

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М. В. Ломоносова
Экономический факультет



**IX Фестиваль науки
МГУ имени М. В. Ломоносова**

Сборник статей по материалам
Пятого межвузовского круглого стола
«Российский рынок труда
глазами молодых ученых»

11 октября 2014 г.

Москва
2016

УДК 331.5
ББК 65.24
Д 788

Председатель круглого стола:

Колосова Риорита Пантелеимоновна, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова.

Приветствие:

Разумова Татьяна Олеговна, доктор экономических наук, зам. декана экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова по дополнительному образованию, профессор кафедры экономики труда и персонала.

Ведущие круглого стола:

Симонова Ирина Федоровна, д.э.н., профессор, зав. кафедрой управления трудом и персоналом ФГБОУ ВПО «РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина»;
Долженкова Юлия Вениаминовна, д.э.н., профессор кафедры экономики труда и управления персоналом ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений».

Научная редакция:

Колосова Р. П., д.э.н., профессор, зав. кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова.
Артамонова М. В., к.э.н., доцент кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова.

Техническая редакция:

Бабыкина Ю. М., магистрант, старший лаборант кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова;
Сахбетдинова К. И., магистрант кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова.

Д 788 IX Фестиваль науки МГУ имени М. В. Ломоносова: Сборник статей по материалам Пятого межвузовского круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых ученых»: сборник статей/ Под ред. Р. П. Колосовой. (Электронное издание). — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016. — 140 с.

ISBN 978-5-906783-23-3

Настоящий сборник содержит доклады, представленные на Пятом Межвузовском круглом столе «Российский рынок труда глазами молодых ученых», проведенном в рамках IX Фестиваля науки в МГУ имени М. В. Ломоносова 11 октября 2014 г.

В сборнике отражены результаты исследований молодых ученых-трудовиков ряда ведущих вузов страны по актуальным проблемам развития социально-трудовой сферы в современной России.

Выступления молодых ученых показали, что методологической основой своих исследований они считают основные положения концепции МОТ «Достойный труд», а также концепции новой экономики труда. В контексте проблематики эволюции социально-трудовых отношений рассмотрены такие ее аспекты, как: угроза увольнения, инновационная занятость, удовлетворенность работой, эффективность социального диалога, качество трудовой жизни и др. Традиционно, на круглом столе обсуждались вопросы эффективного взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. В этой связи были затронуты новые проблемы: особенности поведения выпускников экономических специальностей на рынке труда, повышение конкурентоспособности преподавателя университета, дополнительное профессиональное образование как способ подстройки работника к российскому рынку труда и др.

Материалы могут быть интересны широкому кругу специалистов в области экономики в целом, экономики труда, научным работникам, преподавателям и студентам экономических и других гуманитарных специальностей.

© Экономический факультет
МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016

ISBN 978-5-906783-23-3

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
РАЗДЕЛ 1. МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	8
<i>И. Ф. Симонова, Е. Р. Исламгалиева</i> Направления в совершенствовании реализации Концепции достойного труда в России	8
<i>А. Н. Орлова</i> Угроза увольнения как феномен современных социально-трудовых отношений	17
<i>А. В. Дегтярев</i> Инновационная занятость и эволюция социально-трудовых отношений	26
<i>Т. А. Матвеева</i> Система факторов, определяющих удовлетворенность работой в современной России	31
<i>А. Б. Алёшина</i> Методические подходы к моделированию качества трудовой жизни	41
<i>К. О. Бутаева</i> Моделирование социальной структуры российского общества по уровню материального достатка	49
<i>К. А. Субхангулова</i> Социальный диалог как фактор развития социально-трудовых отношений в России	57
<i>А. Г. Атюнькин</i> Влияние государственно-частного партнерства на российский рынок труда	63
<i>А. А. Саурбаева</i> Тенденции развития рынка труда в нефтегазовой отрасли России	68
РАЗДЕЛ 2. ВЫПУСКНИКИ ВУЗОВ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА	76
<i>Е. В. Ходырева</i> Понятие «обучение» в свете нового закона об образовании: компетентностный подход	76
<i>О. В. Будзинская</i> Взаимосвязь рынка труда и рынка образовательных услуг (на примере лучших практик Соединенных Штатов Америки)	81
<i>О. А. Золотина</i> Выпускники экономических специальностей на рынке труда: особенности выпускников экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова	90
<i>А. В. Владимирова</i> Современное состояние дополнительного профессионального образования и его влияние на рынок труда	104

<i>И. Д. Бурак</i>	
Программы дополнительного профессионального образования как способ подстройки работника к российскому рынку труда	111
<i>И. Н. Андреева</i>	
Повышение конкурентоспособности преподавателя университета на рынке труда	120
<i>Р. Ф. Галиуллин</i>	
Система подготовки кадров и отбора молодых специалистов на примере группы компаний ОАО «Татнефть»	126
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	136
ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	137

ВВЕДЕНИЕ

Пятый межвузовский круглый стол «Российский рынок труда глазами молодых ученых» посвящен *двум ключевым аспектам* в проблемном пространстве функционирования социально-трудовой сферы России:

- 1) формированию научных, институциональных, организационных и социально-экономических предпосылок для реализации в России принципов Концепции МОТ «Достойный труд»;
- 2) разработке Концепции «Новая экономика труда», отражающей глобализационные преобразования в социально-трудовой сфере и социально-трудовых отношениях применительно к ориентации России на инновационный вектор в экономике и включающей в себя и новые теоретические подходы, и новые методические решения для традиционных и вновь возникших проблем. При этом особый акцент был сделан на повышение роли молодежи в инновационной деятельности, эффективном взаимодействии рынков труда и сферы образования.

В рамках этого концепта на Пятом межвузовском круглом столе обсуждался следующий круг вопросов и путей их решения:

- Направления в совершенствовании реализации принципов Концепции достойного труда в России.
- Инновационная занятость и эволюция социально-трудовых отношений.
- Система факторов, определяющих удовлетворенность работой в современной России.
- Методические подходы к моделированию качества трудовой жизни и социальной структуры российского общества по уровню материального достатка.
- Влияние государственно-частного партнерства на российский рынок труда.
- Социальный диалог как фактор развития социально-трудовых отношений в России.
- Тенденции развития рынка труда и кадровая политика в ряде отраслей экономики страны.
- Текучесть и угроза увольнения в современных социально-трудовых отношениях.
- Эволюция понятия «обучение» в свете нового закона об образовании: компетентностный подход.
- Дополнительное профессиональное образование как способ подстройки работника к российскому рынку труда.
- Выпускники экономических специальностей на рынке труда: особенности выпускников экономического факультета МГУ имени Ломоносова.

- Конкурентоспособность преподавателя университета на рынке труда и др.

Конференция была построена в соответствии с тематикой докладов *по двум сессиям*: 1) макроэкономический аспект функционирования рынка труда и эволюция внутрифирменных социально-трудовых отношений; 2) выпускники вузов на российском рынке труда.

Круглый стол открыла приветствием участников **Разумова Татьяна Олеговна**, д.э.н., зам. декана экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова по дополнительному образованию, профессор кафедры экономики труда и персонала.

От имени руководства факультета она поблагодарила всех участников за поддержку многолетней традиции празднования Дня науки в МГУ в таком важном и перспективном формате, как межвузовский круглый стол «Российский рынок труда глазами молодых ученых».

Т. О. Разумова отметила, что встреча проходит в условиях, когда проблемы развития рынка труда, трудовых отношений все более актуализируются под влиянием как внешних, так и внутренних факторов. Сохраняется высокая напряженность в сфере труда и в России, и во многих странах, особенно высоки риски безработицы, неустойчивых, незащищенных форм занятости для молодежи. Важно и то, что ценность молодежи как «редкого ресурса» в условиях старения населения резко возрастает. Стоит задача не просто трудоустроить молодых людей, вступающих в трудовую жизнь, но предоставить им возможность иметь достойные рабочие места.

«Мне приятно видеть в наших рядах постоянных партнеров — профессоров и преподавателей братских университетов, отрадно и то, что исследования сферы труда привлекают молодых ученых, магистров и аспирантов. Мне хочется пожелать, чтобы ваша учеба и научные исследования не только доставляли вам настоящее творческое удовольствие в их процессе, но и обеспечили в результате достойную работу, которой вы сможете наслаждаться долгие годы», — отметила Разумова.

Со вступительным словом выступила руководитель круглого стола — **Колосова Риорита Пантелеймоновна**, д.э.н., профессор, зав. кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова. Проф. Р. П. Колосова поприветствовала участников Пятого межвузовского круглого стола и также отметила, что такие мероприятия, как Фестиваль науки на экономическом факультете МГУ, в рамках которого ежегодно проводятся совместные встречи молодых ученых, стали доброй традицией. Она выразила надежду, что молодые исследователи смогут совместно решать многочисленные и очень острые проблемы, встающие перед российским обществом в социально трудовой сфере. Пожелала участникам успешного проведения круглого стола, интересных докладов и выступлений, обогащения новыми знаниями, рождения новых идей и оригинальных взглядов в ходе дискус-

сий, формирования научных подходов к разработке Концепции новой экономики труда.

Далее ведущая предоставила слово для приветствия **Симоновой Ирине Федоровне**, д.э.н., профессору, зав. кафедрой управления трудом и персоналом ФГБОУ ВПО «РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина». «Дорогие друзья! Много лет подряд в российской альма-матер — МГУ встречаются не просто так, а, без преувеличения, по важнейшему поводу молодые и постарше специалисты по экономике труда и управлению персоналом. Эти встречи — инициатива зав. кафедрой экономики труда и персонала Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова Риориты Пантелеймоновны Колосовой. Я хочу поделиться с вами ощущением, что с каждой такой встречей рождается новое сообщество молодых специалистов по экономике труда и управлению персоналом и их наставников. На этих встречах мы говорим на одном профессиональном языке, хорошо понимаем проблемы друг друга, проблемы высшего образования и науки. Мы знаем, друг друга в лицо, ходим друг другу в гости, воспринимаем удачу наших коллег как совместные успехи нашего сообщества. В начале пути Риорита Пантелеймоновна сказала замечательные слова-пожелания: «...Увидеть процесс сближения молодых ученых и преподавателей...» — и уже сегодня мы его видим. Выступаем оппонентами и ведущими организациями на защитах кандидатских и докторских диссертаций. Пишем совместные книги, посещаем занятия и обмениваемся опытом. Это ли не лучший результат, который можно было ожидать от нашей совместной деятельности. Я от души желаю продолжения нашей дружбы и сотрудничества по превращению наших знаний, навыков и умений во всеобщее знание и умение в области экономики труда и управления персоналом. Благодарим вас за гостеприимство и радушие!» — с таким приветствием обратилась Симонова к участникам круглого стола.

Затем слово было предоставлено **Долженковой Юлии Вениаминовне**, д.э.н., профессору кафедры экономики труда и управления персоналом ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений»: «Ежегодно мы собираемся за круглым столом в МГУ, чтобы обменяться мнениями по вопросам развития социально-трудовых отношений в России и мире, обсудить теоретические и практические проблемы в сфере труда. Но еще очень важна и связь поколений. Когда-то, много лет назад, я аспиранткой пришла на конференцию на кафедру к Риорите Пантелеймоновне. Теперь уже наши магистранты и аспиранты приходят на круглые столы и конференции. И очень хочется, чтобы вы подхватили эту традицию и встречались в будущем через много лет, как и мы, на подобных мероприятиях».

РАЗДЕЛ 1

МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*И. Ф. Симонова,
зав. кафедрой управления трудом и персоналом
РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина, профессор;*

*Е. Р. Исламгалиева,
доцент кафедры управления трудом и персоналом
РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина*

НАПРАВЛЕНИЯ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В РОССИИ

В связи с изменениями, происходящими как в экономической сфере нашей страны, так и на рынке труда, характеризующимися расслоением общества, увеличением разрыва в доходах работников, особую важность и актуальность приобретают вопросы реализации Концепции достойного труда.

Концепция достойного труда, являющаяся одной из современных инициатив Международной организации труда, развивается с конца XX в. Для полноценного ее внедрения в российских реалиях необходимо реализовать принципы, сформированные в документах МОТ и Программе Федерации независимых профсоюзов России «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны». К таким принципам относятся: достойная заработная плата, эффективная занятость, безопасные условия труда, социальная защита работников, в том числе при безработице, непрерывное профессиональное развитие и социальное партнерство.

Одной из важнейших целей Концепции является обеспечение работников достойной заработной платой. Стандартами достойного труда в сфере заработной платы являются:

- 1) минимальный размер оплаты труда на уровне минимального потребительского бюджета;
- 2) установление минимальной тарифной ставки (минимального оклада) не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

- 3) минимальный размер оплаты труда — минимальная государственная гарантия по заработной плате работника за неквалифицированный труд в нормальных условиях труда;
- 4) соответствие уровня оплаты труда квалификации работника, сложности, количеству, качеству и условиям труда;
- 5) равная оплата за труд равной ценности без какой-либо дискриминации;
- 6) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы;
- 7) государственное содействие системной организации нормирования труда.

Среди вышеперечисленных стандартов можно отметить, что в России в настоящее время наиболее проблемными являются несоответствие уровня минимального размера оплаты труда величине установленного прожиточного минимума и отсутствие государственного регулирования и содействия развитию системы нормирования труда на предприятиях.

Так, показатель МРОТ должен соответствовать установленной величине прожиточного минимума (а в идеале, как в большинстве развитых стран, — превышать). В то же время в Российской Федерации этот показатель уже давно ниже величины прожиточного минимума (табл. 1).

Таблица 1

**Динамика роста МРОТ и прожиточного минимума
в период с 2001 по 2014 г.**

Год	Размер МРОТ в целях оплаты труда	Размер ПМ для трудоспособного населения
2014	5554	8283
2013	5205	7871
2012	4611	7049
2011	4611	6878
2010	4330	6138
2009	4330	5572
2008	2300	4971
2007	2300	4159
2006	1100	3659
2005	800	3255
2004	600	2602
2003	600	2304
2002	450	1968
2001	200	1629

Следует отметить, что Правительство РФ и Госдума периодически повышают МРОТ, пытаясь приблизить его к уровню прожиточного ми-

нимума. Ведь минимальный размер оплаты труда должен не только поддерживать физическую активность работника, но и воспроизводить его способность к труду и развитию, он должен соответствовать цене потребительской корзины, включающей в себя необходимый набор продуктов, товаров и услуг. В последние годы разрыв между величиной МРОТ и прожиточным минимумом начинает сокращаться. Так, по данным I квартала 2014 г., МРОТ составлял 72,24% от величины прожиточного минимума (установленные показатели 7688 и 5554 руб. соответственно), в III квартале 2007 г. — 55,3% от величины прожиточного минимума, а в 2001 г. — всего лишь 12,27% (рис. 1).

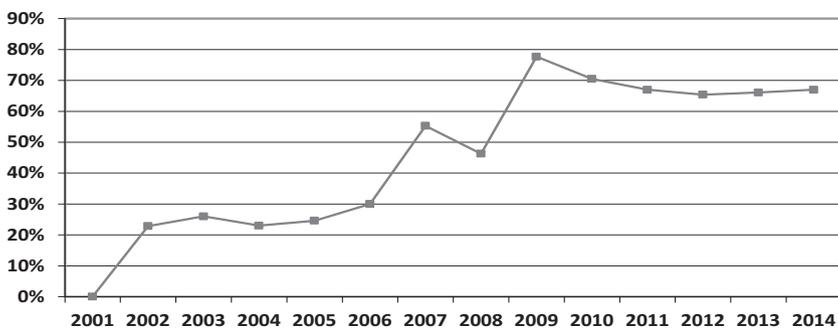


Рис. 1. Динамика отношения минимального размера оплаты труда к среднегодовому прожиточному минимуму в РФ в 2001–2014 гг., в %

Следующим проблемным моментом, на наш взгляд, также является несоответствие стандарту государственного содействия системной организации нормирования труда. Так, в настоящее время в России государственное содействие системной организации нормирования труда находится на крайне низком уровне.

В российской плановой экономике государственное централизованное управление нормированием труда не осуществлялось, а оказывалась помощь в организации нормирования труда путем разработки межотраслевых и отраслевых справочников норм труда. Указанные нормы носили рекомендательный характер и служили исходной базой для расчета локальных (местных) норм выработки (времени), норм обслуживания и расчета необходимой численности. Предприятия самостоятельно определяли систему организации оплаты труда (сдельной и повременной).

При центральных отраслевых государственных органах действовало более 150 научных организаций общей численностью более 12 тыс. работников, которые десятилетиями создавали отраслевую и межотраслевую нормативную базу. Этими организациями было разработано более 3,5 тыс. нормативных справочников, из них более 500 межотраслевых, по которым можно было нормировать труд до 90% рабочих и служащих в отраслях экономики. Координацию деятельности этих организаций

во всех отраслях экономики и разработку межотраслевых норм труда осуществляло ЦБНТ Госкомтруда СССР, в области строительства и ремонтно-строительных работ — ЦБНТС Госстроя СССР.

