает и стимулирует достижения, результаты и успехи работников.

Такой обмен признается сторонами и законодательством справедливым при соблюдении определенных условий: обмениваемые блага должны быть адекватными, а не мнимыми; обмен должен быть взаимовыгодным и не приводить к убыткам ни одного из партнеров; при обмене интересы обеих сторон в равной



степени должны быть отражены в трудовом и коллективном договорах.

При нарушении условий эквивалентного обмена у работодателя-приобретателя появляется самостоятельный дополнительный источник для неосновательного обогащения за счет работника – потерпевшего в таком обмене.

Природа неосновательного обогащения формируется на основе и в результате девиантного поведения работодателя, отклоняю-

щегося от условий эквивалентного обмена труда и капитала, а также юридических фактов негативного свойства – правонарушений.

Термин «справедливая заработная плата», закрепленный в федеральном законодательстве в качестве правового принципа (ст. 2 ТК), на практике оказался правовой фикцией, т.е. абсолютно не способным выполнить свое назначение. Он не обеспечен государственными гарантиями по оплате труда (ст. 131 ТК). На рынке труда с этим принципом работодатель давно перестал считаться. Главная задача работодателя здесь одна – получить дешевую рабочую силу. Для этого в ход пускаются различные средства и методы.

При эксплуатации работника его зарплата не имеет стабильного характера. В любой момент, под любым предлогом зарплата уменьшается в одностороннем порядке. Чаще других при этом звучит ссылка: «У нас, в России, капитализм, а не социализм».

В законодательстве о труде нет прямых запретов и ограничений на выплату заработной платы с нарушением принципа справедливости. Работодатели ловко пользуются этим пробелом и под различными предлогами вторгаются в имущественную сферу работника, что ведет к их неосновательному обогащению. Имущественное благо работника, его заработная плата и право на нее нуждаются в кардинальном правовом опосредовании и правовой защите. **У**

¹ См.: Шеф с зарплатой подчиненного // Труд. 2010. 5 марта.

ОЗЕРНИКОВА Татьяна Георгиевна
Заведующая кафедрой экономики труда и управления персоналом,
доктор экономических наук

Байкальский государственный университет экономики и права
664003, РФ, г. Иркутск, ул. Ленина, 11
Контактный телефон: (3952) 21-12-29
e-mail: ozernikova@isea.ru



Тенденции в развитии систем управления человеческими ресурсами в организациях региона: результаты исследования

Аннотация. В докладе представлены результаты исследования, целью которого являлось получение репрезентативной объективной количественной информации о состоянии ключевых характеристик системы управления человеческими ресурсами Иркутской области в условиях экономического кризиса с учетом задачи перехода к инновационной экономике.

Исследование функционирования систем управления человеческими ресурсами организаций региона в условиях экономического кризиса проведено при поддержке проекта Министерства образования и науки РФ «Развитие системы управления человеческими ресурсами региона при переходе к инновационной экономике», выполняемого в рамках аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 гг.)». Цель исследования: получение репрезентативной объективной количественной информации о состоянии ключевых характеристик системы управления человеческими ресурсами Иркутской области в условиях экономического кризиса с учетом задачи перехода к инновационной экономике. Исследование проведено в октябре–ноябре 2009 г. в форме экспертного опроса представителей работодателей (158 организаций, представляющих все виды экономической деятельности) и опроса наемных работников (464 чел., занятых в организациях, представляющих все виды экономической деятельности).

Результаты исследования свидетельствуют, что 82% опрошенных компаний столкнулись со снижением спроса и сокращением объемов производства (снижение спроса на продукцию или услуги на 47%, сокращение объемов производства на 35%). Отказались от выхода на новые рынки сбыта в ближайшее время 6% компаний, 1% опрошенных компаний прекращает свою деятельность. Только 17% опрошенных экспертов отметили, что не сталкивались с проблемами, вызванными кризисом (см. рисунок).

В табл. 1 представлены ответы работников и представителей работодателей на вопрос о том, какие меры в отношении персонала были реализованы в их организациях в условиях кризиса.

Наибольшее количество опрошенных работников отметили сокращение численности персонала (44,6%), прекращение приема на работу новых сотрудников (29,5%), сокращение заработной платы (22,4%). В числе других мер отмечены увеличение объема работы при прежней зарплате, задержки выплат заработной платы и даже заключение срочных трудовых договоров. Тем не менее 29,7%

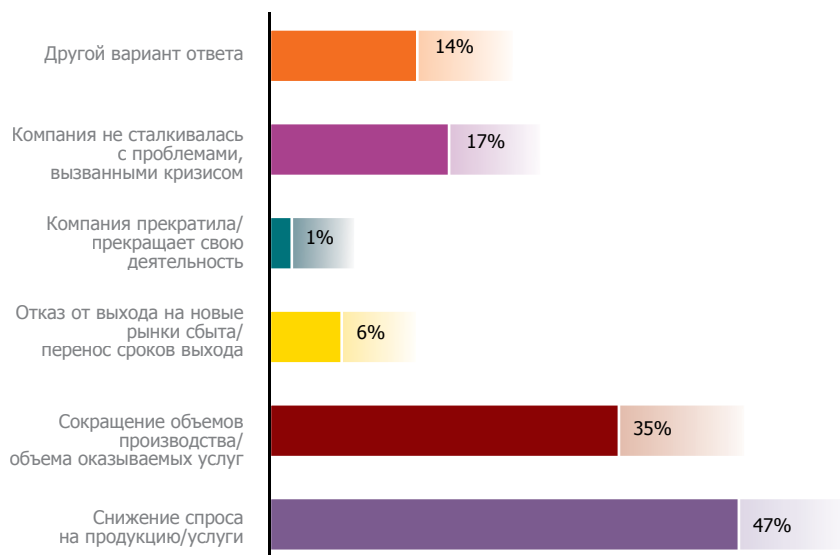
Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, управлением персоналом в условиях кризиса, антикризисная кадровая политика, сокращение персонала, оптимизация затрат на персонал, вынужденная мотивация.

респондентов отметили, что никаких антикризисных мер в отношении персонала не принималось. Можно сказать, что оптимизация затрат на персонал происходила, как правило, по жесткому сценарию – сокращение персонала.

Ответы экспертов – представителей работодателей, возможно, более точны, но необходимо отметить, что на состояние работников, их поведение и мотивацию оказывают влияние не просто меры, которые принимает работодатель, а меры, которые известны работникам. По результатам опроса работодателей, оптимизация затрат на персонал в условиях кризиса проходила более мягко.

Неизбежные в условиях кризиса меры, в том числе сокращение персонала, могут быть существенно «сглажены» при оказании высвобождаемому персоналу услуг по содействию дальнейшему трудоустройству (табл. 2).

Почти половина опрошенных наемных работников (46,8%) отметили, что услуги по содействию трудоустройству высвобождаемым работникам в их организации не оказывались, только 11,6% ответили, что предлагались варианты трудоустройства внутри компании (хотя это – прямая обязанность работодателя) и всего 5,2% сообщили, что предлагались варианты трудоустройства вне компании. В определенной степени такие ответы могут быть вызваны недостаточной осведомленностью респондентов (22,8%



Влияние кризиса на развитие предприятий Иркутской области (опрос экспертов)

затруднились ответить), что подтверждается сравнением оценок работников и оценок экспертов. В то же время даже эксперты указали, что варианты трудоустройства внутри компании работникам предлагались всего в 28% случаев, хотя это положено по закону.

Таким образом, объективные причины (широко распространенная практика сокращений без оказания содействия в трудоустройстве) способствовали усилению вынужденной мотивации и формированию стремления наемного пер-

Таблица 1 – Распределение ответов на вопрос «Какие меры в отношении персонала в условиях кризиса были реализованы в Вашей организации?» по результатам опроса наемных работников и работодателей, %

Варианты ответов	Удельный вес в общей численности опрошенных	
	наемных работников	экспертов – представителей работодателя
Сокращение численности персонала	44,6	39,0
Прекращение приема на работу новых сотрудников	29,5	41,0
Изменение режимов работы (введение неполной рабочей недели, неполного рабочего дня)	14,4	24,0
Сокращение заработной платы работников	22,4	17,0
Работников отправляли (отправляют) в отпуска без содержания	12,5	15,0
Сокращение социальных выплат и льгот	8,4	9,0
Сокращение затрат на обучение сотрудников	8,4	20,0
Никаких мер не принималось	28,7	24,0
Другие меры	2,0	4,0

Таблица 2 – Распределение ответов на вопрос «Оказывались ли высвобождаемым работникам услуги по содействию их трудоустройству?» по результатам опроса наемных работников и представителей работодателя, %

Варианты ответов	Удельный вес в общей численности опрошенных	
	наемных работников	экспертов – представителей работодателя
Нет, такие услуги не оказывались	46,8	42,0
Да, работникам предлагались варианты трудоустройства внутри компании	11,6	28,0
Да, работникам предлагались варианты трудоустройства вне компании	5,2	15,0
Затрудняюсь ответить	22,8	8,0

сонала к стабильности. Значимость стабильности как наиболее важной для наемного персонала характеристики компании-работодателя подтверждается результатами исследования: это отметили 86,0% респондентов (табл. 3). В качестве других значимых характеристик отмечены следование законодательству (26,9%), отраслевая принадлежность (23,3%), известность (21,3%), лидирующие позиции (20,9%) и социальная направленность (20,0%). Эксперты – представители работодателя оценили значимость наиболее значимых для работников характеристик компании-работодателя несколько по-иному: ниже значение характери-

ки «стабильность» (83,0%), но выше значение других отмеченных работниками характеристик. Так, 43,0% экспертов считают значимой характеристикой следование законодательству, 33,0% – известность и лидирующие позиции компании, 32,0% – отраслевую принадлежность, 27,0% – социальную направленность, 22,0% – инвестиции компании в развитие персонала и 21,0% – этическое поведение. Можно сказать, что значение указанных факторов работодателями переоценивается, а для работников однозначно доминирует параметр стабильности, что свидетельствует об усилении вынужденной мотивации в условиях кризиса.

Таблица 3 – Распределение ответов на вопрос «Какие характеристики компании-работодателя наиболее важны?» по результатам опроса наемных работников и представителей работодателя, %

Варианты ответов	Удельный вес в общей численности опрошенных	
	наемных работников	экспертов – представителей работодателя
Известность	21,3	33,0
Отраслевая принадлежность	23,3	32,0
Лидирующие позиции	20,9	33,0
Этичное поведение	14,4	21,0
Социальная направленность	20,0	27,0
Идеология	2,8	9,0
Стабильность	86,0	83,0
Следование законодательству	26,9	42,0
Инвестиции в развитие персонала	14,9	22,0
Инновационность бизнеса	7,3	12,0
Размер компании	11,6	9,0
Другой ответ	0,9	3,0

В условиях кризисной ситуации каждой организации необходимо выбрать стратегию в области управления персоналом (табл. 4). По мнению экспертов, основным приоритетом в области кадровой политики стало сохранение коллектива и профессионального ядра организации (88,0% опрошенных экспертов полностью согласны с этим утверждением); 82,0% экспертов согласны с утверждением, что в условиях кризиса вся система управления персоналом должна стать более эффективной; 74,0% экспертов полностью согласны с утверждением, что в условиях кризиса очень важно сохранить корпоративные ценности организации. В меньшей степени респонденты согласны с утверждением, что в условиях кризиса вся система управления персоналом должна быть оптимизирована и стать менее затратной (52,0%).

Таблица 4 – Распределение ответов экспертов на вопрос «Оцените степень Вашего согласия со следующими утверждениями», % опрошенных экспертов – представителей работодателя

Утверждение (вопрос)	Степень согласия				
	В очень большой степени	В большой степени	В средней степени	В небольшой степени	В очень небольшой степени
1. В условиях кризиса вся система управления персоналом должна быть оптимизирована, стать менее затратной	20,0	32,0	34,0	11,0	4,0
2. В условиях кризиса очень важно сохранить корпоративные ценности организации	39,0	35,0	17,0	7,0	3,0
3. В условиях кризиса снижение расходов на персонал – наиболее правильный способ оптимизации издержек компании	3,0	11,0	38,0	24,0	24,0
4. В условиях кризиса вся система управления персоналом должна стать более эффективной	45,0	37,0	16,0	1,0	1,0
5. В условиях кризиса очень важно сохранить коллектив, профессиональное ядро организации	70,0	18,0	12,0	0,0	0,6

Только 14,0% экспертов полностью согласны с утверждением, что в условиях кризиса снижение расходов на персонал – наиболее правильный способ оптимизации издержек компании, однако 38,0% разделяют это утверждение в средней степени.

Получается, что представители работодателя декларируют гуманистическую направленность антикризисной кадровой политики, а на практике реализуют довольно жесткие в отношении персонала сценарии экономии издержек.

В качестве гипотезы исследования выдвигалось предположение об изменении степени значимости основных функций системы кадрового менеджмента, их «девальвации». Результаты исследования подтвердили эту гипотезу (табл. 5). Эксперты оценили изменение значимости функций системы управления персоналом в условиях кризиса по 4-балльной шкале: 4 – функция стала более значимой, ей стали уделять больше внимания; 3 – значимость функции сохранилась, работа ведется по-прежнему, 2 – функция стала менее значимой, ей стали уделять меньше внимания; 1 – функция не реализуется вообще.

В соответствии с полученными данными наиболее приоритетными функциями управления персоналом стали такие, как:

• **определение необходимой численности** (37% опрошенных респондентов отметили, что данная функция

стала более значимой и ей стали уделять больше внимания). В условиях необходимости сокращения издержек особенно важно правильно определить необходимую численность, чтобы проведенные сокращения не привели к ухудшению качества выполнения трудовых функций;

• **оценка персонала** (31% опрошенных респондентов отметили возросшую значимость данной функции). Именно объективная оценка персонала не только способствует принятию обоснованных решений при реализации политики сокращений, но и является необходимым условием грамотной и экономичной организации оплаты труда и обучения персонала;

• **оплата труда персонала** (18,4% опрошенных респондентов отметили рост значимости данной функции). Эта функция играет решающую роль в привлечении, мотивировании и удержании персонала как в условиях кризиса, так и в периоды поступательного развития организации.

Необходимо отметить, что именно эти функции требуют от сотрудников службы управления персоналом серьезных экономических знаний (а в идеале – базового образования в области экономики труда).

Значимость остальных функций снизилась. В целом можно констатировать, что системы управления персоналом становятся более нацеленными на экономичность, однако велик риск утраты

Таблица 5 – Распределение ответов экспертов на вопрос «Какие изменения в функциях управления персоналом произошли в Вашей организации в условиях кризиса?» (оценка по 4-балльной шкале)

Функции управления персоналом	Ранг значимости функции	Среднее значение оценки, балл
<i>ЗНАЧИМОСТЬ ФУНКЦИИ ВОЗРОСЛА</i>		
Определение необходимой численности персонала	1	3,2
<i>ЗНАЧИМОСТЬ ФУНКЦИИ НЕ ИЗМЕНИЛАСЬ</i>		
Оценка персонала	2	3
Оплата труда персонала	2	3
<i>ЗНАЧИМОСТЬ ФУНКЦИИ СНИЗИЛАСЬ, ЕЙ СТАЛИ УДЕЛЯТЬ МЕНЬШЕ ВНИМАНИЯ</i>		
Правовое обеспечение кадровой работы	3	2,8
Организация и нормирование труда персонала	4	2,7
Наем и отбор персонала	4	2,7
Высвобождение персонала	4	2,7
Кадровый аудит	5	2,6
Обучение и развитие персонала	5	2,6
Предоставление социальных гарантий персоналу	5	2,6
Адаптация принятых сотрудников	5	2,6
Формирование и развитие корпоративной культуры	5	2,6
Управление карьерой	6	2,3

ряда прогрессивных кадровых технологий, получивших развитие и распространение в предкризисные годы.

В результате анализа полученных в ходе исследования результатов можно сформулировать некоторые направления деятельности по совершенствованию кадрового менеджмента в организациях региона на примере Иркутской области).

1 Развитие сотрудничества специалистов в области HR-менеджмента, научных работников и органов власти в направлениях:

- внедрения стандартов профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента;
- организации проведения профессиональной сертификации специалистов в области управления персоналом;
- организации повышения квалификации специалистов в области управления персоналом и др.

2 Развитие организационных форм сотрудничества в сфере управления человеческими ресурсами. Так, в

Иркутской области, по опыту других сибирских регионов, с 2009 г. проводится ежегодно Байкальский кадровый форум с целью развития взаимодействия науки, органов власти и бизнес-сообщества в области управления человеческими ресурсами. Планируется сделать проведение Байкальского кадрового форума традицией, расширять перечень проводимых в рамках Форума мероприятий с учетом потребностей специалистов в области управления персоналом.

3 Усиление экономического направления в повышении квалификации специалистов в области управления персоналом, с учетом необходимости развития компетенций в области организации, нормирования и оплаты труда, определения необходимой численности персонала. **У**

ГАНАЗА Ольга ВладимировнаСтарший преподаватель кафедры экономики труда
и управления персоналом**Байкальский государственный университет экономики и права**664003, РФ, г. Иркутск, ул. Ленина, 11
Контактные телефоны: (3952) 21-12-29, (914) 006-02-24
e-mail: ganaza-ov@isea.ru

Проблемы реализации инновационного потенциала человеческих ресурсов Иркутской области

Аннотация. В докладе представлены результаты исследования, цель которого – выявление ценностей и мотивации высококвалифицированных специалистов организаций Иркутска.

На современном этапе развития принципиальное значение приобретает процесс обогащения содержания труда, расширения творческих компонентов труда. Этот процесс предъявляет все возрастающие требования к знаниям, общему кругозору и квалификации работников.

За рубежом большое внимание уделяется статическим показателям, характеризующим количественно и качественно высококвалифицированных работников, участвующих в создании инновационного продукта. Например, в США большой интерес представляют следующие исследования NSF (Национального научного фонда): «Doctoral Scientists and Engineers. Profile Tables» («Ученые и инженеры, обладающие докторской

степенью. Профильные таблицы»), «Science & Engineering Indicators» (распределение бывших выпускников вузов по различным профессиям), распределение высококвалифицированных специалистов по крупнейшим секторам занятости (sectors of employments) экономики США.

В исследовании¹, цель которого была выявить ценности и мотивации высококвалифицированных специалистов, приняли участие 279 служащих организаций Иркутска, из них 77 руководителей, 202 специалиста.

Анализ вопросов, посвященных трудовому пути высококвалифицированных специалистов, показал, что среди участников опроса большинство респондентов (211 чел.) начали работать по специальности сразу по-

¹ Печатается при поддержке проекта Министерства образования и науки РФ «Развитие системы управления человеческими ресурсами региона при переходе к инновационной экономике» (РНП 2.1.3/1461), выполняемого в рамках аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 гг.)». Тема зарегистрирована во ВНТИ-Центре, номер госрегистрации 01200902100.

сле окончания высшего учебного заведения, 47,3% респондентов нашли работу в течение 1–3 месяцев после окончания обучения в вузе. Для части этой группы первое место постоянной работы стало логическим продолжением практики или продолжением подработки, начавшейся на последних курсах обучения.

Полученные значения свидетельствуют о четком планировании респондентами будущих действий для достижения предполагаемых жизненных целей, а также об их уверенности и способности преодолевать возникающие препятствия.

Значительное число опрошенных (62 чел.) основной ценностью считают работу, где в большей степени востребована квалификация, опыт, подготовка. Этот факт абсолютно иллюстрирует тенденцию, связанную с тем, что профессиональный интерес, ответственность привлекают творческих людей к работе.

Дальше с небольшим отрывом следуют такие ответы, как «условия труда» (доля респондентов, выбравших этот вариант 13,4%), «моя работа нужна людям, я делаю полезное дело» (11,7%), «работа позволяет мне развиваться профессионально, совершенствоваться» (10,6%). Эти ответы также свидетельствуют о высоких профессиональных стандартах опрашиваемых (рис. 1).

Меньше всего респондентов (3 чел.) выбрали вариант «большие возможности для карьерного роста». Личная ответственность за результат интересной работы, возможность творческого роста для высококвалифицированного специалиста намного ценнее, чем все известные блага стандартной карьеры.

Респонденты считают, что высококвалифицированному специалисту необходимы как унифицированные базовые знания, характеризующиеся широтой и многообразием (этот вариант выбрали 53% опрошенных), так и глубокая специализация профессиональных знаний (54% респондентов) (табл. 1). Из этого ответа ясно, что в современ-

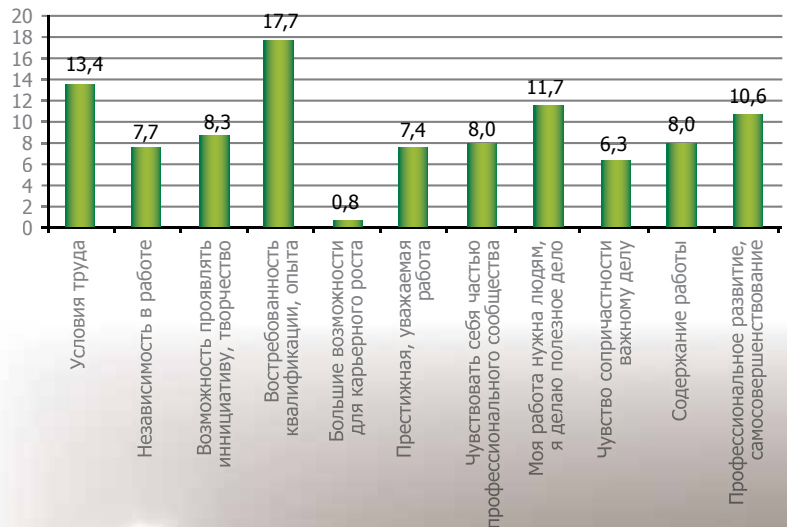


Рис. 1. Критерии работы, привлекающие респондентов, % опрошенных



Иркутск

Таблица 1 – Степень значимости для опрошенных критериев, характеризующих профессиональные навыки, % опрошенных

Критерий	Степень значимости			
	Критерий обязателен	Критерий желателен	Наличие этого критерия не играет особой роли	Критерий абсолютно не важен
Унифицированные базовые знания, характеризующиеся широтой и многообразием	53	41	6	0
Глубокая специализация профессиональных знаний	54	37	7	2
Опыт работы	49	43	6	2
Навыки поиска и обработки информации	32	36	24	8
Повышение квалификации	0	100	0	0
Владение ПК, другой офисной техникой	0	100	0	0



Рис. 2. Мнение респондентов о наличии инициативы и творчества на рабочем месте, % опрошенных

ных условиях развития экономики определенная автономия и контроль над трудовыми процессами возможны только при наличии глубоких и разносторонних профессиональных знаний.

На смену существующей модели образования, основанной на интенсификации образовательных услуг в первые 20–25 лет жизни с эпизодической профессиональной переподготовкой в дальнейшем, приходит концепция «образования в течение жизни».

Познавательнo-творческая активность проявляется в повышении общеобразовательного и квалификационного уровня, формировании личности пытливающей, ищущей, утверждающей творческое начало во всех сферах жизни общества. Иллюстрацией данного тезиса могут выступать ответы респондентов: обязательными характеристиками высококвалифицированного специалиста являются стремление к саморазвитию (выбрали 49,2% респондентов), ориентация на достижение результата (50,9% отвечающих), наличие творческих способностей (36,1% респондентов).

В целом свою работу считают творческой 80% опрошенных, в том числе полностью – 32%, частично – 48% (рис. 2). Абсолютно не творческой считают свою работу всего 2,5% опрошенных. Творческий характер труда, о наличии которого заявили 80% респондентов, должен находить свое выражение в рождении новых идей, появлении прогрессивных технологий, более совершенных и высокопроизводительных орудий труда, новых видов продукции, материалов, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей. **У**

Таблица 2 – Степень значимости для опрошенных личностных характеристик высокообразованного служащего, % опрошенных

Критерий	Степень значимости			
	Критерий обязателен	Критерий желателен	Наличие этого критерия не играет особой роли	Критерий абсолютно не важен
Ориентация на достижение результата	50,9	40,7	5,3	3,0
Стремление к саморазвитию	49,2	37,5	9,4	3,9
Коммуникабельность, открытость для внешних контактов	49,6	35,3	12,1	3,0
Стрессоустойчивость	49,5	38,2	10,6	1,7
Творческие способности	36,1	24,0	27,4	12,5
Мотивация к работе	42,5	44,8	10,6	2,2

КУЗНЕЦОВА Наталья ВикторовнаДокторант кафедры экономики труда и управления персоналом,
доцент, кандидат экономических наук

Байкальский государственный университет экономики и права

664003, РФ, г. Иркутск, ул. Ленина, 11

Контактный телефон: (3952) 21-12-29

e-mail: trud@isea.ru



Исследование величины и дифференциации рабочего и внерабочего времени занятого населения Иркутской области

Аннотация. Докладчик анализирует перемены, связанные с динамикой трудовых нагрузок, произошедших в период кризиса на российском рынке труда и, в сочетании с другими факторами, повлиявших на физическое и психическое самочувствие людей.

Рыночные условия хозяйствования предъявляют жесткие требования к наемному работнику как с профессиональной точки зрения, так и в отношении его умения рационально использовать рабочее и вне рабочее время. Вместе с тем порой требования со стороны работодателей сопровождаются нарушениями действующего законодательства. Это выражается прежде всего в установлении таких норм (трудовых затрат и рабочего времени), которые с точки зрения социальных факторов (обеспечения сохранения здоровья работников, повышения уровня содержательности и престижности труда, удовлетворенности им) приводят к чрезмерной интенсивности труда, повышенному расходованию жизненных сил наемного работника.

В период кризиса на российском рынке труда произошли существенные перемены, связанные с динамикой трудовых нагрузок, что в сочетании с другими факторами повлияло на физическое и психическое самочувствие людей.

Уже сейчас одной из основных причин смерти в России является сердеч-

ная недостаточность, инсульт и инфаркт, вызванные переутомлением на работе. По словам главного государственного санитарного врача Геннадия Онищенко, у станка или за компьютером молодые люди умирают в 1,5 раза чаще, чем еще 10 лет назад [1].

Как отмечает Г. Мельник, «на фоне разговоров о низкой производительности труда в России сегодня едва ли не самый длинный в мире рабочий день. Этот «трудоголизм» стал настоящей эпидемией.

Работающие граждане порой поставлены в такие условия, в которых они просто не могут отказаться и вместо положенных по трудовому законодательству 40 ч в неделю им приходится работать все 55, т.е. по 10–12 ч ежедневно.

В большинстве случаев, чтобы заставить наемного работника трудиться практически круглосуточно, работодатель ограничивается лишь устным указанием, небольшой (и обычно фиксированной) «премией» и молчаливым согласием работника, счастливого только от

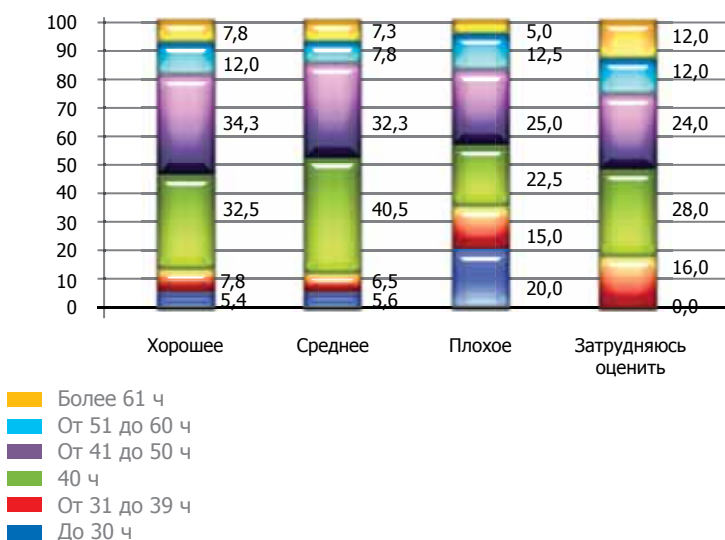


Рис. 1. Распределение опрошенных по продолжительности рабочей недели в зависимости от субъективной оценки экономического положения организации, в которой они заняты, %

Таблица 1 – Распределение ответов на вопрос «Как часто Вам приходится работать в выходные дни (если это не предусмотрено режимом работы)?»