В области нормирования труда в свое время сделано было немало, как это было указано выше. Однако с переходом к рыночной экономике, когда решение вопросов стало прерогативой предприятий, нормирование труда не только не улучшилось, но резко ухудшилось. По полученным материалам с предприятий при апробации межотраслевых нормативов времени, общении на семинарах и круглых столах, а также ранее проведенным исследованиям на 280 предприятиях различных видов экономической деятельности уровень нормирования значительно снизился. Так, если в 1990 г. нормировался труд около 90% работников, занятых в реальном секторе экономики, то в настоящее время эти показатели составляют 50–55%, при этом средний процент выполнения норм в промышленности составляет 220–260%.

В чем же причины столь катастрофического ухудшения нормирования труда на наших предприятиях? На наш взгляд, они заключаются в следующем:

- по существу не ведутся учет и планирование снижения выпускаемой продукции (услуг);
- перестали составляться планы организационно-технических мероприятий техническим подразделениям;
- не выдаются задания по снижению трудоемкости;
- практически ни на одном предприятии не включаются взаимные обязательства работодателей и наемных работников по снижению трудоемкости выпускаемой продукции (услуг);
- на большинстве предприятий отсутствует система контроля за качеством действующих норм, кроме того, они не пересматриваются в связи с изменением организационно-технических условий;
- нормативная база межотраслевых и отраслевых нормативов в большинстве своем была на бумажных носителях, соответственно она утрачена, а поэтому предприятия используют нормы труда, ранее рассчитанные под уровень заработной платы;
- свелось к нулю нормирование труда в период освоения новой продукции;
- в отдельных случаях применяются нормы, которые устанавливаются произвольно без учета степени технического оснащения производства, уровня освоения рабочими новых методов и приемов труда;
- отсутствуют научно-методические рекомендации по совершенствованию нормирования труда и разработке норм и нормативов;
- значительно снизился образовательный уровень работников, занимающихся нормированием труда. Если в 1990 г. 70% из них имели высшее образование, то в настоящее время — лишь 47%;

- недостаточна численность специалистов по нормированию труда на предприятиях. В среднем на 1 тыс. работающих приходится один нормировщик. В плановой экономике при наличии централизованно разработанных норм труда на одного нормировщика приходилось 400–500 работающих, тогда как в передовых странах на 1 тыс. работающих приходится восемь нормировщиков.

Не в лучшем положении находится состояние нормирования труда в бюджетной сфере, а также на предприятиях, вошедших в государственный холдинг авиастроения, кораблестроения, и предприятиях с контрольным пакетом у государства. По имеющимся у нас данным, на предприятиях оборонного комплекса трудоемкость изготовления продукции завышается в 1,5–2 раза.

Нормативная база устарела и не отвечает современному уровню. В большинстве учреждений установление численности персонала производится по штатным расписаниям, утверждаемым вышестоящими организациями, регламентирующими численность учреждения без учета организационных условий.

В последнее время для многих учреждений этот порядок отменен и право составлять и утверждать штатные расписания предоставлено самим руководителям. Право предоставлено, а ориентиры не даны. Такими ориентирами могли бы быть типовые предельные нормы времени, нагрузки, численности, носящие рекомендательный характер, превышение которых приведет к ухудшению качества оказываемых услуг.

К тому же в последние годы к руководству многими предприятиями пришли менеджеры, не владеющие в достаточной мере экономическими знаниями, недооценивающие роль нормирования труда.

В зарубежных странах эту работу по нормированию начинают именно с подготовки руководителей. Если не будет заинтересован первый руководитель в работе по нормированию труда, то очевидно, что эффективность такой работы будет очень низка.

По опыту Свердловской железной дороги известно — там, где руководитель непосредственно участвует в этой работе, эффективность всего предприятия резко возрастает. Так, в новых экономических условиях ОАО «РЖД» успешно ведет работы по повышению производительности труда, снижению себестоимости продукции и совершенствованию оплаты труда. Центр организации труда и проектирования экономических нормативов — филиал ОАО «РЖД». Централизованная система разработки норм затрат труда, установленный контроль за их правильным применением, оптимизация численности персонала структурных подразделений позволяют проводить планомерное снижение издержек производства на железнодорожном транспорте.

В аннотированном перечне действующих нормативных материалов для нормирования труда в подразделениях ОАО «РЖД» около 50% — межотраслевых.

Положительный опыт работы по улучшению организации нормирования труда накоплен в Главном управлении по труду и социальным вопросам Московской области. Работниками управления постоянно проводятся круглые столы, семинары на предприятиях Мытищинского, Люберецкого, Красногорского муниципальных районов, городских образований Электросталь и Серпухов и др. (Подольск, Чехов) по вопросу: «Совершенствование оплаты и нормирования труда на предприятиях как фактор повышения производительности труда и эффективности производства».

В отраслях экономики с отраслевой направленностью сохранились нормативно-исследовательские подразделения в Центре и на местах: железные дороги, атомный сектор, энергетика, природные ресурсы, сельское хозяйство, ЖКХ. Вновь созданы такие подразделения в «Газпроме», проводящие работы в области нормирования труда по созданию отраслевых норм труда, их применению, пересмотру и т.д.

При этом следует отметить, что комплексное обоснование норм труда в рамках отдельного предприятия является практически невыполнимой задачей, так как требуется привлечение к этой работе специалистов различного профиля. В свое время комплексное обоснование норм труда (межотраслевых и отраслевых) осуществляли специализированные нормативно-исследовательские организации.

В ст. 161 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) предусмотрено: «Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда». Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ. В развитие этой статьи было выпущено постановление Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда», в котором определен порядок разработки и утверждения типовых (межотраслевых, профессиональных и иных) норм труда на однородные работы.

Правилами предусмотрено, что типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и координация деятельности в отрасли (подотрасли) экономики, а типовые межотраслевые нормы труда утверждаются Министерством труда и социального развития Российской Федерации.

В ст. 159 ТК РФ предусмотрено: «Работникам гарантируются: государственное содействие системной организации нормирования труда; применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа».

Однако не прописано, какая гарантия государственного содействия системной организации труда предоставляется работникам, какой орган федеральной и исполнительной власти проводит и координирует эту работу, а добровольно такую работу никто брать на себя не хочет. В этой связи требуется усиление роли государства в вопросах нормиро-

вания труда как острейших в отношениях между работниками и работодателями. В ряде случаев работодатель не заинтересован в установлении обоснованных норм труда из-за дешевизны рабочей силы. Незаинтересованность работодателя в применении обоснованных норм труда позволяет ему не чувствовать каких-либо обязательств по отношению к работникам. В большинстве случаев трудовые отношения на предприятиях складываются на принципах авторитаризма, а не равноправия. В таких условиях только государство и профсоюзы смогут подтолкнуть развитие процесса в нужном направлении, они должны побудить работодателей к переходу на цивилизованные отношения между работниками и работодателями в части содействия организации разработки норм труда, создания нормативно-исследовательских подразделений в отраслях, в первую очередь в государственных концернах, холдингах и фирмах, что позволит сократить трудоемкость, стоимость и сроки разработки, их дублирование на одинаковые виды работ и выполнить их с меньшими затратами.

В плановой экономике нормирование труда использовалось в основном для организации оплаты труда. В рыночных условиях нормирование труда является одним из важных экономических показателей при управлении производством в решении вопросов повышения производительности и эффективности труда, конкурентоспособности отечественной продукции, развития личности работника и решении насущных социальных задач.

Таким образом, для повышения роли нормирования труда в рыночных отношениях необходимы следующие условия:

- наличие научно обоснованной межотраслевой и отраслевой нормативной базы по труду;
- высокая квалификация специалистов по нормированию труда;
- наличие программных средств для оперативного нормирования на предприятиях;
- наличие тарифных ставок (окладов), обеспечивающих достойную заработную плату работнику при выполнении норм труда или нормированных заданий.

Для формирования научно обоснованной базы по труду необходимо:

- иметь соответствующие подразделения в отраслях экономики, государственных корпорациях, холдингах, фирмах и т.п.;
- возобновить в учебных университетах и институтах подготовку специалистов «технолог-нормировщик» на технологических факультетах, которые могут быть использованы на предприятиях в качестве технологов или нормировщиков;
- обновить методологическую базу по нормированию труда;
- разработать концепцию по улучшению нормирования труда в рыночных условиях;
- определить в соответствии со ст. 159 ТК РФ орган федеральной исполнительной власти, который гарантировал бы работникам го-

сударственное содействие системной организации нормирования труда.

Таким образом, необходимо активное государственное участие в развитии вышеперечисленных стандартов.

При анализе Программы ФНПР «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны», принятой в январе 2011 г. и определившей конкретные основные мероприятия в области развития Концепции достойного труда, сложно не отметить ее высокую значимость. В данном документе акцент делается на социально-экономические условия жизнедеятельности работников. При этом в разделах, касаемых вопросов социальной защиты, соблюдения трудовых прав и уважения интересов работников, отсутствуют такие важные, на наш взгляд, понятия, как достоинство работника и его деловая репутация. Полагаем, что достойный труд предполагает не только рост заработной платы, но и соблюдение нематериальных благ человека, к которым относятся честь, достоинство и деловая репутация.

Национальные опросы последних лет показывают, что россияне помимо материальных трудностей (первое место по всем опросам) испытывают дефицит уверенности в себе, в своих силах (второе место), а 60% опрошенных из всех вариантов выбирают «небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне». Только каждый четвертый россиянин ощущает себя «специалистом в своем деле», и лишь около 3% осознают себя «работником своего предприятия» [3].

Таким образом, на наш взгляд, необходимо уделить внимание нематериальным благам работников, что способно существенно повысить качество труда и сделать его по-настоящему достойным.

На сегодняшний день вопросам защиты таких нематериальных благ, как честь, достоинство и деловая репутация работников, не уделяется должного внимания. Так, в Трудовом кодексе РФ до сих пор отсутствуют упоминания и возможности защиты данных нематериальных благ, что существенно снижает уровень социальной защиты работников. При этом нарушения трудовых прав работников в виде незаконных увольнений и применения мер дисциплинарных взысканий по порочащим работника основаниям наносят урон его достоинству и репутации, тем самым снижая его конкурентоспособность и дальнейшую востребованность на рынке труда.

На наш взгляд, необходимо расширить и дополнить Программу ФНПР и внести изменения в Трудовой кодекс РФ в части защиты чести, достоинства и деловой репутации работников.

Литература

1. Материалы презентации ФНПР «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны».

2. Материалы семинара «Практические рекомендации по нормированию труда на предприятии» / ООО «ЦНТИ «Прогресс-М». — М., 2013.
3. *Санатулов Ш.* Достойный труд и достойная жизнь работников в контексте нравственности // Солидарность. — 20123. — № 38.

*А. Н. Орлова,
аспирант кафедры экономики труда и персонала
экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова*

УГРОЗА УВОЛЬНЕНИЯ КАК ФЕНОМЕН СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Поскольку угроза увольнения является весьма многогранным феноменом исходя из различающихся предпосылок ее формирования, то и изучать ее необходимо с разных позиций. Основные подходы к рассмотрению предпосылок ее формирования представлены в табл. 1.

Таблица 1

Подходы к рассмотрению предпосылок формирования угрозы увольнения

Критерий	Подходы	Описание
По масштабу	Макроуровень	Массовые увольнения, простой, введение режима неполного рабочего времени, предоставление отпусков без сохранения заработной платы по инициативе работодателей, проведение мероприятий по высвобождению персонала
	Микроуровень	Изменение организационной структуры компании, связанное с увольнением части работников или увольнением конкретного работника
По группам факторов	Экономические	Изменения внешней по отношению к компании среды, конкурентоспособность агентов на рынке труда, кадровые стратегии управления численностью персонала в условиях проведения кадровой политики, основанной на угрозе увольнения
	Социально-психологические	Сложившаяся организационная культура в организации, стиль руководства, поведение работника
	Институциональные	Влияние государства и профсоюзов на рынок труда и защиту занятости
По цели кадровой политики	Отбор работников	Выявление несоответствия характеристик работника и рабочего места и последующее увольнение, введение режима неполной занятости, простоев, отпусков без сохранения заработной платы, сокращение издержек от планируемого увольнения вследствие принуждения к увольнению
	Стимулирование работников	Стремление работодателя к повышению производительности труда работника при отсутствии реального желания расторгнуть трудовой договор с ним
По субъекту рынка труда	Со стороны спроса на труд	Работодатель угрожает прекратить трудовые отношения с работником
	Со стороны предложения труда	Работник угрожает прекратить трудовые отношения с работодателем

Источник: разработка автора

Таким образом, на микроуровне существует набор характеристик работника (пол, возраст, уровень образования, стаж работы, производительность труда, заработная плата) и рабочего места (наличие трудового контракта, форма собственности компании), который приводит к формированию угрозы увольнения. При этом влияние одного и того же фактора может быть двояким в зависимости от экономических условий, конкретного региона или отрасли. Так, например, высокая заработная плата должна являться показателем высокой производительности труда работника, поэтому работники с высокой оплатой труда имеют меньшую вероятность попадания под угрозу увольнения. Однако это предположение оказалось опровергнутым в период кризисных явлений в 2009–2010 гг., когда люди с высокими заработками в первую очередь попали под угрозу увольнения, поскольку рынок труда был настолько разогрет, что рост заработных плат значительно превышал рост производительности труда [2]. Также проводились исследования по сравнению предпочтений работодателей в европейских странах и России в области отбора работников для увольнения. В большинстве европейских стран работодатели предпочитают увольнять работников среднего возраста, со средними показателями труда и высокой заработной платой, за исключением Германии, в которой работодатели предпочитают увольнять молодых работников со средними показателями труда и низкой заработной платой. Для России приоритеты для увольнения (отмечаются в порядке убывания) — «преимущества в навыках», «зарплата» и «деятельность или конкурентоспособность», «возраст» [4].

Исходя из представленных выше подходов к рассмотрению факторов формирования угрозы увольнения, можно предложить наиболее широкое определение угрозы увольнения: «Угроза увольнения — это ситуация в трудовых отношениях, в которой один из субъектов трудовых отношений испытывает давление со стороны другого субъекта рынка труда, осуществляемое им с помощью институциональных, экономических и (или) социально-психологических рычагов и заключающееся в намерении прекратить трудовые отношения» [1].

Поскольку прямых статистических данных, позволяющих оценить масштабы угрозы увольнения в соответствии с приведенным определением, не существует, то для целей данной статьи используется следующее определение угрозы увольнения: «К случаям угрозы увольнения относятся: простой; введение режима неполного рабочего времени; предоставление отпусков без сохранения заработной платы по инициативе работодателей; проведение мероприятий по высвобождению персонала» [3].

На рис. 1 представлена динамика численности персонала, находящегося под угрозой увольнения за период с января 2009 г. по III квартал 2013 г. Наблюдаются ярко выраженные ежегодные всплески численности работников, находящихся под угрозой увольнения, приходящиеся на ноябрь каждого года.

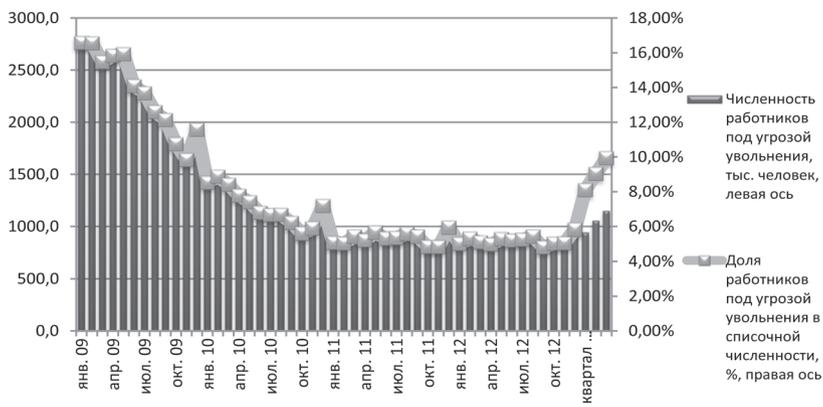


Рис. 1. Динамика численности работников, находящихся под угрозой увольнения

Источник: Информация для ведения мониторинга социально-экономического положения субъектов РФ. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1246601078438 (дата обращения — 18.06.2014)

В отраслевом разрезе в России наибольшая доля работников, находящихся под угрозой увольнения, была занята в отраслях обрабатывающей промышленности, на втором месте по распространенности угрозы увольнения — отрасли транспорта и связи. Наименее всего угроза увольнения распространена в финансовых отраслях и добыче полезных ископаемых.

При этом наибольшая численность работников, находящихся в простое, приходится на отрасли обрабатывающей промышленности, в остальных отраслях эта форма угрозы увольнения не распространена. Распространенность режима неполного рабочего времени в образовании, здравоохранении и отраслях по операциям с недвижимостью, арендой и т.д. объясняется спецификой осуществления работниками их деятельности в таких отраслях (рис. 2).

В целом в III квартале 2013 г. наиболее распространена угроза увольнения среди отраслей обрабатывающей промышленности в производстве транспортных средств и оборудования (25%), на втором месте по распространенности угрозы увольнения — металлургическое производство и производство готовых металлических изделий (18%), далее следуют производство машин и оборудования (12%), производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования (12%) и производство пищевых продуктов (12%). Для статистического анализа масштабов распространения угрозы увольнения в региональном аспекте использовался показатель, рассчитанный как отношение суммы численности работников, находящихся в простое, в режиме неполного рабочего времени и отпусках без сохранения заработной платы, к численности занятого населения региона.

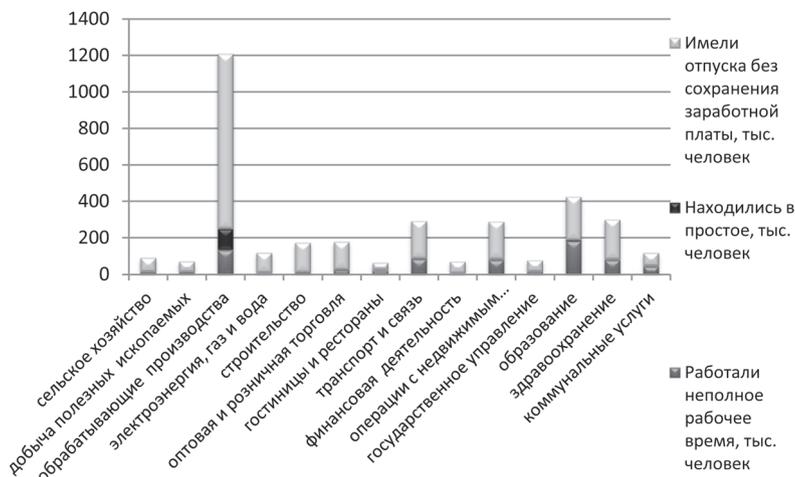


Рис. 2. Отраслевая структура численности работников, находящихся под угрозой увольнения, в III квартале 2013 г.

Источник: построено на основе данных Федеральной службы государственной статистики — Население / Занятость и заработная плата / Оперативная информация / Прием и увольнение работников организаций и неполная занятость. — URL: <http://gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/wages/> (дата обращения — 28.01.2014)

Очевидно, что угроза увольнения зарождается на микроуровне, т.е. на уровне отношений конкретного работника с работодателем, но может распространиться до уровня отраслей и регионов и в дальнейшем охватить всю страну. Поэтому для эконометрического анализа в качестве объясняющих переменных использовались факторы формирования угрозы увольнения на микроуровне, абстрагированные до регионального уровня, а также характеристики занятости в отдельных отраслях (табл. 2).

Таблица 2

Факторы и прокси-переменные формирования угрозы увольнения

Группа факторов	Фактор	Прокси-переменные на региональном уровне
Экономические	Производительность труда	Отношение валовой добавленной стоимости к численности занятых в экономике
	Зарплата работника	Среднедушевые денежные доходы населения
	Отрасль экономики	Соотношение численности занятых в отраслях обрабатывающей промышленности к численности занятых в сельском хозяйстве

Окончание табл. 2

Группа факторов	Фактор	Прокси-переменные на региональном уровне
Демографические	Пол работника	Соотношение мужчин и женщин (количество женщин на 1 тыс. мужчин)
	Уровень образования работника	Доля занятых с высоким уровнем образования в общей численности занятых в экономике
		Число организаций высшего образования
	Возраст работников	Доля населения старше трудоспособного возраста
	Миграция	Приток мигрантов
Отток мигрантов		
Институциональные	Внедрение инновации на предприятии	Индекс инновационности регионов
	Форма собственности компании	Отношение численности занятых в государственных и муниципальных организациях к численности занятых в частных компаниях

Источник: составлено автором

Часть данных представляется Федеральной службой государственной статистики по годам или кварталам. В таком случае вводилась предположка о том, что в соответствующем квартале или году показатель не изменялся. Все переменные, за исключением индекса инновационной активности регионов¹, были составлены с использованием данных из официальных статистических сборников с января 2009 г. по I квартал 2014 г. С учетом того, что миграцию можно представлять как миграционный оборот и как приток и отток мигрантов отдельно, оценивались модели с включением как отношения миграционного оборота к численности населения, так и отдельно отношения притока и оттока мигрантов к численности населения.

В табл. 3 представлены результаты оценок моделей с фиксированными и временными эффектами. При этом интерпретация коэффициентов будет отличаться в зависимости от спецификации: модель с фиксированными эффектами предполагает изменения во времени, модель с временными эффектами — различия в пространстве. При этом в модели с временными эффектами использовались дамми-переменные на год и на месяц, чтобы учесть сезонность в изменениях переменных. Все переменные нормированы или на численность населения в регионе, или на валовой региональный продукт.

¹ Официальный сайт Ассоциации инновационных регионов России. — URL: <http://www.i-regions.org/projects/regions-development/>

Таблица 3

Результаты эконометрических оценок

Переменная	Модель с фиксированными эффектами		Модель с временными эффектами	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Пол	-7,857 (2,468)***	-6,494 (2,458)***	3,695 (0,339)***	3,918 (0,337)***
Инновации			1,045 (0,044)***	1,015 (0,044)***
Производительность	-0,332 (0,074)***	-0,363 (0,074)***	0,202 (0,032)***	0,216 (0,032)***
Количество вузов	-0,076 (0,013)***	-0,082 (0,013)***	-0,143 (0,016)***	-0,105 (0,017)***
Доля работников с высшим образованием	-0,049 (0,010)***	-0,055 (0,009)***	-0,033 (0,002)***	-0,032 (0,002)***
Возраст	1,106 (0,493)**	1,352 (0,491)***	0,248 (0,058)***	0,274 (0,058)***
Форма собственности	0,584 (0,165)***	0,624 (0,163)***	-0,016 (0,036)	-0,055 (0,036)*
Доход	-0,026 (0,032)	-0,005 (0,032)	-0,382 (0,057)***	-0,372 (0,056)***
Отрасль	0,128 (0,104)	0,130 (0,103)	0,081 (0,014)***	0,099 (0,014)***
Миграция	-0,232 (0,024)***		-0,026 (0,029)	
Приток мигрантов		0,170 (0,041)***		-0,214 (0,039)***
Отток мигрантов		-0,407 (0,042)***		0,230 (0,042)***
Количество наблюдений	2633	2633	2633	2633
R ²	0,31	0,32	0,64	0,64

Источник: составлено автором

Примечание: * — 10% уровень значимости, ** — 5% уровень значимости, *** — 1% уровень значимости.

Производительность труда оказывает отрицательное влияние на угрозу увольнения в краткосрочном периоде, но положительное в долгосрочном периоде. Это означает, что при росте производительности труда в каком-либо регионе России в нем уменьшается угроза увольнения, поскольку работодатель, с одной стороны, удовлетворен показателями труда своих работников, с другой стороны, по всей вероятности, наращивает выручку и прибыль, так что ему не приходится сокращать издержки на персонал, подвергая работников угрозе увольнения. Однако в регионах с высокой производительностью труда угроза увольнения выше, чем в регионах с низкой производительностью труда, что скорее всего связано со спецификой деятельности компаний в таких регионах.

Угроза увольнения ниже в регионах с высоким уровнем образования работников, большим числом высших учебных заведений (при условии их эффективности), высокой долей занятых в государственных и муниципальных учреждениях, высоким притоком мигрантов из региона. С другой стороны, угроза увольнения выше в регионах с высокой долей работников старших возрастов, высоким соотношением численности женщин к численности мужчин, высоким коэффициентом инновационности региона, высокой производительностью труда в расчете на одного работника, высокой долей занятых в обрабатывающей промышленности и значительным оттоком мигрантов из региона.

Положительная зависимость угрозы увольнения от соотношения численности женщин к численности мужчин очевидна, поскольку существующая дискриминация на рынке труда ставит женщин под угрозу увольнения чаще, чем мужчин. Тем не менее в краткосрочном периоде увеличение соотношения женщин на 1 тыс. мужчин приводит к снижению угрозы увольнения, что можно объяснить тем, что в данных учитывается все население, соответственно увеличение этого соотношения может происходить как от увеличения численности новорожденных девочек, так и от повышения смертности мужского населения, в результате чего может наблюдаться замещение на освободившихся рабочих местах мужчин женщинами.

Положительную зависимость угрозы увольнения от индекса инновационности регионов можно объяснить увеличением конкуренции, ставящей некоторые отстающие компании под угрозу вымирания, соответственно такие компании пытаются сократить издержки на персонал, проводя кадровую политику на основе угрозы увольнения.

Чем выше уровень образования работников и число вузов на миллион населения, тем ниже угроза увольнения в регионе, поскольку работник с высоким уровнем образования реже попадает под угрозу увольнения, поскольку ему проще сменить место работы. С другой стороны, работник, попавший под угрозу увольнения, может перейти в состав учащихся вузов и тем самым повысить свой уровень образования.

Угроза увольнения положительно зависит от доли населения старших возрастов, поскольку на работающих граждан приходится больше иждивенцев, с одной стороны, что приводит к тому, что таких работников могут не увольнять сразу, а переводить в режим угрозы увольнения. С другой стороны, работающие пенсионеры из числа населения старших возрастов также чаще оказываются под угрозой увольнения, что подтверждается и более ранними исследованиями.

Что касается формы собственности компании, то, несмотря на то что (по опросам в государственных и муниципальных организациях) угроза увольнения, как правило, ниже, в регионах наблюдается обратная зависимость: при увеличении доли занятых в государственных и муниципальных организациях угроза увольнения увеличивается, что скорее

всего связано, во-первых, со спецификой деятельности таких организаций, а с другой — с переходом работников частных компаний, находящихся под угрозой увольнения, в государственные и муниципальные организации в рамках одного календарного месяца.

В долгосрочном периоде в регионах с наибольшими среднедушевыми доходами угроза увольнения ниже, что может служить объяснением того, что в более развитом регионе с точки зрения среднедушевых доходов высокий спрос на рабочую силу и у работодателей нет необходимости проводить политику, основанную на угрозе увольнения. Кроме того, полученные результаты говорят в пользу гипотезы о том, что работники с более высокой заработной платой реже попадают под угрозу увольнения.

В регионах с высокой долей занятости в обрабатывающей промышленности угроза увольнения выше, поскольку, как было показано выше, специфика деятельности в компаниях обрабатывающей промышленности тесно связана с возникновением и распространением угрозы увольнения.

Отток мигрантов и приток мигрантов по отношению к численности населения региона оказывают разнонаправленное влияние на угрозу увольнения: повышение притока мигрантов означает их большую уязвимость при трудоустройстве, а это, в свою очередь, дает возможность применения к ним или местным работникам угрозы увольнения вследствие расширения предложения труда; отток мигрантов означает возможность населения уехать из региона при повышении угрозы увольнения, а значит, повышение оттока мигрантов снижает угрозу увольнения, что согласуется с выдвинутыми гипотезами. Однако в долгосрочном периоде картина полностью противоположная: в регионах со значительным притоком мигрантов угроза увольнения ниже, а в регионах со значительным оттоком мигрантов угроза увольнения выше. Объяснение такой зависимости таково: приток мигрантов наблюдается в развитые регионы с хорошими показателями рынка труда и отсутствием угрозы увольнения и высокой безработицы; отток мигрантов может наблюдаться из регионов с плохими показателями рынка труда и значительным распространением угрозы увольнения и высоким уровнем безработицы.

Литература

1. Луданик М., Орлова А. Проблема угрозы увольнения на рынке труда России // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. — 2013. — № 1. — С. 56–70.
2. О наших экономических задачах // Ведомости. — 2012. — № 15 (3029).
3. Постановление Правительства РФ от 14 декабря 2009 г. «О предоставлении в 2010 и 2011 годах субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» (вместе с «Правилами предоставления в 2010

- и 2011 годах субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 2009 — № 51. — Ст. 6316.
4. *Segalla Michael*. One More Look at Layoffs During the Great Recession // Harvard Business Review [Электронный источник] 2010. — Режим доступа: www.harvardbusiness.org

*А. В. Дегтярев,
аспирант кафедры экономики труда и персонала
экономического факультета
МГУ имени М. В. Ломоносова*

ИННОВАЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ И ЭВОЛЮЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В октябре 2014 г. в СМИ активно обсуждалась очередная инициатива МОТ об изменении продолжительности рабочей недели. Согласно этой инициативе предлагается ввести четырехдневную рабочую неделю. Данный вопрос на сегодняшний день при установленной законодательно 40-часовой рабочей неделе является весьма актуальным как для работника, так и для работодателя. Однако если посмотреть на это предложение с точки зрения перспективных форм занятости, то данный вопрос, по мнению автора, в будущем станет неактуален.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения; cloudcomputing, «облако»; работник; работодатель; дистанционная занятость, «работа в облаке», информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), КРП (ключевые показатели эффективности).

«Недавно в блоге Международной организации труда Work in Progress был опубликован пост, посвященный потенциальным преимуществам сокращения рабочей недели. Данный пост был прокомментирован на нашем сайте как предложение МОТ» [6].

Сторонниками перехода на четырехдневную рабочую неделю перечислены следующие аргументы и гипотезы:

1. Забота о здоровье населения: многие заболевания вызваны переработками и стрессом, а также малоподвижным образом жизни.
2. В экономике наблюдается перепроизводство, и короткая рабочая неделя поможет создать больше рабочих мест.
3. Существуют точки зрения, которые показывают обратно пропорциональную зависимость между продуктивностью труда и временем, затраченным на совершение труда.
4. «Те, кто проводит в офисе долгие часы, нередко лишь имитируют бурную деятельность» [7].
5. Отказ от одного рабочего дня должен оказать положительное влияние на окружающую среду и экологию.

Активное развитие информационно-коммуникационных технологий, распространение сети Интернет и стремительный рост интернет-трафика привели к эволюционным изменениям в ИКТ, экономике (в том числе в сфере трудовых отношений), жизни общества, спровоцировали появление новых разновидностей форм дистанционной занятости. Сама же

дистанционная занятость благодаря ИКТ приобрела совершенно иной характер и тренд развития. По мнению специалистов, «дистанционная занятость — это наиболее быстро развивающаяся форма занятости, которая быстро трансформируется в целый ряд разновидностей гибкой трудовой деятельности» [4].

«Распространение новых форм занятости в сфере труда является, по существу, основной тенденцией в развитии социально-трудовых отношений, начиная с 80-х гг. XX в. Этот процесс является «ответом» социально-трудовых отношений на вызов ряда «революций»: технологической, потребительской, организационной, мотивационной и др.» [4].

Одной из перспективных форм занятости будущего станет cloudworking, или одна из эволюционировавших форм дистанционной занятости — «работа в облаке».

В России термин «облако» стал образным обозначением всей области cloudcomputing и в настоящее время является «крышей», под которой расположились и объединились различные направления и области ИТ, которые ранее не имели ничего общего между собой. Данные направления плотно интегрировались во множество объектов экономических отношений, а также сфер деятельности государства и общества, в частности в социально-трудовые отношения, послужив для автора аналогией к созданию прототипа социально-трудовых отношений по типу «облако» или «работа в облаке».

Cloudworking (другое название — cloudstaffing) — тип занятости, при котором посредством информационно-коммуникационных технологий происходит производственный процесс в условиях интеграции рабочего времени и личного времени. Cloudworking станет трансформацией уже давно существующего термина teleworking. Среди терминологии, встречающейся в источниках, активно используются следующие термины: «телеработа», «дистанционная занятость», «фриланс», «краудсорсинг», «надомники» — все эти термины можно в настоящий момент назвать дистанционными формами занятости и дать определение, которое будет подразумевать вид занятости, направленный на выполнение должностных обязанностей вне офиса компании. В отечественном обиходе часто встречается ранее упомянутое зарубежное понятие — teleworking, или telework, и уже в настоящее время, например, фриланс не предполагает фиксированного трудового распорядка дня, однако если рассматривать дистанционную занятость, то она полностью попадает под действие ТК РФ и на нее распространяется пятидневная рабочая неделя.

Понятие дистанционной занятости (или удаленной работы) означает эффективный способ организации труда вне производственного пространства предприятия. «Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» [8]. Помимо

сотрудников, заключивших стандартный трудовой договор или гражданско-правовой договор, здесь также могут быть самозанятые независимые профессионалы, не состоящие в штате организаций, а самостоятельно предоставляющие услуги различным заказчикам дистанционно с использованием информационно-коммуникационных технологий» [3].