Вариант ответа	Количество опрошенных, чел.	Удельный вес в общей численности опрошенных, %
Редко	184	39,7
Довольно часто	158	34,1
Никогда	122	26,3
Итого	464	100,0

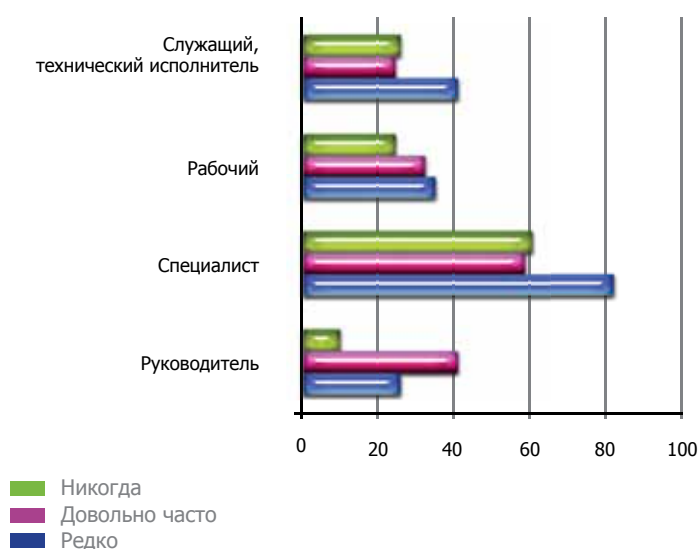


Рис. 2. Распределение работников иркутских организаций по частоте работы в выходные дни в зависимости от категории персонала, %

осознания того факта, что у него есть работа [2. С. 97].

Исследование величины и дифференциации рабочего времени занятого населения Иркутской области показало, что средняя еженедельная продолжительность труда на основной работе составляет 42,6 ч. При этом у 50,4% опрошенных продолжительность рабочей недели составляет меньше 40 ч, а у 49,6% – более 40 ч в неделю. Соблюдение нормы продолжительности рабочего времени в течение недели наблюдается лишь у 69,2% опрошенных работников иркутских организаций (рис. 1).

Можно отметить наличие прямой зависимости между продолжительностью рабочего времени и экономическим положением организации: чем более неблагоприятно экономическое положение организации, тем меньше продолжительность рабочего времени.

Работники активно привлекаются к работе в выходные дни, при этом 39,7% опрошенных привлекаются редко, 34,1% – довольно часто. Никогда не работают в выходные дни (если это не предусмотрено режимом работы) лишь 26,3% опрошенных (табл. 1).

Наиболее часто к работе в выходные дни привлекаются руководители (87% от общего числа опрошенных данной категории), а также рабочие, из которых 37,6% привлекаются редко, 35,5% – довольно часто (рис. 2).

Наряду с продолжительностью другой важной характеристикой труда является его интенсивность. Как показало проведенное исследование,

в условиях кризиса произошло увеличение напряженности труда работников.

43,1% опрошенных оценили степень напряженности своего труда как высокую и 9,5% опрошенных как очень высокую (табл. 2).

Напряженность труда разных профессионально-квалификационных групп неодинакова. Наиболее неблагоприятно ситуацию в данной области оценивают работники умственного труда.

В наибольшей степени считают интенсивность своего труда высокой и очень высокой руководители (67,5% от

Таблица 2 – Субъективная оценка степени напряженности труда работников иркутских организаций

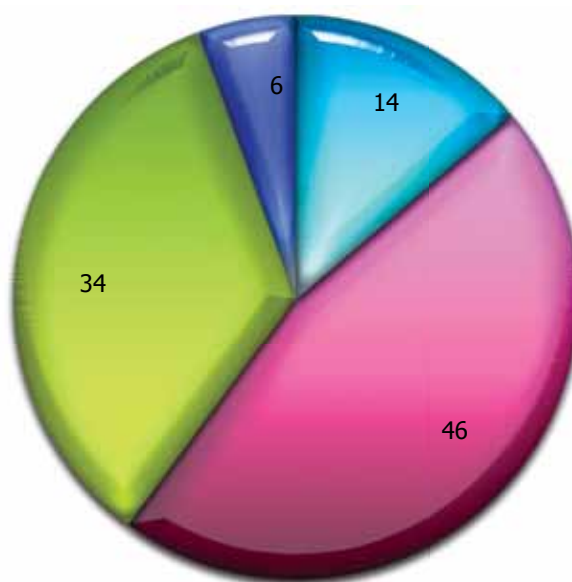
Степень напряженности	Количество опрошенных, чел.	Удельный вес в общей численности опрошенных, %	Оценка напряженности в разрезе категорий персонала, % числа опрошенных данной категории		
			Руководители	Специалисты	Рабочие
Легкая	9	1,9	1,3	1,5	3,2
Нормальная	197	42,5	28,6	45,0	50,5
Высокая	44	9,5	54,5	40,6	34,4
Очень высокая	14	3,0	13,0	10,4	8,6
Затрудняюсь ответить	200	43,1	2,6	2,5	3,2
Итого	464	100	100	100	100

общего числа опрошенных данной категории), специалисты (51,0%). Среди рабочих большое число тех, кто оценивает напряженность своего труда как нормальную (50,5% от общего числа опрошенных данной категории) и легкую (3,2%).

На вопрос «Часто ли Вам приходится работать даже тогда, когда вы чувствуете себя усталым?» ответы распределились следующим образом: постоянно чувствуют себя усталыми в процессе работы 13,8% опрошенных, довольно часто – 46,3% респондентов и лишь 5,6% опрошенных практически никогда не устают на работе (рис. 3).

Интересно отметить, что возраст не оказывает существенного влияния на ощущение чувства усталости от работы: респонденты разных возрастных категорий в равной степени чувствуют себя одинаково уставшими. Вместе с тем среди работников в возрасте до 25 лет и более 51 года больше тех, кто ощущают себя уставшими относительно редко: 45,2 и 40% соответственно от общего числа опрошенных данной категории (рис. 4).

Большинство работников иркутских организаций (48,9% от общего количества опрошенных) считают, что нормы трудовой нагрузки отвечают организационным и психофизиологическим требованиям, однако 12,9% опрошенных отметили, что нормы установлены на уровне, превышающем возможности техники и человека (табл. 3).



- Постоянно
- Довольно часто
- Относительно редко
- Практически никогда

Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Часто ли Вам приходится работать даже тогда, когда вы чувствуете себя усталым?», %

Таблица 3 – Распределение ответов на вопрос «По Вашему мнению, нормы трудовой нагрузки установлены...»

Вариант ответа	Количество опрошенных, чел.	Удельный вес в общей численности опрошенных, %
Ниже, чем позволяет квалификация, оборудование и организация труда	56	12,1
В соответствии с Вашими возможностями	227	48,9
Выше возможностей техники и человека	60	12,9
Затрудняюсь ответить	121	26,1
Итого	464	100

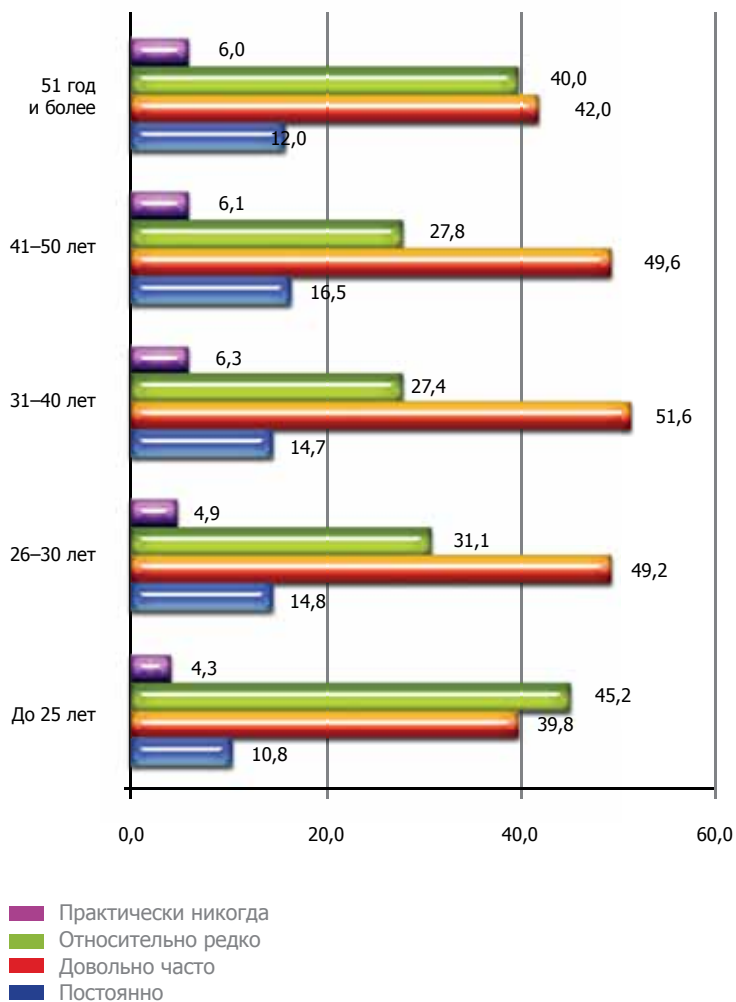


Рис. 4. Распределение ответов на вопрос «Часто ли Вам приходится работать даже тогда, когда Вы чувствуете себя усталым?» в зависимости от возраста респондента, %

Таблица 4 – Субъективная оценка самоотдачи работе

Вариант ответа	Количество опрошенных, чел.	Удельный вес в общей численности опрошенных, %
Работаю с полной отдачей сил	267	57,5
Работаю нормально, хотя мог бы лучше	179	38,6
Работаю далеко не в полную силу	18	3,9
Итого	464	100,0

В большей степени трудовой потенциал работников недоиспользуется в муниципальных и государственных организациях (15,5% занятых в этих организациях отметили, что нормы трудовой нагрузки установлены на более низком уровне, чем позволяет квалификация и другие имеющиеся ресурсы); интенсивное расходование рабочей силы (выше возможностей техники и человека) наблюдается в организациях таких организационно-правовых форм, как закрытое и открытое акционерное общество (20,6 и 17,7% соответственно от общего числа занятых отметили превышение норм нагрузки по сравнению с имеющимися возможностями).

42,5% опрошенных оценили свою самоотдачу работе на довольно низком уровне (табл. 4).

С полной отдачей трудятся лишь 57,5% опрошенных. В наибольшей степени это касается работников, занятых в организациях здравоохранения (85,2% занятых в этой сфере), в сельском хозяйстве (73,1%), строительстве (73,3%), финансовой деятельности (66,7%).

По результатам проведенного исследования можно сделать вывод:

с одной стороны, сложились неблагоприятные тенденции в оценке степени напряженности труда работников иркутских организаций, с другой стороны, имеются возможности ужесточения норм трудовой нагрузки, роста производительности труда.

Наибольшие резервы увеличения производительного использования рабочей силы выявлены в сфере услуг (54,4% опрошенных оценили свою самоотдачу работе на низком уровне), торговле (50%), а также в сфере государственного управления и безопасности (48% от общего числа занятых в организациях данного вида деятельности отметили низкую самоотдачу работе), в обрабатывающем производстве (46%).

С целью оценки возможностей интенсификации труда респондентам был задан вопрос: «При условии, если Вы бы не хотели менять место рабо-

ты и уходить с предприятия, на котором работаете, какие возможности Вы бы предпочли для увеличения заработка?», большая часть опрошенных (33,6% от общего количества) предпочли бы более интенсивный труд в основное рабочее время, 25,9% – сверхурочную работу на своем предприятии, 30,4% – дополнительную работу на другом предприятии, включая совместительство. Лишь 2,4% опрошенных в качестве источника увеличения своего дохода рассматривают работу с более тяжелыми и/или вредными условиями труда и повышенной оплатой (табл. 5).

Таким образом, большая часть опрошенных рассматривает дальнейшую интенсификацию своего труда как одну из возможных предпосылок увеличения уровня дохода.

В условиях, когда труд по основному месту работы не обеспечивает необходимый уровень жизни, а ведущим мотивом трудовой деятельности является зарабатывание денег, формируются новые стратегии жизненного поведения. Они находят свое выражение прежде всего в стремлении иметь доход от других видов деятельности. Так, на вопрос «Помимо Вашей основной работы приходится ли Вам работать или подрабатывать еще где-либо?» 9,9% опрошенных ответили утвердительно о наличии второго постоянного места работы, 14% опрошенных используют разного рода подработки для увеличения уровня своего дохода.

Степень включенности в дополнительную занятость прямо пропорциональна уровню образования (рис. 5). Большая часть занятых, имеющих дополнительную работу и подрабатывающих еще где-либо, имеют высшее или незаконченное высшее образование (58,6 и 16,2% соответственно от общего числа лиц, имеющих дополнительную работу).

Анализ данных исследования позволяет заключить, что специалисты с высшим и средним специальным образованием, занятые в сфере образования, торговли, а также в сфере предоставления услуг, в значительно большей мере

Таблица 5 – Распределение ответов на вопрос «При условии, что Вы не хотели бы менять место работы, какие возможности Вы бы предпочли для увеличения заработка?»

Вариант ответа	Количество опрошенных, чел.	Удельный вес в общей численности опрошенных, %
Сверхурочная работа на своем предприятии	120	25,9
Дополнительная работа на другом предприятии (совместительство)	141	30,4
Более интенсивный труд в основное рабочее время	156	33,6
Переход на рабочее место с более тяжелыми и/или вредными условиями труда и повышенной оплатой	11	2,4
Другие возможности	36	7,8
Итого	464	100,0

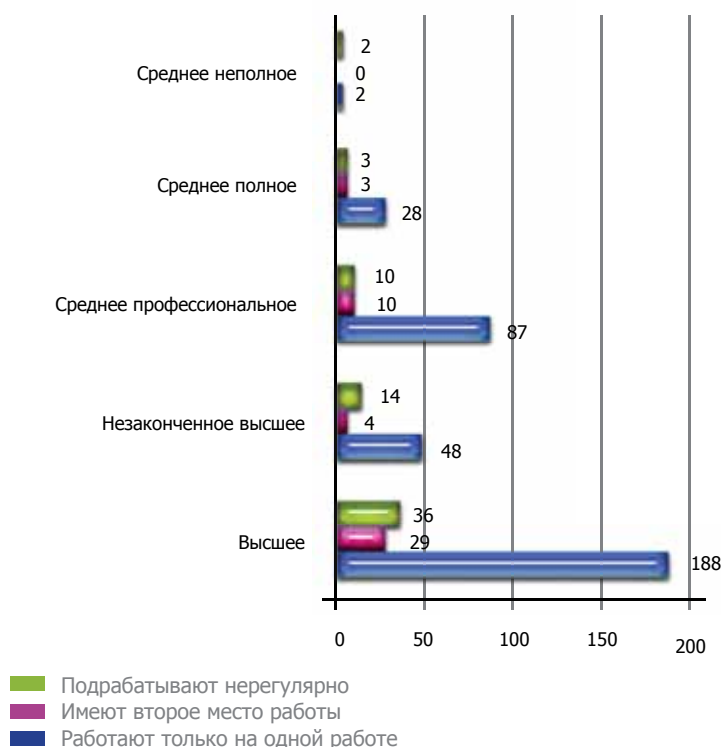


Рис. 5. Оценка степени включенности в дополнительную занятость в зависимости от уровня образования, чел.

Таблица 6 – Степень включенности в дополнительную работу различных категорий занятого населения Иркутской области, % опрошенных

Отношение к дополнительной работе	Все опрошенные	Рабочие	Специалисты	Руководители	Работники непроизводственной сферы
Работают только на одной работе	76,1	78,5	71,4	85,7	71,6
Имеют второе место работы	9,9	6,5	11,8	6,5	13,6
Подрабатывают нерегулярно	14,0	15,1	16,7	7,8	14,8
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

имеют регулярный дополнительный заработок, чем другие статусные группы (табл. 6).

Почти каждый четвертый работник Иркутской области имеет дополнительную работу на постоянной или нерегулярной основе.

Важным вопросом, связанным с исследованием дополнительной занятости, является определение затрат времени на труд вне рамок основного места работы с целью оценки влияния на досуговое поведение работающего населения.

Учитывая, что средняя продолжительность рабочей недели, включая дополнительную работу, временные подработки, работу на дому и т.д., составила 51 ч, можно отметить наличие тенденции «одомашнивания» досуга, которая с учетом сокращения финансовых возможностей для внедомашней рекреации, отдыха и развлечений особенно усилилась в период кризиса. Так, только 6,7% опрошенных отметили, что они посещают регулярно различные учреждения (фитнес-клубы, тренажерные залы, творческие клубы по интересам и т.д.) с целью оздоровления, реализации творческого потенциала. Таким образом, преобладающей является ориентация на использование свободного времени для дополнительных заработков.

Можно заключить, что


в условиях экономического кризиса, падения жизненного уровня население пренебрегает требованиями сохранения здоровья, конвертируя его в источник повышения материальной обеспеченности и используя как инструмент для выживания.

В ходе исследования были выявлены факторы, оказывающие наибольшее влияние на ухудшение состояния здоровья работников иркутских организаций. К их числу можно отнести:

- рабочие перегрузки (как физические, так и психоэмоциональные);
- неблагоприятные условия труда, в том числе вредные и опасные условия труда;
- нарушение требований охраны труда;
- увеличение продолжительности ежедневной и еженедельной работы и вызванное этим отсутствие полноценного отдыха;
- выполнение трудовых обязанностей при плохом самочувствии (во время болезни или недомогания).

Одним из вариантов решения данной проблемы может стать декларирование здоровья как корпоративной ценности организации, что предполагает разработку эффективной кадровой политики, направленной на сохранение и поддержание здоровья и работоспособности работников организации, снижение рисков повреждения здоровья в процессе трудовой деятельности.

ИСТОЧНИКИ

1. Мельник Г. Трудоголики ли мы? // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2006. № 8.
2. Самойлова И. Есть ли жизнь после работы? // Здоровье персонала. 2008. №10. 

НОСЫРЕВА Ирина Григорьевна

Доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, кандидат экономических наук, директор Центра повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров по управлению персоналом и охране труда

Байкальский государственный университет экономики и права
664003, РФ, г. Иркутск, ул. Ленина, 11
Контактный телефон: (3952) 21-12-29
e-mail: nosyreva-ig@isea.ru



Безопасность труда и самосохранительное поведение работников¹

Аннотация. В докладе обобщены результаты исследования, посвященного анализу проблемы обеспечения безопасных условий труда и эффективности самосохранительного поведения работников.

Обеспечение безопасности труда является актуальной проблемой современности, что обусловлено увеличением числа случаев производственного травматизма, числа и тяжести профессиональных заболеваний, количества аварий на производстве. Под влиянием научно-технического прогресса появляются новые средства и предметы труда, происходят изменения в содержании и характере труда. Возможно также усиление различных форм отчуждения труда [1. С. 8–9].

Охрана труда является инструментом, который позволяет человеку, используя результаты труда, оставаться здоровым и невредимым.

В основу научной теории безопасности труда положена аксиома о потенциальной опасности любой деятельности человека, согласно которой ни один вид деятельности не позволяет обеспечить абсолютную безопасность для человека, так как нулевых рисков не бывает.

Основными задачами обеспечения безопасности конкретной производственной деятельности должны быть:

- 1) детальный анализ опасностей, формируемых в изучаемой деятельности, проведение аттестации рабочих мест;
- 2) разработка конкретных эффективных мер защиты человека от выявленных опасностей;
- 3) разработка мер защиты от остаточного риска данной деятельности (технологического процесса).

Поскольку не все указанные задачи в полной мере выполняются в реальных производственных условиях в России, для нашего исследования представляло интерес, включены ли вопросы охраны труда в локальные нормативно-правовые акты на предприятиях, проведена ли аттестация рабочих мест и разрабатывались ли по ее результатам какие-либо мероприятия. Исследование проводилось работниками кафедры экономики труда и управления персоналом ГОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права».

Каковы же результаты проведенного социологического опроса среди 158 работников Иркутской области?

¹ Печатается при поддержке проекта Министерства образования и науки РФ «Развитие системы управления человеческими ресурсами региона при переходе к инновационной экономике» (РНП 2.1.3/1461), выполняемого в рамках аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 гг.)». Тема зарегистрирована во ВНИИ-Центре, номер госрегистрации 01200902100.

На вопрос «Включены ли в Коллективный договор Вашей организации вопросы охраны труда, направленные на создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, сохранение жизни и здоровья работников, защиту их прав на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда?» ответы работодателей выглядят следующим образом (рис. 1). Ответ «да, включены» отметили 88 чел. (56% опрошенных); ответ «нет, не включены» выбрали 5 чел. (3% респондентов); затруднились ответить 13 чел. (8% опрошенных) и 52 чел. (33%) указали, что в их организации не заключен Коллективный договор. Данные, полученные в результате опроса, говорят о том, что примерно треть опрошенных работодателей не практикует коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Из тех же работодателей, которые заключают Коллективный договор, более половины включили в данный документ вопросы, связанные с охраной труда.

В ходе опроса мы попытались выяснить, имеются ли в организациях рабочие места, подлежащие аттестации, и проведена ли аттестация (рис. 2).

Из 158 опрошенных работодателей на вопрос о наличии в организации рабочих мест, подлежащих аттестации, утвердительный ответ дали 87 чел. (55% опрошенных); отрицательный ответ – 71 чел. (45% респондентов).

На вопрос о фактическом проведении аттестации рабочих мест по условиям труда ответили 93 чел. из 158 опрошенных (рис. 3), и ответы респондентов распределились следующим образом: «аттестация проведена на всех рабочих местах, подлежащих аттестации» – 63 чел. (68% опрошенных); «аттестация рабочих мест проведена частично» – 19 чел. (20% респондентов); «аттестация рабочих мест не проводилась» – 11 чел. (12% опрошенных).

Кроме того, при проведении опроса для нас представляло интерес: был ли работодателями по результатам проведения аттестации рабочих мест разработан план мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации (рис. 4). Примечательно, что на данный вопрос ответили лишь 92 респондента из 158. Из них утвердительный ответ дали 70 чел. (76% из числа ответивших на данный вопрос); отрицательный ответ – 22 чел. (24%). Это свидетельствует о том, что часть опрошенных работодателей стремится выполнить свои обязательства по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда.

На вопрос «Считаете ли Вы эти мероприятия эффективными для снижения рисков несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, снижения смертности и улучшения здоровья работающего насе-

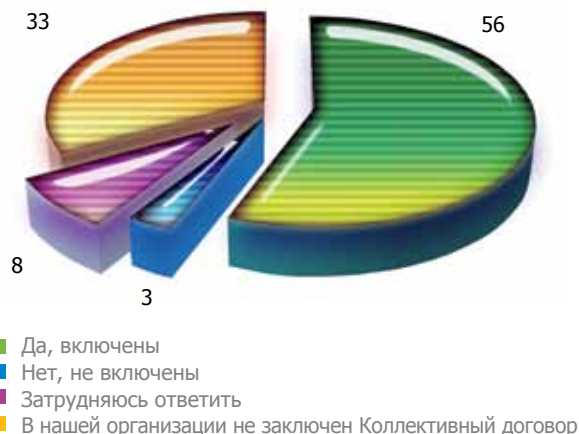


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «Включены ли в Коллективный договор Вашей организации вопросы охраны труда?», % опрошенных

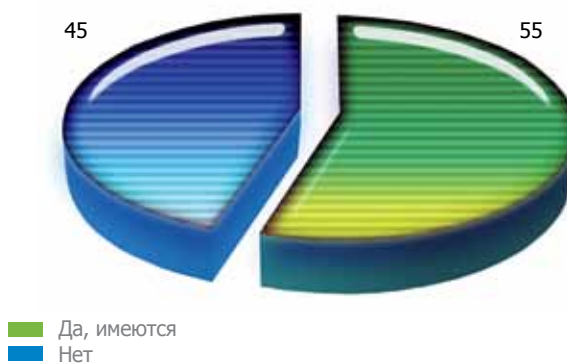
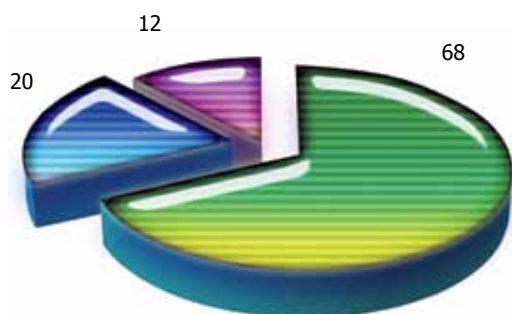


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «Имеются ли в Вашей организации рабочие места, подлежащие аттестации в соответствии с Перечнем рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда?», % опрошенных

ления?» ответили лишь 68 опрошенных (рис. 5). Из них мероприятия считают эффективными 56 чел. (82% опрошенных из числа ответивших на данный вопрос); неэффективными – 12 чел. (18% респондентов). Это говорит о том, что небольшая часть работодателей, составляя такие планы мероприятий, все-таки считают их недостаточно эффективными для снижения рисков несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, снижения смертности, увеличения продолжительности жизни. Видимо, для достижения указанных целей необходимы более кардинальные меры, и усилий одних работодателей для этого может быть недостаточно.



- Аттестация проведена на всех рабочих местах, подлежащих аттестации
- Аттестация рабочих мест проведена частично
- Аттестация рабочих мест не проводилась

Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Проведена ли аттестация рабочих мест по условиям труда?», % опрошенных



- Дали утвердительный ответ
- Дали отрицательный ответ

Рис. 4. Распределение ответов на вопрос «Какие меры способствовали бы повышению личной ответственности каждого работника за свое здоровье в процессе трудовой деятельности?», % опрошенных



- Да
- Нет

Рис. 5. Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы эти мероприятия эффективными для снижения рисков несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний?», % опрошенных

Как показывает статистика, зачастую причинами производственного травматизма и профессиональных заболеваний является поведение самих работников, их халатное отношение к соблюдению требований безопасности труда, неиспользование средств индивидуальной защиты, отсутствие стремления сохранять и поддерживать собственное здоровье.

В ходе нашего исследования мы попытались выяснить, рассматривают ли работники свою трудовую деятельность как одну из причин ухудшения состояния их здоровья. В опросе приняли участие 464 работника организаций различных отраслей и форм собственности.

На вопрос «Как Вы считаете, является ли работа причиной ухудшения состояния здоровья?» ответы респондентов распределились следующим образом (рис. 6): положительный ответ дали 141 чел. (30,4% опрошенных); отрицательный ответ – 217 чел. (46,8% опрошенных). Остальные 106 чел. (22,8% опрошенных) затруднились ответить на данный вопрос. Среди тех, кто дал положительный ответ, были выделены такие причины ухудшения состояния здоровья, как плохие условия труда – 50 чел. (10,8% опрошенных); технология производства и психологические нагрузки – по 31 чел. (по 6,7%); 22 чел. (4,7%) назвали в качестве причин ухудшения состояния здоровья тяжелый график работы; 6 чел. (1,3%) выделили физические нагрузки и 1 чел. (0,2%) назвал возраст. Следовательно, почти половина респондентов не рассматривают работу как причину ухудшения состояния здоровья; почти треть опрошенных считают работу причиной ухудшения состояния своего здоровья.

Относительно мер, способствующих повышению личной ответственности каждого работника за свое здоровье в процессе трудовой деятельности (рис. 7) были высказаны разные мнения (в данном вопросе допускался выбор нескольких вариантов ответа): 261 чел. (55% опрошенных) считают, что этому могло бы способствовать повышение внимания к этой проблеме со стороны самого работника; 94 чел. (20%) выделили отсутствие сверхурочной работы; 46 чел. (9,6%) назвали более ответственное проведение инструктажей; 20 чел. (4,3%) отметили систематическое проведение обучения по охране труда; 51 респондент (11%) назвали другие варианты ответов, в том числе: 5 чел. (1,1%) ответили, что никакие меры не могут повысить их личную ответственность за состояние своего здоровья в процессе трудовой деятельности; 5 чел. (1,1%) указали на усовершенствование технологии производства; по 4 чел. (по 0,9% соответственно) назвали улучшение условий труда и лечебную физкультуру; 2 чел. (0,4%) указали на уменьшение интенсивности труда; по 1 чел. (по 0,2% соответственно) – отметили смену работы и поощрение здорового образа жизни; остальные затруднились ответить.