Современный работник и работник будущего производят свой труд за виртуальным рабочим местом с использованием «облачных» технологий, работая на организацию, которая находится за сотни и тысячи километров и вполне может выходить за рамки юрисдикции государства расположения работника и также, в свою очередь, благодаря «облачным» технологиям является виртуальной организацией. При этом результат труда вполне измерим и осязаем. Одним из подходов к организации труда для дистанционной занятости будущего является рассмотрение временного ресурса работника как несущественного, т.е. суть подхода — в оценке труда только по результату, без учета потраченного времени на данный труд, однако с учетом нормативов на выполнение задач в установленные временные интервалы. Продолжительность рабочего дня заменяется на сроки выполнения работ. Работник выполняет работу в любое удобное ему время, но не позднее сроков, установленных работодателем. Данная методика оценки более характерна для методики КРІ.

КРІ — одна из методик, предлагаемых автором для оценки персонала на российском рынке труда. Данная методика сможет найти свое применение в российских организациях, и в особенности в организациях, применяющих инновационные методики при управлении персоналом и организации рабочего процесса. Вместе с применением данной методики на предприятии следует учесть смену парадигмы, а именно:

- 1) работник имеет возможность осуществлять труд в любое время и в любом удобном для него месте, успешно и качественно решая производственные задачи;
- 2) оценка и оплата труда ведутся только по результату труда, а не по затраченному времени;
- 3) работа — это не место, куда надо идти, а то, что надо сделать;
- 4) происходят устаревание традиционных типов взаимоотношений и типов занятости и смена их на более современные, отвечающие условиям научно-технического прогресса сегодняшнего времени.

Вместе с тем для инновационных форм занятости, по мнению автора, будут характерны следующие подходы:

1. В информационной экономике взаимодействия между людьми осуществляются все больше и больше посредством ИКТ.
2. Традиционные подходы к организации рабочего места и рабочего процесса устаревают.
3. Работники становятся более интеллектуальными производителями.

4. Увеличивается степень свободы и мобильности.
5. Растет самосознание. Изменяются подходы к управлению.

Традиционный подход фиксированного рабочего времени, применяющийся на производстве, начинает ослабевать, и многие (в первую очередь ИТ) компании придерживаются подхода свободного графика присутствия на производстве и отсутствия жестко фиксированного рабочего места, но при условии выполнения плановых показателей (примеры таковых компаний — «Яндекс», Google, Yahoo и ряд других).

Таким образом, фактор трудового распорядка дня будет играть все меньшую роль, но отсутствие за контролем рабочего времени не должно стать причиной дискриминации работника работодателем. Данный вопрос, безусловно, требует отдельного рассмотрения.

По мнению автора, для инновационных форм занятости временной ресурс полностью убрать не получится, однако не следует привязываться к строго регламентированному времени выполнения работ, а следует прийти к подходу, когда работнику ставятся задачи в соответствии с отраслевым нормативом. Продолжительность рабочего дня заменяется на сроки выполнения работ, работник выполняет работу в любое удобное для него время, но не позднее сроков, установленных работодателем или отраслевым нормативом, при этом работник распоряжается временем по своему усмотрению.

Работник будет получать вознаграждение не за время, проведенное на работе, а за результат работы, за основу можно взять ГОСТ Р ИСО 9000:2008 «Системы менеджмента качества», а именно:

- показатели результативности деятельности [1];
- показатели эффективности деятельности [1].

Области, где данный подход может быть применен:

- наука и образование;
- дизайн;
- журналистика;
- менеджмент;
- бухгалтерия;
- продажи;
- государственная служба;
- сферы услуг/консультирование;
- информационные технологии;
- банки, страхование.

Вопрос об изменении продолжительности рабочей недели сегодня актуален по-прежнему для всех работников. Однако:

- есть много законодательных преград;
- актуален вопрос о готовности общества к принятию инноваций в области труда;
- формы занятости будущего будут стремиться к трансформации;

- работник будущего будет обладать виртуальными инструментами труда, которым будет свойственна мобильность;
- труд не обязательно измерять временем.

С точки зрения изменения временных ресурсов можно сделать выводы, что в будущем работник посредством информационно-коммуникационных технологий будет плотно интегрирован в виртуальное рабочее пространство работодателя, равно как и личное время в рабочее: работник будет осуществлять свой труд в любое удобное для него время, причем вполне возможно размытие и совмещение понятий личного и рабочего времени, вследствие чего вопрос о 4, 5 или 6 рабочих днях в неделе может утратить свою актуальность.

Литература

1. ГОСТ Р ISO 9000:2008 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=454486>
2. Ключевые показатели эффективности [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>
3. *Конобевцев Ф. Д.* Регулирование неформальной трудовой занятости в Российской Федерации. — 2012.
4. *Луданик М. В.* Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования: Дисс. ... канд. экон. наук. — М., 2006.
5. *David Parmenter.* Key Performance Indicators: Developing, Implementing and Using Winning KPI's. — New Jersey, USA: John Wiley & Sons, inc., 2007. — С. 233. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.pro-u4ot.info/files/books/finance/Key_Performance_Indicators.pdf
6. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.interfax.ru/world/400687>
7. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://kommersant.ru/doc/2583964>
8. [Электронный ресурс]. — Статья 312.1 ТК РФ. Режим доступа: http://www.Consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/adca37e8038a44ab5499c589bf6205dce6af12d6/

СИСТЕМА ФАКТОРОВ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В современном мире удовлетворенность работой становится одним из важнейших объектов изучения психологии, социологии, экономики и менеджмента, поскольку труд человека, удовлетворенного своей работой, характеризуется большей производительностью и эффективностью. Одновременно удовлетворенность работой оказывает значимое влияние на атмосферу в коллективе, лояльность к работодателю, является одной из основных детерминант добровольной текучести кадров. К сожалению, в настоящее время удовлетворенность работой в России оказывается ниже, чем в развитых странах Западной Европы и странах постсоветского пространства, таким образом, её исследование оказывается особо актуальным для нашей страны (см. рис. 1).

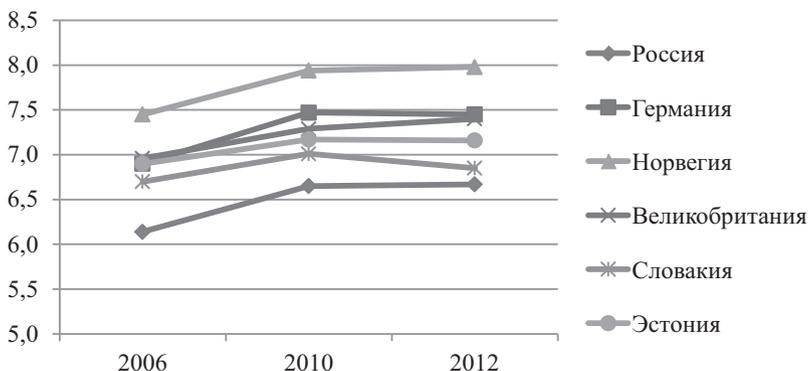


Рис. 1. Средняя удовлетворенность трудом по шкале из 10 баллов в России и других странах Европы

Источник: построено автором на основе данных 3-го, 5-го и 6-го раундов ESS

При этом само понятие удовлетворенности крайне субъективно и плохо поддается изучению с помощью формальных теорий и моделей. На сегодняшний день в экономической теории не существует единой концепции удовлетворенности трудом, отдельные работы по данной теме носят междисциплинарный социально-экономико-психологический характер. В настоящей работе предпринята попытка анализа удовлетворен-

ности работой с точки зрения экономики труда. Целью исследования является выявление факторов, влияющих на удовлетворенность работой. Понимание этих факторов даст основу для формулирования рекомендаций по повышению удовлетворенности работой в современной России.

Прежде всего, необходимо определить, что понимается под термином «удовлетворенность работой». Достаточно полное определение удовлетворенности работой дал С. Роббинз (Stephen P. Robbins): «Удовлетворенность работой (job satisfaction) — это совокупность чувств, испытываемых человеком в отношении своей работы. Человек с высокой степенью удовлетворенности работой испытывает положительные чувства к тому, что он делает; у человека, не удовлетворенного работой, последняя вызывает отрицательные чувства» [8].

Вопросам изучения удовлетворенности работой и факторов, ее определяющих, посвящено большое число исследований как зарубежных, так и отечественных авторов, среди которых выделяются работы Р.Фримена [16], С. Роббинза [8], Д. Хамермеша [13], К. Бэндера и Д. Хэйвуда [17], Д. Карда [14], М. Аргайла [1], Д. Прайс-Джонс [18], Г. А. Монусовой [6], Г. П. Бессокирной и Л. А. Темницкого [2, 3, 7], Л. И. Смирных [9, 10], А. А. Грачева [4], Т. Горбачевой и З. Рыжиковой [5], К. Харченко [11] и др. Авторы рассматривают категорию удовлетворенности работой с различных точек зрения (организационной, морально-этической, психологической и т.п.) и применительно к разным группам персонала (рабочие, служащие, руководители), что приводит как к неоднозначности самого определения, так и к выделению различных определяющих факторов. На основе анализа данной литературы автором был выделен перечень основных факторов удовлетворенности трудом, а также выдвинуты гипотезы в отношении влияния данных факторов, которые в дальнейшем проверяются с помощью метода эконометрического моделирования.

Безусловно, важно проследить динамику удовлетворенности работой в целом в России за последнее время по всему занятому населению. Это можно сделать по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) [19]. Хотя обследования РМЭЗ проводятся с 1992 года, вопрос об удовлетворенности работой был впервые включен в опросный лист только в 2002 году. Переменная удовлетворенности работой в РМЭЗ получена на основе вопроса «Насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены Вашей работой в целом?». Исходная переменная в РМЭЗ принимала значение от 1 («полностью удовлетворены») до 5 («совсем не удовлетворены»). Для удобства интерпретации она была конвертирована в новую переменную *stf_job*, принимающую значения от 1 («совсем не удовлетворены») до 5 («полностью удовлетворены»). Динамика средней удовлетворенности работой в целом представлена на рис. 2.

Из рис. 2 следует, что за последнее десятилетие удовлетворенность работой в России несколько выросла, однако до сих пор остается невы-



Рис. 2. Среднее значение удовлетворенности работой в целом в России в 2002–2012 гг.

Источник: рассчитано автором на основе данных 11–21-й волн РМЭЗ

сокой: 3,7 балла из максимальных 5. В годы стабильного экономического роста она оказывалась ниже, чем в годы кризиса. Самое высокое среднее значение удовлетворенности работой наблюдалось в кризисный 2009 год. Возможно, это связано с тем, что в тот период было резкое сокращение работников, в особенности с наименее качественных рабочих мест, при этом оставшиеся работники стали ценить своё рабочее место еще больше.

РМЭЗ позволяет оценить удовлетворенность некоторыми отдельными аспектами работы: условиями труда, оплатой труда и возможностями профессионального роста. Интересным представляется выявление корреляции между удовлетворенностью этими аспектами и удовлетворенностью работой в целом, поскольку это позволяет уже на данном этапе предположить, чем именно определяется в большей степени последние. Дополнительно автором была рассмотрена корреляция удовлетворенности работой в целом с удовлетворенностью жизнью и с удовлетворенностью материальным положением. Все переменные удовлетворенности измеряются по шкале в 5 баллов, точно так же, как это было описано для удовлетворенности работой в целом.

По данным табл. 1 можно сделать вывод о том, что удовлетворенность работой в целом сильнее всего определяется удовлетворенностью условиями труда (корреляция этих показателей максимальна), далее с небольшим отрывом следует удовлетворенность оплатой труда. Удовлетворенность возможностями профессионального роста коррелирует с удовлетворенностью работой в целом гораздо меньше первых двух показателей, таким образом, перспективы построения карьеры не играют для респондентов решающую роль при оценке работы. Примечательно, что корреляция удовлетворенности работой в целом с удовлетворенностью жизнью крайне низка, таким образом, работа занимает далеко

Таблица 1

**Фрагмент корреляционной матрицы оценок удовлетворенности
разными аспектами работы и жизни**

		Корреляция					
		Насколько вы удовлетворены или не удовлетворены вашей работой в целом?	Насколько вы удовлетворены или не удовлетворены условиями вашего труда?	Насколько вы удовлетворены или не удовлетворены оплатой вашего труда?	Насколько вы удовлетворены или не удовлетворены возможностям для вашего профессионального роста?	Насколько вы удовлетворены своей жизнью в целом в настоящее время?	Насколько вы удовлетворены своим материальным положением в настоящее время?
Среднее значение		3,70	3,63	2,96	3,22	3,42	2,57
Насколько вы удовлетворены или не удовлетворены вашей работой в целом?	Корреляция Пирсона	1	0,806**	0,752**	0,332**	0,050**	0,070**
	Знч. (2-сторон.)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	7420	7420	7420	7420	7420	7420

** Корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторон.).

Источник: рассчитано автором на основе данных 21-й волны РМЭЗ

не первое место в рейтинге жизненных ценностей российских людей. Также хотелось бы отметить низкую корреляцию удовлетворенности оплатой труда и материальным положением, данный аспект, безусловно, требует дальнейшего изучения. Все коэффициенты корреляции оказались значимы на уровне 1%.

Что касается полученных средних значений удовлетворенности, то самое низкое из них наблюдается у материального положения (2,57), а из аспектов работы – у оплаты труда (2,96). Этот факт свидетельствует о том, что существующий в современной России уровень заработных плат оценивается работниками как недостаточно высокий. Самое высокое среднее значение удовлетворенности у работы в целом (3,70) и условий труда (3,63).

Эконометрический анализ удовлетворенности работой в России проводится автором также на основе данных 21 волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (2012 год). Первоначально среди респондентов были отобраны только те, кто ответил, что его основное занятие в настоящее время – работа. На следующем этапе были отобраны 3742 респондента, корректно ответившие на все необходимые в рамках данного анализа вопросы.

Зависимой переменной является удовлетворенность работой (stf_job), которая, как было показано выше, после перекодирования принимает значения от 1 («совсем не удовлетворены») до 5 («полностью удовлетворены»).

С помощью эконометрического анализа тестировались следующие гипотезы:

1. Молодые люди более оптимистичны, их удовлетворенность оказывается выше. Одновременно, в предпенсионных и пенсионных возрастах запросы работников в отношении их работы снижаются, также к данному возрасту работники достигают определенных карьерных высот, поэтому удовлетворенность работой снова повышается.

2. Мужчины больше удовлетворены работой, нежели женщины, поскольку в среднем они имеют и более хорошие места, и более высокую заработную плату по причине дискриминации.

3. Работникам, обремененным семейными обязанностями, приходится сочетать работу и семью, что должно негативно сказываться на удовлетворенности трудом.

4. Мигранты менее довольны своей работой, чем коренные жители, поскольку сталкиваются с дискриминацией на рынке труда.

5. Работники более высоких профессиональных групп в большей степени удовлетворены работой, чем неквалифицированные работники, которым достаются самые тяжелые, грязные, рискованные рабочие места.

6. С ростом образовательного уровня удовлетворенность работой повышается, поскольку более квалифицированным работникам достаются места более высокого качества.

7. При увеличении стажа на конкретном рабочем месте удовлетворенность работника трудом повышается, поскольку со временем вырабатывается лояльность к конкретному предприятию. Верно и обратное — если индивиду не нравится его рабочее место, то велика вероятность того, что он добровольно покинет его. Однако автор предполагает также наличие нелинейной зависимости между удовлетворенностью и стажем, поскольку только что нанятые работники могут не осознавать всех отрицательных сторон нового рабочего места и быть более довольными им, чем индивиды, проработавшие на этом месте уже некоторое время.

8. Сначала с ростом продолжительности рабочей недели растет зарплата и поэтому удовлетворенность трудом возрастает, а затем, когда рабочая неделя становится слишком длинной, работник перенапрягается, и его удовлетворенность работой падает.

9. С ростом заработка удовлетворенность работой растет, поэтому знак коэффициента предполагается положительным. Кроме того, исходя из загибающейся назад кривой индивидуального предложения труда, можно предположить также нелинейную зависимость между удовлетворенностью работой и заработком.

10. Работники, занятые в неформальном секторе экономики, меньше удовлетворены своим трудом.

11. Чем крупнее предприятие, тем, при прочих равных, лучше оказываются рабочие места, тем выше бренд работодателя, и тем удовлетворенность работой выше.

12. Работники, получающие премии и бонусы больше удовлетворены своим трудом.

13. Если работник получает ежегодные оплачиваемые отпуска, то он больше удовлетворен своей работой.

14. Если работник трудится на вредном или опасном производстве, его удовлетворенность работой ниже.

15. Работники на российском государственном предприятии менее удовлетворены своей работой, чем работники в частном секторе.

16. Если индивид занимается предпринимательской деятельностью, то, при прочих равных, он больше удовлетворен своим трудом.

17. Чем больше работник доверяет своему коллективу, тем больше он удовлетворен своей работой.

18. Если работник получает продвижение по службе, то он больше удовлетворен своей работой.