Среди вопросов анкеты для работников был также вопрос «Что могло бы повысить Ваше стремление вести здоровый образ жизни?» (рис. 8). Из 464 опрошенных на него

ответили лишь 293 чел. (63%). Из числа ответивших варианты ответов распределились следующим образом: более половины (149 чел., или 50,9%) указали на наличие финансовых средств; 62 чел. (21,2%) считают, что стремление вести здоровый образ жизни может повысить только личное желание самого человека; по мнению 42 чел. (14,3%), необходимо сокращение нагрузки со стороны работодателя; 27 чел. (9,2%) указали на наличие свободного времени и 10 чел. (3,4%) считают, что вести здоровый образ жизни их может заставить лишь ухудшение состояния здоровья. 3 чел. (1%) выбрали другие варианты ответов.


Один из вопросов анкеты касался мероприятий со стороны работодателя, которые могли бы снизить риски возникновения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, привести к улучшению условий труда. При ответе на данный вопрос мнения работников разделились. Почти треть опрошенных (134 чел. или 28,9%) указали на необходимость должного выполнения со стороны работодателя санитарных правил, проведение санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий; 109 чел. (23,5% респондентов) считают важным усиление производственного контроля с целью обеспечения безопасности и (или) безвредности для человека влияния производственных факторов; 105 чел. (22,6%) указали на важность проведения аттестации рабочих мест и 84 чел. (18,1% опрошенных) указали на необходимость перехода от реагирования работодателей на случаи, угрожающие жизни и здоровью работников, к превентивным мероприятиям, предотвращающим риск их возникновения. 32 чел. (6,9% респондентов) выбрали другие варианты ответов. Можно сделать вывод, что 47% респондентов осознают необходимость внесения изменений в существующую систему охраны труда на предприятиях.

Проведенное исследование показало, что

в современных условиях необходим пересмотр теоретических подходов к управлению охраной труда.

Для реализации указанных задач необходимо внедрение в систему управления охраной труда в качестве одного из важнейших ее элементов подсистемы оценки и управления профессиональными рисками. Немаловажную роль может также сыграть усиление мотивации работников к проявлениям самосохранительного поведения, направленного на сохранение и поддержание собственного здоровья в процессе трудовой деятельности, увеличение продолжительности жизни.

ИСТОЧНИКИ

1. Озерникова Т.Г., Носырева И.Г. Экономика труда: учеб. пособие. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009. 

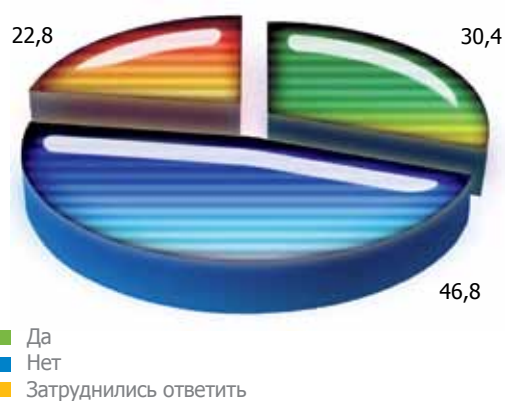


Рис. 6. Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете, является ли работа причиной ухудшения состояния здоровья?», % опрошенных

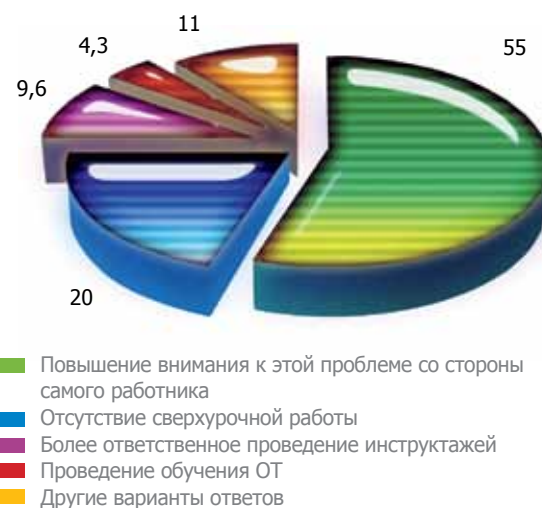


Рис. 7. Распределение ответов на вопрос «Разработан ли по результатам проведения аттестации рабочих мест план мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации?», % опрошенных

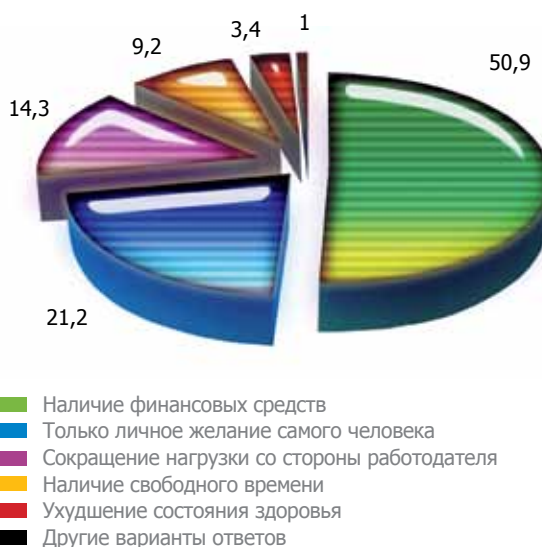


Рис. 8. Распределение ответов на вопрос «Что могло бы повысить Ваше стремление вести здоровый образ жизни?», % опрошенных

САНКОВА Лариса Викторовна

Заведующая кафедрой экономической теории и экономики труда,
доктор экономических наук, профессор

Саратовский государственный технический университет

510054, РФ, г. Саратов, ул. Политехническая, 77

Контактный телефон: (845) 299-85-35

e-mail: sgzeml@sstu.ru



Современные проблемы рынка труда и занятости в Саратовской области: взгляд с позиций достойного труда

Аннотация. Основой инновационной занятости выступает достойный труд, адекватный потребностям современной экономики и современного работника, позволяющий наиболее полно реализовать его инновационный потенциал. Докладчик рассматривает современную ситуацию, складывающуюся на рынке труда и в сфере занятости Саратовской области, с позиций обеспечения условий достойного труда и продвижения к инновационному типу занятости.

Современный мировой экономический кризис не снимает общего тренда развития социально-трудовых отношений в целом и занятости в направлении инновационного типа, хотя и замедляет темпы движения к нему, порождает новые вызовы для достойного труда. Инновационной экономике с высокой информационной и интеллектуальной «емкостью» имманентна инновационная занятость. Она связана с реализацией интеллектуального и творческого потенциала населения в сфере труда.

Основой инновационной занятости выступает достойный труд, адекватный потребностям современной экономики и современного работника, позволяющий наиболее полно реализовать его инновационный потенциал. В основу концепции достойного труда заложен ряд основных стратегических целей.

Среди них:

- претворение в жизнь основополагающих прав в сфере труда;

- расширение возможностей занятости и получения дохода;

- совершенствование систем социальной защиты и укрепление социального диалога.

Эффективная адаптация работников к меняющейся производственной среде, необходимость инновационной активности, рост производительности труда невозможны без обеспечения:

- во-первых, защиты работника от социальных и профессиональных рисков;

- во-вторых, достойного вознаграждения за сложный, высокопроизводительный и творческий труд;

- в-третьих, создания возможностей для эффективной занятости и повышения профессионализма;

- в-четвертых, гендерного равенства на рынке труда;

- в-пятых, равноправного участия в социальном диалоге.

К сожалению, современный экономический кризис сопровождается сокращением возможностей достойного труда, кризисом занятости. Сегодня для всех стран наиболее актуально преодоление кризиса занятости, который привел к росту числа безработных в мире более чем на 210 млн чел. Подавляющая часть (80%) из них не имеют доступа к социальной защите. И еще примерно 40% мировой рабочей силы все еще не зарабатывают столько, чтобы они и их семьи преодолели черту бедности. По данным МОТ, доля работников с нестабильной занятостью в мире может составлять 50% общей численности мировой рабочей силы. Все более актуальной становится проблема роста безработицы среди молодежи.

В качестве важной меры, ориентированной на преодоление кризиса занятости и продвижение концепции достойного труда в России, можно отметить принятую Программу сотрудничества между РФ и МОТ на период 2010–2012 гг. В данной программе приоритетами взаимодействия сторон обозначены занятость, трудовая миграция, охрана труда и социальный диалог.

Современный экономический кризис 2008–2009 гг. в России отличается от кризиса 1998 г. более высоким уровнем социальных рисков. В этих условиях обостряется проблема функционирования рынка труда. Сегодня подстройка рынка труда происходит как за счет гибкости заработной платы, так и за счет сокращения занятости.

До 2009 г. рынок труда Саратовской области находился под влиянием позитивной динамики основных социально-экономических показателей. В 2009 г. ситуацию на рынке труда области удалось стабилизировать и не допустить роста безработицы благодаря реализации областных целевых программ, антикризисных мер Правительства области. В результате по итогам 2009 г. число уволенных в области оказалось ниже ожидаемого. Так, общая численность работников, уволенных с предприятий области в 2009 г. по причине ликвидации организации, сокращения численности или штата, составила 19,5 тыс. чел. (69,5% от запланированных к высвобождению). В этом огромная заслуга не только профсоюзов, но и проводимой политики содействия занятости. Так, в целях снижения напряженности на рынке труда в области реализуются две областные целевые программы: «Содействие занятости населения и развитие ка-

дрового потенциала Саратовской области» на 2009–2011 гг. и «О дополнительных мероприятиях, направленных на снижение напряженности на рынке труда Саратовской области, на 2010 г.».

За время реализации антикризисных мероприятий уровень общей безработицы в области снизился в 2 раза (3-е место в Приволжском федеральном округе, 14-е место в РФ),

уровень регистрируемой безработицы – в 1,2 раза. Каждый третий работник, предполагаемый к высвобождению, сохранил свое рабочее место, объемы неполной занятости снизились в 1,6 раза. Это, несомненно, позитивные тенденции в преодолении кризиса занятости. Средняя продолжительность безработицы составила 5,1 мес. (на 1 января 2010 г.). Однако в связи с увеличением притока молодежи на регистрируемый рынок труда ее доля среди безработных возросла с 22,7 до 25,1% в 2009 г.

С целью снижения давления на региональный рынок труда и защиты местных работников в регионе был снижен размер утвержденной квоты на иностранных работников на 2009 г. с 12077 до 4214 чел. При этом снижение объемов привлечения иностранных работников произошло в следующих сферах: строительство – на 62,7%; сельское хозяйство – на 17,2%; обрабатывающие производства – на 10,1%; торговля и ремонтные услуги – на 7,2%.

В сентябре 2010 г. численность экономически активного населения области составила 55,9% общей численности населения (в РФ – 54%). Из них 5,6% – безработные (в России – 6,6%). Саратовская область в 2010 г. (3-й квартал) занимает 3-е место по показателю уровня безработицы в Приволжском федеральном округе (5,6%), уступая Самарской области (4,4%) и Мордовии (5,1%). Показатель безработицы в Саратовской области – один из лучших в Приволжском федеральном округе (см. рисунок).

На 18 ноября 2010 г. уровень зарегистрированной безработицы в Саратовской области составил 1,4% (в РФ – 2,0%). Каждый третий безработный гражданин проживает в Саратове. С начала 2010 г. признаны безработными



41748 чел., из них высвобождены в связи с ликвидацией организации, по сокращению численности или штата работников 15%, уволены по собственному желанию – 40%. Из числа безработных, уволенных с предприятий, 16,5% составляют ранее работавшие в сфере предоставления коммунальных, социальных и персональных услуг, 16,2% – в торговле и бытовом обслуживании, 15,7% – в обрабатывающих производствах.

Обратимся к некоторым результатам реализации областных целевых программ и антикризисных мер Правительства области на рынке труда в 2010 г. Основными направлениями реализации программ являются следующие.

1 Организация профессионального обучения безработных. За 10 месяцев текущего года на профессиональное обучение направлено 8917 безработных. 62% безработных граждан прошли обучение по ра-

бочим специальностям, которые востребованы на рынке труда. Каждый пятый прошел обучение по профессиям сферы предпринимательства. На опережающее профессиональное обучение направлены 3130 чел.

2 Развитие предпринимательства и самозанятости среди безработных. За 2 года реализации программ самозанятости планируется создать более 10 тыс. рабочих мест. На сегодняшний день в рамках программы создано 5635 рабочих мест. Финансовую помощь в рамках данной программы получили 72 инвалида и 37 выпускников учебных заведений.

3 Создание сельскохозяйственных кооперативов из числа безработных. На сегодняшний день Саратовская область находится на 2-м месте по ПФО по числу созданных кооперативов из числа безработных граждан. В текущем году создано 86 кооперативов с участием

608 безработных граждан в 31 районе области.

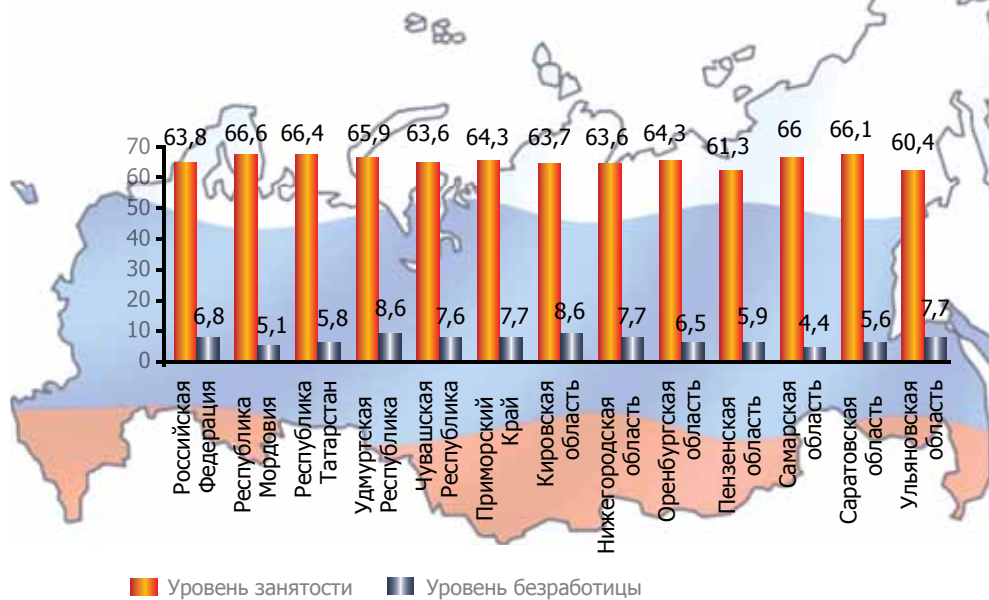
4 Общественные работы. За 9 месяцев 2010 г. на общественные работы трудоустроено 35074 чел., из них 82,1% – работники, находящиеся под угрозой увольнения. Наибольшее число участников общественных работ за 9 месяцев 2010 г. работали в обрабатывающей промышленности, жилищно-коммунальном хозяйстве, строительстве, сельском хозяйстве, на транспорте, что в целом отражает общероссийские тенденции в данной сфере.

5 Мобильный центр занятости. В целях обеспечения доступности предоставления государственных услуг в первом полугодии 2010 г. активно использовался мобильный центр занятости населения. Всего в первом полугодии 2010 г. проведено 27 выездных мероприятий, в которых приняли участие более 1,7 тыс. чел.

6 Организация стажировок. Организована стажировка 1055 выпускников учебных заведений. При этом на должности специалистов и служащих трудоустроено 209 чел. (67,2%); по рабочим профессиям – 102 выпускника (32,8%)² и др.

Несмотря на ряд позитивных показателей функционирования рынка труда, в регионе существует и ряд сложных проблем.

1 Высокая дифференциация показателей занятости и безработицы внутри региона. Так, в 17 районах области уровень безработицы превышает среднеобластной показатель. В 120 сельских населенных пунктах практически нет ни одного работодателя. Имеют риск быть



Уровень занятости и безработицы в РФ и ПФО (2010 г., сентябрь)¹, %

¹ Построено по данным ФСТС (информационный ресурс: <http://www.gks.ru/>).

² По данным «Мониторинг областного рынка труда на 21 октября 2010 г.» (<http://www.saratov.gov.ru/news/>).

нетрудоустроенными 2,7 тыс. выпускников учебных заведений. Проблемой остается дефицит постоянных рабочих мест.

2 Помимо открытой безработицы в условиях кризиса широкое распространение получила «псевдозанятость» в виде неполной занятости (административные отпуска и неполная рабочая неделя), а также в форме занятости на общественных и временных работах. При этом более 42% всех занятых на общественных и временных работах сконцентрированы в Приволжском федеральном округе.

В режиме неполной занятости в Саратовской области работает 12,4 тыс. чел. В простое по инициативе администрации находится 0,7 тыс. чел., в режиме неполного рабочего дня работает 6,7 тыс. чел. Неполную рабочую неделю работает 4,9 тыс. чел. По-прежнему значимой является проблема высвобождения работников. В ноябре 2010 г. – феврале 2011 г. с 251 предприятия планируется высвобождение 4,6 тыс. чел., из которых 3,1 тыс. чел. обратится в службу занятости¹.

3 Дисбаланс спроса и предложения на региональном рынке труда в профессионально-квалификационном разрезе, что тормозит прогрессивное устойчивое развитие рынка труда.

4 Низкая среднемесячная заработная плата занятых работников. Так, в июле 2010 г. она составила – 14577,9 р. (по России – 20318 р.). Ее покупательная способность – 2,73 прожиточного минимума трудоспособного населения. В ряде отраслей социальной сферы, сельском хозяйстве среднемесячная заработная плата была



ниже указанного показателя. Несмотря на рост индекса реальной заработной платы в первой половине 2010 г., проблема размера оплаты труда работников в регионе остается актуальной.

5 Недостаточно высокие темпы реструктуризации занятости в инновационном направлении, наличие инерционных тенденций (в частности, доля занятых в сельском хозяйстве в регионе выше среднероссийских показателей, а доля занятых в отраслях обрабатывающей промышленности – ниже) и др.

Подводя итог, можно констатировать, что в регионе проводится большая работа по снижению напряженности на рынке труда, по сокращению социальных рисков. Однако по-прежнему актуальными остаются следующие вопросы:

- во-первых, достижение эффективной занятости;
- во-вторых, генерирование эффективных рабочих мест (которых, по данным экспертов, не более 30% в России);
- в-третьих, создание безопасных условий труда;
- в-четвертых, обеспечение достойной оплаты труда;
- в-пятых, развитие гибких форм и видов занятости, ориентированных на прогрессивные тенденции развития экономики, и др.

Хотелось бы обратить внимание на соотношение мер, направленных на преодоление кризисной ситуации на рынке труда, и мер, ориентированных на стимулирование нового типа занятости. В России и в регионах доминирует первая группа мер, что, несомненно, правомерно в современных условиях. Что же остается в тени, и что ждет нас после преодоления кризиса? Процессы, происходящие сегодня в сфере занятости в России в целом и в отдельных регионах, таят в себе угрозы для дальней-

¹ По данным «Мониторинг областного рынка труда на 8 ноября 2010 г.» (Информационный ресурс <http://community.rosrabota.ru/post/6273/>)

шего посткризисного развития инновационной экономики. Среди них:

- глубокая технологическая отсталость многих отечественных отраслей производства;
- доминирование устаревших индустриальных технологий;
- износ основных фондов;
- высокие профессиональные риски, асимметричная профессионально-квалификационная структура занятости;
- массовые сокращения белых воротничков в сфере интеллектуальных услуг и на крупных предприятиях – кадрового ядра инновационной экономики; сокращение синих воротничков;
- сложности с трудоустройством молодежи, окончившей вузы;
- рост задержек заработной платы;
- высокий уровень износа основных фондов;
- недоинвестирование компаний в персонал и др.

По мере выхода из кризиса, генерирования новых рабочих мест актуальным становится обеспечение условий достойного труда. Однако необходимо в посткризисных условиях постепенно переносить акцент на стимулирование инновационной занятости, без которой невозможно движение российской экономики в инновационном направлении, создание условий для развития человеческого потенциала.

Следует признать, что основными ограничителями формирования нового типа занятости в России в целом и в ее регионах выступают технико-технологические и экономические факторы:

- устаревшая производственная база, соответственно низкое «качество» большого количества рабочих мест в экономике;



- низкий уровень оплаты труда и высокая его необоснованная дифференциация;
- низкое качество занятости;
- наличие определенных количественных и качественных ограничений на развитие инновационного типа занятости со стороны предложения труда;
- низкая инновационная активность;
- диспропорции между спросом и предложением труда в отраслевом, профессиональном и региональных разрезах;
- недостаточность инвестиций в новые экономические рабочие места;
- высокие риски на рынке труда (в том числе профессиональные);
- высокая гендерная асимметрия и др.

Вместе с тем наиболее неоднозначны в России социокультурные ограничения занятости нового типа (готовность и способность населения к возможным изменениям сферы профессиональной деятельности, сферы и формы занятости, накоплению человеческого капитала, к высокоинтенсивному, креативному труду и др.).

Учитывая важность достойного труда не только с позиций развития инновационной занятости, но и с позиций прежде всего человеческого развития, на наш взгляд, целесообразно ввести показатель «достойная занятость» в перечень показателей достижения целей развития тысячелетия ООН (ЦРТ ООН). **У**

Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)
Министерство образования и науки Российской Федерации
Комитет по науке и наукоемким технологиям Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации
Полномочный представитель Президента Российской Федерации в Уральском федеральном округе
Правительство Свердловской области
Уральское отделение Российской академии наук
Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук
Уральское отделение Российской академии образования
Вольное экономическое общество России
Международная академия наук высшей школы
Торгово-промышленная палата Российской Федерации
Российский союз промышленников и предпринимателей
Евразийский экономический клуб ученых
Уральский государственный экономический университет

ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ, ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОИЗВОДСТВА – СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Всероссийская научно-практическая конференция
с международным участием

Екатеринбург, 25–26 января 2011 г.

В рамках конференции планируется проведение пленарных заседаний, работа секций и круглых столов по актуальным проблемам интеграции науки, образования, производства и модернизации российской экономики, включая обсуждение результатов исследований по следующим научным направлениям:

- Инновационная экономика: теории, концепции и тенденции развития. Проблемы формирования национальной инновационной системы России.
- Интеллектуальные ресурсы – основа экономики нового типа (роль науки в инновационном развитии, интеллектуальный капитал, интеллектуальное предпринимательство).
- Управление знаниями: формы, методы, технологии (подготовка кадров в инновационной экономике).
- Интегрированные производственные структуры как системы инновационной деятельности (инновационная составляющая экономического лидерства компании и корпорации как фактор рыночной активности интегрированных структур).
- Инновационная политика на микроуровне (инновационная политика предприятия; оценка эффективности инновационных проектов и управление рисками инновационных проектов).
- Региональный срез инновационного процесса в России и региональная инновационная политика (цели, задачи, принципы и функции, концепция «регионов-лидеров»).
- Пространственные формы организации инновационной деятельности (технопарки, технополисы, наукограды, свободные экономические зоны инновационного типа, инновационные кластеры).

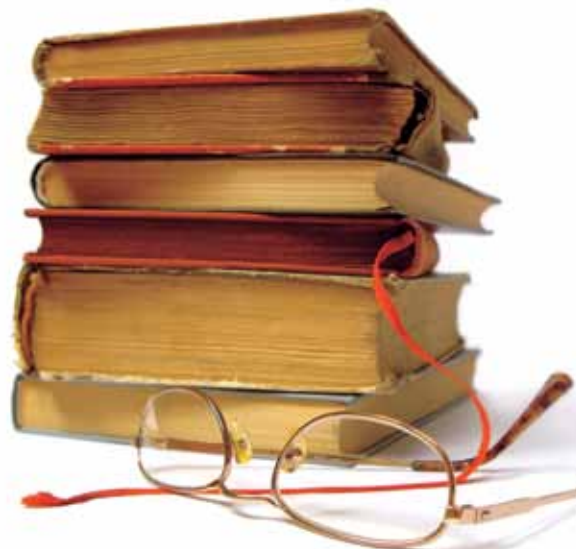
К началу конференции планируется выпуск сборника докладов.
Размер организационного взноса для участников конференции составляет:
при очной форме участия – 1450 р., при дистанционной (заочной) форме участия – 550 р. При дистанционной форме участия в конференции и оплате организационного взноса сборник докладов конференции будет выслан авторам по почте.

Заявки на участие в конференции, доклады и квитанции об уплате организационного взноса представляются в срок до 24 декабря 2010 г. в секретариат конференции на дискете или по электронной почте.



Уральский государственный
экономический университет

Уральский государственный
экономический университет (УрГЭУ)
620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел., факс (343) 257-37-06 Урюпова Галина Леонидовна
Тел. (343) 221-17-45 Шаймарданова Марина Жаудатовна
Эл. почта: zsg@usue.ru, marina-ynir@usue.ru



ЯНЧЕНКО Елена ВикторовнаДокторант кафедры экономической теории и экономики труда,
кандидат экономических наук, доцент**Саратовский государственный технический университет**510054, РФ, г. Саратов, ул. Политехническая, 77
Контактный телефон: (845) 299-85-35
e-mail: lucky2007YE@yandex.ru

Социальное партнерство как гарантия достойного труда (на примере Саратовской области)

Аннотация. В докладе рассматривается проблема обеспечения достойных и безопасных условий труда, одним из механизмов решения которой является социальное партнерство. Для дальнейшего экономического прогресса и процветания области необходимо конструктивное взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления, коммерческих организаций и объединений граждан в процессе реализации программ и проектов, направленных на обеспечение условий «достойного труда».

В период финансового кризиса в три раза возросло количество обращений граждан в контрольно-надзорные органы и министерство занятости, труда и миграции Саратовской области по вопросам нарушения их трудовых прав. Основная масса нарушений связана с невыплатой или выплатой в неполном объеме заработной платы.

Существенной проблемой на сегодняшний день и полем столкновения интересов работника и работодателя является проблема трудоустройства – поиска работы с достойными условиями труда и вознаграждения, а также заключения взаимовыгодного контракта. В период нарастания кризисных тенденций (конец 2008 – 2009 г.) Приволжский федеральный округ вышел на первое место по РФ по темпам и масштабам высвобождения работников (рис. 1). Хотя вклад Саратовской области в эту тенденцию не самый высокий по сравнению с другими регионами ПФО, проблема трудоустройства безработных граждан и сегодня у нас довольно актуальна.

Актуальной остается в Саратовской области и проблема обеспечения достойных и безопасных условий труда. Хотя в 2009 г. удалось добиться снижения количества несчастных случаев со смертельным исходом на 34,5% (с 52 чел. в 2008 г. до 34 чел. в 2009 г.), на треть (со 103 до 66 чел.) сократилось количество работников, получивших тяжелые травмы на производстве, риск травматизма остается высоким.

Механизмом решения означенных проблем выступает социальное партнерство. Для дальнейшего экономического прогресса и процветания области необходимо конструктивное взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления, коммерческих организаций и объединений граждан в процессе реализации программ и проектов, направленных на обеспечение условий «достойного труда».

В Саратовской области сформировались объективные предпосылки для развития социального партнерства:

- в рамках Концепции социальной политики разрабатывается и последовательно выполняется система

областных и городских целевых программ, направленных на стабилизацию и развитие социальной сферы, реализацию основных направлений региональной и муниципальной социальной политики;

- формируется нормативно-правовая база, обеспечивающая и регламентирующая деятельность коммерческих и благотворительных организаций, органов территориального общественного самоуправления.

В системе социального партнерства области по состоянию на 1 июля 2010 г. действует 261 соглашение (2 региональных, 42 территориальных, 21 областное отраслевое, 196 территориальных отраслевых). Территориально-отраслевые соглашения заключены: в образовании (46), культуре (38), в госучреждениях и здравоохранении (34), агропромышленном комплексе (33), торговле (7), жилищно-коммунальном хозяйстве (6).

По итогам I полугодия 2010 г. коллективные договоры заключены на 5539 предприятиях (по итогам I полугодия 2009 г. – 5494), их действием охвачено 75,6% среднесписочной численности работающих по полному кругу предприятий, что составляет 533 тыс. чел. (рис. 2).

Структура работающих в отраслях экономики, охваченных коллективно-договорными отношениями, представлена следующим образом: на промышленных предприятиях работает 22,3%, или 119,1 тыс. чел., в учреждениях образования – 19,5%, или 103,7 тыс. чел., в здравоохранении – 13,3%, или 70,8 тыс. чел., в сельском хозяйстве – 7,3%, или 39 тыс. чел., в жилищно-коммунальном хозяйстве – 3,9%, или 20,8 тыс. чел. и т.д. (рис. 3).

В условиях кризиса в области довольно активно действовали организации - выразители интересов работников – профсоюзы. Они добивались

включения в коллективные договоры обязательств, направленных на совершенствование производства, сохранение численности трудовых коллективов, улучшение финансово-экономических показателей; принимали меры по защите интересов работников и осуществляли еженедельный мониторинг ситуации на предприятиях; проводили конкурсы профессионального мастерства и экономические соревнования подразделений.

С участием профсоюзов в Саратовской области регулярно организуются следующие конкурсы:

- на лучшую организацию работы с персоналом;
- профессионального мастерства в архитектурно-строительном комплексе (92 заявки от 60 организаций);
- профессионального мастерства «Лучший социальный работник года» (46 заявок от социальных работников центров социального обслуживания населения области);

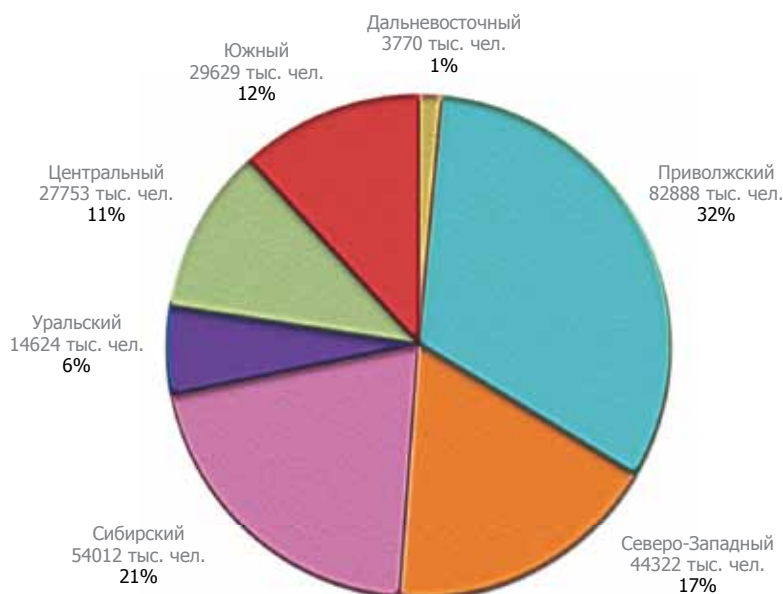


Рис. 1. Высвобождение работников по федеральным округам за весь период мониторинга (на основании данных, поступивших к 16.08.10 г.)

¹ Подготовлено Департаментом социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР. Режим доступа: <http://www.fnpr.org.ru> (дата обращения – 21.08.10).

- на звание «Лучший работодатель года по содействию занятости населения».

В 2009–2010 гг. профсоюзными организациями подготавливались замечания и предложения в проекты нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда. Проведен анализ сведений из 140 организаций промышленности, строительства, связи, агропромышленного комплекса о размерах тарифных ставок, минимальной заработной платы. Результаты анализа показали приближение минимальных тарифных ставок и окладов к прожиточному минимуму трудоспособного населения.

В период кризиса реализовывалась инициатива Союза товаропроизводителей и работодателей области по ежегодному отчислению предприятиями не менее 2% финансов от объема реализации продукции на социальные вопросы; предприятия предусматривали в коллективных договорах разделы «социальная ответственность бизнеса» и социальные программы, в которых предусматривается бесплатный «социальный пакет» каждому сотруднику и спонсорская помощь социальной сфере.

На реализацию дополнительных по сравнению с действующим законодательством социальных льгот и гарантий предприятия Союза ежегодно расходуют не менее 1,5 млрд р.

В связи с многочисленными обращениями граждан по корректировкам платы за коммунальные услуги профсоюзы вышли с инициативой в Прави-

тельство области о корректировках за оплату коммунальных услуг. В результате Губернатором области было принято решение о замораживании платы по корректировкам до 1 октября 2010 г. С участием представителей профсоюзов подготовлен ряд законопроектов в данной сфере.

В адрес администраций муниципальных районов области неоднократно направлялись рекомендательные письма о включении в коллективные договоры положений о минимальном размере оплаты труда, порядке индексации заработной платы, дополнительных льготах и гарантиях работникам, находящимся под риском увольнения, слабо защищенным категориям работников; о размещении в СМИ информационных материалов.

Препятствием на пути развития социального партнерства можно считать низкую правовую грамотность отдельных руководителей и работников кадровых служб предприятий и организаций нашей области.

Для решения данной проблемы в 2009 г. министерством занятости, труда и миграции совместно с Саратовской государственной академией права, Государственной инспекцией труда в Саратовской области проведено 48 бесплатных обучающих семинаров по вопросам трудового законодательства для 5 тыс. руководителей и работников кадровых служб организаций, бюджетных учреждений и индивидуальных предпринимателей из 42 муниципальных районов области. Специалисты министерства выезжали в 4 муниципальных района области с целью оказания методической помощи при заполнении электронной базы данных регистра колдоговоров, обеспечения правильности проведения их уведомительной регистрации, соответствия положений, включаемых в колдоговоры, действующему законодательству. Проведены 9 обучаю-

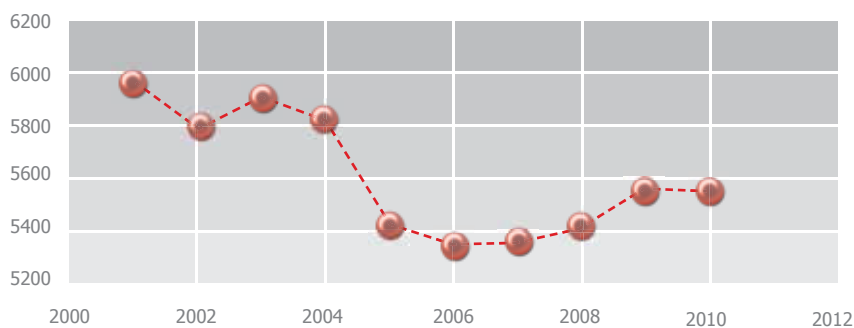


Рис. 2. Динамика заключения коллективных договоров на территории Саратовской области, ед.

щих тренингов по работе с электронной базой данных АИАС «Социальное партнерство Саратовской области» со специалистами администраций муниципальных районов.

В целях реализации Соглашения между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей Саратовской области на 2008–2010 гг. разработан и принят план мероприятий органов исполнительной власти области на 2010 г. Аналогичные планы действуют в 30 муниципальных районах области.

За I полугодие 2010 г. с Федерацией профсоюзных организаций и Союзом товаропроизводителей и работодателей области проведено 2 заседания областной трехсторонней комиссии, где рассмотрено 12 вопросов, основным из которых был вопрос занятости населения в условиях экономического кризиса.

В целях укрепления коллективно-договорных отношений проведен седьмой областной конкурс «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав граждан», в котором приняли участие 62 предприятия и организации из 20 муниципальных районов области.

В настоящее время проводится работа по заключению одиннадцатого трехстороннего соглашения между Правительством области, Федерацией профсоюзных организаций области, Союзом товаропроизводителей и работодателей области на 2011–2012 гг., продолжается работа по внесению изменений и дополнений в коллективные договоры и соглашения, предусматривающих дополнительные гарантии работникам, в том числе по индексации заработной платы.

Основными задачами, направленными на развитие социального партнерства, на II полугодие 2010 г. являются:

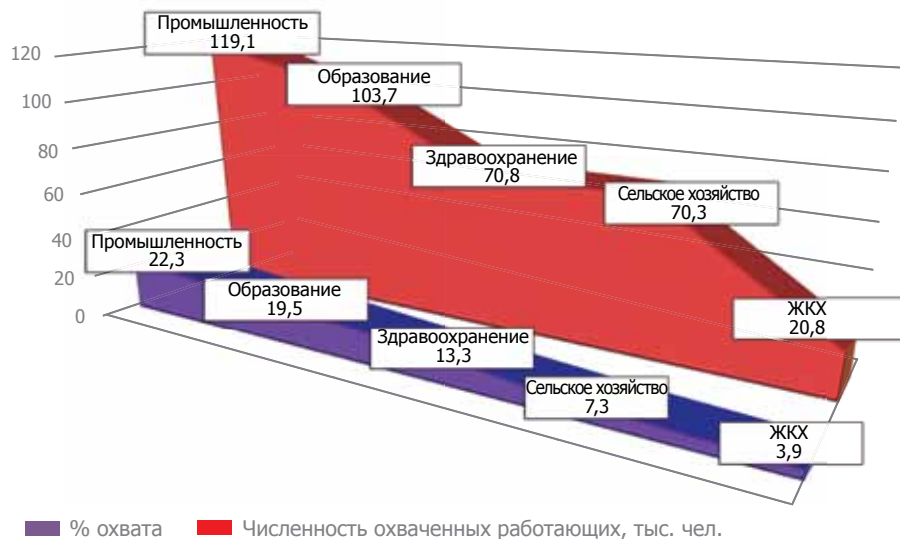


Рис. 3. Структура охвата коллективно-договорным регулированием занятых в различных отраслях экономики Саратовской области (по состоянию на конец I полугодия 2010 г.)

- заключение областного трехстороннего Соглашения на 2011–2012 гг.;
- заключение на новый срок (2011–2012 гг.) территориальных трехсторонних соглашений;
- обеспечение уровня охвата коллективно-договорными отношениями 75,8% численности работающих по полному кругу предприятий;
- проведение регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»;
- разработка и внедрение на территории области версии 7.64 АИАС «Социальное партнерство Саратовской области».

В условиях перманентного социального диалога сторон, осознания ими необходимости интеграции интересов социальное партнерство явится тем инструментом, с помощью которого в нашей области, как и во всей стране, будет достигнут социальный мир и гармония социально-трудовых отношений, станет возможным ускоренное продвижение в направлении стабильной, инновационной экономики. **У**

ОТСТАВНОВА Лилия Алексеевна

Доцент кафедры экономической теории и экономики труда,
кандидат экономических наук

Саратовский государственный технический университет

510054, РФ, г. Саратов, ул. Политехническая, 77
Контактный телефон: (845) 299-85-35
e-mail: liliotstav69@yandex.ru



Основные целевые программы по обеспечению достойного труда, реализуемые на рынке труда Саратовской области

Аннотация. Современное состояние российского рынка труда характеризуется тенденцией ликвидации рабочих мест в производящих отраслях экономики при одновременном создании малозначимых для перспектив развития высокоэффективной экономики рабочих мест, проблемы труда отодвигаются на второй план, большое число людей попадает на рынок труда, испытывая неудовлетворенность трудом.

В условиях развития рыночной экономики большое значение имеет цивилизованное управление рынком труда и оптимизация занятости населения с учетом интересов работника, работодателя и государства.

К настоящему времени Международная организация труда приняла ряд норм об условиях, безопасности и дискриминации труда, повлиявших на сокращение тяжелого ручного труда или труда во вредных и опасных условиях. Также была сформулирована концепция достойного труда, нацеленная на:

- претворение в жизнь основополагающих прав в трудовой сфере;
- расширение возможностей занятости и получения дохода;
- совершенствование систем социальной защиты;
- укрепление социального диалога.

В России понятие «достойный труд» появилось недавно. С ним в основном связывают планы по спасению рынка труда и трудоспособной части населения, которой к 2015 г. грозит сокращение на 10 млн чел. Характеризуя со-

временное состояние российского рынка труда, можно констатировать, что тенденция ликвидации рабочих мест в производящих отраслях экономики при одновременном создании рабочих мест, малозначимых для перспектив развития высокоэффективной экономики, сохраняется, проблемы труда отодвигаются на второй план, большое число людей попадает на рынок труда, испытывая неудовлетворенность своим трудом.

Государство слабо регулирует социально-трудовые отношения, контролируя лишь минимальный размер оплаты труда, прожиточный минимум и оказывая некоторую помощь малообеспеченным слоям населения.

Государству должна принадлежать ведущая роль в реализации концепции достойного труда, при этом одним из направлений его деятельности является разработка и контроль за реализацией государственных и региональных программ по достижению достойного труда, в том числе на рынке труда.

Например, в Саратовской области действует несколько целевых областных программ, одной из которых является программа «О дополнительных мероприятиях, направленных на снижение напряженности на рынке труда Саратовской области». В рамках этой программы проводятся следующие мероприятия.

1 Повышение конкурентоспособности на рынке труда работников, находящихся под угрозой увольнения, путем организации опережающего обучения. Так, с начала 2010 г. органами службы занятости Саратовской области было направлено 3064 чел. со 192 предприятий области. Из них на 1 ноября завершили обучение и продолжили работу на своих предприятиях 2452 работника. Например, ОАО «Саратовский полиграфический комбинат» направил на обучение 39 работников по 5 образовательным программам, в том числе «финансовое управление и бюджетное планирование», «специалист по информационной безопасности и защите персональных данных», «офис-менеджер со знанием 1С», «бухгалтерский учет». На 1 ноября 2010 г. 30 работников уже завершили обучение и продолжили работу на своем предприятии.

2 Стимулирование сохранения и создания рабочих мест путем организации общественных работ. В течение января-октября 2010 г. на предприятиях области создано 24 тыс. временных рабочих места для общественных работ, на которых трудились 27 тыс. чел. Из них 36% трудились на предприятиях обрабатывающих производств (ОП), 12,9% – на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ), 13,1% – в строительстве (СТР), в том числе дорожном, 24% – в сельском хозяйстве (С/Х), 4% – на транспорте (ТР), 3% – в торговле (ТОРГ) (рис. 1).

3 Организация стажировок выпускников образовательных учреждений в целях приобретения ими опыта работы. На 1 ноября 2010 г. центры занятости населения области заключили с работодателями договора на 1190 рабочих мест в различных отраслях экономики, в основном в обрабатывающих производствах (рис. 2). На стажировку трудоустроен 1121 выпускник, в том числе из

учреждений высшего профессионального образования – 507 чел., среднего профессионального образования – 422 чел., начального профессионального образования – 163 чел., школ – 29 чел. В течение 10 месяцев 2010 г. стажировка организована при участии 553 наставников. На 1 ноября 2010 г. завершили участие в стажировке 492 выпускника, из них 49,2% трудоустроены на постоянную работу.

4 Содействие самозанятости безработных граждан и стимулирование создания собственного дела. По состоянию на 1 ноября 2010 г. получили финансовую помощь на открытие собственного дела 3376 чел., которыми дополнительно создано 1660 рабочих мест (рис. 3).

Наибольшую долю получивших финансовую помощь на открытие собственного дела составили женщины (44%) и сельские жители (51%), выпускники учебных заведений составляют лишь 1%. Рабочие места создавались в основном в сельском хозяйстве – 2216 чел. (42,9%), торговле – 526 чел. (10,2%), обрабатывающих производствах – 270 чел. (5,2%), на транспорте – 214 чел. (4,1%), в строительстве – 168 чел. (3,3%).

5 Содействие трудоустройству, в рамках которого с начала года центрами занятости заключено 35 договоров с работодателями на оснащение 37 специальных рабочих мест. На эти места трудоустроено 33 инвалида (швея, помощник менеджера, специалист по изготовлению сувенирной продукции и де-

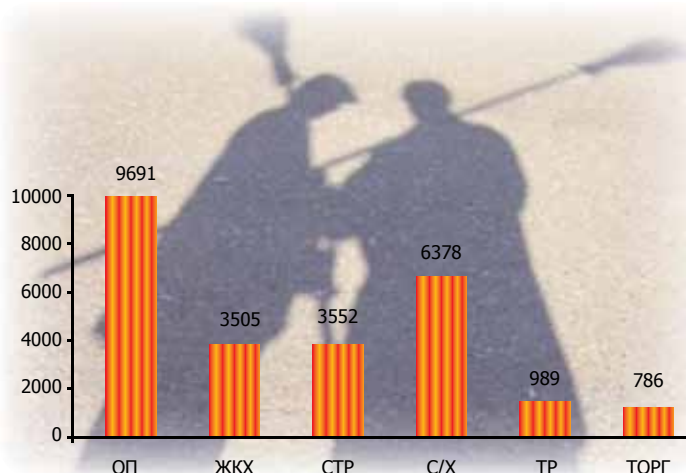


Рис. 1. Работники, занятые на общественных работах, тыс. чел.

коративных свечей, бухгалтер, контролер, сметчик).

Второй областной целевой программой является «Содействие занятости и развитие кадрового потенциала Саратовской области». В рамках ее реализации подготовлен прогноз дополнительной потребности рынка труда области. Результаты расчетов показали, что на предстоящие 7 лет можно ожидать общую потребность в кадрах экономики области в количестве 813,9 тыс. чел. Распределение объема потребности по годам показывает, что прогнозируется постоянный рост потребности после снижения их в 2009 г. в связи с кризисными явлениями в экономике (в 2009 г. общая потребность в кадрах равнялась 89,5 тыс. чел.). Около 72% от потребности составят квалифицированные кадры, из которых 50% – специалисты с начальным профессиональным образованием. Прогнозируется нехватка специалистов с начальной профессиональной подготовкой по таким специальностям, как механики, электрики, электромонтеры, монтажники, газосварщики, станочники, строители массовых профессий, рабочие для сферы АПК, продавцы, кассиры, повара, кулинары.

Максимальная потребность в кадрах ожидается к 2013 г. (127,5 тыс. чел.) с последующим трендом снижения на уровень 123–125 тыс. чел., что соответствует тенденциям снижения совокупного предложения на рынке труда.



ОП – обрабатывающие производства, ТОРГ – торговля, ТР – транспорт, ОБР – образование, СТР – строительство, С/Х – сельское хозяйство, ПРЭ – производство и распределение энергии, ЗДР – здравоохранение

Рис. 2. Количество выпускников, прошедших стажировку, чел.

Кроме того, в рамках этой программы Министерством занятости, труда и миграции совместно с Саратовской государственной академией права и Государственной инспекцией труда проведено 48 бесплатных обучающих семинаров по вопросам трудового законодательства для 5 тыс. руководителей и работников кадровых служб организаций, бюджетных учреждений и индивидуальных предпринимателей из 42 муниципальных районов области. Также ежегодно за счет средств федерального бюджета планируется обучение работников органов службы занятости населения области для повышения квалификации.

В Рекомендациях Международной организации труда об основах содействия передовой организации охраны труда на национальном уровне говорится, что: государства должны стремиться к повышению уровня сознания работников и понимания общественностью остроты проблемы охраны труда. Этому способствует обучение охране труда работников, руководителей, специалистов на базе программ основного и дополнительного профессионального образования; предоставление консультационных и информационных услуг предпринимателям; содействие разработке на уровне рабочих мест стратегии по обеспечению безопасности и охране здоровья.

Национальные программы охраны труда должны активно помогать претворять в жизнь меры и мероприятия профилактического характера на рабочих местах с участием социальных партнеров. Поэтому основные усилия реализации программы «Улучшение условий и охраны труда в Саратовской области» направлены на предупреждение производственного травматизма и снижение его уровня на основе перехода в сфере охраны труда к системе управления профессиональными рисками на каждом рабочем месте и вовлечению в управление этими рисками основных сторон социального партнерства – работодателей и работников.

Так, в 2009 г. уровень травматизма в расчете на 1000 работающих в Саратовской области снизился на 5% и составил 1,7 (по России в целом – 2,1). Уровень

производственного травматизма в Саратовской области на 11,5% ниже, чем в Приволжском федеральном округе, и на 20% ниже, чем в целом по России. Объем финансирования мероприятий по охране труда в Саратовской области в 2009 г. составил 6006,1 р. в расчете на 1 работающего в среднем по области. В Приволжском федеральном округе по объему финансирования мероприятий по охране труда в расчете на 1 работающего Саратовская область занимает второе место, по уровню производственного травматизма – седьмое место.

Важную роль в распространении положительного опыта по созданию здоровых и безопасных условий труда играет ежегодно проводимый областной смотр-конкурс по охране труда. Ежегодно в конкурсе принимают участие около 800 предприятий. Лучшие предприятия награждаются дипломами и ценными подарками.

В результате совместной работы органов местного самоуправления, аттестующих и образовательных организаций и работодателей на 1 ноября 2010 г. аттестовано 28234 рабочих места, прошли обучение по охране труда 8403 чел.

Не менее важной является «Программа Саратовской области по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом» на 2009–2012 гг., к основным направлениям реализации которой относятся:

1) оказание содействия добровольному переселению участников Программы в соответствии с определением территорий вселения и с решением вопросов по трудоустройству;

2) осуществление мер по обустройству участников Программы:

- решение вопросов обеспечения переселенцев жильем (временным и постоянным);
- предоставление медицинских и социальных услуг;
- предоставление образовательных услуг;

3) отработка организационного механизма по работе с соотечественниками, прибывшими на территорию Саратовской области:

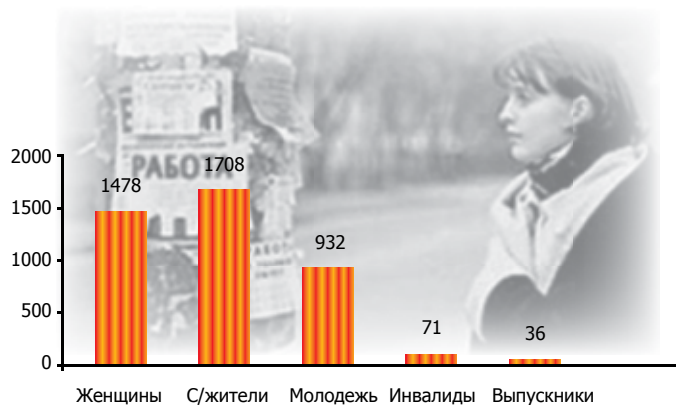


Рис. 3. Безработные, получившие финансовую помощь на открытие собственного дела, чел.

- разработка и принятие необходимых для реализации Программы нормативных правовых и законодательных актов Саратовской области;

- формирование системы взаимодействия различных структур – органов государственной власти и местного самоуправления, организаций бизнеса, общественных организаций, средств массовой информации – с соотечественниками, прибывшими на территорию Саратовской области из-за рубежа в рамках Государственной программы;

- информационное обеспечение реализации Программы;

- создание в области системы мониторинга хода реализации Программы.

Планируемая численность участников программы на 2009–2012 гг. – 1224 чел. Общее количество переселенцев с учетом членов семей участников – 4284 чел.

В заключение можно сказать, что

обеспечение реализации концепции достойного труда должно занимать центральное место в разработке экономической и социальной политики на всех уровнях.

Международная организация труда считает необходимым сделать труд достойным, гарантировать безопасный труд и его охрану, добиться справедливой заработной платы и социального равенства для всех, осуществлять глобализацию на основе справедливости, уважения законных прав и экономического развития всех государств с учетом интересов трудящихся, сократить бедность и обеспечить эффективную занятость. **У**

БАБИНА Светлана Ивановна
Доцент кафедры менеджмента,
кандидат экономических наук

Кемеровский государственный университет
650043, РФ, г. Кемерово, ул. Красная, 6
Контактные телефоны: (923) 487-49-19, (384) 274-14-71
e-mail: svetlanababina@rambler.ru



Компенсации, компенсационный пакет, компенсационная политика организации: понятия и структура

Аннотация. Докладчиком проведена «ревизия» категорий «компенсация», «компенсационный пакет», «компенсационная политика», что являлось одной из задач исследования, посвященного проблемам формирования компенсационной политики организации. Рассмотренные понятия, а также их структуры создают теоретическую основу для построения современных систем вознаграждений, которые ориентированы на реализацию стратегических решений бизнеса.

В настоящее время в российских компаниях широко используются понятия «компенсация», «компенсационный пакет», «компенсационная политика». Эти термины пришли к нам из американского компенсационного менеджмента. Однако однозначности в понимании этих категорий нет ни среди специалистов-практиков, ни среди теоретиков. Поэтому вопросы, предлагаемые для обсуждения, имеют не только теоретическое значение, но и очень актуальны на сегодняшний день для дальнейшего развития систем вознаграждений.

Нами была проведена «ревизия» названных категорий. Это являлось одной из задач исследования, посвященного проблемам формирования компенсационной политики организации.

«Компенсация» [от лат. compensation] трактуется в словарях как возмещение и вознаграждение.

В Трудовом кодексе «компенсации» определяются как возмещение работнику потерь, убытков, вреда, возникших в процессе исполнения им трудовых обязанностей. Однако в реальной практике, как в зарубежной, так и все чаще в российской, к компенсациям относят все вознаграждения, которые получает работник от работодателя, вне зависимости от их формы выплаты и функционального назначения.

Использованием данного термина подчеркивается, что работодатель компенсирует, по-другому сказать, вознаграждает работника за затраты его труда, времени, здоровья, которые он несет, выполняя функции в соответствии с трудовым договором.

Нами были изучены классификации вознаграждений разных авторов, а также Международная стандартная классифи-

кация расходов работодателя на рабочую силу, аналогичная классификация Росстата. Однако эти классификации не в полной мере соответствуют целям и задачам современной практики вознаграждения.

Мы разработали классификацию по 11 признакам. Предлагаемая классификация представлена в таблице.

Данная классификация может быть дополнена другими признаками. Однако, исходя из целей нашего исследования, мы отобрали признаки, которые, с нашей точки зрения, целесообразны и будут полезны для управленческих решений по компенсационной политике.

Еще одна категория, которая в настоящее время все чаще используется, это – компенсационный пакет. В этой связи нужно сказать несколько слов и о социальных пакетах.

Термин «социальный пакет» стал использоваться в 1990-х

годах. Его наличие и понятие призваны были заменить советскую систему социальных льгот. Однако со временем перечень компенсаций расширился и в социальный пакет стали относить все компенсации, которые не вписываются правилами бухгалтерского учета в структуру заработной платы, а кроме того, некоторые из них не носят социального характера, а выполняют другие функции.

Для обозначения всей совокупности выплат в разной форме и разной функциональной направленности многие организации в настоящее время используют более широкое понятие – «компенсационный пакет».

Последний формируется исходя из финансовых возможностей каждой организации, степени понимания руководством и собственником его роли в мотивации трудовой активности персонала.

Компенсационный пакет, состоящий из совокупности компенсаций различной функциональной направленности, можно рассматривать как комплексный стимул. Различное экономическое содержание компенсаций, формирующий пакет, позволяет использовать его для реализации многочисленных функций компенсационной политики, в частности: кадровой, стимулирующей, воспроизводственной, социальной, развивающей, учета затрат.