19. Чем выше социально-экономическое развитие региона, тем более качественные в нем рабочие места, тем, соответственно, выше удовлетворенность трудом у работников.

20. Люди, работающие в областном центре и городе, получают более качественные рабочие места, чем жители ПГТ или села, и поэтому больше удовлетворены трудом.

Результаты оценивания модели методом МНК с робастными стандартными ошибками в форме Уайта приведены в табл. 2.

Данная модель позволяет сделать ряд содержательных выводов:

- Подтверждается гипотеза о наличии нелинейной связи между общей удовлетворенностью работой и **заработком**, аналогичной связи между часами труда и заработной платой в рамках модели индивидуального предложения труда – z_p и z_{p2} одновременно значимы. Таким образом, сначала с ростом заработной платы удовлетворенность растет, а затем начинает падать. Примечательно, что это падение начинается при заработной плате, выше 185 198,29 рублей. Возможно, это происходит из-за того, что для получения более высокой оплаты труда индивиду приходится работать больше часов в неделю, брать на себя больше ответственности и больше рисков.
- Что касается **регионов проживания** респондентов, то в целом гипотеза подтверждается. При прочих равных условиях, в развитом Центральном федеральном округе оценка общей удовлетворенности работой оказывается выше. Также она выше в аграрном Южном федеральном округе.

Таблица 2

Модель 2: МНК, использованы наблюдения 1-3742
Зависимая переменная: sfj_job
Робастные оценки стандартных ошибок (с поправкой на гетероскедастичность), вариант НСИ

Фактор	Обозначение	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	P-значение
	const	2,25078	0,204001	11,0332	<0,00001
Продолжительность рабочей недели	nedelya	0,00947212	0,00381778	2,4811	0,01314
	nedelya_2	-7,64849e-05	3,26045e-05	-2,3458	0,01904
Заработок	z_p	1,29804e-05	1,54058e-06	8,4257	<0,00001
	z_p_2	-3,50446e-011	7,29748e-012	-4,8023	<0,00001
ЦФО	TSE_FO	0,145382	0,0325479	4,4667	<0,00001
ЮФО	YU_FO	0,0941582	0,0429448	2,1925	0,02840
Областной центр	obl_center	-0,0938105	0,029881	-3,1395	0,00171
Возраст	age	-0,0290997	0,00757261	-3,8428	0,00012
	age_2	0,000313439	8,77801e-05	3,5707	0,00036
Мужской пол	male	-0,103329	0,0350036	-2,9520	0,00318
Управленец	upr	0,273641	0,0787715	3,4739	0,00052
Специалист	spets	0,254227	0,0518275	4,9053	<0,00001
Служащий	sluj	0,158273	0,0580334	2,7273	0,00642
Промышленный или сельскохозяйственный рабочий	prom_sh	0,200525	0,0546144	3,6716	0,00024
Неформальная занятость	neformal	-0,155337	0,0599313	-2,5919	0,00958
Предпринимательство	predprin	0,234061	0,0698956	3,3487	0,00082
Доверие в коллективе	doverie	0,352321	0,0187987	18,7418	<0,00001
Госособственность	gossob	0,0596751	0,0315689	1,8903	0,05879

*** Коэффициент значим на уровне 1%.

** Коэффициент значим на уровне 5%.

* Коэффициент значим на уровне 10%.

Источники: рассчитано автором на основе данных 21-й волны РМЭС

- При прочих равных условиях, респонденты, проживающие в **областном центре**, оказываются менее удовлетворенными работой, чем жители села. Гипотеза не подтверждается, возможно потому что у жителей крупных городов шире выбор рабочих мест, у них есть с чем сравнить своё текущее положение, при том, что работники села довольны работой уже только потому, что она у них есть.
- Подтверждается гипотеза о наличии нелинейной связи между оценкой общей удовлетворенности работой и **возрастом** – age и age_2 одновременно значимы. До 46,5 лет удовлетворенность работой убывает, а после данного возраста начинает возрастать.
- При прочих равных, **мужчина** оценивает общую удовлетворенность работой ниже, чем женщина, и исходная гипотеза не подтверждается. Возможно, здесь играют роль психологические факторы, такие, как, например, более высокие амбиции мужчин в отношении карьеры. Согласно гендерному разделению ролей, мужчина является основным работником, а женщина – дополнительным, поэтому она может более полно реализовывать себя в сфере домашнего хозяйства, придавая неудачам на рынке труда меньшее значение.
- Гипотеза о том, что специалисты более высоких **профессиональных групп** получают более качественные рабочие места и поэтому оказываются более удовлетворенными своим трудом, подтверждается.
- Занятые в **неформальном секторе** экономики оценивают общую удовлетворенность работой ниже, чем занятые в формальном секторе. Таким образом, исходная гипотеза подтверждается.
- Подтверждается также гипотеза о большей удовлетворенности работой **предпринимателей**, чем наемных работников.
- **Доверие** в коллективе повышает удовлетворенность работников своим трудом, гипотеза подтверждается.
- Подтверждается гипотеза о нелинейном влиянии продолжительности **рабочей недели**. До 61,92 часов в неделю удовлетворенность работой возрастает, а далее начинает убывать. Однако, поскольку точка перегиба оказывается при сверхдолгой продолжительности рабочей недели, значительно превышающей установленные законодательством 40 часов, можно считать, что влияние просто положительно.
- Значимо положительно влияет **государственной собственности** предприятия. Возможно, изначальная гипотеза не подтвердилась, потому что занятость на государственном предприятии оказывается в России более надежной и потому что государственные предприятия предоставляют своим сотрудникам расширенный соцпакет.

Таким образом, большинство выдвинутых гипотез нашло свое подтверждение при эконометрическом моделировании, знаки и значения коэффициентов адекватны и хорошо поддаются логической интерпретации. Примечательно, что фиктивные переменные образования оказались не значимы в построенной модели. Вероятно, этот факт объясняется тем, что в России наблюдается диспропорция между уровнем образования и фактически выполняемой работой.

В результате проведенного анализа были выявлены факторы, которые значимо влияют на удовлетворенность работой российских работников. Также было обнаружено, что удовлетворенность работой в России в последние годы постепенно росла, но оставалась ниже, чем в странах Европы. Дополнительно были рассчитаны коэффициенты корреляции между удовлетворенностью работой в целом и удовлетворенностью некоторыми её аспектами. Цель исследования можно считать достигнутой.

Литература

1. *Аргайл М.* Психология счастья. — М.: Прогресс, 1990. — 336 с.
2. *Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л.* Рабочие на частном предприятии: удовлетворенность жизнью // Социологические исследования. — Выпуск. № 7 2000 г. — С. 33–37.
3. *Бессокирная Г. П.* Факторный анализ: традиции использования и новые возможности // Социология: методология, методы, математические модели. — Выпуск № 12, 2002г. — С.142-153.
4. *Грачев А. А.* Организационные факторы удовлетворенности трудом и жизнью рабочих и служащих // Известия Российского Государственного Педагогического Университета им. А. И. Герцена. — Выпуск № 62/2008. — С. 225–230.
5. *Горбачева Т. Л., Рыжикова З. А.* Теоретические и практические аспекты измерения занятости в неформальной экономике / Вопросы экономики. — 2004. № 7. — С. 30–39.
6. *Монусова Г. А.* Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления // Мировая экономика и международные отношения. — Выпуск № 12, 2008 г. — С. 74–83.
7. *Патрушев В. Д., Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л.* Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой // Социологические исследования. — Выпуск № 4, 1998 г. — С. 34–41.
8. *Роббинз П. Стивен.* Основы организационного поведения 8-е изд.: Пер. с англ. — М.: Издательский дом «Вильямс», 2006. — 448 с.: ил. — Парал. тит. англ.
9. *Смирных Л. И.* Удовлетворенность работой. Кто выигрывает: стабильные или мобильные работники?: Препринт WP15/2008/02. — М.: ГУ ВШЭ, 2008.
10. *Смирных Л. И.* Удовлетворенность работой на российском рынке труда // Вестник ВГУ, серия: Экономика и управление, 2009, № 2.
11. *Харченко К. В.* Диагностика удовлетворенности трудом при регулировании социально-трудовых отношений // Социс. — 2009. — № 7. — с. 32–38.

12. *Andrew Clark, Andrew Oswald, Peter Warr*. Is job satisfaction U-shaped in age? // Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1996, 69, 57–81, Printed in Great Britain.
13. *Daniel S. Hamermesh*. The changing distribution of job satisfaction // NBER, Working paper № 7332, September 1999.
14. *David Card, Alexandre Mas, Enrico Moretti, Emmanuel Saez*. Inequality at work: the effect of peer salaries on job satisfaction // NBER, Working paper № 16396, September 2010.
15. European social survey. Directed by Rory Fitzgerald, Rounds 3,5,6 — [Электронный ресурс] // City University London. URL: www.europeansocialsurvey.org. (дата: 20.03.2014).
16. *Freeman R. B.* 1978. Job Satisfaction as an Economic Variable // American Economic Review, 68. P. 135–141.
17. *Keith A. Bender, John S. Heywood*. Educational mismatch among Ph.D.s: determinants and consequences // NBER, Working paper № 12693, September 2006.
18. *Pryce-Jones, Jessica*. Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success, 2010.
19. RLMS-HSE. Russia Longitudinal Monitoring Survey — Higher School of Economic [Электронный ресурс] Волны 11–21 // Carolina Population Center. The University of North Carolina at Chapel Hill. URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms-hse> (дата: 20.03.2014).

*А. Б. Алёшина,
ассистент кафедры экономики труда и персонала,
аспирант экономического факультета
МГУ имени М. В. Ломоносова*

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К МОДЕЛИРОВАНИЮ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Повышение качества жизни населения до уровня развитых стран — одна из наиболее актуальных и приоритетных задач для России в настоящее время. Вопросы оценки, моделирования, прогнозирования, а также повышения качества жизни являются важнейшими задачами для органов власти на всех уровнях. Грамотное и эффективное управление качеством жизни должно предусматривать комплексную оценку важнейших его составляющих, на наш взгляд, прежде всего необходимо повышать именно *качество трудовой жизни* (КТЖ) как социально-экономическую основу качества жизни населения в целом.

Вопрос об определении сущности понятия «качество трудовой жизни» и механизм его оценки пока не получили единого комплексного понимания. Систематизация, сравнительный анализ и обобщение подходов к определению данной категории, предложенные учеными и практиками зарубежной и отечественной научных школ, дают возможность утверждать, что существует множество разнообразных взглядов на понимание и трактовку данного понятия. Сложившаяся ситуация говорит о необходимости дальнейшего, более глубокого, разностороннего развития теории и методологии изучения категории «качество трудовой жизни».

Наибольшим количеством ученых-экономистов качество трудовой жизни признается одновременно и фактором, и важнейшим элементом качества жизни. Анализу, исследованию и формированию научных концепций в данной области, а также основополагающих условий, которые должны обеспечивать высокое качество трудовой жизни, посвятили свои работы В. Н. Бобков, Е. Б. Бойкова, Б. М. Генкин, А. П. Егоршин, Л. Г. Миляева, В. Ф. Потуданская, В. Б. Рябов, П. В. Савченко, Г. Э. Слезингер, С. Третьяк, Н. А. Тучкова, П. Э. Шлендер и др.

Из числа зарубежных исследователей и авторов, сформировавших концептуальные основы, следует назвать Е. А. Вибкера, Л. М. Кендалла, П. А. Левелина, Л. В. Портера, П. С. Смиса, С. Л. Хулина, а также Дж. Хекмана, работы которого связаны с разработкой и внедрением программ по повышению качества трудовой жизни в Соединенных Штатах. В работах М. Альберта, М. Мескона, Ф. Хедоури нашли свое отражение исследования по применению качества трудовой жизни в области управления человеческими ресурсами в США.

КТЖ — интегральное понятие, всесторонне характеризующее все аспекты трудовой деятельности человека, а также уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития через его трудовую деятельность. В данном контексте качество трудовой жизни людей определенной территории или государства предопределяется комплексным воздействием социально-экономических, демографических, экологических, географических, политических, психологических и других факторов как объективного, так и субъективного характера.

Рост качества трудовой жизни населения страны, а также достижение уровня развитых стран должны являться приоритетными задачами для всех уровней власти. Кроме того, для достижения данных целей необходимо активное участие отдельных хозяйствующих субъектов, деятельность которых носит социальный характер в условиях рынка.

Повышение качества трудовой жизни, выработка стратегии и механизма управления этой многогранной категорией предусматривают решение целого ряда задач. Прежде всего следует оценить и произвести анализ основных тенденций в практике социально-трудовых отношений. Далее необходимы разработка и внедрение эффективного комплексного инструментария взаимосвязанной оценки качества трудовой жизни и развития региона как с социальной, так и с экономической точки зрения, что позволит получить конкретные количественные данные о качестве трудовой жизни населения, даст возможность постоянно отслеживать тенденции в его изменении с целью нахождения возможных путей повышения качества трудовой жизни.

Предметным рассмотрением вопросов именно качества трудовой жизни стали заниматься сравнительно недавно, несмотря на актуальность рассматриваемой темы. Сначала ученые-экономисты обратились к проблеме качества жизни, это произошло еще в начале XX в. (например, в работе «Экономические теории благосостояния» А. Пигу). Далее, уже во второй половине XX в., была предложена первая международная система показателей качества жизни населения; и только к концу XX в. был разработан новый вариант данной системы, где уже был такой показатель, как «занятость и условия труда». Категория «качество трудовой жизни» как обособленная единица привлекла внимание исследователей только в конце 80-х гг. XX в. — Советом ОЭСР была представлена группа социальных индикаторов, которая включала и такие индикаторы качества трудовой жизни, как: продолжительность рабочего времени; время на дорогу до работы; ежегодный отпуск (оплачиваемый); заработная плата; смертность на рабочем месте; нарушение условий труда [5].

Помимо ОЭСР и другие международные организации обращали свое внимание на вопросы качества трудовой жизни. Данная категория упоминалась в международных актах (Всеобщая декларация прав человека ООН; Международный пакт об экономических, социальных и культур-

ных правах, а также о гражданских и политических правах и т.д.), конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ) и др.

В настоящее время зарубежными и отечественными учеными дано множество определений того, что называется качеством трудовой жизни.

КТЖ — это очень сложное, многофакторное явление, изучение, оценка и моделирование которого являются трудоемкими задачами, предполагающими синтез разнообразных экономических, социальных и других показателей.

Однако, несмотря на всю значимость и актуальность подобного инструментария, в настоящий момент единое понимание отсутствует — существует несколько концептуальных подходов к оценке качества трудовой жизни. Это еще раз говорит о том, что дефиниция «качество трудовой жизни» может быть рассмотрена в качестве постоянно изменяющейся категории, которая дополняется различными аспектами в зависимости от точки зрения авторов допоров-исследователей.

На сегодняшний день ряд ученых высказывают свои предположения о невозможности разработки единой законченной системы показателей для оценки и измерения качества трудовой жизни, а тем более их единого ранжирования, другие, напротив, несмотря на трудность этой задачи, делают попытки ее решения.

Методические и методологические аспекты измерения количественной и качественной оценки, а также моделирования качества трудовой жизни населения являются наиболее важными и сложными вопросами концепции качества трудовой жизни.

Произведя сравнительный анализ литературы, посвященной определению дефиниции «качество трудовой жизни» и методам ее оценки и измерения, можно отметить три основных подхода: первый — субъективный, за основу здесь взята оценка качества трудовой жизни самим работником, т.е. подход, основанный на анализе ощущений, которые возникают у работников в связи с различными аспектами трудовой жизни; второй — объективный (или относительный), в данном случае качество трудовой жизни оценивается по ряду параметров, подлежащих статистическому учету, что дает возможность сопоставительного анализа и мониторинга в динамике; третий — интегральный (комплексный, абсолютный), объединяющий в себе два предыдущих подхода.

Наиболее разработанным в настоящее время как в России, так и в мире считается первый — субъективный подход, чаще всего он сводится к исследованию и оценке удовлетворенности трудовой деятельностью.

Например, большую популярность за рубежом получила анкета Л. В. Портера для изучения степени удовлетворения потребностей, в том числе и в процессе трудовой деятельности. Главная особенность работ Л. В. Портера заключается в том, что он одним из первых смоделировал методику оценки КТЖ, и случилось это задолго до того, как в научный оборот вошло понятие «качество трудовой жизни». Его анкета, разрабо-

танная в 1961 г., включала в себя блоки, которые позволяли определить степень удовлетворения: «потребностей выживания, связанных с обеспечением безопасности и получением необходимых для проживания средств»; «социальных потребностей, связанных с общением и членством в группах»; «эго-потребностей, под которыми понимается стремление к уважению, независимости и автономии»; «потребности в самореализации» [1].

При данном методе работнику предлагается оценить уровень удовлетворения потребностей по 7-балльной шкале. Измерение КТЖ производится путем сопоставления реальных и ожидаемых значений удовлетворения потребностей работника. Основным недостатком данного подхода и других методик, разработанных на его основе, является неоднозначность и неоднородность получаемых субъективных оценок.