Компенсационный пакет представляет внешнюю форму выражения позиции работодателя по поводу его обязательств относительно вознаграждения персонала, которые он возлагает на себя в социально-трудовых отношениях с работниками. Компенсационный пакет имеет также большое значение в формировании кон-

Таблица 1 – Классификация компенсаций

Признак классификации	Виды компенсаций
Функциональная роль в компенсационной политике	1. Компенсации за заслуги (базовые компенсации). 2. Компенсации за результаты труда. 3. Компенсации социального характера. 4. Компенсации, связанные с развитием человеческого капитала. 5. Компенсации затрат, обусловленных трудовой деятельностью
Форма выплат	1. Денежные выплаты. 2. Акции, опционы. 3. Выплаты в форме продуктов, услуг
Отношение к трудовому законодательству	1. Компенсации, обусловленные трудовым законодательством. 2. Компенсации, которые выплачиваются по инициативе работодателя
Степень охвата персонала	1. Компенсации, которые выплачиваются всем работникам. 2. Компенсации, которые выплачиваются отдельным категориям персонала. 3. Компенсации, которые распространяются на отдельных работников
Связь с профессиональной компетентностью и результатами труда	1. Компенсации, выплаты которых обусловлены профессиональной компетентностью (базовая заработная плата). 2. Компенсации, объем которых зависит от результатов труда (премии). 3. Компенсации, объем которых обусловлен принадлежностью к организации, профессиональной группе или определяется решением каких-то задач организации
Зависимость от ранее полученных компенсаций	1. Компенсации, размер которых зависит от ранее полученных вознаграждений (пенсионные отчисления, отпускные, оплата больничного и т.п.). 2. Компенсации, объем которых не связан с предыдущими объемами выплат
Регулярность выплат	1. Регулярные компенсации. 2. Нерегулярные (разовые) компенсации
Время выплат	1. Текущие. 2. Отложенные
Период выплат	1. Компенсации, выплачиваемые в период активных трудовых отношений между работником и работодателем. 2. Компенсации после прекращения трудовой деятельности в связи с возрастом или инвалидностью
Источник финансирования для выплаты компенсаций	1. Затраты, связанные с производством и реализацией продукции. 2. Прибыль предприятия. 3. Различные денежные фонды предприятия, создаваемые за счет прибыли. 4. Централизованные фонды, создаваемые государством за счет обязательных налоговых платежей предприятиями для социального, медицинского и пенсионного обеспечения
Доступность информации о компенсациях	1. Публичные. 2. Конфиденциальные

курентных преимуществ организации на рынке труда.

Большинство авторов в компенсационном пакете выделяют всего две составляющие: денежное вознаграждение и социальные льготы.

По нашему мнению, основной недостаток такого подхода заключается в том, что при такой структуре пакета не вполне реализуется принцип сбалансированности вознаграждений. Тем самым система компен-

саций не выполняет в полной мере все функции, возлагаемые на систему материально-денежного стимулирования. Другими словами, упрощенный подход к структуре компенсационного пакета снижает мотивационные возможности последнего как комплексного стимула. На рис. 1 представлено наше видение состава компенсационного пакета современной организации, в котором выделены пять групп компен-

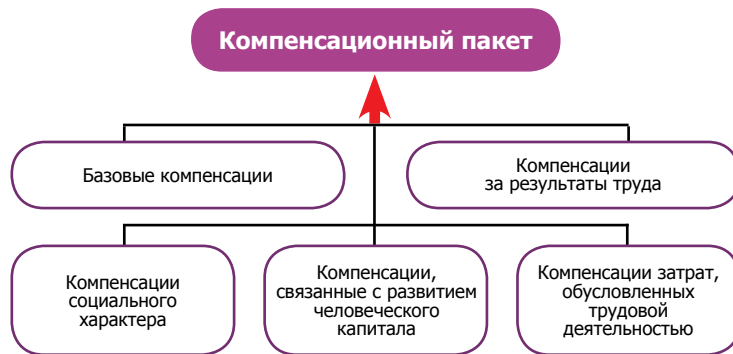


Рис. 1. Состав компенсационного пакета современной организации

саций исходя из выполняемых ими функций.

Базовые компенсации представляют денежное вознаграждение, состоящее из постоянной части заработной платы, которая включает оклад или тарифную ставку и доплаты постоянного характера. Компенсации данной группы выполняют производственную функцию.

Компенсации за результаты труда формируют переменную часть заработной платы и выполняют стимулирующую функцию; их объем ставится в зависимость от количества, качества, эффективности труда, трудового вклада.

Компенсации социально-го характера, как правило, не связаны с результатами труда, их выплата обусловлена фактом работы в организации, а объем – принадлежностью к определенной категории персонала. К таким компенсациям относятся:

- компенсации на медицинское страхование;
- оплата больничных листов;
- оплата санаторно-курортного лечения;
- оказание материальной помощи;
- отчисления в пенсионные фонды, том числе в негосударственные;
- прочие социальные выплаты, определенные законодательством или используемые по инициативе работодателя.

Компенсации, связанные с развитием человеческого капитала, направлены на развитие персонала: повышение образовательного, профессионального, культурного уровня работников, укрепление их здоровья. Главная функциональная роль компенсаций данной группы – развивающая.

Следующая группа представляет **компенсации затрат, обусловленных трудовой деятельностью**. Сюда отнесены компенсации, не связанные с результатами труда, но их возникновение обусловлено трудовой деятельностью:

- выплаты в связи со служебными командировками;
- единовременные пособия и аренда жилья, выплачиваемые при изменении географии места работы в связи с производственной необходимостью;
- компенсации износа личных технических средств работника, использованных для производственных целей, и другие аналогичные компенсации.

В исследовании, посвященном разработке компенсационной политики, мы детально исследовали понятие «компенсационная политика», разработали ее структуру (рис. 2), этапы формирования. Мы разделяем позицию тех авторов, которые рассматривают политику как деятельность, направленную на достижение целей субъекта управления.

В рамках данного подхода компенсационная политика – это системная целевая деятельность субъекта управления по прогнозированию, созданию, использованию и корректировке системы внешних вознаграждений и компенсационных пакетов с учетом внешних и внутренних условий, в которых функционирует организация. Целевая функция этой деятельности заключается в формировании трудовой мотивации персонала организации, адекватной потребностям бизнеса и способной обеспечить конкурентные преимущества организации.

Функциональная цель компенсационной политики композиционно предполагает определение выбора **стратегических решений** по четырем направлениям:

- 1) структура базовой заработной платы;
- 2) внешняя конкурентоспособность компенсационной политики;
- 3) оценка вклада сотрудников и системы вознаграждений;
- 4) управление системой компенсаций.

Решения по формированию структуры базовой заработной платы оказывают влияние на формирование всех других систем вознаграждений. Свое реальное воплощение структура заработной платы получает в виде тарифной сетки.

Решения по внешней конкурентоспособности компенсационной политики организации основаны на сравнении положения с конкурентами. Одни организации устанавливают уровень оплаты выше, чем у конкурентов. Другие устанавливают базовую ставку на уровне конкурентов, но привязывают поощрительные выплаты к эффективности деятельности. Организации более низкую ставку заработной платы могут нивелировать, а также повы-

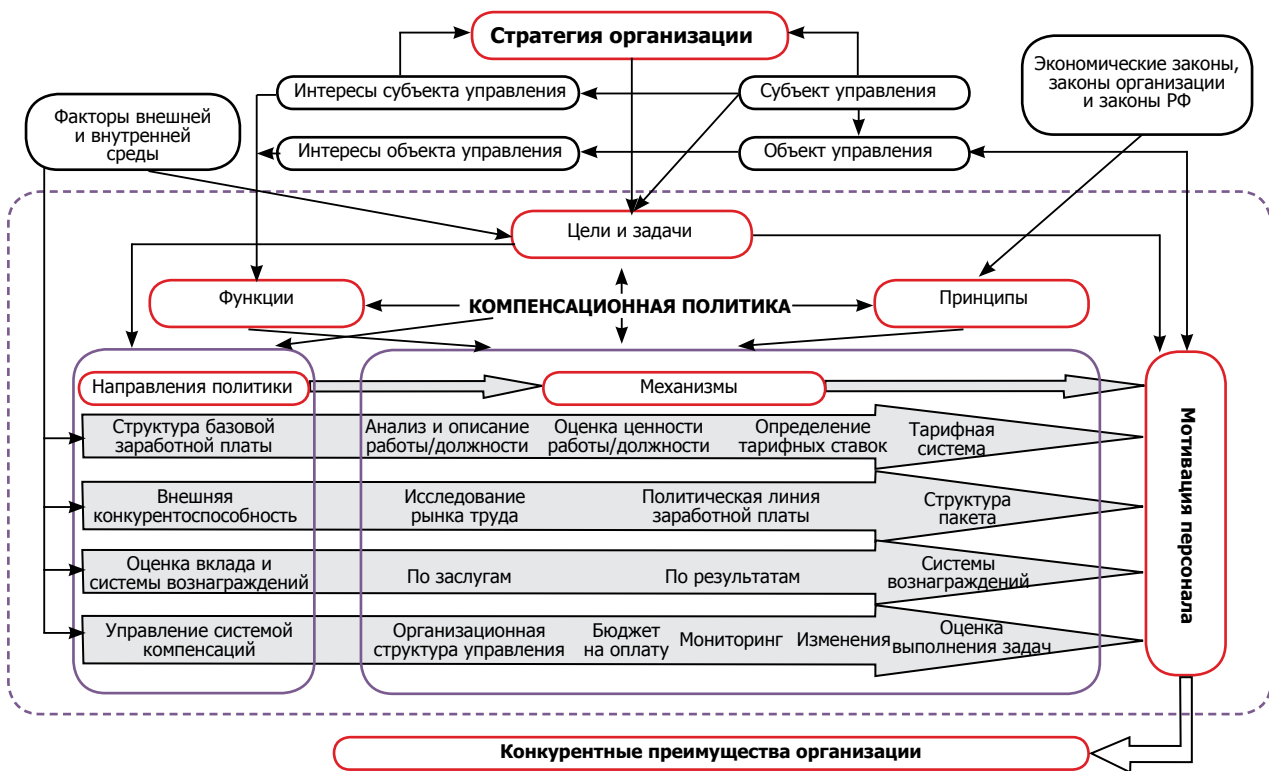


Рис. 2. Элементы компенсационной политики организации и их взаимосвязи

шать конкурентоспособность компенсационной политики, используя немонетарные компенсации, например различные выплаты социального характера, дополнительно к законодательно установленным, компенсации, обусловленные организационной культурой, и др.

Решения по внешней конкурентоспособности должны быть направлены на реализацию двух функций компенсационной политики:

1 обеспечить оплату, достаточную для того, чтобы привлечь и сохранить сотрудников (кадровая функция);

2 контролировать затраты на выплату компенсаций так, чтобы цены организации на товары и услуги могли оставаться конкурентными.

Следующее направление компенсационной политики – **решения по оценке вклада и построению систем вознаграждений** – очень важны для мотивации персонала в достижении стратегических целей и вы-

полнении поставленных задач. То, какое значение придает организация вкладу сотрудника, представляется важным политическим решением, так как это напрямую влияет на отношение сотрудников к работе и их поведение. Данное направление включает разработку долгосрочных и краткосрочных программ вознаграждений, построение которых должно вестись на принципах справедливости, учета индивидуальных и коллективных результатов качества и эффективности.

Решения по **организации управления системой компенсаций** являются необходимым элементом компенсационной политики. В данном контексте под системой мы понимаем совокупность вознаграждений и компенсационных пакетов для различных категорий персонала, сформированных исходя из функций компенсационной политики, вытекающих из ее целевых установок.

Самый замечательный проект по компенсационным выплатам останется нереализованным, если не будет организовано компетентное управление.

Управление, в конечном итоге, должно дать понимание работникам того, как работает система оплаты и других компенсационных выплат. Процесс управления системой компенсаций должен сделать ее конкурентоспособной, чтобы она позволяла:

- 1)** привлекать в организацию опытных, профессионально грамотных работников;
- 2)** удерживать талантливых специалистов;
- 3)** мотивировать персонал на выполнение стратегических целей и задач организации.

В заключение отметим, что рассмотренные авторами понятия «компенсации» «компенсационный пакет», «компенсационная политика», а также их структуры создают теоретическую основу для построения современных систем вознаграждений, которые ориентированы на реализацию стратегических решений бизнеса.



ДОЛЖЕНКО Руслан Алексеевич
Доцент кафедры экономики, социологии труда и управления персоналом,
кандидат экономических наук

Алтайский государственный университет
656049, РФ, г. Барнаул, пр. Социалистический, 68
Контактный телефон: (3852) 36-64-85
e-mail: snurk17@mail.ru



Неоинституциональный подход к исследованию трудовой мотивации

Аннотация. Докладчик анализирует неоднозначное понимание феномена трудовой мотивации в экономической науке. Несмотря на то что институциональные факторы оказывают сильное влияние на трудовую мотивацию, до сих пор она не была проанализирована с позиции неоинституционального подхода.

Как известно, экономическая теория изучает общие закономерности поведения в целом, в процессе производства, обмена, распределения и потребления благ в условиях ограниченности ресурсов. Главной целью является эффективное распределение и использование ограниченных ресурсов с целью максимального удовлетворения человеческих потребностей. Под мотивацией понимается совокупность движущих сил, побуждающих человека к удовлетворению своих потребностей. То есть именно мотивация человека (трудовая мотивация, в частности) объединяет в себе все причины, которые побуждают его принимать участие в экономических отношениях. Именно поэтому вопросы трудовой мотивации персонала приобретают все большую остроту и практическую актуальность в экономической науке в современных условиях.

Однако неоднозначное понимание этого феномена, вызван-

ное в первую очередь разнообразием подходов и методов к его исследованию, не снимает вопросов, связанных с поиском наиболее адекватной методологии изучения трудовой мотивации с позиции экономической науки. Многие авторы отмечают, что

институциональные факторы оказывают сильное влияние на трудовую мотивацию, однако до сих пор она не была проанализирована с позиции неоинституционального подхода.

В современной экономической науке получил широкое распространение неоинституционализм – новое направление экономической мысли, зародившееся в 1937 г., с момента опубликования Р. Коузом (в будущем Нобелевским лауреатом по экономике 1991 г.) своей знаменитой статьи «Теория фирмы», и полностью оформившееся в 1960–1970-е годы в работах Д. Норта (Нобелевская премия по экономике 1993 г.) и О. Уильям-



сона (Нобелевская премия по экономике 2009 г.).

Основополагающим понятием неoinституционализма выступает «институт». По мнению Д. Норта, институты – это «правила игры» в обществе, или, выражаясь более формально, созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми. Все вместе они образуют побудительную структуру общества. «Институты включают в себя все формы ограничений, созданных людьми для того, чтобы придать определенную структуру человеческим взаимоотношениям» [3. С. 18].

Дж. Ходжсон определяет институты как системы устоявшихся и общепринятых социальных правил, которые струк-

турируют социальные взаимодействия [6. С. 2]. В частности, он критиковал Норта за то, что он не включил в состав институтов неформальные правила.

В.В. Радаев определяет институты как правила поведения субъектов и способы поддержания этих правил, которые «образуют не жесткий каркас, а гибкую поддерживающую структуру, изменяющуюся под влиянием практического действия» [5. С.113].

Используя положения неoinституционализма, мы попытаемся построить целостную теоретическую модель трудовой мотивации, которая могла бы комплексно отражать отношения и взаимосвязи между агентами в процессе осуществления трудовой деятельности. За основу нами была взята иссле-

довательская схема Н. Флигстина [7. С. 657], которая с учетом специфики изучаемого предмета включает в себя три элемента и выглядит следующим образом:

- институциональные образования, позволяющие агентам (под ними, в рамках нашего анализа, мы будем понимать работников и работодателей) осуществлять трудовую деятельность;
- мотивационные структуры агентов, которые определяют причины их действий;
- концепции контроля, которые позволяют агентам интерпретировать свои действия, действия других агентов и формировать определенное трудовое поведение.

Данные элементы связаны между собой следующим образом: институциональные образования воздействуют на структуру мотивов хозяйственных агентов и совместно выражаются в концепциях контроля. То есть эти элементы формируют определенную среду, в которой у агентов складывается определенная мотивация к действиям. Под мотивацией мы будем понимать процесс выбора агентом того или иного типа поведения, обусловленный воздействием потребностей и связанными с их удовлетворением ожиданиями, приводящий к ориентации на достижение определенных целей.

Одним из первых отметил связь институциональной структуры с мотивацией Т. Парсонс: «Институциональная структура в действительности является ничем иным, как довольно стабильным способом организации человеческой деятельности и мотивационных факторов, на которых она основывается» [4. С. 23]. Он рассматривал мотивацию в целом, но бесспорно, что институты влияют на трудовую мотивацию, в частности, они формируют внешнюю сре-



ду, которая транслирует человеку целый спектр ценностно-мировоззренческих установок, определяя рамки его деятельности в обществе. В свою очередь люди в процессе своей деятельности формируют определенные правила поведения, которые являются базой для зарождения новых институтов.

Д. Норт отмечает, что анализ мотивации индивидов позволяет объяснить и предсказать сложное смешение мотиваций, формирующих выбор конкретных институтов и создающих механизмы включения альтруизма и иных ценностей, не ведущих к максимизации личной выгоды, в набор альтернатив выбора. Однако он подчеркивает, что используемая традиционно модель ожидаемой полезности не способна в полной мере объяснить мотивацию человека. Так,

при определенных условиях даже в строгих рамках модели максимизации личной выгоды человек способен проявить честность, неподкупность, поддержание своей репутации, что обеспечивает ему выигрыш.

По мнению Норты, в настоящее время в рамках научного знания отсутствует убедительная модель, которая объяснила бы в полной мере эффективность организованных идеологий, а именно идеи, догмы, идеология играют важнейшую роль в том выборе, который делает человек.

Идеология, обычаи и нормы привязаны к определенной культуре. Именно культура определяет способы переработки и использования информации людьми, а значит, она влияет на конкретное содержание неформальных ограничений.

Выражение культуры – ценности – можно охарактеризовать как объективно желаемое

положение вещей с позиций социума. Потребности же воспринимаются человеком как воплощение индивидуального желания. То есть ценности выполняют регулируемую функцию по отношению к потребностям человека, другими словами, культура регулирует наши отношения к желаниям.

Нет ничего спонтанного и естественного в желаниях людей. Они искусственны – культура не дает человеку того, что он желает, она говорит ему, как желать.

Традиционные построения экономической теории предполагают, что в основе поведения хозяйственных агентов лежат лишь экономические интересы. Мы считаем целесообразным учитывать в анализе трудовой мотивации персонала более широкий круг мотивов трудового поведения. Трудовая деятельность агента определена не одним каким-то мотивом, а целым комплексом мотивов в различном их сочетании.

И здесь мы затрагиваем ту специфику трудовых отношений, которая в корне отличает их от любых других экономических. Эта специфика проявляется в такой категории, как отчуждение труда. Данное явление наиболее полно и последовательно изучил К. Маркс в своей работе «Экономико-философские рукописи 1844 года». Отчуждение труда, с его точки зрения, «проявляется как в том, что мое средство существования принадлежит другому, что предмет моего желания находится в недоступном мне обладании другого, так и в том, что каждая вещь сама оказывается иной, чем она сама, что моя деятельность оказывается чем-то иным и что, наконец, – а это относится и к капиталисту, – надо всем вообще господствует нечеловеческая сила» [2. С. 137].



Тем самым труд обезчеловечивается, лишается духовно-психологических стимулов, превращается в тягостную рутину, необходимую лишь ради поддержания существования, у работника пропадает стремление к самоактуализации, в основу его трудовой деятельности ложится демотивирующая сила. И лишь специфика человеческой психики, необходимость последовательно удовлетворять весь комплекс потребностей позволяет гиперкомпенсировать действие отчуждения труда с помощью удовлетворения в трудовой деятельности других, менее значимых потребностей.



Работник, как один из главных хозяйствующих агентов (именно ему принадлежит способность к труду), в силу отчужденности лишен возможности в полной мере участвовать в экономических отношениях. И этот факт искажает действие законов неинституционального подхода применительно к трудовому поведению (и трудовой мотивации, в частности), лишает нас возможности применить методологию неинституционализма к трудовым отношениям в полной мере.

Решение данной проблемы может заключаться в разработке такой концепции трудовой мотивации, в рамках которой можно было бы минимизировать воздействие отчужденности тру-

да на работника. Коренная реформа системы трудовых отношений, в результате которой отчужденность труда будет устранена, в современных условиях невозможна. Но возможно снижение уровня отчужденности через максимизацию заинтересованности работника не только в результатах труда, но и в других, связанных с трудовой деятельностью факторах. Речь идет о гуманизации труда, под которой следует понимать комплекс практических мероприятий, максимально приспособляющих к желаниям и потребностям человека его условия труда, режим труда и другие характеристики работы, не ущемляя экономических интересов собственника.

Таким образом,

хозяйственные объекты (и в первую очередь работодатели) должны понимать, что чем меньшее количество мотивов работника будет затрагивать трудовая деятельность, тем более неэффективными будут действия экономических законов, непредсказуемыми результаты, а организационные отношения разрозненными.

Дальнейший анализ трудовой мотивации с позиции неинституционализма подразумевает разработку адекватного механизма оценки эффективности институциональных образований, что невозможно сделать в рамках традиционного набора инструментов экономической теории. Наряду с оценкой издержек и выгод, требуется провести, как минимум, анализ нормативной базы и степени соблюдения соответствующих правил агентами, изучение существующих неформальных правил и ограничений, которые выражены в традициях, обычаях, ритуалах, а также отношения агентов к этим правилам и ограничениям.

ИСТОЧНИКИ

1. Коуз Р. Фирма, рынок и право. М.: Дело, 1993.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 42.
3. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Начала, 1997.
4. Парсонс Т. Система координат действия и общая теория систем действия. Функциональная теория изменения. Понятие общества // Американская социологическая мысль. М.: Международный ун-т бизнеса и управления, 1996.
5. Радаев В.В. Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы // Журнал социологии и социальной антропологии. 2001. Т. IV. № 3.
6. Hodgson G.M. What Are Institutions? // Journal of Economic Issues. 2006. Vol. 40. № 1.
7. Fligstein N. Markets as Politics: A Political-Cultural Approach to Market Institutions // American Sociological Review. 1996. Vol. 61. August.



КУЛЬКОВА Инна АнатольевнаДоцент кафедры экономики труда и управления персоналом,
кандидат экономических наукУральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 221-17-56
e-mail: ikoukova@yandex.ru

Сокращение дефицита достойного труда путем развития системы квалификаций в России

Аннотация. Статья посвящена различным аспектам формирования профессиональных стандартов, сертификации специалистов, построения образовательного процесса на основе профессионального стандарта.

В период экономического подъема 2007–2008 гг. развитие экономики страны тормозилось ощутимым дефицитом трудовых ресурсов. Особенно остро проблема нехватки кадров проявлялась на промышленных предприятиях, где рабочие станочники с высшим профессиональным разрядом на 90% уже были пенсионерами или лицами предпенсионного возраста и заменить их было некому: за двадцать лет коммерциализации общества и профессионального образования смена иссякла. Подавляющее большинство профессиональных училищ, работавших в советские годы, закрылось или перепрофилировалось (как и организации среднего профессионального образования) на подготовку экономистов, менеджеров и др. Производство столкнулось с дефицитом кадров специалистов технических, технологических, инженерных, конструкторских профессий.

Мировой финансовый кризис, который в наибольшей степени

затронул экономику нашей страны в 2009 г., увеличив уровень безработицы, по мнению многих, должен был сделать проблему дефицита человеческих ресурсов неактуальной, но жизнь показала иное. Службы занятости столкнулись с ситуацией, когда основной причиной безработицы в период кризиса стало несоответствие качества и уровня профессионального образования молодых работников современным требованиям работодателей.

Многие выпускники училищ обучаются по устаревшим образовательным стандартам, а выпускники колледжей и вузов готовятся зачастую по стандартам, далеким от требований работодателей. В результате выпускник профессионального учебного заведения мало чем отличается по знаниям и умениям от выпускника общеобразовательной школы и становится клиентом службы занятости. Возможно, это одна из причин того, что в нашей стране не молодое поколение обеспечивает спокойную старость пенси-

онеров, а «наоборот – молодежь с "корочками" (дипломом это назвать нельзя) сидит на шее поколения, когда-то получившего хорошее образование и работающего в пенсионном возрасте у станка» [1. С. 12–13].

С выходом экономики страны из кризиса проблема нехватки трудовых ресурсов будет возрастать, а связь конкурентоспособной квалификации работников с ростом эффективности производства и достойной оплатой труда просматривается прямая (рис. 1).

Механизм приведения квалификации работников в соответствие современным требованиям рабочего места заключается в формировании работодателем профессиональных стандартов по каждой профессии и сертификации специалистов на соответствие их знаний и навыков данным профессиональным стандартам.

На встрече Председателя Правительства РФ В.В. Путина с руководством РСПП, состоявшейся 17 мая 2010 г., А.Н. Шохин, пре-

зидент Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), отметил, что «связующее звено между рабочим местом и образованием – это профессиональные стандарты – технические задания на подготовку кадров. Без них качество обучения не станет полноценным».

При этом учебные заведения профессионального образования будут заинтересованы готовить профессионалов, отвечающих требованиям работодателей, способных получить сертификат на соответствие профессиональным стандартам.

В самых общих чертах профессиональный стандарт – это подробное описание того, что должен знать и уметь человек и насколько хорошо он должен это знать и уметь делать, чтобы быть эффективным в выбранном виде деятельности. Более детально на сегодняшний день понятие профессионального стандарта раскрыто в «Методике разработки профессиональных стандартов», опубликованной Национальным агентством развития квалификаций (НАРК): «Профессиональный стандарт – многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням» [3].

Области применения профессионального стандарта изложены в «Положении о профессиональном стандарте», утвержденном распоряжением Президента Российского союза промышленников и предпринимателей.

Профессиональный стандарт предназначен для:

- проведения оценки квалификации и сертификации работников, а также выпускников



Рис. 1 – Влияние конкурентоспособной квалификации работников на реализацию концепции достойного труда

учреждений профессионального образования;

- формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения персонала на предприятиях, а также для разработки учебно-методических материалов к этим программам;

- решения широкого круга задач в области управления персоналом (разработки стандартов предприятия, систем мотивации и стимулирования персонала, должностных инструкций; тарификации должностей; отбора, подбора и аттестации персонала, планирования карьеры);

- проведения процедур стандартизации и унификации в рамках вида (видов) экономической деятельности (установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и пр.)» [4].

Правовым базисом для участия работодателей в процессах разра-

ботки стандартов и сертификации специалистов является международное право. Так, Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1945 г. в ст. 26 провозглашает: «Каждый человек имеет право на образование. Техническое и профессиональное образование должно быть общедоступным, и высшее образование должно быть одинаково доступным для всех на основе способностей каждого. Образование должно быть направлено к полному развитию человеческой личности».

Международный Пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» от 19 декабря 1966 г. в ст. 6–7 напрямую связывает повышение квалификации с обеспечением производительной занятости: «Меры, которые должны быть приняты участвующими в настоящем Пакте государствами включают программы профессионально-технического обучения и подготовки, пути и методы достижения полной производительной занятости. Участвующие в настоящем Пакте государства при-



Рис. 2 – Схема взаимодействия рынка труда и сферы профобразования и обучения [2]

знают право каждого на одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации».

«Обновленная стратегическая рамка европейского сотрудничества в сфере образования и профессиональной подготовки» (2008 г.) сформулировала основные задачи в этой области:

- обучение в течение всей жизни и мобильность обучающихся должны прочно войти в практику европейской жизни;
- улучшение качества и эффективности процесса обучения и профессиональной подготовки, а также их конечных результатов;
- развитие и обеспечение справедливости и гражданской активности;
- усиление инновационности и творческого начала на всех уровнях образования и профессиональной подготовки [5. С. 31–32].

В российском законодательстве также есть достаточная правовая основа для участия работодателей в процессах выработ-

ки профессиональных и образовательных стандартов и сертификации выпускников и работников.

1 Закон РФ «Об образовании» от 10 июля 1992 г. в ст. 14 определяет: «Содержание образования является одним из факторов экономического и социального прогресса общества и должно быть ориентировано адекватно мировому уровню профессиональной культуры общества и на воспроизводство и развитие кадрового потенциала общества» [6].

2 Федеральный закон «Трудовой кодекс РФ» от 30 декабря 2001 г. в ст. 196 говорит о прямом участии работодателей в определении соответствия квалификации современным требованиям рабочего места: «Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимо-

сти – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования» [7].

3 Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2008 г. № 1015 «Об утверждении правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» и последующие изменения в законах «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», «Об объединениях работодателей» узаконили участие работодателей и их объединений:

- в разработке федеральных государственных стандартов и разработке федеральных государственных требований к дополнительным профессиональным образовательным программам;
- в формировании перечней направлений подготовки профессионального образования;
- в государственной аккредитации образовательных учреждений профессионального образования;
- в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах.

4 Положения «О формировании системы независимой оценки качества профессионального образования» и «Об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах», подписанные 31 июля 2009 г. Министерством образования и науки РФ и Российским союзом промышленников и предпринимателей.

За последние годы были созданы стандарты профессиональной деятельности в разных сферах, таких как, например:

- кадровый менеджмент (<http://standards.kadrovik.ru/>);
- ризлторпская деятельность (<http://www.rgr.ru/Sertifikaciya/>)

Sertifikaciya/SertifikaciyaBroker/Standard/default.aspx);

- деятельность на рынке ценных бумаг (<http://www.partad.ru/consult/consult.htm> и <http://www.naufor.ru/tree.asp?n=4215>);

- деятельность профессиональных антикризисных управляющих (http://www.anticrisis.ru/01_78_04.htm);

- деятельность актуариев (<http://www.actuaries.ru/community/detail.php?ID=1849>).

В РСПП подготовлено или разрабатывается примерно 150 стандартов.

Утверждены профессиональные стандарты:

- в области авиастроения;
- в области информационных технологий;
- в индустрии гостеприимства;
- в индустрии питания;
- на монтаж каркасно-обшивных конструкций;
- на управление организацией.

Профессиональные стандарты, проходящие общественное обсуждение и экспертизу – Профессиональные стандарты в сфере сервиса.

Функции профессионального стандарта:

1) создание системы требований к знаниям, умениям и навыкам в соответствии с требованиями профессиональной деятельности;

2) обеспечение возможности определения уровня квалификации и его соответствия уровню заработной платы;

3) создание нормативной основы для финансовой поддержки профессионального обучения персонала;

4) обеспечение возможности ориентации и контроля уровня развития людских ресурсов организации;

5) создание механизма обеспечения взаимодействия с отраслевыми учебными заведениями;

6) гармонизация требований к профессиональной компетентности;

7) создание единой информационной базы предприятия по требованиям к должностям для всех участников трудовой деятельности;

8) влияние профессиональных стандартов на качество подготовки персонала;

9) возможность получения предприятием выпускников учебных заведений, наиболее отвечающих требованиям производства, с учетом отраслевой специфики.

Образовательный процесс, построенный на основе профессионального стандарта, должен давать не только теоретические знания, но, главным образом, реальные умения и практические навыки, которые на выходе должен проверять непосредственно работодатель, а не преподаватель, обучавший специалиста.

В этом и заключается сертификация профессиональных квалификаций, независимая от системы образования [1. С. 15].

Основные результаты развития системы профессиональных квалификаций:

1) содействие мотивации работника:

- повышение уровня квалификации;
- обучение в течение всей жизни;

2) повышение качества рабочей силы:

- соответствие требованиям рынка труда;
- повышение качества товаров и услуг;
- повышение качества жизни [5].

Таким образом,

система профессиональной стандартизации и сертификации специалистов, являясь стимулятором непрерывного процесса обучения профессионала на протяжении всей трудовой деятельности, будет способствовать превращению занятости в достойный труд.

ИСТОЧНИКИ

1. Тазетдинова К.А. Конкурентоспособная квалификация трудовых ресурсов как фактор национальной безопасности страны // Региональная система оценки и сертификации профессиональных квалификаций Республики Татарстан: материалы Всерос. конф. Казань: Мин-во труда, занятости и социальной защиты РТ, 2010.

2. Машукова Н.Д. Система профессиональных стандартов как основа структуры профессиональных квалификаций. Режим доступа: http://zuka66.narod.ru/news/get_file.php/ppt#288,1

3. Методика разработки профессиональных стандартов. Режим доступа: <http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/national-qualification-system/professional-standards/method-of-development-professional-standard>

4. Положение о профессиональном стандарте, утв. распоряжением Президента РСПП № РП-46 от 28 июня 2007 г. Режим доступа: <http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/national-qualification-system/professional-standards/statute-of-national-standard>

5. Салахов А.А. Региональная система оценки и сертификации профессиональных квалификаций Республики Татарстан // Региональная система оценки и сертификации профессиональных квалификаций Республики Татарстан: материалы Всерос. конф. Казань: Мин-во труда, занятости и социальной защиты РТ, 2010.

6. Закон РФ «Об образовании» от 10 июля 1992 г. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/edu/>

7. Федеральный закон «Трудовой кодекс РФ» от 30 декабря 2001 г. Режим доступа: http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_41.html#p2818



ПЕРОВ Георгий Олегович

Профессор кафедры управления персоналом и социологии,
доктор социологических наук, член-корреспондент Академии
гуманитарных наук России, член редколлегии журнала «Наука и образование»

Ростовский государственный экономический университет

344007, РФ, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 69
Контактный телефон: (863) 261-38-38
e-mail: Nataliya456@yandex.ru



Трудовые ресурсы угледобывающего региона: особенности проблем самозанятости

Аннотация. В докладе рассматривается актуальная для угледобывающего региона проблема самозанятости, которая должна органически встраиваться в экономику региона и не быть инородным, лишним, временным и недоразвитым ее элементом.

На рубеже 1980–1990-х годов недостойные условия труда и быта шахтеров, недостойная оплата их тяжелого и опасного труда в значительной мере предопределили окончательное крушение уже нестабильного советского общества. С 1989 г. шахтеры первыми вступили в широкую волну забастовок. Труд под землей меняет социальный облик человека, его психику. Под землей люди становятся сильными, каждый знает, что один здесь не решит ничего; какие бы трудности ни встретились, какие бы ни произошли аварии, только вместе можно все преодолеть. Так было и в Польше, и в Румынии, и в СССР (России) – первыми выступали шахтеры. Политики, хорошо зная это, всегда обращались к шахтерам для решения своих проблем прихода к власти (Л. Валенса, И. Илиеску, Б. Ельцин). Правда, очень скоро именно шахтеры первыми предъявляли серьезные претензии и Валенсе, и Илиеску, и Ельцину. В российском случае можно

вспомнить «рельсовую войну» 1998 г.: преграждавшие железнодорожные пути шахтеры выдвигали экономические и политические требования уже новому руководству страны. И они не считали свои действия обреченными и бессмысленными, ведь у них был серьезный социально-политический опыт: шахтерские выступления 1989–1991 гг. были одним из главных факторов изменения политической структуры России. Именно эти выступления тогда не только привели к отставке Н.И. Рыжкова с поста Председателя Совмина, к реорганизации Совета Министров, но и дискредитировали КПСС – ядро политической системы СССР, как партию рабочего класса (восставшие в 1989 г. по всему Советскому Союзу шахтеры либо закрывали парткомы на своих шахтах, либо в них начинали работать забастовочные, стачечные и рабочие комитеты, избранные, как правило, из числа неформальных лидеров).



В начале 2000-х годов значимость протестного движения шахтеров заметно ослабла. И совсем не потому, что к лучшему стали изменяться условия их жизни. Ситуация в угледобывающих регионах тогда свидетельствовала об обратном. Причины упадка были в том, что прежде всего на порядок уменьшилось количество самих шахтеров после десяти лет реструктуризации отрасли и закрытия шахт. К примеру, на 2/3 уменьшилось число работающих на угледобывающих предприятиях Ростовской области. Над продолжавшими тогда работать шахтерами постоянно висела угроза безработицы. Люди просто боялись потерять работу и смирились с чудовищными масштабами «начальственного воровства», отраслевой и посел-

ковой коррупции, циничными экспериментами по искусственным банкротствам угледобывающих объединений. При этом следует особо отметить исторические традиции, обусловившие ментальность ростовских шахтеров: в шахтерских поселках доминируют кровно-родственные, кумовские отношения, люди взаимозависимы, и прежде всего зависимы от поселкового руководства и угольного начальства. В Ростовской области шахтеры дорожат своими приусадебными участками, домами, т.е. им есть что терять. Это в Воркуте, куда люди приезжали работать лишь на время, социальная активность традиционно была на порядок выше, и в Кузбассе, где по соседству с большинством шахтерских городов располагались зоны ГУЛАГа, шахтеры никогда не хо-

тели мириться с несправедливостью. (И нужно отдать должное губернатору Кузбасса А. Тулееву, которому удалось стабилизировать положение в угольной отрасли своего региона.)

В ходе реструктуризации угольной отрасли происходило не только обвальное закрытие шахт, осуществляемое без серьезного программного обеспечения комплексами мер по социальной защите. Одновременно происходило разрушение человеческого потенциала. Среди десятков тысяч оставшихся к 2004–2005 гг. (формальное окончание реструктуризации) без работы шахтеров Восточного Донбасса

тысячи людей спиваются, опускаются, промышляют случайными заработками, воровством (наиболее распространено в регионе воровство цветного металла, обворовывание садовых участков, дачных домиков). Из-за нищеты и безысходности рушатся семьи, среди молодежи растет число наркоманов.

Множество проблем и у тех, кто выезжает на заработки в другие регионы, в том числе работать на шахтах Шпицбергена, Сахалина, Приморья, Кузбасса, на карьерах Красноярского края (до двух третей мужского работоспособного населения шахтерских поселков Восточного Донбасса фактически дома не живут, не видят свои семьи по полгода–году).

Некоторое оздоровление социально-экономической ситуации в регионе и снятие в нем социальной напряженности произошло в 2004–2008 гг., когда действовал местный закон «О приоритетном развитии шахтерских территорий Ростовской области», придавший серьезный импульс через систему льгот развитию малого предпринимательства.



Новый всплеск безработицы произошел в период кризиса 2008–2010 гг., когда банкротились либо сокращали работников предприятия малого и среднего бизнеса. Объемы производства, созданные в период действия вышеуказанного прогрессивного закона, отражают не только растущую нехватку рабочих мест, а скорее соотношение ожидаемых выгод и издержек, с которыми связаны поступление на работу или ее поиски. Как издержки поступления на работу, так и издержки отказа от нее для разных людей зависят от баланса спроса и предложения на рынке рабочей силы, а также от характеристик самих безработных (стажа, возраста, квалификации, пола, других источников дохода и пр.).

Что в настоящее время может предложить рынок труда безработным?

Почти на 80% низкооплачиваемый и неквалифицированный труд, а также работу не по специальности.

Чего ожидают безработные от рынка труда?

Прежде всего, солидной материальной помощи и трудоустройства по специальности (78,8%). Их ожидания, таким образом, не только не совпадают, но и прямо противоположны предложениям рынка труда. Прослеживается устойчивая тенденция рассогласования структуры спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Актуальной для угледобывающего региона становится самозанятость, которая должна органически встраиваться в экономику региона и не быть инородным, лишним, временным и недоразвитым ее элементом. Поэтому

предлагается рассматривать самозанятость не как временную политику, связанную с финансовыми проблемами госбюджета, когда на инвестиции в крупные производства у государства нет денег, а как действенную в любой рыночной ситуации политику, основанную на объективном рыночном явлении – стремлении части трудоспособного населения создавать собственный бизнес.

Для этого в рамках бизнес-системы самозанятости должна вестись аналитическая работа по выявлению и созданию особых механизмов организационной поддержки самозанятых. Некоторые из таких механизмов известны. К ним можно отнести бизнес-инкубаторы, которые призваны оказывать помощь будущим бизнесменам и предпринимателям в создании новых предприятий. При этом в гибком и мобильном бизнес-инкубаторе может быть осуществлен поиск наиболее выгодных форм существования нового предприятия.

Также в Восточном Донбасе часто возникают хозрасчетные коллективы, создаваемые в инициативном порядке для выполнения определенных видов работ, причем возникают часто, хотя отдельного статистического учета таких форм самозанятости не существует. Их даже можно классифицировать по признаку характера труда, разделив на творческие и подрядные коллективы. Такая классификация подчеркивает, что коллективы, создаваемые в инициативном порядке, являются по своей сути формами самозанятости, так как:

- во-первых, далеко не всегда объединяют безработных, а часто состоят из работающих и неработающих граждан, объединяющихся по разным причинам, одной из которых всегда является получение дополнительного дохода;

- во-вторых, механизмы создания временных хозрасчетных коллективов можно считать одной из специфических форм механизмов самозанятости. Они



должны создавать правовые, экономические и организационно-управленческие возможности формирования таких коллективов, способных принести пользу как участникам коллектива, так и предприятию, государству, экономике региона и обществу. Для членов коллектива это – удовлетворение потребностей; для предприятия – дополнительные доходы и прибыль; для государства – увеличение налоговых поступлений и сокращение численности безработных; для экономики региона – появление новых субъектов рыночных отношений и их доходы, которые вплетаются в процесс мультипликации денег на региональных рынках товаров и услуг; для общества – повышение уровня доходов населения и снижение уровня бедности.



В городах Ростовской области – Шахтах и Новочеркасске – образовались своеобразные инициативные биржи труда, служащие базой для формирования таких временных хозрасчетных подрядных коллективов, которые выполняют в основном погрузочно-разгрузочные, ремонтные и строительно-монтажные работы. Фактически это сложившиеся стихийно места встреч работодателей и наемных мобильных коллективов. Чаще всего каждый коллектив имеет ядро, состоящее из людей, которые знакомы, являются родственниками или знают друг друга по работе. Дополняют такие коллективы новые, случайные члены.

Поскольку большинство инициаторов самозанятости создают свой бизнес на уровне домохозяйств, малого бизнеса и малого предпринимательства, то, с одной стороны,

они всегда выполняют только один какой-либо передел в общей кооперации по производству или сбыту товара, а с другой – могут и должны встраиваться в систему вертикальной кооперации, позволяющей охватить ряд или все переделы от производства первичного сырья до готового товара и его непосредственного сбыта конечному потребителю. Поэтому целесообразно создавать механизм формирования условий для развития самозанятости на принципах вертикальной интеграции, который должен включать следующие элементы:

1) выполняющие функции видовой и отраслевой направленности самозанятости с выделением переделов, в которых самозанятость может существовать как эффективная форма хозяйствования субъектов рыночных отношений;

2) анализирующие возможность создания технико-технологических, хозяйственных и организационно-правовых форм субъектов рыночных отношений, которые, во-первых, могут быть вертикально интегрированы и, во-вторых, способны создавать один или несколько видов товара в системе общей кооперации производств;

3) создающие проекты недостающих элементов (предприятий и иных форм субъектов рыночных отношений), которые должны быть реализованы для создания системы общей кооперации интегрированных производств;

4) финансовой (в том числе инвестиционной) поддержки процессов создания недостающих элементов системы общей кооперации интегрированных производств;

5) готовые взять на роль организатора новых производств систему общей кооперации интегрированных производств.

Такой механизм может существовать в форме Центра организации региональной кооперации производителей, которому собственную деятельность целесообразно строить на принципах рациональной кооперации, объединяя под эгидой центра исследователей-аналитиков, специализированные организации проектировщиков, банки, предпринимателей и их общественные организации и т.д. Но главное – это решение специфической задачи – создание организационных условий для развития самозанятости в рыночных условиях. В состав таких вертикально интегрированных систем кооперации должны входить достаточно крупные и способные динамично развиваться предприятия, обладающие хорошим маркетинговым потенциалом и развитой системой распределения и сбыта продукции. **У**

ВОРОНИН Борис Александрович
Заведующий кафедрой права,
доктор юридических наук, профессор



Уральская государственная сельскохозяйственная академия
620075, г. Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42
Контактный телефон: (343) 371-57-92
e-mail: voroninba@yandex.ru

Концепция продовольственной безопасности Уральского федерального округа на период до 2020 г.

Аннотация. Под эгидой аппарата полномочного представителя Президента РФ в Уральском федеральном округе в октябре 2010 г. была разработана и принята Концепция продовольственной безопасности УрФО. Автор настоящей статьи входил в рабочую группу по подготовке этой Концепции и был модератором на научно-практической конференции, прошедшей 15 октября в Кургане. На конференции представители всех субъектов, входящих в УрФО, обсудили содержание Концепции и приняли ее к исполнению.

Правовой основой для организации и развития сельскохозяйственной деятельности по обеспечению продовольственной безопасности населения субъектов УрФО являются следующие документы:

- федеральные законы «О развитии сельского хозяйства» № 264-ФЗ от 29 декабря 2006 г. (с изм. и доп.); «О качестве и безопасности пищевых продуктов» № 29-ФЗ от 2 января 2000 г. (с изм. и доп.); «О техническом регулировании» № 184-ФЗ от 27 декабря 2002 г. (с изм. и доп.); «О государственном контроле и надзоре за качеством и безопасностью зерна и продуктов его переработки» № 183-ФЗ от 27 декабря 2002 г. (с изм. и доп.); «Об обороте земель сельскохозяйственного назначения» № 101-ФЗ от 24 июля 2002 г. (с изм. и доп.); другие федеральные законы, прямо или опосредованно

регулирующие аграрные отношения и социально-экономическое развитие сельских территорий;

- указы Президента РФ: «О Доктрине продовольственной безопасности Российской Федерации» № 120 от 30 января 2010 г.; «О стратегии национальной безопасности Российской Федерации» № 537 от 12 мая 2009 г.;

- постановления Правительства РФ «О государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008–2012 годы» № 446 от 14 июля 2007 г.; «О социальном развитии села до 2012 года» № 858 от 3 декабря 2002 г.;

- распоряжение Правительства РФ «О Программе социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» № 1662-р от 17 ноября 2008 г., а также законы

и иные нормативные правовые акты в этой сфере субъектов, входящих в УрФО.

Сельское хозяйство является ядром продовольственной безопасности. От уровня развития и конкурентоспособности отечественного сельскохозяйственного производства напрямую зависит обеспечение населения необходимыми продуктами питания и снижение объемов импорта сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия. Позитивное социально-экономическое развитие села является гарантией для решения проблем обеспечения продовольственной безопасности, трудовой занятости, демографии и в целом повышения качества жизни российских граждан, проживающих в сельских населенных пунктах.

Органы государственной власти и местного самоуправления, а также сельскохозяйствен-

ные товаропроизводители субъектов УрФО целенаправленно проводят работу по возрождению сельскохозяйственного производства, рыбоводства, пчеловодства и других подотраслей агропромышленного комплекса. Ежегодно на эти цели из бюджетов субъектов УрФО выделяются значительные суммы финансовых средств, направляемых на возмещение затрат сельскохозяйственных товаропроизводителей и кредитование развития аграрного производства.

Вместе с тем показатели фактического состояния аграрного сектора экономики по всем субъектам Российской Федерации в УрФО еще далеки от потребности и не обеспечивают в настоящее время пороговых значений, определенных Доктриной продовольственной безопасности РФ.

Для более объективного анализа обеспеченности продовольственными товарами населения страны, в том числе проживающего в субъектах УрФО, необходимо учитывать нормы потребности продуктов питания в среднем на одного человека в год (табл. 1).

Ориентируясь на численность населения, проживающего в субъектах УрФО, с учетом норм потребления продуктов питания, действующих в Российской Федерации, необходимо планировать объемы производства сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия по каждому субъекту УрФО.

Приведенные в табл. 2–3 данные свидетельствуют, что проблема обеспечения продовольственной безопасности в субъектах УрФО по-прежнему полностью не решена. Поэтому, чтобы выйти на необходимый уровень производства сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия и обеспечить продовольственную безопасность в регионе, каждый субъект УрФО разработал

Таблица 1 – Нормативы потребностей продуктов питания в среднем на одного человека в год

Продукты питания	Постановление Правительства РФ от 17 февраля 1999 г. № 192			АМН до 2010 г.	ВОЗ ООН
	Нормы для трудоспособного населения	Нормы для пенсионеров	Нормы для детей		
Хлебные продукты, кг	134	103,7	84,3	107	120,5
Картофель, кг	107,6	80	107,4	117	96,7
Овощи, кг	97	92	108,7	145	140,3
Сахар, кг	22,2	21,2	25,2	40,7	36,5
Мясопродукты, кг	37,2	31,5	33,7	86	70,1
Молоко и молочные продукты, кг	238,2	218,9	325,2	404	359,9
Растительное масло, кг	13,8	11	10	13,6	13,1
Яйца, шт.	200	80	193	298	243

Таблица 2 – Предположительная численность населения субъектов УрФО, тыс. чел.

Регионы	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2021
Уральский федеральный округ	12312,2	12341,8	12368,4	12393,5	12416,7	12438,3	12456,6	12502,5
Курганская область	943,1	938,4	933,3	928,2	923,0	917,8	912,4	890,0
Свердловская область	4395,8	4396,1	4395,1	4393,6	4391,4	4388,6	4384,7	4360,9
Тюменская область	3463,4	3497,1	3530,9	3564,2	3597,0	3629,3	3660,6	3775,0
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	1558,2	1578,5	1599,2	1619,6	1639,9	1659,8	1679,3	1752,3
Ямало-Ненецкий автономный округ	550,2	555,7	562,5	569,3	576,2	583,1	590,0	616,7
Челябинская область	3509,9	3510,2	3509,1	3507,5	3505,3	3502,6	3498,9	3476,6

Концепцию продовольственной безопасности, в которую, с одной стороны, органично вошли рамочные показатели Доктрины продовольственной безопасности РФ, а с другой стороны, нашли отражение специфические особенности региона, и прежде всего природно-климатические и социально-экономические, а также возможность оказывать из областного бюджета финансовую помощь и поддержку сельскохозяйственным товаропроизводителям. Концепции продоволь-

ственной безопасности субъектов УрФО определяют перечень организационных, экономических, агроэкологических и иных мер, обеспечивающих выполнение стратегических задач по позитивному развитию сельского хозяйства, повышению качества и конкурентоспособности произведенной сельскохозяйственной продукции.

Обеспечение продовольственной безопасности связано не только с ростом объемов производства сельскохозяйствен-

Таблица 3 – Показатели производства основных видов сельскохозяйственной продукции за 2009 г. по субъектам, входящим в УрФО

Показатели	Курганская область	Свердловская область	Челябинская область	Тюменская область				Уральский федеральный округ
				всего	без округов	ХМАО	ЯНАО	
<i>Производство основных видов сельскохозяйственной продукции в хозяйствах всех категорий:</i>								
• скот и птица (в живом весе), тыс. т	66,0	200,6	281,8	152,2	137,8	7,3	7,1	700,6
• молоко, тыс. т	360,8	938,4	621,1	579,9	556,7	21,4	1,8	2096,6
• яйца, млн шт.	126,3	1264,5	1361,2	1322,1	1302,0	20,0	0,1	4074,1
• зерновые и зернобобовые культуры (в весе после доработки), тыс. т	1672,8	676,0	1453,5	1526,5	1526,5	-	-	5328,8
• картофель, тыс. т	333,4	805,1	916,8	704,6	611,7	91,8	1,0	2759,9
• овощи, тыс. т	168,3	178,0	311,2	209,5	190,8	18,6	0,1	867,0
<i>Производство основных видов сельскохозяйственной продукции в сельхозорганизациях:</i>								
• скот и птица (в живом весе), тыс. т	18,9	143,6	194,3	77,8	73,4	1,5	2,8	434,6
• молоко, тыс. т	87,4	376,8	218,8	264,8	257,4	6,0	1,4	947,8
• яйца, млн шт.	22,6	1187,5	1201,7	1246,8	1231,5	15,2	0,0	3658,6
• зерновые и зернобобовые культуры (в весе после доработки), тыс. т	1191,3	570,3	975,3	1293,2	1293,2	-	-	4030,1
• картофель, тыс. т	39,1	120,1	84,7	141,1	140,4	0,7	0,0	385,0
• овощи, тыс. т	24,2	46,5	67,6	55,3	54,1	1,2	0,1	193,6
<i>Производство основных видов сельскохозяйственной продукции в крестьянских (фермерских) хозяйствах:</i>								
• скот и птица (в живом весе), тыс. т	2,3	4,8	4,4	5,1	1,0	4,0	0,0	16,6
• молоко, тыс. т	7,4	26,4	23,8	22,6	15,6	6,9	0,1	80,2
• яйца, млн шт.	1,5	9,6	2,1	3,8	0,1	3,6	-	17,0
<i>Производство основных видов сельскохозяйственной продукции в хозяйствах населения:</i>								
• скот и птица (в живом весе), тыс. т	44,8	52,2	83,1	69,4	63,3	1,8	4,3	249,5
• молоко, тыс. т	265,9	131,6	378,5	292,5	283,6	8,5	0,3	1068,5
• яйца, млн шт.	102,2	67,4	157,4	71,6	70,3	1,2	0,0	398,6
<i>Реализация основных видов сельскохозяйственной продукции хозяйствами всех категорий:</i>								
• скот и птица (в живом весе), тыс. т	34,9	158,9	205,9	110,9	101,3	6,0	3,6	510,6
• молоко, тыс. т	165,0	393,2	215,1	361,1	343,1	16,6	1,4	1134,4



Ключевые слова: сельское хозяйство, агропромышленный комплекс, продовольственная безопасность, нормы потребления продуктов питания, нормативы «безопасных продуктов питания».