Анкета Л. В. Портера легла в основу целого ряда работ по качеству трудовой жизни. Так, например, она нашла свое отражение в исследовательских проектах П. С. Смиса, Л. М. Кендалла, С. Л. Хулина и др. В 1969 г. был предложен расчет описательного рабочего индекса (Job Descriptive Index (JDI)), который включал в себя пять компонентов, оценивающих уровень удовлетворенности непосредственно самой работой, руководителем, вознаграждением, возможностями карьерного роста и коллективом, при этом каждый компонент индекса внутри себя содержал от 9 до 18 критериев; для возможности расчета данного индекса работникам необходимо было ответить на 72 вопроса [9].

Другие исследователи для измерения КТЖ предложили оценить трудовую деятельность с точки зрения достаточности вознаграждения для удовлетворения материальных потребностей, а также ряда дополнительных критериев: удовлетворенность коллективом, клиентами, руководством, характером работы, рабочим временем и безопасностью труда. Кроме того, работник должен был указать, достаточна ли оплата труда для удовлетворения материальных потребностей [10].

Д. И. Макнаб и Ф. Т. Сепик в своих работах по качеству трудовой жизни предложили измерять КТЖ с помощью анкеты, в которой работники производили оценку требований, предъявляемых к должностям, организации трудового процесса, в том числе учитывали уровень стандартизации труда, взаимоотношений в коллективе как с коллегами, так и с руководством, самочувствие работников и др. [8].

В исследованиях Е. А. Вибкера и П. А. Левелина удовлетворенность работой измеряется при помощи анкеты, где работники оценивают такие аспекты КТЖ, как: опыт, накопленный в процессе работы; должностные требования к работнику; взаимоотношения с работодателем, а также коллегами; вознаграждение за труд; возможность карьерного продвижения по служебной лестнице; продолжительность рабочего времени, его стабильность; время на дорогу до рабочего места; качество выполняемой работы; стресс на рабочем месте и др. Перечисленные аспекты респон-

дент должен оценить исходя из шестибальной шкалы, градация шкалы от «абсолютно не удовлетворен» до «удовлетворен в полном объеме» [7].

В отечественных исследованиях качество трудовой жизни измеряется двумя основными методами. В соответствии с первым проводится анкетирование трудового коллектива, который предварительно был разделен на группы по уровню дохода. Недостатком такого подхода считается то, что во внимание попадает лишь ограниченное количество аспектов КТЖ, как правило, это доход и степень материальных потребностей работников.

В соответствии со вторым методом работники оценивают удовлетворенность своей трудовой жизнью на конкретном предприятии. Например, анкета для подобного опроса может содержать следующие критерии: содержание труда и его организация; система обучения и переобучения персонала, а также его оценка, аттестация и стимулирование; организационная культура предприятия; соблюдение трудовых норм и правил и др. [3].

Широко известно применение трехмерной шкалы Лайкерта (Likertscale) для различных факторов, входящих в состав качества трудовой жизни, например, по данной методике распространена оценка качества преподавания и образовательных услуг, системы трудовой мотивации и адаптации работников. При работе с данной шкалой респондент оценивает степень своего согласия с каждым предложенным ему тезисом, от «полностью согласен» до «полностью не согласен». Несмотря на то что данная методика широко распространена для социологических исследований, есть ряд недостатков, например, считается, что респонденты, как правило, избегают крайних ответов, тем самым отвечают не вполне искренне.

Для обработки и анализа данных, получаемых в ходе подобных опросов, также возможно использование номограммы Харрингтона. Номограмма предполагает трансформацию анализируемых частных показателей в шкалу, в которой пять градаций: от оценки «очень плохо» до «очень хорошо», или в числовых значениях от нуля до единицы, при этом к категории «плохо» и «очень плохо» относятся значения от 0 до 0,37, а «хорошо» и «очень хорошо» — от 0,64 и 0,81 соответственно. Таким образом, величины частных уровней определяются соотношением фактических данных с результатами экспертных оценок, а сам уровень качества трудовой жизни высчитывается как средневзвешенная частных уровней, оцененных по всем анализируемым критериям [4].

Оценка качества трудовой жизни может осуществляться на основных положениях теории факторов удовлетворения работой Ф. Герцберга. В данной методике акцент сделан на том, что есть разграничение между процессом повышения удовлетворенности и ее снижением. Автор считает, что оценка удовлетворенности прежде всего зависит от факторов содержания работы, которые могут оказывать значимое мотивирующее

воздействие на поведение работника, а оценка неудовлетворенности в первую очередь находится под влиянием внешних факторов, таких как окружение, которое обеспечивает нормальные условия труда, а потому именуемых гигиеническими. Однако подобное разделение факторов не является абсолютным как с точки зрения исследователей, так и с позиции респондентов.

Как мы видим, и сам набор элементов категории «качество трудовой жизни», и методики их анализа и оценки при субъективном подходе очень разнообразны. *Объективный подход* также многовариативен.

При построении объективной оценки акцент делается на те неотъемлемые элементы трудового процесса, которые являются проявлением внешней трудовой среды. Это и непосредственное наличие или дефицит рабочих мест, а также их качественные характеристики (отраслевая, квалификационная, региональная и другие структуры), условия труда и их безопасность; вознаграждение за труд; обучение, переобучение и программы повышения квалификации.

В современном международном сообществе широко обсуждается *Концепция МОТ «Достойный труд»*, которая играет ключевую роль с точки зрения эволюции категории «качество трудовой жизни», особенно с позиции объективного подхода.

В основе Концепции МОТ «Достойный труд» лежат качественные показатели труда, а именно — условия труда, социально-трудовые отношения, развитость институтов гражданского общества, социальное партнерство, соблюдение принципов трипартизма и др.

Существуют различные подходы к разработке индикаторов достойного труда, однако едиными можно считать два главных аспекта — применение макроэкономических показателей и включение четырех критериев достойного труда (занятости, социальной защищенности, соблюдения прав работников, развитости социального диалога). Основу вариативности же составляет использование показателей разной степени обобщенности. Так, согласно данной концепции основными объективными составляющими категории «качество трудовой жизни» являются: занятость или рабочие места (их отраслевая структура), безработица или дефицит рабочих мест; уровень оплаты труда (доля расходов на оплату труда в структуре затрат, дифференциация доходов, МРОТ и др.); условия и охрана труда (здоровье населения, смертность в трудоспособном возрасте, численность занятых на вредных и опасных работах, травматизм и др.); образование (профессиональная и квалификационная структура занятых).

Объективный подход, основанный на Концепции МОТ «Достойный труд», дает возможность оценки, а также дальнейшего мониторинга, анализа, сопоставления и моделирования качества трудовой жизни как в региональном, так и межстрановом разрезе, это становится возможным

потому, что благодаря Концепции МОТ во многих странах стал осуществляться статистический учет показателей достойного труда.

Интегральный подход объединяет в себе два вышеизложенных метода, таким образом, предпринимается попытка всесторонней оценки качества трудовой жизни населения.

В рамках данного подхода оценка качества трудовой жизни может быть осуществлена через индекс качества трудовой жизни (ИКТЖ). Непосредственная оценка ИКТЖ производится на базе показателей, которые являются результатом статистического учета, а также социологических опросов. Вместе с тем здесь возможна оценка как с позиции работника, так и с позиции работодателя. Так, например, В. Б. Рябов в своих исследованиях проводит анализ и проектирование качества трудовой деятельности на базе двух нормативных моделей оценки качества трудовой деятельности человеком [6]. Одна модель оценки качества трудовой деятельности рассматривается с позиции работника; а другая — модель оценки качества трудовой деятельности лидером организации, ее руководителем. ИКТЖ дает оценку состояния общества в конкретный период времени, таким образом, применительно к изменениям данного показателя варьируется в шкале «улучшение», «стабильность» или «ухудшение».

Построение математических моделей, которые дают возможность оценить силу влияния факторов на проблемные показатели, необходимо для выявления точек наибольшего воздействия на качество трудовой жизни. Для достижения этих целей возможно использование различного математического аппарата.

Для прогнозирования и принятия управленческих решений, направленных на повышение качества трудовой жизни, используется методика так называемого имитационного моделирования. Она направлена на выявление самых эффективных управленческих воздействий, которые определяют рост качества трудовой жизни. Так, например, в качестве результатов подобного имитационного моделирования был получен вывод, что качество трудовой жизни в России на современном этапе, характеризующееся тремя компонентами (общественная производительность труда, занятость и безработица), имеет значительный рост при управленческих воздействиях, определяющих рост пенсий и объемов экспорта [2].

Кроме того, для анализа нестационарных социально-экономических систем возможно применение нейросетевых методов построения взаимосвязей между динамическими рядами показателей.

Примером имитационного моделирования на макроуровне может служить эксперимент Т. В. Кузьминовой, в основу которого легла комбинация регрессионного и нейросетевого моделирования. В своей работе автор попытался ответить на вопрос, что же произойдет с качеством трудовой жизни при изменении влияющих на него факторов. Был разработан целый план мероприятий, направленных на целевое изменение каче-

ства трудовой жизни. Моделирование проводилось на квартальных динамических рядах на базе данных Центробанка России, а также Росстата.

Прогнозные значения выходных показателей были получены на нейросетевой модели по данным регрессионного прогноза входных показателей. Таким образом, был построен прогноз, какими будут изменения в качестве трудовой жизни при условии сохранения основных тенденций в социально-экономическом развитии.

Литература

1. Большой толковый социологический словарь / Дэвид Джери, Джулия Джери. — М.: АСТ, Вече, 1999.
2. *Игнатенко М. Н.* Качество трудовой жизни современной России: состояние и направления роста: Дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Игнатенко Максим Николаевич; ОАО «Всероссийский центр уровня жизни». — М., 2010.
3. Методология оценки уровня и качества жизни населения / Д.В. Феоктистов // Налоги. Инвестиции. Капитал. — 2002. — № 3–4. (<http://nic.pirit.info/200211/021.htm>)
4. *Миляева Л. Г.* Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организаций // Ползуновский альманах. — 2009. — № 1. — С. 149–154.
5. Основные составляющие качества трудовой жизни / В.И. Янковская // Стандарты и качество. — 2003. — № 2. — С. 46.
6. *Рябов В. Б.* Управление качеством трудовой жизни и организации с использованием когнитивных карт // Экспериментальная психология. — 2013. № 3. — С. 110–121.
7. *Lewellyn P. A., Wibker E. A.* Significance of quality of life on turnover intentions of certified public accountants., Quality of Life Studies in Marketing and Management, Virginia Tech, Center for Strategy and Marketing Studies, Blacksburg, VA, pp. 182–193.
8. *McNabb D. E., Sepic F. T.* Moderating Stress for Quality in the Workplace: Toward a Normative Model. Proceedings of the 21st Annual Meeting of the Western Decision Sciences Institute, Reno, NV, March 25–28.
9. *Smith P. C., Kendall L. M., Hulin C. L.* (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: RandMcNally.
10. *Staats S., Partlo C.* Uplifts, Hassles, and Quality of Life in Workers over 50 Years of Age. Developments in Quality-of-Life Studies in Marketing, vol. 4, pp. 101–106.

*К. О. Бутаева,
аспирант кафедры экономики труда и персонала
экономического факультета
МГУ имени М. В. Ломоносова*

МОДЕЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА ПО УРОВНЮ МАТЕРИАЛЬНОГО ДОСТАТКА

Как известно, конечной целью деятельности любого государства является достижение высокого уровня благосостояния общества и создание условий для его дальнейшего развития [7, с. 619]. Именно социальная сфера и социальная политика должны быть приоритетными направлениями государственного регулирования. На современном этапе развития России одним из приоритетных направлений социально-экономического развития следует признать обеспечение высокого качества и уровня жизни населения [4, с. 470–473]. Эффективность государственной деятельности в области социальной политики в значительной степени находит свое отражение в показателях уровня и качества жизни. К числу важнейших показателей уровня и качества жизни относятся денежные доходы населения. Денежные доходы населения представляют собой наиболее базовый показатель, на оценках которого формируются основные представления об уровне жизни и социальной дифференциации. В экономически развитых странах политика в области доходов населения является главнейшим элементом регулирования процессов социально-экономического развития. В целях формирования успешной политики в области доходов государству необходима эффективная система оценки этих доходов, основанная на соответствующих методологии, моделях и инструментах. В связи с этим проблема разработки специализированных методологических подходов к анализу распределения населения по уровню доходов заметно актуализируется.

Основной целью данной работы ставится построение модели структуры населения России по уровню материального достатка.

Как известно, в статистическом анализе для описания структуры общества по уровню доходов используют построение функции распределения доходов, которая ставит в соответствие каждому уровню дохода долю населения с душевым доходом, не превышающим этот уровень, в общей численности населения [1, с. 234]. Для построения теоретического ряда распределения используется эмпирический ряд, полученный на основе выборочного обследования бюджетов домохозяйств. В целом задача сводится к выбору функции распределения, наиболее адекватно отражающей закономерность распределения доходов, установлению

по эмпирическим данным параметров кривой распределения и расчету по найденному уравнению теоретических частот для заданных значений среднедушевого дохода.

В экономической литературе существует множество подходов к описанию законов распределения населения по уровню доходов. Например, экспоненциальные законы (в том числе Парето), закон распределения Фиска (Fisk, 1961), закон Чамперноуна (Champernowen, 1953), закон Юла (Yule), использование бета- и гамма-распределений, а также смесей распределений [3, с. 57–59]. Однако наиболее широкое применение в моделировании доходов населения находит логарифмически нормальный закон распределения, который, в частности, используется для описания структуры общества Федеральной службой государственной статистики.

В нашей работе предлагается дополнить функцию логнормального распределения законом распределения Парето для участка высоких доходов. Таким образом, плотность распределения выбранной совмещенной модели задается «кусочно». Два распределения предлагается совмещать на уровне медианного дохода, величина которого рассчитывается на основе данных выборочного обследования бюджетов домохозяйств. Доходы, величина которых ниже уровня медианного дохода, в совмещенном распределении будут описываться логарифмически нормальным законом:

$$f(x) = \frac{1}{\sigma \cdot x \cdot \sqrt{2\pi}} \cdot e^{-\frac{(\ln x - \mu)^2}{2\sigma^2}},$$

где x — случайная величина, μ и σ^2 — соответственно математическое ожидание и дисперсия нормального закона распределения случайной величины $\ln x$. Параметры μ и σ^2 определяются на основе показателя среднедушевых денежных доходов населения (по данным Федеральной службы государственной статистики), а также на основе оценок результатов выборочного обследования домохозяйств. В качестве данных выборочного обследования были выбраны результаты Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ [6].

Для участка доходов выше величины медианного дохода плотность распределения задается законом распределения Парето:

$$p(x) = \begin{cases} \frac{\alpha}{x_0} \cdot \left(\frac{x_0}{x}\right)^{\alpha+1}, & x > x_0, \\ 0, & x \leq x_0, \end{cases}$$

где x — случайная величина, x_0 представляет собой минимальное значение случайной величины, а параметр α характеризует кривизну плот-

ности распределения случайной величины. В нашем случае x_0 представляет собой значение медианного дохода, а α вычисляется аналитически, исходя из предположения о равенстве плотностей логнормального распределения и уполовиненной плотности распределения Парето в точке сопряжения [5, с. 19–34].

На основе выбранной модели с использованием программных статистических пакетов IBMSPSS Statistics, STATISTICA и математического пакета Mathcad произведена оценка параметров распределения населения по уровню доходов с 1994 по 2012 г. В табл. 1 представлены результаты расчета параметров распределения совмещенной двухфункциональной модели с участком логарифмически нормальной функции для низких доходов и функции Парето для участка высоких доходов.

Таблица 1

**Оценка параметров логарифмически нормального
и Парето-распределений доходов**

Год	μ	σ	α	x_0
	Математическое ожидание нормального закона распределения сл. величины $\ln x$	Среднеквадратическое отклонение нормального закона распределения сл. величины $\ln x$	Кривизна плотности Парето-распределения сл. величины x	Величина дохода в точке сопряжения логнормального и Парето-законов, руб.
1994	4.840392	0.485	1.645	127
1995	5.595343	0.545	1.464	269
1996	5.999718	0.544	1.467	403
1997	—	—	—	—
1998	6.283065	0.540	1.478	535
1999	—	—	—	—
2000	7.095064	0.541	1.475	1,206
2001	7.545390	0.482	1.655	1,892
2002	7.615791	0.550	1.451	2,030
2003	7.775276	0.581	1.373	2,381
2004	8.118803	0.543	1.469	3,357
2005	8.314342	0.555	1.438	4,082
2006	8.367532	0.601	1.328	4,305
2007	8.973985	0.474	1.683	7,895
2008	8.848940	0.576	1.385	6,967
2009	9.385134	0.418	1.909	11,910
2010	9.343997	0.493	1.618	11,430
2011	9.475777	0.475	1.680	13,040
2012	9.448570	0.530	1.505	12,690

Для построения структуры населения на основе данных 2012 г. сформулирована функция плотности распределения (в руб.):

$$v(x) = \begin{cases} 1127759 \cdot x^{-2.505}, & x > 12690, \\ \frac{1}{1.3285 \cdot x} \cdot e^{-\frac{(\ln x - 9.4486)^2}{0.5618}}, & x \leq 12690. \end{cases}$$

График плотности распределения доходов населения для 2012 г. представлен на рис. 1. По оси абсцисс отображены реальные доходы населения (x), полученные по данным обследования RLMS-HSE, а по оси ординат — значения их смоделированных плотностей распределения. Серым цветом показана плотность распределения, подчиняющаяся логнормальному закону ($f(x)$), а черным цветом — плотность для «хвоста» Парето-распределения ($p(x)$).