Окончание табл. 3

Показатели	Курганская область	Свердловская область	Челябинская область	Тюменская область				Уральский федеральный округ
				всего	без округов	ХМАО	ЯНАО	
• яйца, млн шт.	19,6	1101,3	1110,5	1200,7	1183,4	17,3	0,1	3432,1
• зерновые и зернобобовые культуры (в весе после доработки), тыс. т	944,5	195,0	611,4	515,4	515,4	-	-	2266,3
• картофель, тыс. т	58,8	218,5	214,5	195,2	178,5	16,7	0,1	687,0
• овощи, тыс. т	26,3	68,9	58,0	72,4	68,7	3,5	0,1	225,6
<i>Реализация основных видов сельскохозяйственной продукции сельхозорганизациями:</i>								
• скот и птица (в живом весе), тыс. т	18,6	144,7	190,3	77,5	73,4	1,6	2,5	431,1
• молоко, тыс. т	66,7	364,9	189,0	254,9	247,7	6,0	1,2	875,5
• яйца, млн шт.	12,8	1091,5	1104,8	1191,7	1177,0	14,7	0,0	3400,8
• зерновые и зернобобовые культуры (в весе после доработки), тыс. т	702,0	167,1	391,5	450,9	450,9	-	-	1711,5
• картофель, тыс. т	14,7	68,7	39,0	77,7	77,3	0,4	0,0	200,1
• овощи, тыс. т	20,0	57,7	34,1	47,6	46,5	1,1	0,1	159,6
Надой молока на одну корову в сельхозорганизациях, кг	3554	4496	3701	4726	4775	3483	3500	-
Средняя яйценоскость одной курицы-несушки в сельхозорганизациях, шт.	265	327	329	323	324	285	88	-
<i>На 1 января 2010 г. поголовье скота в хозяйствах всех категорий:</i>								
• скот и птица, тыс. т	214,8	268,2	410,9	275,3	263,6	10,7	1,0	1169,2
В том числе:								
• коровы, тыс. голов	97,6	118,7	189,9	123,6	117,9	5,3	0,5	529,8
• свиньи, тыс. голов	152,8	275,2	345,5	347,1	316,4	28,8	1,9	1120,6
• овцы и козы, тыс. голов	145,4	71,3	143,0	124,8	121,3	3,4	0,1	484,5
<i>Поголовье скота в сельхозорганизациях:</i>								
• крупный рогатый скот, тыс. голов	61,2	191,4	184,4	140,9	136,6	3,8	0,8	577,9
В том числе:								
• коровы, тыс. голов	25,0	82,1	77,6	58,5	56,4	1,7	0,4	243,2
• свиньи, тыс. голов	36,3	237,0	231,6	163,7	153,4	9,0	1,4	668,6
• овцы и козы, тыс. голов	2,4	1,9	2,4	2,5	2,4	0,1	0,0	9,2
<i>Поголовье скота в крестьянских (фермерских) хозяйствах:</i>								
• крупный рогатый скот, тыс. голов	5,7	15,8	13,6	13,9	10,7	3,1	0,0	49,0
• свиньи, тыс. голов	17,7	13,5	12,1	22,6	5,0	17,2	0,4	65,9
<i>Поголовье скота в хозяйствах населения:</i>								
• крупный рогатый скот, тыс. голов	147,8	61,0	212,9	120,5	116,5	3,8	0,2	542,2
• свиньи, тыс. голов	98,8	24,7	101,8	160,7	158,0	2,6	0,1	386,0

ной продукции, также важно качество сельскохозяйственного сырья и продовольствия. Поскольку высшим приоритетом цивилизованного общества является «здоровье нации», особое место в критериальной и нормативной базе адаптивного сельского хозяйства должна занять безопасность продуктов питания, причем не только с целью предотвращения их загрязнения пестицидами, нитрозаминами, микотоксинами и пр., но и с целью повышения биологической полноценности (содержания незаменимых аминокислот, витаминов, минеральных солей, вкусовых свойств и т.д.). Нормативы «безопасных продуктов питания» должны гарантировать отсутствие синтетических веществ (кумулятивный эффект которых в организме человека, как правило, остается неизвестным). Для решения этих задач необходимы:

- переход от химико-технологической интенсификации сельского хозяйства к естественно-эволюционным методам;
- увеличение видового и генотипического разнообразия культивируемых видов и сортов растений, а также их адаптивное размещение во времени и пространстве с целью более полного использования биоклиматического потенциала каждой земледельческой зоны и местности;
- расширение масштабов адаптивной системы селекции растений на основе сочетания высокой потенциальной продуктивности сортов;
- обеспечение фитосанитарного благополучия агроэкосистем за счет использования устойчивых к вредным видам сортов и гибридов, а также управления динамикой численности популяций полезных и вредных организмов;

- переход к новой стратегии защиты растений от болезней, вредителей и сорняков, основанной на управлении динамикой численности их популяций и экономически допустимой вредоносности за счет очагового применения пестицидов, широкого использования агротехнических и биологических методов защиты;

- проведение санации почв, в первую очередь на территориях с чрезвычайно опасным и опасным уровнем загрязнения, а также на территориях садовых, огороднических и дачных объединений граждан;

- проведение регулярного эколого-биологического мониторинга в сельскохозяйственных предприятиях и организациях, расположенных в районах промышленных предприятий;

- выявление территорий сельскохозяйственных угодий с повышенными уровнями загрязнения тяжелыми металлами, радионуклидами, фтором и прочими поллютантами с последующим выведением их из севооборота или размещением на них некормowych культур;

- при размещении новых производительных сил учет экологических факторов территорий;

- снижение поступления в организмы животных и птиц с растительными кормами радионуклидов, тяжелых металлов и других токсичных веществ (прежде всего Zn, Cu, Cd, Pb, F, ⁹⁰Sr) с помощью радиопротекторов и энтеросорбентов, особенно из природных минералов (диатомитов, глауконитов, опок, бентанитов);

- оздоровление сельскохозяйственных предприятий от инфекционных болезней животных, в том числе за счет повышения эффективности вакцинации профилактикой;





- повышение уровня диагностических и лечебных мероприятий, направленных на выявление ранних стадий новообразований у животных, дифференцирование их и своевременное проведение оперативного лечения;

- исследование наличия и количества генно-модифицированных продуктов и их ингредиентов в кормах и комбикормовом сырье (соя, кукуруза и рис);

- диагностика инфекционных заболеваний крупного рогатого скота и свиней (лейкоз, туберкулез, бруцеллез, сальмонеллез, микроплазмоз, ротавирусные инфекции и др.);

- исследование кормов на микотоксины (охратоксин, Т-2, зеараденон, афлотоксины, ДОН, фумонизин);

- определение антибиотиков в продуктах животного происхождения и содержания в них гормонов (эстрогены, тестостерон, гормон щитовидной железы и др.);

- мониторинг эпизоотической ситуации в регионе;

- разработка научно обоснованных систем управления эпизоотическим процессом при инфекционных заболеваниях животных;

- внедрение комплексной противолейкозной программы в экологически сложных условиях Урала;

- разработка методов снижения негативного действия экотоксикантов на организм животных и повышение качества животноводческой продукции;

- разработка и внедрение новых методов и средств диагностики, лечения и профилактики незаразных болезней животных разных видов;

- повышение качества кормов и кормовых добавок, используемых для кормления животных и птицы.

Особую проблему обуславливает Восточно-Уральский радио-

активный след, который прошел по территории Курганской области и частично по территориям Свердловской и Челябинской областей в результате аварии на комбинате «Маяк».

Реализация Доктрины продовольственной безопасности РФ в субъектах УрФО потребует и оптимизации системы управления сельским хозяйством.

Органы государственного управления сельским хозяйством в большой степени обязаны заниматься прогнозированием сельскохозяйственной деятельности и состояния агропродовольственного рынка.

Исполнительно-распорядительные функции должны трансформироваться в оказание информационных и агроконсультационных услуг сельскохозяйственным товаропроизводителям.

Без квалифицированных кадров специалистов, обладающих профессиональными компетенциями, решить проблему увеличения производства сельскохозяйственной продукции практически невозможно.

Поэтому важнейшей задачей органов государственного управления сельским хозяйством в субъектах УрФО должна стать подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров в учебных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального аграрного образования.

Техническая и технологическая модернизация аграрного производства не сможет состояться без научного обеспечения.

Поддержка аграрной науки, содействие внедрению научных разработок во все сферы сельскохозяйственной деятельности – магистральное направление в системе управления сельским хозяйством.

Особая роль в решении задач по обеспечению продовольственной безопасности отводится союзам и ассоциациям сельскохозяйственных товаропроизводителей и переработчиков сельскохозяйственного сырья. Этим некоммерческим организациям Федеральным законом № 264 от 29 декабря 2006 г. «О развитии сельского хозяйства» государство делегировало полномочия в области управления сельским хозяйством.

Созданные по продуктивному признаку союзы и ассоциации в АПК должны на практике стать интегрирующими и координирующими органами в системе корпоративного и иного хозяйственного управления в аграрной сфере.

Потребуется и реформа управления сельским хозяйством на уровне местного самоуправления. Управления сельского хозяйства и продовольствия в муниципальных образованиях в условиях либерализации и децентрализации государственного управления должны кардинально изменить свои функции.

Сегодня их задача – оказание информационных и агроконсультационных услуг субъектам сельскохозяйственной деятельности, содействие развитию малого и среднего аграрного предпринимательства, социальное развитие сельских населенных пунктов.

К решению проблемы продовольственной безопасности в субъектах УрФО должна быть привлечена система потребительской кооперации. Заготовка и переработка дикорастущих ягод, грибов, орехов, лекарственного сырья, а также закуп излишков продукции у личных подсобных хозяйств и садоводческих организаций будут дополнительным источ-

ником пополнения продовольственных фондов и позволят расширить ассортимент на агропродовольственном рынке УрФО.

Реализация Концепции продовольственной безопасности возможна при разработке и осуществлении достаточно эффективного механизма ее внедрения, который должен включать в себя нижеследующие условия:

- детализация основных положений Концепции до уровня конкретных программ и проектов с обоснованием последовательности их реализации. Определение наиболее приоритетных программ и очередности их выполнения – необходимое условие при ограниченных ресурсах их реализации. Мониторинг выполнения программных решений и при необходимости их корректировка;

- установление круга исполнителей, ответственных за реализацию той или иной программы Концепции. При этом для исполнителей должна быть разработана и принята система стимулирования их труда, зависящая от их вклада в реализацию программных мероприятий; введена специальная система стимулирования за реализацию программ, что повысит эффективность разрабатываемых программных документов.

В целях обеспечения продовольственной безопасности УрФО и его субъектов должны быть разработаны до июля 2011 г. и реализованы следующие приоритетные программы.

1 Система комплексного контроля качества пищевых продуктов на стадии производства сельскохозяйственной продукции, ее хранения, переработки и реализации.

2 Система продвижения сельскохозяйственной





продукции от производителя до потребителя (цель программы – снижение стоимости продуктов питания за счет ликвидации многочисленных посредников).

3 Адресная программа достаточного продовольственного обеспечения наименее обеспеченных слоев населения.

4 Развитие межрегиональной кооперации на агропродовольственном рынке федерального округа.

5 Формирование и использование конкурентных преимуществ в сельском хозяйстве на региональном и межрегиональном уровнях.

6 Развитие аграрной науки и аграрного образования.

7 Развитие молочного животноводства.

8 Развитие мясного скотоводства.

9 Развитие сельскохозяйственного рыбоводства.

10 Развитие зернового производства и кормопроизводства.

11 Социально-экономическое развитие территорий сельских населенных пунктов.

Для эффективного выполнения программных решений по реализации Концепции при аппарате полномочного представителя Президента РФ в УрФО целесообразно сформировать научный экспертный совет по оценке стратегии и тактики обеспечения продовольственной безопасности, а также постоянно действующие рабочие группы как в федеральном округе, так и в его субъектах. В состав рабочих групп должны быть включены сотрудники областных министерств и департаментов сельского хозяйства, а также научных учреждений, первоначаль-

ной задачей которых является разработка соответствующих программ, направленных на реализацию всех параметров обеспечения продовольственной безопасности. Группы осуществляют мониторинг и при необходимости корректируют процесс реализации программных решений.

Реализация положений Концепции позволит обеспечить продовольственную безопасность как важнейшую составную часть национальной и региональной безопасности, прогнозировать и предотвращать возникающие угрозы и риски для экономики страны и региона, повышать ее устойчивость, создавать условия для динамичного развития агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов, улучшения благосостояния населения.



МЕЖЕВИКИНА Елена Алексеевна

Соискатель кафедры управления образованием

Южный федеральный университет, Педагогический институт
344082, РФ, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 33
Контактный телефон: (863) 240-67-97
e-mail: mea@mail333.com



Духовно-нравственная природа гражданского воспитания ШКОЛЬНИКОВ

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы гражданского воспитания исходя из требований, которые предъявляет к нему Федеральная программа «Духовно-нравственная культура подрастающего поколения России (2006–2010 гг.)». Обосновываются и наполняются новым содержанием базовые понятия теории воспитания: духовно ориентированное гражданское воспитание, качества гражданина современной России, содержание и средства духовно ориентированного гражданского воспитания. Процесс гражданского воспитания рассматривается сквозь призму ментальных характеристик российского народа – духовности и соборности. Автором делается вывод о приоритетности сотрудничества, сотворчества, единодействия Российского государства и Гражданина, так как именно в таком синергизме рождается Нация достойных людей, способных на самоорганизацию и социально-историческое развитие.

В современной теории воспитания сформировалась позиция, согласно которой воспитание в целом, как философская проблема, является одним из первых в истории человечества предметов системного, т.е. научного, осмысления. Многие исследователи образовательных процессов (К.А. Абульханова-Славская, А.А. Бодалев, Е.В. Бондаревская, М.А. Вейт, А.Н. Ходусов и др.) определяют ведущей тенденцией развития современного общества обращение педагогической науки к своим мировоззренческим основаниям, «возвращение» к человеку, гражданская позиция которого определяется, по мнению А.Г. Асмолова, культурой достоинства. Системное миропонимание, стремление к целостному постижению духовно-нравственной природы феномена гражданского

воспитания одна из принципиальных позиций и данной статьи.

Системность – такое качество, свойство познаваемого объекта, которое отражает его целостность, структурность, иерархичность, взаимодействие с окружающей средой. В рамках российской культурной традиции естественным представляется рассмотрение феномена гражданского воспитания как системы комплексной деятельности по воспитанию гражданских качеств личности учащихся, как целостного, взаимодействующего с внешней средой явления, упорядоченной совокупности компонентов, объединенных функцией гражданского воспитания учащихся. Не вызывает сомнения тот факт, что гражданское вос-

питание как социальная система связано с обществом в целом как с макросистемой, с его институтами воспитания. Имея этническую основу, оно также связано с системами, хранящими духовный генотип народа – религиозными конфессиями, культурой, историческими традициями, обычаями и т.д., системой воспитания образовательных учреждений. Именно в этом контексте становится необходимым обеспечение взаимосвязи развития культурной самобытности российских этносов.

Только в единстве общероссийской культуры видится условие, способствующее развитию гражданственности как интегрального качества личности, так как в глубине российских представлений о воспитании гражданина стоят полиэтничность, поликонфессиональность, взаимосогласие и соорганизация этносов и общественных групп.

Российской культурной традиции присуще разумно воспринимать все приемлемое и новое, но, безусловно, с последующей внутренней «переработкой», поскольку важным считается осознание именно духовно-нравственной природы гражданственности.

Вне общего контекста духовно-нравственного воспитания гражданственность может превратиться в национальное чванство, агрессивность по отношению к «инакомыслящим».

Кроме того, рассмотрение гражданского воспитания сквозь призму ментальных характеристик российского народа – духовности и соборности – позволяет выбрать ориентацию на сотрудничество, сотворчество, единодействие Российского Государства и Гражданина, так как именно в таком синергизме рождается Нация достойных людей, способных на самоорганизацию и социально-историческое развитие.

Мы разделяем принципиальную позицию, основанную на убеждении, что духовность должна стать «всеобщим смыслом государственной политики, а государство – механизм реализации духовности. Пришло время понять, что духовность является высшей созидательной силой общества, средством спасения страны от самоуничтожения. Именно духовность должна стать универсальной творческой душой общества, пронизывающей собой и удерживающей от деградации и саморазложения социальный организм, государство» [3].

Известно, что российскую ментальность формирует комплекс систем ценностей, духовно-религиозных воззрений и верований, обрядов, менталитета и стереотипов поведения, языка, достижений культуры представителей всех без исключения этносов и субэтносов, религиозно-культурных конфессий и общественных групп

Российской Федерации. Объединяющим началом выступают общенациональная российская история и культура, ценности духовности и соборности.

Соборность здесь выступает как формализованное социальное единение граждан (российской нации) независимо от политических, этнических, конфессиональных, корпоративных и иных интересов на основе признания гражданственности, обеспечения равенства прав и обязанностей личности и власти перед законом. Соборность в России традиционно опиралась на духовность, выборность и ответственность, систему обратной связи центральной власти и самоуправления земель (локальных компонентов цивилизации), исконные мироощущения и традиционные воззрения. Пространство межэтнического единения и интеграции обеспечивает русский язык. Прогрессивно-эволюционный характер развития ментальности неизбежно предполагает динамизм развития культуры, духовности [1].

Государственная идеология отражает государственную направленность гражданского воспитания школьников. Формирование гражданского общества происходит с учетом специфики исторических особенностей правовой культуры всех народов Российской Федерации. Возрождается традиционное духовное внутреннее «право совести» личности, и обеспечиваются государством юридические гарантии граждан. Происходит осознание властью той особенности, что в России высшей оценкой была нравственная оценка власти, а отношение к закону зависело всегда от степени уважения или неуважения к власти [1]. На основании именно такой общественной идеологии государство и должно формулировать «заказ» на подготовку личности.

В 2006 г. по инициативе Патриарха Алексия II была принята Федеральная программа «Духовно-нравственная культура подрастающего поколения России» (2006–2010 гг.). В настоящее время духовным попечителем программы является Патриарх Московский и всея Руси Кирилл. В ходе реализации Программы более заметны трудно решаемые проблемы духовно-нравственного воспитания. Одна из них состоит в создании организационной структуры гражданского воспитания в России с соответствующим содержанием и средствами реализации.

Государственный образовательный стандарт второго поколения и базисный учебный план создают возможность включения в структуру основных образовательных программ набора учебных предметов «Духовно-нравственная культура России». Ученики, таким образом, получают возможность освоения традиционных ценностей и посредством изучения религии, которой придерживается семья учащихся, и посредством изучения предметов, ориентированных на аксиологическое содержание культуры и истории России, – по выбору учащихся и их семей. В структуре учебного плана эти предметы занимают 2 часа в инвариантной части; по условиям освоения учащимся предоставляется выбор изучения религиозного конфессионально ориентированного либо светского мировоззренчески и аксиологически ориентированного предмета.

В требованиях к результатам закладывается единая методология преподавания предметов этой части, отвечающая задаче приобщения школьников к основополагающим ценностям отечественной культуры, таким как: добро, справедливость, почитание предков, крепость семьи, любовь и уважение к Отечеству, нравственная ответственность, братство и

взаимопонимание народов, социальная солидарность, милосердие, служение, вера и верность, ответственность за свою Родину перед нынешним и будущим поколениями.

Именно поэтому интегральным критерием эффективности работы по гражданскому воспитанию выступает сформированность гражданской культуры сознания, которая предполагает активную духовную деятельность личности по отношению к разным группам ценностей, имеющих непосредственное значение для формирования гражданственности учеников как полноценных граждан современной России.

Это ценностное отношение ученика к себе, к своему «Я», позитивная «Я-концепция», помогающая реализации различных нравственно ориентированных личностных и общественно значимых проектов. Это наличие качеств, которые могут способствовать творческому восприятию ценностей гражданского общества как основы для дальнейшей самореализации в правовом демократическом государстве. Это наличие качеств, необходимых для установления контактов с другими членами общества как с представителями и субъектами ценностно-содержащей культурной среды Российского государства.

Данное обстоятельство тем более значимо, что перед российской системой образования сегодня особенно остро стоит проблема выбора ценностных ориентиров в ситуации идейного хаоса, безответственности, ставших основой той жизни, которую приходится вести большинству населения. Для преодоления гуманитарного и ценностного кризисов человеку, безусловно, нужны духовные ориентиры и точки опоры. В различных научных концепциях и теориях исследователи образовательных процессов дают ответы

на вопрос о достойном и ответственном бытии, основанном на гражданском поведении личности. Это выявляет возможность пользования источником российской культурной традиции и определение особенностей воспитания учащихся.

Методология гражданского воспитания как наука о методах познания действительности, система принципов построения теоретической и практической деятельности дает общие установки, с позиции которых педагог может осуществлять свои профессиональные действия по духовно ориентированному гражданскому воспитанию учащихся. Условия успешности процесса духовно ориентированного гражданского воспитания зависят от гуманитарно-активных методов, последовательность в применении которых основана на закономерностях и принципах деятельности педагогов по осуществлению поставленной задачи. Методологическая основа гражданского воспитания, включающая научные теории и концепции гражданского воспитания, формулируется на основании государственного подхода.

Методологический аспект системы духовно ориентированного гражданского воспитания актуален как никогда. Оценивая серьезность ситуации, председатель комиссии по науке и образованию Мосгордумы, заслуженный учитель России Е. Бунимович справедливо отмечает: «Главная проблема – учитель. Невозможно представить себе, кто сможет это сегодня достойно, деликатно, точно, внятно преподавать, расставляя правильные акценты. Сегодняшние учителя не только никогда это не преподавали, но и никогда не видели, как это преподается. Теперь возраст. По традиции нашей школы

предметы по выбору появляются с 8-го класса, когда начинается профильность. Здесь предмет по выбору возникает в 4-5-м классах. Школьник сам, естественно, ничего выбирать не будет. Я думаю, что само название «Светская этика» произведет на него впечатление убийственное, потому что он в этом возрасте не знает ни слова «светская», ни слова «этика». Значит, выбирают родители. Представляете, что мы сейчас вносим в семьи?» [2].

Действительно, меняется жизнь, меняются условия обучения и воспитания, в них вплетаются новые социокультурные факторы и технологии, под их влиянием и мощным воздействием информационной среды изменяются дети, и все чаще воздействия и взаимодействия с детьми не дают того положительного результата, который запрограммирован классической наукой. Методология духовно ориентированного гражданского воспитания сориентирована на использование постнеоклассической методологии гуманистической педагогики.

Учитель может обеспечить качественно новый уровень воспитания и обучения, необходимый для инновационных преобразований в гражданском правовом обществе. Но для этого ему необходимо умение работать в режиме развития, ибо именно этот режим определяет продуктивное бытие современного человечества.

Обстоятельства глобализирующегося мира актуализируют особое положение современного образования как социального института, предопределяющего успешность субъекта гражданского воспитания – ученика и его способность к социализации. Образовательные институты сориентированы на реализацию концепции гуманистического образования, предполагающего воспитание гражданина России, способного к созидательной деятельности в личной

и общественной жизни с позиций духовно-нравственной культуры. Значимым становится рассмотрение гражданского воспитания как процесса, нацеленного на повышение степени субъектности и готовности к рефлексии преподавателей, работающих с учениками, в целях лучшего осознания ими смысла, содержания и методов своей работы по гражданскому воспитанию.

Активные поиски наиболее эффективных путей воспитательного взаимодействия с учениками привели современных исследователей к выводу о том, что

особую значимость в воспитании гражданина имеет личностный подход, который предполагает знание не только личности школьника, но и всех отношений, влияющих на него.

Личностный подход в воспитании – это не пассивное приспособление педагога к особенностям ученика, а разработанные на научной основе технологии гражданского воспитания. К современным личностным технологиям, используемым в гражданском воспитании, относят технологию критического мышления, проблемно-рефлексивного обучения (В.В. Башев, А.В. Бутенко, И.Д. Фрумин); технологию интерактивного обучения (Н.М. Воскресенская, А.Б. Гутников, А.Н. Иоффе, С.А. Лосев, С.А. Морозова, В.Н. Пронькин, др.); технологию сопровождения самопознания и саморазвития на основе идей педагогики ненасилия (В.А. Ситаров, В.Г. Маралов, А.Г. Козлова) и др.

Значимыми инструментами гражданского воспитания являются средства массовой коммуникации и массовой информации, Интернет в том числе. Они рассматриваются в современном мире как целостное социальное явление, представляющее суц-

ностную часть человеческих взаимоотношений, которое, с одной стороны, отражает факты, события, явления в жизни общества, с другой – само оказывает определяющее влияние на их формирование [5]. Специфика высшего типа организации информационных систем, характеризующих человеческую жизнедеятельность, состоит в появлении социальной системы порождения, хранения и переработки информации – культуры общества. Л.Н. Коган, рассматривая культуру как человекотворческую общественную систему, отмечал, что основная ее функция содержит ряд подфункций [4]. К их числу относятся:

- передача социального опыта, социальной информации от одного поколения к другому;
- регулирование общественных отношений средствами политической, правовой, нравственной, религиозной, экологической культур, культуры управления и т.д.;
- осуществление коммуникации, связи между людьми по поводу производства и освоения культурных ценностей;
- оценка явлений окружающей жизни с позиций той или иной культуры.

Все эти подфункции культуры, тесно связанные между собой, объясняют множественность определений культуры. Причем некоторые ученые признают главной именно информационную функцию культуры и соответственно определяют культуру как социальную информацию. В этом сверхсмысле воспитательная составляющая влияния СМИ в процессе духовно ориентированного гражданского формирования личности чрезвычайно значима.


Таким образом, по мере развития нового Российского государства, правового гражданского общества, возникновения новых

форм демократического обустройства жизни людей, расширения их прав и свобод возрастает значение духовно ориентированного гражданского воспитания как процесса, обеспечивающего становление и развитие гражданина, нравственной личности.

Духовно-нравственное гражданское воспитание как образовательно-воспитательная подсистема призвано выполнять важнейшую государственную задачу – создание единой ценностной системы России и придание ей действенного характера через человека, принимающего эти ценности и реализующего их в своем поведении и образе жизни.

При этом, согласно отечественной культурно-педагогической традиции, «основной целью воспитания может быть только сам человек, так как все остальное в этом мире (и государство, и народ, и человечество) существуют только для человека» (К.Д. Ушинский).

ИСТОЧНИКИ

1. Андрусев Б.Е. Национальная идея (национальная идеология Российской Федерации). Режим доступа: <http://www.andjusev.narod.ru/c/ideya.htm>
2. Бунимович Е. Интервью Российской газете // Российская газета. 2010. Август.
3. Каштанов Н. Сущность и содержание понятия духовность. Режим доступа: <http://livefight.ru/sushhnost-i-soderzhanie-ponyatiya-duhovnost/>
4. Коган Л.Н. Теория культуры. Екатеринбург, 1993.
5. Олешко В.Ф. Журналистика как творчество: учеб. пособие. М.: РИП-холдинг, 2003. 

ГАЛАНИН Юрий Георгиевич
Управляющий отелем

Отель «Рингс»
620042, РФ, г. Екатеринбург, ул. Ильича, 67-А
Контактный телефон: (922) 219-40-71
e-mail: ugal@inbox.ru



Аспекты формирования модели взаимодействия вуза и гостиничного комплекса в профессиональной подготовке кадров

Аннотация. Для успешного повышения качества обслуживания в сфере туризма, а также экономического и социального развития страны необходима разработка концептуальной модели планирования и развития человеческих ресурсов в туристской отрасли.

Одним из основных институциональных документов, определяющих дальнейшее развитие туризма и туристического образования в России, является «Концепция модернизации российского образования до 2010 г.» [1]. В разделе «Повышение качества обслуживания в сфере туризма, подготовка кадров» предусмотрены следующие меры по кадровому обеспечению этой отрасли экономики:

- разработка предложений по перечню профессий, направлений подготовки и специальностей работников туристской индустрии в целях совершенствования профильного туристского образования;

- совершенствование существующих квалификационных требований (профессиональных стандартов) к основным должностям работников туристской индустрии и разработка на их основе новых образовательных стандартов для подготовки квалифицированных кадров в сфере туризма;

- формирование при федеральном органе исполнительной власти в сфере туризма базы данных учебных заведений, специализирующихся на подготовке кадров для туристско-гостиничного комплекса;

- изучение потребностей учреждений туристского и гостиничного бизнеса в специалистах различного комплекса.

Стратегия определяет изучение потребностей в трудовых ресурсах и перспектив развития отраслей. Для успешного продвижения данного вида деятельности, а также экономического и социального развития страны необходима разработка концептуальной модели планирования и развития человеческих ресурсов в туристской отрасли. В педагогической науке широко используется метод моделирования, обоснование которого дано в трудах Ю.А. Конаржевского [2]. Модель является основным понятием этого метода. Она определя-

ется как «мысленно представляемая или материально реализованная система, которая, отображая или воспроизводя объект исследования, способна замещать его так, что ее изучение дает новую информацию об этом объекте» [3]. Таким образом, под моделью мы понимаем аналитическое (в том числе графическое) описание рассматриваемого нами процесса подготовки кадров в туристской сфере. Это метод опосредованного познания при помощи мысленно представляемых, материально реализованных естественных или искусственных систем, которые способны в определенном отношении замещать изучаемый объект, давать о нем новые сведения и позволяют объяснить, каким образом некоторые стороны изучаемого объекта влияют на другие стороны или процесс в целом [4]. К модели предъявляются следующие требования: 1) корректное описание основ функционирования системы; 2) соответствие ре-

альным свойствам, элементам моделируемых систем и взаимосвязям этих элементов; 3) доведение до уровней экспериментально проверяемых выводов.

Соответственно, при педагогическом моделировании особое место отводится характеристикам адресата, субъектов, способов организации субъект-субъектного взаимодействия.

На основании вышеизложенного мы можем сделать вывод, что создание педагогической концепции – это прежде всего создание авторской модели, несущей представление о том, каким должно быть образование и модель способа организации преобразующей, развивающей практики, направленной на создание нового образа.

Ключевым фактором моделирования образовательной деятельности в вузах сферы гостеприимства является идея непрерывного образования. Она основана на удовлетворении потребности четырех основных потребителей:

1) личности как главного действующего лица и действующей силы изменения всех сфер жизнедеятельности человека в условиях постоянных инноваций в науке, технике, экономике, политике, духовной культуре в условиях глобализации;

2) работодателей, заинтересованных в кадрах различных уровней образования и квалификации, способных активно осваивать новейшие технологии и технические системы, самостоятельно приобретать новые профессиональные знания и умения, успешно решать проблемы инновационного развития региона, страны;

3) общества в творческом развитии и образованности своих членов, что обеспечит оздоровление и укрепление гуманистических и демократических его позиций;

4) самой системы образования, которая заинтересована в постоянном совершенствовании содержания и методов обучения и воспитания, преемственности образовательных программ.

Однако создатели данных концепций выделяют перечень проблем, наличие которых может существенно осложнить формирование системы потребностей в непрерывном образовании [5].

Во-первых, непрерывное образование требует от личности не только осуществления образовательной деятельности во внешнем окружении, но и постоянного внутреннего образования, изменения под воздействием вновь освоенных знаний, что для современного индивида и системы создает определенные трудности. Многие люди привыкли в повседневной деятельности лишь воспроизводить ранее усвоенные знания и создавать лишь видимость изменения, оставаясь при этом внутренне неизменными.

Во-вторых, потребность в непрерывном образовании неверно сводить только к развитию работников. По своему содержанию потребность в образовании включает в себя широкий спектр потребностей, связанных с политической активностью, духовной культурой, сферой межличностного общения, воспитанием детей и т.д.

В-третьих, чаще всего вполне обоснованно выделяется необходимость формирования потребности в непрерывном образовании у конкретных категорий работников, но при этом не подчеркивается значимость наличия таких потребностей у работодателей. Однако, если человек не получает возможности реализовать новые профессиональные знания, у него естественным образом исчезает само стремление постоянно повышать свой профессионализм, занимаясь самообразованием.

Таким образом,

система непрерывного образования должна представлять собой комплекс государственных и негосударственных учреждений и учебных заведений, обеспечивающих организационное и содержательное единство всех звеньев образования, которые решают задачи общеобразовательной и профессиональной подготовки и воспитания каждого человека с учетом актуальных и перспективных общественных потребностей.

Данная модель, принятая в ряде вузов сферы гостеприимства, представляет собой сложную саморазвивающуюся цепь различных блоков. Вектор ее действия направлен от оценки текущего состояния рынка труда и занятости в отрасли и исследований потребностей в кадровых ресурсах к разработке и созданию системы подготовки и повышения квалификации кадров отрасли и разработке методических основ и общеобразовательных стандартов для подготовки туристских кадров [6]. Промежуточными блоками в этой модели, как правило, являются оценка предложений на отечественном и зарубежном рынках труда и разработка квалификационных требований к основным должностям работников предприятий сферы туризма.

При прогнозировании потребности в туристских кадрах необходимо принимать во внимание достоверную оценку объема квалифицированной рабочей силы и уровня профессионализма и образования на отечественном рынке труда. Основной трудностью моделирования на основе таких оценок является их недостоверность. Как правило, приводятся данные только по специальности «туризм».

В настоящее время важнейшей проблемой стало удовлетворение потребности не только в обучении высокопрофессиональных туристских кадров, но и в повышении качества такой подготовки. В Федеральной целевой программе «Развитие туризма в Российской Федерации» (второй этап) отмечено, что резкое увеличение спроса на квалифицированные туристские кадры в последние годы привело к тому, что более 40 государственных и негосударственных учебных заведений приступили к их подготовке и переподготовке без наличия необходимой учебно-методической базы и адекватно подготовленных профессорско-преподавательских кадров. В связи с этим при моделировании необходимо учитывать разработку принципиально новых подходов

к профессиональному образованию в туризме, которые могли бы быть реализованы на основе взаимодействия государственных органов образования, учебных заведений и предприятий индустрии.

Еще одним

важным компонентом проектирования образовательной деятельности является создание модели специалиста туристского бизнеса.

Данная модель подразделяется на несколько важнейших составляющих:

- профессиограмма – описание психологических норм и требований к деятельности. Это обобщенная эталонная модель специалиста, которая призвана учитывать варианты выполнения профессиональной деятельности и предоставляет сведения об объективном содержании труда, о психологических качествах, требуемых от конкретного индивида. Содержание профессиограммы изменяется по мере изменения профессии, что позволяет осуществлять различного рода коррекции в профессиональной деятельности;

- профессионально-должностные требования – описание конкретного содержания деятельности специалиста, определяющего, что и как он должен делать при решении профессиональных задач в рамках определенной должности. Оно предусматривает перечисление минимума умений, которыми должен владеть специалист для обеспечения необходимого уровня профессиональной деятельности;

- квалификационный профиль – сочетание необходимых видов профессиональной деятельности и степени их квалификации.

Для реализации данной модели важны следующие группы компетенций:

- социально-личностные (осознание необходимости обучаться на протяжении всей жизни, умение общаться в устной и письменной форме), готовность к сотрудничеству, умение сглаживать конфликты);

- экономические и организационно-управленческие (знание основ управленческой и предпри-

нимательской деятельности, способность организовывать работы людей ради достижения поставленных целей, готовность к использованию инновационных идей, готовность идти на уверенный риск);

- общенаучные (компетенции познавательной деятельности, способность к применению накопленных знаний, способность обучаться самостоятельно, готовность решать сложные вопросы);

- общепрофессиональные (умение пользоваться информационными ресурсами, владение современными средствами телекоммуникации, способность оценить риск бизнеса, умение разрабатывать программы обслуживания, знание основ банковских и финансовых операций);

- специальные (владение алгоритмами деятельности, проектирование туристской деятельности, проведение научных и маркетинговых исследований);

Еще одним уровнем моделирования является организация практического обучения в вузе. Классификация практического обучения может выглядеть следующим образом:

- внутренняя практика предусматривает выполнение практико-ориентированных заданий непосредственно в высшем учебном заведении;

- внешняя практика проводится в основном на предприятиях туристской отрасли в регионе;

- российская практика дает студентам возможность закрепить сформированные навыки в российских компаниях;

- зарубежная практика предполагает стажировку студентов на предприятиях сферы гостеприимства в разных странах мира.

Таким образом, именно вуз является главным звеном в подготовке кадров для различных организаций сферы гостеприимства (туристских фирм, гостиниц, кафе, рекламных агентств, экскурсионных бюро). При этом студент имеет возможность самостоятельно выбрать дополнительную форму прохождения практики. Это может быть, например, участие в работе рекламного агентства либо зарубежная стажировка.


Наличие существующих моделей в столичных и региональных вузах и их развитие, по нашему мнению, позволяет заложить основы для создания новой модели взаимодействия университетов и предприятий сферы гостеприимства, которое будет призвано решить противоречия между:

- острой потребностью населения в получении высококвалифицированных туристских услуг и неспособностью предприятий туристской индустрии удовлетворить эти потребности из-за неподготовленности работников к профессиональной деятельности в условиях рыночных отношений;

- социальным заказом рынка труда и недостаточной разработанностью механизмов подготовки конкурентоспособных специалистов для сферы туризма, ориентированных на профессиональные ценности;

- необходимостью взаимодействия теории и практики в профессионально-практической подготовке специалистов туристской индустрии и отсутствием модели формирования профессиональных ценностей у будущих специалистов туристской индустрии в условиях инновационной практической подготовки.

ИСТОЧНИКИ

1. Концепция модернизации российского образования до 2010 г. [Электронный ресурс]. URL: http://www.dvgu.ru/umu/Mo_RF/concept/con1_02.htm (дата обращения: 10.10.2010).
2. Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление. М., 2000.
3. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Изд. центр «Академия», 2004.
4. Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание и управление. М.: Политиздат, 1989.
5. Программа развития системы непрерывного образования Свердловской области до 2030 года. Екатеринбург: Изд-во УРГЭУ, 2010.
6. Организация практического обучения в Уральском институте туризма. Екатеринбург, 2004. 

REVIEW OF THE ISSUE № 11–12 (15–16)

EFFICIENT CONTROL HUMAN RESOURCES – A BASIS OF ECONOMIC DEVELOPMENT OF A SOCIETY*by Nail Z. Sharmardanov***Contact Info:***Sharmardanov Nail Zallilovich*

Sverdlovskaya oblast Duma Legislation Assembly Vice-Chairman, Head of Labour Economics and Personnel Management Dpr., the Ural State University of Economics, Cand. Sc. (Economics)

Sverdlovskaya Oblast Legislation Assembly RF 620031, RF, Yekaterinburg, ul. B. Yeltsin, 10
Phone: (343) 354-74-12

E-mail: dasha@duma.midural.ru

LABOUR VALUE STATE PROPAGANDA AS A FACTOR OF DESERVING LABOUR FORMATION*by Svetlana G. Zemlyanukhina***Summary.** The reporter deals with a process of labour attitude transportation, stipulated by market standards of behavior, the community and economy criminalization, lack of purposeful state policy. The author accentuates also the idea of State social order being able to solve the problem of labour values loss among the youth.**Key words.** Labour propaganda, labour objective necessity, labour attitude, labour attitude prestige, labour authority.**References.** 1. Galkina Ye.M. Sociological investigation of modern youth ideas of labour and wage // Vestnik RGTEU, 2010, № 1 (39), P. 159-163. 2. Rajzberg B.A. Psychological economics: a manual. M, 2005.**Contact Info:***Zemlyanukhina Svetlana Georgievna*

Economic theory and labour economics Dpr., Professor, Dr. Sc. (Economics)

Saratov State Technical University
510054, RF, Saratov, ul. Politeknicheskaya, 77
Phone: (845) 299-85-35

E-mail: sgzeml@sstu.ru

LEGISLATION ON FAIR WAGE IN RF: PARADOXES*by Alexei N. Romanov***Summary.** A doctrine of a fair wage in a socium rooting into early XXI century turned into a new demagoguery in the 21 century, speeding paces in the sphere of public consciousness deformed, possessing a clear tendency to manifest themselves in the period of deformed public relations, damaged social bounds, instability of Russian economy.**Key words.** A wage, a fair wage, a deserving wage, reward, hired labour, state guarantees to pay for labour.**Contact Info:***Romanov Alexei Nikolaevich*

Dean of Management and Low Faculty, Head of Low Dpr., Cand. Sc. (Low), assistant-professor

The Ural State University of Economics
620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta / Narodnoi Voli, 62/45

Phone: (343) 252-14-04

E-mail: ran@usue.ru

TRENDS IN HUMAN RESOURCES CONTROL SYSTEMS DEVELOPMENT OF THE REGION'S ORGANIZATIONS: INVESTIGATION RESULT*by Tatyana G. Ozernikova***Summary.** The paper presents investigations results whose purpose was to get a representative objective quantitative information on human resources Control Systems major characteristics in Irkutskaya oblast in the conditions of economic crisis with due account of transition to innovative economy.**Key words.** Human resources managements, personnel management in the crisis conditions, anticrisis personnel policy, staff reduction, optimization of personnel costs, unwilling motivation.**Contact Info:***Ozernikova Tatyana Georgievna*

Head of Labour Economics and Personnel Management Dpr., Dr. Sc. (Economics)

The Baikal State University of Economics and Low
664003, RF, Irkutsk, ul. Lenina, 11
Phone: (395-2) 21-12-29

E-mail: ozernikova@isea.ru

PROBLEMS OF HUMAN RESOURCES INNOVATIVE POTENTIAL REALIZATION IN IRKUTSKAYA OBLAST*by Olga V. Ganaza***Summary.** The papers shows investigation results whose purpose was to identify highly qualified experts values and motivation in Irkutsk organizations.**Key words.** A highly qualified specialist, his values, his motivation, creative labour, cognitive activity.**Contact Info:***Ganaza Olga Vladimirovna*

St. Lecturer of Economics and Personnel Management Dpr., The Baikal State University of Economics and Low

664003, RF, Irkutsk, ul. Lenina, 11
Phone: (395-2) 21-12-29, (914) 006-02-24

E-mail: ganaza-ov@isea.ru

EXAMING OF WORKING AND NON-WORKING TIME VALUE AND DIFFERENTIATION OF IRKUTSKAYA OBLAST EMPLOYED POPULATION*by Natalia V. Kuznetsova***Summary.** A lecturer analyses transformations connected with job loads dynamics occurred in Russian labour market during the crisis and together with other factors having influenced the peoples physical and psychological condition.**Key words.** Labour productivity, working hours, labour intensivity, workers labour potential, life behavior strategy, labour income, working week longevity, health declaration.**References.** 1. Melnik G. Are we workaholics? // Kadrovik. Kadrovoye deloproizvodstvo, № 8, 2006, p.7. 2. Samoilova I. Is there any life after the work? // Zdorovye personala, № 10, 2008, p.97.**Contact Info:***Kuznetsova Natalia Viktorovna*

Aspirant of Economics and Personnel Management Dpr., Cand. Sc. (Economics)

The Baikal State University of Economics and Low
664003, RF, Irkutsk, ul. Lenina, 11

Phone: (395-2) 21-12-29

E-mail: trud@isea.ru

LABOUR SAFETY OF WORKER'S SELF-PROTECTION BEHAVIOR*by Irina G. Nosyreva***Summary.** The paper generalizes investigation results made to analyse the problems, of safe labour conditions provision and workers self-protection behavior.**Key words.** Labour safety, labour protection, production injuries, jobs affecting, workers personal responsibility for their health, workers' self-protection behavior.**References.** 1. Ozernikova T.G., Mosyreva I.G. Labour economics: a manual / T.G. Ozernikova, I.G. Nosyreva. Irkutsk: BSUEL Publishers, 2009, p.8-9.**Contact Info:***Nosyreva Irina Grigorevna*

Assistant-professor of Economics and Personnel Management Dpr., Cand. Sc. (Economics), Director of retraining and upgrading Center for personnel managers and labour protection staff.

The Baikal State University of Economics and Low
664003, RF, Irkutsk, ul. Lenina, 11
Phone: (395-2) 21-12-29
E-mail: nosyreva-ig@isea.ru**EMPLOYMENT AND LABOUR MARKET CURRENT PROBLEMS IN SARATOVSKAYA OBLAST: A VIEW FROM A DESERVING LABOUR POSITION***by Larisa V. Sankova***Summary.** A deserving labour plays a role of innovative employment base which is adequate to modern economic demands and a present-day worker requirements, enabling the latter to more fully realize his innovative potential. The lecturer deals with a current situation occurring in Saratovskaya oblast labour market and employment sphere in terms of deserving labour provision and promotion to an innovative type of employment.**Key words.** Innovative employment, employment crisis, labour market, registered unemployment level, general unemployment level, a deserving employment.**Contact Info:***Sankova Larisa Viktorovna*

Head of Economic theory and Labour Economics Dpr., Dr. (Ec.), professor.

Saratov State Technical University
510054, RF, Saratov, ul. Politeknicheskaya, 77

Phone: (845) 299-85-35

E-mail: sgzeml@sstu.ru

SOCIAL PARTNERSHIP AS A DESERVING LABOUR GUARANTEE (SARATOVSKAYA OBLAST AS AN EXAMPLE)*by Yelena V. Yanchenko***Summary.** The paper deals with the problem of deserving and safe labour conditions secure, a social partnership being one of this problem solution tool. It is necessary to constructively interact between the state power bodies and local self governing ones, between profit organizations and citizens communities in order to provide further economic progress development and the oblast prosperity in the process of programs and project implementation whose aim is to secure a deserving labour.**Key words.** Social partnership, a collective agreement, collective-contract relationships, a trade-union organization.**Contact Info:***Yanchenko Yelena Viktorovna*

Aspirant of Economic theory and Labour Economics Dpr., assistant-professor

Saratov State Technical University
510054, RF, Saratov, ul. Politeknicheskaya, 77

Phone: (845) 299-85-35

E-mail: lucky2007YE@yandex.ru

MAJOR TARGET PROGRAMS TO PROVIDE A DESERVING LABOUR, PRACTICED IN SARATOVSKAYA OBLAST LABOUR MARKET*by Liliya A. Ostavnova***Summary.** Russia labour market present state is characterized by a tendency to eliminate jobs in economics manufacturing industries with simultaneous appearance of jobs insignificant for highly-effective economic development. Labour problems are relegated to the background, a great number of people get to the labour market without having been satisfied with their labour.**Key words.** A civilized governance of labour market, a deserving labour, oblast targeted programs, national labour protection programs.**Contact Info:***Ostavnova Liliya Alexeevna*

Economic theory and labour economics Dpr., assistant-professor

Saratov State Technical University
510054, RF, Saratov, ul. Politeknicheskaya, 77

Phone: (845) 299-85-35

E-mail: liliostav69@yandex.ru

COMPENSATIONS, A COMPENSATION PACKAGE, A COMPENSATION POLICY: NATIONALS AND STRUCTURE

by Svetlana I. Babina

Summary. A lecturer has made a «review» of the following categories: «compensation», «compensation package», «compensation policy», the above mentioned being one of the investigation seals which deal with a problem of an organization compensation policy formation. The notions considered, their structures make a theoretical base to make up rewarding systems oriented to the business strategic decisions realization.

Key words. Compensation, compensation package, social package, compensation policy, money rewarding, social privileges.

Contact Info:

Babina Svetlana Ivanovna

Assistant-professor of Management Dpr., Cand. Sc. (Economics)

Kemerovo State University

650043, RF, Kemerovo, ul. Krasnaya, 6

Phone: (923) 487-49-19, (384) 274-14-71

E-mail: svetlanababina@rambler.ru

NEOINSTITUTIONAL APPROACH TO LABOUR MOTIVATION RESEARCH

by Ruslan A. Dolzhenko

Summary. The lecturer analyses an equivocal understanding the phenomenon of labour motivation in economic science. Despite the fact that institutional factors greatly effect the labour motivation so far it has not been examined yet in terms of neoinstitutional approach.

Key words. Labour motivation, neoinstitutionalism, institutional formations, agents motivation structures, labour behavior.

References. 1. Kouse R. A business, market and low. M: Delo, 1993. 2. Marx K, Engels F. Collect.V. 42. 3. Nort D. Institutions, institutional alterations and economic functioning. M.: Nachala, 1997. 4. Parsons T. Coordinates system of actions and general theory of actions. A functional theory of an alteration. A nation of a community // American sociological thought. M.: International business and governance university, 1996. 5. Radaev V.V. A new institutional approach: a construction at a research scheme // Zhurnal sotsiologii i sotsialnoi antropologii, 2001. Vol. IV. №3. 6. Hodgson G. M. What Arc Institutions? // Journal of Economic Issues. 2006. Vol. 40, N 1. 7. Fligstein N. Markets as Politics: A Political-Cultural Approach to Market Institutions // American Sociological Review. 1996, Vol, 61. August.

Contact Info:

Dolzhenko Ruslan Alexeevich

Assistant-professor of Labour economics, sociology and personnel management Dpr., Cand. Sc. (Economics)

The Altai State University

656049, RF, Barnaul, prospect Sotsialisticheskyy, 68.

Phone: (3852) 36-64-85

E-mail: snurk17@mail.ru

A DESERVING LABOUR DEFICIT REDUCTION BY WAY AT QUALIFICATIONS SYSTEM IN RUSSIA

by Inna A. Kulkova

Summary. The paper deals with vocational standards formation different aspects, specialist's validation, educational process formation based on a professional standard.

Key words. Human resources deficit, unemployment, professional standard, specialist's certification, educational process, professional qualifications system.

References. 1. Tezetdinova K.A. A competitive qualification of labour resources as the country national safety factor // A regional assessment system and that of professional qualifications certification in the republic of Tatarstan. Transactions of all-Russia Conference. Kazan: Tatarstan Republic labour employment and social protection ministry, 2010. 2. Mashukova N.D. Vocational standards system as a basis of professional qualifications

structure // http://zuka66.narod.ru/news/get_file.php.ppt#288,1. 3. Methods of vocational standards development // <http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/national-qualification-system/professional-standards/method-of-development-professional-standard>. 4. Professional standards regulations, approved by the order RSPP President № RP-46 of June 28.2007 // <http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/national-qualification-system/professional-standards/statute-of-national-standard>. 5. Salakhov A.A. A regional system of professional qualifications assessment and certification in the republic of Tatarstan. Transactions of all-Russia Conference. Kazan: Tatarstan Republic labour employment and social protection ministry, 2010. 6. A Federal Law of RF «On education» of July 10, 1992 // <http://www.consultant.ru/popular/edu/> 7. A Federal Law «RF Labour Code» of December 30, 2001 // http://www.consultant.ru/popular/krf/14_41.html#p2818

Contact Info:

Kulkova Inna Anatolievna

Assistant-professor of Labour economics and personnel management Dpr., Cand.Sc. (Economics)

The Ural State University of Economics

620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta / Narodnoi Voli, 62/45

Phone: (343) 221-17-57

E-mail: kafedraETR@usue.u

LABOUR RESOURCES OF A MINING REGION: SELF-EMPLOYMENT PROBLEMS PECULIARITIES

by Georgy O. Perov

Summary. The paper deals with an actual problem of self-employment for a mining region. The problem must organically involved into the region's economics but not to be its heterogeneous, unnecessary, temporary and underdeveloped element.

Key words. Self-employment, a business-scheme, a business-incubator, small business, loss and accounting body, cooperation system.

Contact Info:

Perov Georgy Olegovich

Professor of Personnel management and Sociology Dpr., Dr. Sc. (Sociology)

Rostovsky State University of Economics

344007, RF, Rostov-na-Donu, ul. Bolshaya Sadovaya, 69

Phone: (863) 261-38-38

E-mail: Nataliya456@yandex.u

FOOD-SAFETY CONCEPT OF THE URAL FEDERAL DISTRICT UP TO 2020

by Boris A. Voronin

Summary. Under the aegis of RF President Plenipotentiary Representative in the Ural Federal District Machinery the Concept of the district food safety was developed and adopted in October 2010. The author of the paper was a member of the working group and a moderator of the Concept at the Research Conference in Kurgan on the 15th of October. All the district subjects representatives at the Conference discussed the Concept content and accepted it to be executed.

Key words. Agriculture, agricultural complex, food-safety, foodstuff use standards, norms of safe food-stuffs.

Contact Info:

Voronin Boris Alexandrovich

Head of Law Dpr., Dr. Sc. (Law), professor

The Ural state agricultural academy

620075, RF, Yekaterinburg, ul. Karl Liebknecht, 42

Phone: (343) 371-57-92

E-mail: voroninba@yandex.ru

SPIRITUALLY – ETHICAL NATURE OF SCHOOLCHILDREN CIVIL INCULCATION

by Yelena A. Mazhevikina

Summary. The article deals with the problems of civil incultation based on the federal Program «Spiritually-ethical culture of Russia rising generation» (2006-2010) requirements. Basic notions of incultation Theory are enriched and renewed: spiritual, incultation, civil, qualities of modern Russia resident. Mental characterize – tics of Russian presale-spirituality, cathedral, cooperation, correlational the basic nation of synergetic educational process to bring up worthy people.

Key words. Civil incultation, consciousness civil culture, Russian people's mental characteristics, spirituality, cathedrality, ethics, Russian cultural tradition.

References. 1. Andryusev B.Ye. National idea (RF national ideology) // <http://www.andjusev.narod.ru/c/ideya.htm>. 2. Bunimovich Ye. An Interview to Rossiiskay gazette, august, 2010. 3. Kashtanov Nikolai. Essence and content of spirituality // <http://livefight.ru/sushhnost-i-soderzhanieponyatiya-duxovnost/> 4. Kogan L.N. Culture theory. Yekaterinburg, 1993. 5. Oleshko V.F. Journalistic as a creative work: a manual. M.: RIP- holding, 2003.

Contact Info:

Mazhevikina Yelena Alexeevna

An associate of Education Governance Dpr.

South Federal University, Pedagogical Institute.

344007, RF, Rostov-na-Donu, ul. Bolshaya Sadovaya, 33.

Phone: (63) 240-67-97

E-mail: mea@mail333.com

«HIGHER SCHOOL AND HOTEL COMPLEX» MODEL FORMATION ASPECTS IN STAFF VOCATIONAL TRAINING

by Yuri G. Galanin

Summary. It is necessary to develop a conceptual planning and lumen resources in tourism model in order to improve service level in this sector.

Key words. Tourist area, hospitality sphere, training activity modeling hey words, continuous education system, tourist business specialist model, profессиogram, qualification profile, competences.

References. 1. A concept of Russian Education modernization up to 2010 // URL: http://www.dvgu.ru/umu/Mo_RF/concept/con1_02.htm. 2. Konarrhevsky Yu. A. Management and School Governance. M., 2000. 3. Mitina L. M. Labour psychology and the instructor vocational development. A manual for students of high pedagogical institutes. M.: Publishing Center «Akademiya», 2004. 4. Afanasiev V. G. A socum : systems , cognition and governance. M.: Politizdat, 1989. 5. Continua's education system development Program of Sverdlovskaya Oblast up 2030. Yekaterinburg, Publishing House «USUE», 2010. 6. Practical training organization in The Ural Institute of tourism. Yekaterinburg, 2004.

Contact Info:

Galanin Yuri Georgievich

Hotel manager

Hotel «Rings»

Yekaterinburg, Ilyicha, 67 A

Phone: (922) 219-40-71

E-mail: ugal@inbox.ru

Управленец



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (УрГЭУ-СИНХ)

ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛАМ, ПРЕДСТАВЛЯЕМЫМ В ЖУРНАЛ «УПРАВЛЕНЕЦ»

• Общие положения

Для публикации принимаются статьи в соответствии с тематикой журнала. Представляемые материалы должны быть актуальными, иметь научную или практическую значимость и новизну.

Статьи, направленные в редакцию, рецензируются и в случае положительной рекомендации – редактируются. Редакция не согласовывает с авторами изменения и сокращения рукописи, имеющие редакционный характер и не затрагивающие принципиальные вопросы.

В случае направления статьи на доработку она должна быть возвращена в исправленном виде в максимально короткие сроки. К переработанной по замечаниям рецензента рукописи необходимо приложить ответы автора на замечания рецензента, а также пояснить все изменения, сделанные автором.

• Материалы, представляемые авторами в редакцию:

- 1) подписанный всеми авторами текст статьи;
- 2) полная информация об авторах на русском и английском языках*;
- 3) ключевые слова на русском и английском языках;
- 4) аннотация на русском и английском языке;
- 5) пристатейный библиографический список на русском и английском языках;
- 6) фотографии всех авторов;
- 7) электронный вариант статьи.

***Информация об авторе должна содержать:** фамилию, имя, отчество автора; ученую степень; ученое звание; должность; организацию, которую представляет автор; адрес организации; контактный телефон (с указанием кода города); e-mail. Адрес организации указывается в последовательности: почтовый индекс, страна, город, улица, дом.

Вся указанная информация подлежит публикации.

• Требования к оформлению рукописи

Объем статьи – 10-20 тыс. печатных знаков с пробелами. Каждая таблица должна быть озаглавлена, рисунки снабжаются пояснительной подписью.

Уравнения, рисунки, таблицы и ссылки на литературу нумеруются в порядке их упоминания в тексте. Ссылки на использованную литературу оформляются квадратными скобками.

В статье не должно быть фактических, грамматических, синтаксических, стилистических ошибок, необоснованных трактовок и неаргументированных суждений. В статье должен быть научный аппарат. Минимальный научный аппарат включает в себя библиографический список.

• Требования к электронной версии

Файлы передаются на электронном носителе или пересылаются по электронной почте.

В состав электронной версии должны входить:

1. Файл, озаглавленный фамилиями авторов на русском языке и содержащий в указанном порядке информацию на русском языке:

- 1) сведения об авторах;
- 2) ключевые слова (10-15 слов);
- 3) аннотацию (до 500 печатных знаков с пробелами);
- 4) название статьи;
- 5) текст статьи;
- 6) библиографический список.

2. Файл, озаглавленный фамилиями авторов на английском языке и содержащий в указанном порядке информацию на английском языке:

- 1) перевод сведений об авторах;
- 2) перевод ключевых слов (10-15 слов);
- 3) перевод аннотации (до 500 печатных знаков с пробелами);
- 4) перевод названия статьи;
- 5) перевод библиографического списка.

3. Файлы с цветными фотографиями авторов. Каждый файл должен быть озаглавлен фамилией автора.

При переписке с редакцией автор каждый раз должен полностью указывать фамилию, имя, отчество и повод, по которому идет переписка.

Рукописи, в которых не выполняются данные требования, возвращаются авторам.

Плата за публикацию статей аспирантов не взимается.

Авторские гонорары редакцией не выплачиваются.

Приглашаем авторов к сотрудничеству!

Главная тема следующего номера

«Интеграция науки, образования и производства – стратегия развития инновационной экономики»

nvp@usue.ru

Подписка по каталогу
Агентства «Роспечать».
Подписной индекс
37263



ISSN 2218-5003