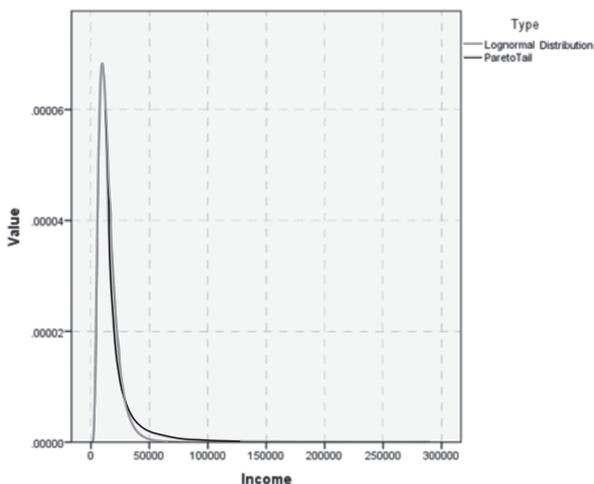


Рис. 1. Плотность распределения доходов населения для 2012 г.

Полученная непрерывная совмещенная функция распределения позволяет построить структуру населения по методике, разработанной Всероссийским центром уровня жизни (ВЦУЖ). Система социальных стандартов ВЦУЖ включает следующие стандарты:

1. Первый стандарт — размер дохода ниже бюджета прожиточного минимума (БПМ).
2. Второй стандарт — размер доходов соответствует социально приемлемому (восстановительному) бюджету (ВПБ) (примерно 3 БПМ).
3. Третий стандарт — размер доходов соответствует потребительскому бюджету среднего достатка (ПБСБ) (примерно 7 БПМ).

4. Четвертый стандарт — размер доходов соответствует потребительскому бюджету высокого достатка (БВД) (примерно 11 БПМ) [2, с. 20–24].

Исходя из данной системы стандартов, можно выделить пять основных групп в структуре населения:

- 1) бедные или наиболее нуждающиеся (доходы < станд. 1);
- 2) низкообеспеченные (доходы \geq станд. 1, но < станд. 2);
- 3) обеспеченные ниже среднего уровня (доходы \geq станд. 2, но < станд. 3);
- 4) среднеобеспеченные (доходы \geq станд. 3, но < станд. 4);
- 5) высокообеспеченные (доходы \geq станд. 4).

Таблица 2

Структура доходов населения с использованием системы социальных стандартов ВЦУЖ (по состоянию на 2012 г.)

Категория населения	Критерий отнесения по величине среднедушевых денежных доходов (СДД)	Доля населения (в %)
Бедные (наиболее нуждающиеся)	СДД < БПМ (СДД < 6510 руб.)	10,39%
Низкообеспеченные	БПМ \leq СДД < 3 БПМ (6510 руб. \leq СДД < 19 530 руб.)	63,47%
Обеспеченные ниже среднего уровня	3 БПМ \leq СДД < 7 БПМ (19 530 руб. \leq СДД < 45 570 руб.)	18,83%
Среднеобеспеченные	7 БПМ \leq СДД < 11 БПМ (45 570 руб. \leq СДД < 71 610 руб.)	3,60%
Высокообеспеченные	СДД \geq 11 БПМ (СДД \geq 71 610 руб.)	3,70%

Построенная по методике ВЦУЖ структура населения для 2012 г. представлена в табл. 2. В результате ранжирования населения по уровню доходов на основании БПМ самыми многочисленными группами населения в 2012 г. были обеспеченные ниже среднего уровня и низкообеспеченные. Они составили 18,83% и 63,47% соответственно. Категория наиболее нуждающихся, по нашим оценкам, составила порядка 10,4% от общей численности населения. Если сложить первые три группы населения, то можно увидеть, что доход меньше 7 БПМ (45 570 руб.) в 2012 г. получали 92,69% населения. Средний класс, принимая таковым долю населения с СДД больше 7 БПМ и меньше 11 БПМ, составлял всего лишь 3,6%. Доля людей с доходами больше 11 БПМ была примерно такой же, как и доля предыдущей категории, и составляла порядка 3,7%. Такое распределение среднедушевых денежных доходов достаточно сильно поляризовано, и очевидно, что в обществе существует проблема социального неравенства.

Оценки структуры населения 2012 г. по методике ВЦУЖ, полученные нами, отличаются от оценок самого Всероссийского центра уровня жизни, за исключением долей наиболее нуждающегося и высокообеспеченного населения. Доли нуждающихся и высокообеспеченных незначительно отличаются, по нашим оценкам, от оценок ВЦУЖ (10,39% по нашим оценкам и 11% по оценкам ВЦУЖ — доли наиболее нуждающихся; 3,7% и 3% — доли высокообеспеченных соответственно). Полученная доля низкообеспеченных на 38% больше, чем по оценкам ВЦУЖ (63,47% в отличие от 46%). Доля обеспеченных ниже среднего уровня, напротив, по нашим данным на 14,17 процентных пункта ниже доли, полученной экспертами ВЦУЖ. Доля высокообеспеченных почти в 2 раза меньше оценок ВЦУЖ и составляет порядка 3,6% (в отличие от 7% по оценкам ВЦУЖ). Подобные различия объясняются разницей в аппроксимирующих функциях, заложенных в основу методик моделирования.

Лучше проанализировать степень неравномерности распределения богатства между социальными группами помогают построение кривой Лоренца (оценка долей доходов населения каждые 10% населения) и вычисление коэффициента концентрации доходов Джини. Кривая Лоренца, построенная на основании данных 2012 г., представлена на рис. 2. На данном рисунке по оси абсцисс откладывается кумулятивный ряд численности населения, а по оси ординат — кумулятивный ряд доходов. Чем дальше кривая Лоренца находится от диагонали единичного квадрата — прямой абсолютного равенства (черный цвет на рис. 2), тем больше неравномерность распределения доходов. Крупным курсивом отображена кривая Лоренца для логарифмически нормального закона распределения, мелким курсивом — для распределения Парето. Серым цветом на графике отображена кривая Лоренца для рассматриваемой совмещенной двухфункциональной модели распределения доходов. Коэффициент Джини, показывающий степень неравномерности распределения доходов (измеряется как площадь фигуры, ограниченной кривой Лоренца и прямой абсолютного равенства), для 2012 г. составил 0,4417 (по данным ФСГС — 0,42).

Таким образом, анализ структуры населения с использованием построения кривой Лоренца для 2012 г. показал более высокие оценки точек кривой, чем по данным официальной статистики, что свидетельствует о большей степени социального неравенства, выявленной нашими оценками.

Произведенный анализ демонстрирует серьезную поляризацию доходов в российском обществе, проблемы бедности и социального неравенства. К первостепенным, на наш взгляд, мерам государственной социальной политики по снижению неравенства должны относиться:

- устранение ценовой деформации на факторы производства через систему ценообразования (регулирование деятельности предприятий-монополистов в области ценообразования, сдер-

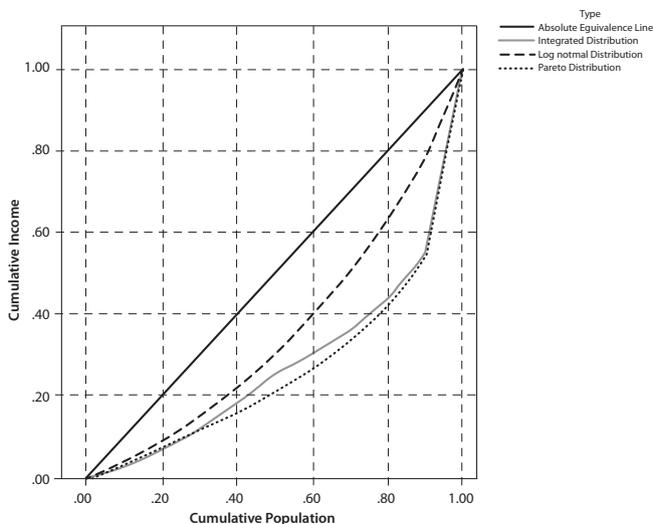


Рис. 2. Кривые Лоренца для 2012 г.

живание инфляции и инфляционных ожиданий, а именно — проведение более жесткой кредитно-денежной политики, не допускающей роста общей инфляции под влиянием высоких цен на продовольствие и энергоносители);

- перераспределение богатства в форме перераспределения через экономический рост либо в форме инвестиций в человеческий потенциал (стимулирование деловой активности, повышение объемов и качества оказания социальных и медицинских услуг, расширение масштабов деятельности государства в сфере занятости, противодействие росту безработицы, развитие программ переобучения и переподготовки, повышение эффективности систем образования, здравоохранения, пенсионного обеспечения, создание стимулов и инструментов улучшения жилищных условий);
- выравнивание уровня доходов между различными группами населения путем применения прогрессивного налогообложения всех видов доходов и имущества.

Литература

1. *Беляевский И. К.* Социально-экономическая статистика / И. К. Беляевский, В. Н. Салин, Е. П. Шпаковская. — М.: Юристъ, 2001. — 461 с.
2. *Бобков В. Н., Одицова Е. В.* Социальная структура российского общества по критериям дохода и жилищной обеспеченности // Уровень жизни населения регионов России. — 2012. — № 1. — С. 20–24.

3. *Кислицына О. А.* Неравенство в распределении доходов и здоровья в современной России / О. А. Кислицына. — М.: РИЦ ИСЭПН, 2005. — 345 с.
4. *Куликова Т. А.* Особенности взаимосвязи культуры труда и качества жизни // Проблемы современной экономики. — 2012. — № 2. — С. 470–473.
5. *Лернер Э. Ю.* Экономическое моделирование и прогнозирование на компьютере / Э. Ю. Лернер, О. А. Кашина. — Гиссен-Казань: Изд-во КГУ, 2001. — 305 с.
6. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE) // Сайты обследования RLMS-HS —(<http://www.spc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>).
7. Экономическая теория / Под ред. Ю. И. Хаустова. — Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2003. — 709 с.

*К. А. Субхангулова,
аспирант
кафедры экономики труда и персонала
экономического факультета
МГУ имени М. В. Ломоносова*

СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Рыночные принципы хозяйствования изменили всю сферу труда, создав новую систему отношений между государством, работодателями и наемными работниками. Достижение социального диалога является не просто предпочтительным вариантом в отношениях между работниками, работодателями и государством, но и разумным способом решения противоречий в сфере социально-трудовых отношений. Социальный диалог является важным элементом в установлении переговоров между социальными партнерами и правительствами. В России социальный диалог чаще обозначается термином «социальное партнерство».

Исследователь социально-трудовых отношений В.В. Комаровский выделяет следующие особенности современной российской модели регулирования социально-трудовых отношений:

- современная система взаимоотношений между социальными партнерами формировалась решениями «сверху»;
- представительство интересов изначально идет крайне неравномерно;
- регулирование социально-трудовых отношений направлено в основном на общие законодательные нормы, в то время как конкретные обязательства сторон, механизмы контроля и санкции за невыполнение обязательств раскрыты менее качественно;
- «субъекты социального диалога недостаточно сильны, чтобы перевести регулирование в режим тарифной автономии» [2, 20–21].

В связи с указанными факторами на передний план выдвигается регионально-территориальный аспект социального диалога. Таким образом, перспективы развития переговорных процессов на уровне организации и на федеральном уровне будут определяться процессами регулирования трудовых отношений в регионах [2, 21–22].

Попытки устройства социального партнерства в России по примеру западных стран стали осуществляться еще в 1990-х гг. Заключались коллективные договоры на локальном уровне, а также соглашения на федеральном, отраслевом, профессиональном и территориальном уровнях, был принят ряд законов и постановлений, регулирующих правовые основы социального партнерства. Стороны партнерских отношений на-

чали организационно оформляться, создавая новые профсоюзы и профсоюзные объединения.

В результате созданная система оказалась неэффективной: правовые механизмы по регулированию конфликтов оказались неприспособленными к существующим реалиям. Многие конфликты были подавлены, ввиду чего работники теряли веру в справедливость регулирования и возможность добиться успеха. По мнению Э. Н. Соболева, исследователя социально-трудовых отношений, причиной провала послужила также неготовность субъектов трудовых отношений к социальному диалогу: у профсоюзов не хватало навыков ведения переговоров и необходимой информации, отношение к ним было как к неэффективной силе, препятствующей развитию рыночной конкуренции, работодатели объединялись друг с другом и сосредотачивались в основном на контрактах с государством, игнорируя профсоюзы, а государство, в свою очередь, перестало быть гарантом соблюдения минимума социально-трудовых прав работников [6, 562–568]. Данные обстоятельства противоречили принципам социального партнерства, возможно, именно поэтому не удалось качественно реализовать идею.

Насколько эффективна модель социального диалога на Западе и необходимо ли ее применение к России? Скорее всего данный вопрос так и останется открытым, поскольку необходимо сосредотачиваться на конкретном анализе и оценивать экономическую целесообразность использования тех или иных форм социального партнерства. Понятие социального партнерства возникло на Западе как противодействующая сила против борьбы между капиталом и трудом. Социальное партнерство здесь основывалось на создании компромисса между заинтересованными сторонами трудового процесса. Одним из основных аргументов против развития социального партнерства в России является отрицание его заслуг в западных странах, поскольку с его помощью возможно только сокрытие трудовых конфликтов, но не их решение [4]. Однако как для производителей, так и потребителей важны повышение производительности труда, совершенствование технологий производства, от чего зависит улучшение условий труда, что является первичным для работников. А качественное оборудование рабочего места, в свою очередь, чаще всего означает и достойную заработную плату. Кроме того, от работников зависит производство внутреннего валового продукта, что немаловажно для государства. Поэтому развитие сотрудничества между социальными партнерами и государством необходимо для каждого из них для обеспечения выполнения общих интересов, поскольку социальное партнерство в идеале предполагает объединение ради достижения обоюдных целей.

Э.Н. Соболев придерживается мнения, согласно которому роль социального партнерства в урегулировании трудовых конфликтов достаточно высока. На Всероссийской научной конференции 2008 г. он привел при-

мер снижения забастовочных движений в европейских странах в долгосрочном периоде. По его мнению, отрицательная динамика развития забастовок связана с улучшением положения работника, а также с тем, что борьба классовых интересов стала происходить с помощью переговоров и сотрудничества, а не конфронтации. И в данном случае происходит несколько процессов: изменение формы классовой борьбы от разрушений к переговорам, преодоление классовой борьбы и утрата границ в социальной структуре общества [6, 568–570]. В то же время В. Г. Бондарев, А. Моор, авторы статьи «Социальное партнерство и трудовой конфликт в современной России» [1, 92–95], считают, что забастовки являются эффективным средством борьбы за социальные права наемных работников и восстановление нарушенной договоренности. А в процессе согласования своих интересов работники пользуются теми инструментами, которые им предоставляет общество и находятся в их распоряжении. А социальное партнерство является продуктом совершенных отношений партнеров и государства, целью которого является достижение всеобщего благосостояния, и согласование интересов является лишь предпосылкой к созданию социального партнерства, поскольку сотрудничество партнеров предполагает общие цели и интересы.

Рассмотрим *основные механизмы социального партнерства*, выделенные Э. Н. Соболевым, и их применение в экономике России:

- *согласование социально-экономической политики в целом на национальном уровне*. Трехсторонние соглашения в России носят декларативный характер, так как не определяют минимальный размер оплаты труда, допустимый предел роста цен на потребительские товары и т.д. Генеральное соглашение принимается без увязки с принятием бюджета на следующий год;
- *коллективно-договорное регулирование*. Коллективные договоры в России оказывают слабое влияние на трудовые отношения, определение политики оплаты труда на предприятии не имеет значимости, зачастую договоры просто повторяют гарантии трудового законодательства;
- *участие наемных работников в управлении*. В целом на большинстве предприятий участие персонала в управлении организацией происходит формально или вовсе отсутствует [6, 570–574].

Таким образом, мы видим, что принципы социального партнерства в России еще не реализованы в полной мере, поэтому говорить о его эффективности и необходимости применения западной модели социального диалога достаточно сложно. Как считает автор статьи, наиболее развитое партнерство именно в тех странах, где государство сильное, такими примерами служат Германия и Франция. В США партнерство достаточно слабое при ограниченных функциях государства. Для укрепления партнерства в России важно следование основным принципам социального диалога: согласование социально-экономической политики

в целом на национальном уровне, коллективно-договорное регулирование, участие наемных работников в управлении [6, 574–576].

Н. Я. Яковлев, председатель Коми республиканской организации профсоюза, отмечает, как и Э. Н. Соболев, что *российская модель социального диалога* складывается достаточно сложно. Внедрение традиционных для социального партнерства элементов затруднено невысоким уровнем экономических знаний, недоверием и подозрительностью между социальными партнерами. Профсоюзы России испытывают проблемы, связанные со стереотипами советских времен, когда власть профсоюзов не была оценена полностью, кроме того, профсоюзам зачастую приходится противостоять давлению со стороны предпринимателей.

Диалог между работниками и работодателями основан на неравноправии сторон, следовательно, не обеспечивает в полной мере справедливого баланса реализации интересов каждой стороны, механизм социального партнерства требует совершенствования. Важно развитие не только нормативно-правовой базы, но и разрешение спорных вопросов, возникающих на практике.

Вхождение российской экономики в рынок породило комплекс долгосрочных социально-экономических проблем: высокая дифференциация интересов между государством и социальными партнерами, расслоение предприятий по экономической успешности. Это ведет к росту напряженности, снижению мотивации у работников, дискредитации системы социального партнерства и т.д. Процесс неоправданно резкой дифференциации заработной платы негативно сказывается на уровне и качестве жизни работников [7, 7–8].

Новая социально-экономическая реальность требует от профсоюзов активной деятельности, включения работников в переговорные процессы при обсуждении жизненно важных для них проблем. Ключевым моментом должна стать защита социально-трудовых прав работников, обеспечение их безопасными условиями труда и гарантиями, таким образом, от выполнения данных пунктов будет зависеть эффективность производства. Поэтому важно, чтобы работодатели понимали значимость обоюдной заинтересованности в сотрудничестве, поскольку конфронтация — это крайняя форма отношений, препятствующая развитию социального диалога. Таким образом, любая организация, позиционирующая себя как социально ориентированное предприятие, должна вести полноценный диалог и укреплять отношения со всеми социальными партнерами различных уровней [7, 9].

Обращаясь к статье С. Николаева «Социальное партнерство способствует развитию современного российского общества», хотелось бы отметить, что, оставаясь социальным институтом, не превращаясь в элемент политической системы, социальное партнерство оказывает существенное воздействие на формирование и реализацию *социальной политики государства*. Развитие диалога социальных партнеров с органами государст-

венной власти обусловлено и самой природой российской государственности. Она определена заявленным в Конституции РФ положением о характере Российской Федерации как социального государства, «политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека».

Кроме того, за последние двадцать лет отношение государства к социальному партнерству и профессиональным союзам коренным образом изменилось. Сегодня власть заинтересована в том, чтобы профсоюз стал влиятельной силой в обществе. Вместе с тем социальное партнерство призвано оказывать благотворное воздействие на идеологическое состояние современного российского общества, в то же время в Конституции признается идеологическое многообразие. В результате возник хаос из-за предоставленной свободы, в духовной жизни общества широко распространена идеология насилия, вседозволенности и безответственности, потребительства. Но тем не менее наряду с этим формируется и находит большую поддержку идеология социальной справедливости, равенства всех перед законом, социальной ответственности. И именно эти нравственные принципы составляют основу социального партнерства, честного и прозрачного [5, 24–26].

По мнению С. Николаева, «возрастание роли социального партнерства не только в сфере регулирования социально-трудовых отношений, но и в формировании эффективной социальной политики и идеологии социальной справедливости особенно важно в условиях борьбы за обеспечение социальной стабильности, социального согласия в российском обществе» [5, 26].

В. И. Курбатов, автор статьи «Социальный диалог в гармонизации социальных отношений», выделяет различные уровни социального диалога, и самым важным, по его мнению, является диалог гражданского общества и государства. Степень развитости, открытости, равноправности социального диалога характеризует меру цивилизованности социальных отношений. Только гармоничный социальный диалог в этом отношении продуцирует социальное согласие, социальный мир и порядок. Стабилизация общественной системы в целом происходит при помощи социального диалога, который реализуется в обществе на разных уровнях: «на микроуровне как индивидуальное общение; на макроуровне как коммуникативное взаимодействие социальных групп, общественных, конфессиональных, политических и профессиональных организаций; на мегауровне как диалог гражданского общества и государства» [3].

Таким образом, социальный диалог является важным фактором сбалансированности всей общественной системы, что выражается в равноправии участников диалога, что и делает общественную систему устойчивой, а неравноправие ведет к нестабильности системы.

Литература

1. *Бондарев В. Г., Моор А.* Социальное партнерство и трудовой конфликт в современной России // Вестник Санкт-Петербургского университета. — Сер. 6. — 2008. — Вып. 4.
2. *Комаровский В. В.* Социальный диалог в России // Общественные науки и современность. — 2006. — № 1.
3. *Курбатов В. И.* Социальный диалог в гармонизации социальных отношений // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. Выпуск № 2/2012. — URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-dialog-v-garmonizatsii-sotsialnyh-otnosheniy> (дата обращения — 3.08.2014).
4. *Мысляев И. Н.* Современная идеология и практика социального партнерства. — М.: Институт перспектив и проблем страны, 1998.
5. *Николаев С.* Социальное партнерство способствует развитию современного российского общества // Социальное партнерство. — 2012 (53). — № 2. — URL: www.oilru.com/sp/ (дата обращения — 2.08.2014).
6. *Соболев Э. Н.* Социальное партнерство в России: есть ли предпосылки? / Россия — путь к социальному государству: Материалы Всероссийской научной конференции. — М.: Научный эксперт, 2008. — 1008 с.
7. *Яковлев Н. Я.* Социальное партнерство в сфере труда: проблемы социального диалога // НГСП Информ. Декабрь 2012 (178). — ЗАО «Издательско-производственный комплекс «МИНИ Центр». — 41 с.

ВЛИЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА

Введение

Рынок труда — сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через него осуществляется продажа рабочей силы на конкретный срок. Особенностью рынка труда и его механизмом является то, что объектом купли-продажи на нем является право на использование рабочей силы, знаний, квалификации и способностей к трудовому процессу.

Рынок труда — важная часть любой экономической системы, поскольку его состояние в значительной степени определяет темпы экономического роста этой системы. В то же время рынок труда является ключевым элементом социально-экономической политики, проводимой властными структурами. Таким образом, рынок труда испытывает на себе одновременно влияние и социальной, и экономической политики региона или государства в целом.

На сегодняшний день российский рынок труда имеет как положительную тенденцию, так и отрицательную.

Численность экономически активного населения в августе 2014 г. составила 53% от общей численности населения страны, в их числе 95,2% экономически активного населения было занято в экономике.

Безработица. В августе 2014 г., по итогам выборочного обследования населения по проблемам занятости, 4,8% экономически активного населения классифицировалось как безработные (в соответствии с методологией Международной организации труда), в 2013 г. этот показатель был равен 5,2%.

Если брать в целом Российскую Федерацию, то за последние три года мы можем наблюдать спад численности экономически активного населения. Так, к примеру, в 2011 г. показатель был равен 75,8 млн человек, в 2012 г. — 75,7 млн человек и в 2013 г. — 75,5 млн человек (по данным федеральной службы государственной статистики, обновленным на 28.03.2014).

Особенно заметный спад рынка труда наблюдался в агропромышленном комплексе. Это было связано с большим количеством импортной продукции на рынке, что, в свою очередь, породило не востребованность рабочей силы, производственных мощностей и земельных ресурсов.

И на сегодняшний день вследствие введенных ответных санкций Россией на запрет ввоза на свою территорию мясных и молочных продук-

тов, рыбы, овощей, фруктов и орехов актуальность вопроса наращивания российского рынка труда в АПК выходит на стратегический уровень.

Учитывая проблему российского рынка труда в АПК, существует способ изменения положения путем государственно-частного партнерства. Государственно-частное партнерство — это форма взаимовыгодных отношений между государством и частным бизнесом для решения социально значимых проектов.

Мы рассмотрим конкретный пример такого сотрудничества между государственной корпорацией «Внешэкономбанк» и частной компанией ООО «Брянская мясная компания», входящей в агропромышленный холдинг «Мираторг», принадлежащий братьям Александру и Виктору Линник.

Одним из важнейших принципов деятельности государственной корпорации «Внешэкономбанк» является ГЧП, а среди отраслевых приоритетов инвестиционной деятельности — агропромышленный комплекс.

Преимуществами ГЧП являются масштабы проекта, их направленность на социально-экономические вопросы. Не менее важны возможности государственной корпорации. В случае ГК «Внешэкономбанк» — наличие дочерних структур «ВЭБ Лизинг», «ВЭБ Инжиринг», «ВЭБ Капитал», осуществляющих контроль и участие в проектах.

Проект ГЧП ГК «Внешэкономбанк» и АПК «Мираторг»

Место реализации проекта: Центральный федеральный округ, Брянская область.

Общий объем инвестиций в проект: 27 млрд руб.

Участие ГК «Внешэкономбанк»: 21 млрд руб.

Суть проекта — создание комплекса по производству мясного крупного рогатого скота в Брянской области.

Цель проекта — создание на территории Брянской области стада крупного рогатого скота (КРС) специализированных мясных пород в 100 тыс. голов и организация производства и первичной переработки до 48 тыс. т говядины в живом весе в год.

Уникальность проекта заключается в том, что это крупнейший проект по развитию мясного производства в России. Реализация проекта позволит организовать не имеющее аналогов производство широкого ассортимента говядины высших категорий качества.

Социально-экономический эффект от реализации проекта:

- формирование крупномасштабной отрасли мясного скотоводства в Брянской области;
- создание племенного генетического центра для обеспечения отечественного животноводства высокопродуктивным маточным поголовьем;

- организация производства широкого ассортимента говядины высших категорий качества, что позволит снизить объемы ее импорта;
- **создание 2 тыс. рабочих мест;**
- **налоговые поступления в бюджеты всех уровней в течение 10 лет составят примерно 4,8 млрд руб.**

Аналитические данные проекта представлены в табл. 1 и на графиках 1–2.

Таблица 1

Динамика создания рабочих мест и бюджетных поступлений

Отчетная дата	Количество рабочих мест (чел.)	Налоговые отчисления (млн руб.)
II квартал 2012 г.	1195	114,34
I квартал 2012 г.	1001	87,24
IV квартал 2011 г.	713	74,22
III квартал 2011 г.	688	45,61
II квартал 2011 г.	281	25,20
I квартал 2011 г.	65	12,10
IV квартал 2010 г.	4	6,50

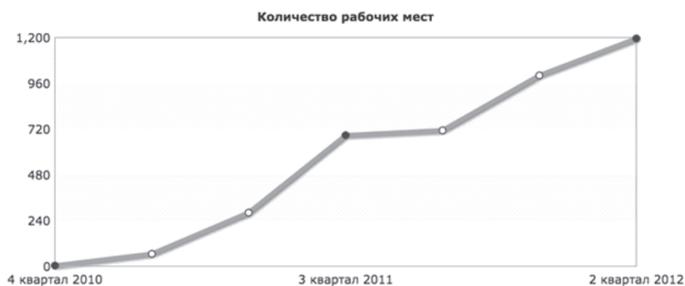


График 1. Количество рабочих мест в ходе реализации проекта

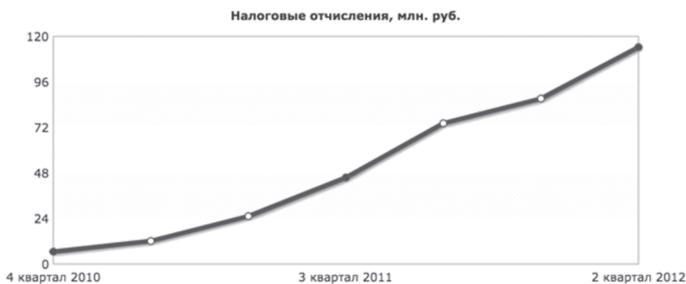


График 2. Объем налоговых отчислений в бюджет региона в ходе реализации проекта

В ходе реализации ГЧП уровень безработицы начиная с 2011 г. (4,3%) по 2013 г. снизился до 4,0%, что, несомненно, является положительной новостью относительно общих показателей по региону (по данным Федеральной службы государственной статистики).

26 сентября 2014 г. Брянская мясная компания (БМК), входящая в состав ведущего оператора мясного рынка России АПК «Мираторг», сообщила, что запустит пять новых ферм для выращивания крупного рогатого скота мясной породы абердин-ангус до конца 2014 г., увеличив число животноводческих площадок в Брянской области до 38.

«Мираторг» уже сформировал в Брянской области крупнейшее в Европе маточное поголовье КРС специализированной мясной породы абердин-ангус в 110 тыс. голов, открыл 33 фермы и откормочную площадку (фидлот) на 45 тыс. голов скота, в ближайшее время компания запустит предприятие по убою и глубокой переработке мощностью 400 тыс. голов в год.

Расширение проекта в Брянской области проходит в рамках инвестиционного соглашения объемом в 7,7 млрд руб.: каждая новая ферма рассчитана на содержание до 7 тыс. голов скота, а поставки животных на площадки будут производиться за счет собственного поголовья компании. Под строительство новых ферм и обеспечение кормовой базы площадок компания уже ввела в сельскохозяйственный оборот свыше 25 тыс. га земли, а общий объем инвестиций в строительство превысил 630 млн руб.

Преимущества ГЧП в АПК:

- *стабильная белая заработная плата;*
- *социальные гарантии;*
- *возврат заброшенных земель в севооборот;*
- *повышение социально-экономических показателей по стране;*
- *налоговые отчисления в бюджет региона;*
- *постоянная занятость населения (востребованность);*
- *эффективная интеграция государственных интересов с интересами компании и потребителей;*
- *инновационный и технический прогресс.*

Вывод

Проанализировав проект, можно прийти к выводу, что в ходе реализации государственно-частного партнерства с участием государственной корпорации «Внешэкономбанк» заметно положительное влияние на рынок труда в регионе: создаются дополнительные рабочие места, повышается востребованность специалистов, увеличиваются налоговые отчисления в бюджеты регионов.

Помимо этого такие проекты положительно сказываются и на социальном настрое населения. Граждане понимают, что создается крупное российское предприятие, а значит, есть уверенность в завтрашнем дне.

Государственно-частное партнерство в АПК является эффективным средством для улучшения ситуации на российском рынке труда.

География таких проектов: Центральный федеральный округ (5 проектов), Северо-Кавказский федеральный округ (3 проекта), Южный федеральный округ (5 проектов), Приволжский федеральный округ (5 проектов), Северо-Западный федеральный округ (3 проекта), Уральский федеральный округ (5 проектов), Сибирский федеральный округ (3 проекта) и Дальневосточный федеральный округ (9 проектов).

Литература

1. Федеральный закон от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (ред. от 28 декабря 2013 г.).
2. Федеральный закон от 17 мая 2007 г. № 82-ФЗ «О банке развития».
3. Информационный сайт агропромышленного холдинга «Мираторг».
4. Информационный сайт ГК «Внешэкономбанк»: www.veb.ru
5. Информационный сайт Федеральной службы государственной статистики: www.gsk.ru
6. Тематическое приложение к газете «Коммерсантъ» № 44 от 07.10.2014 г.
7. Экономическая теория (политэкономика): Учебник / Под ред. проф. Г. П. Журавлевой. — 5-е изд. — М.: ИНФРА-М, 2011.

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ РОССИИ

Нефтегазовая отрасль играет ключевую роль в развитии экономики России и представлена в основном крупными транснациональными корпорациями, несколько из них входят в список крупнейших компаний мира. Специалисты, в которых нуждаются нефтегазовые компании, должны обладать высокой степенью квалификации, однако существуют определенные проблемы привлечения их в отрасль. В данной статье рассматриваются указанные проблемы, а также динамика развития рынка труда в нефтегазовой отрасли.

Нефтегазовая отрасль играет сегодня огромную роль в российской экономике. По данным 2013 г., она обеспечивает значительную долю экспортных доходов (около 50%), является главным источником налоговых поступлений в бюджет (свыше 50% доходов федерального бюджета), на ее долю приходится около 12% всего промышленного производства в России и около 1,6% занятых. Поэтому эффективная кадровая политика важна не только для самих нефтегазовых компаний, но и определяет будущее отрасли с точки зрения национальных интересов.

Дадим характеристику показателей рынка труда двух основных комплексов нефтегазовой отрасли — нефтяного и газового.

В течение последних четырех лет в нефтяной отрасли наблюдается тенденция постепенного снижения общей численности занятых (рис. 1).

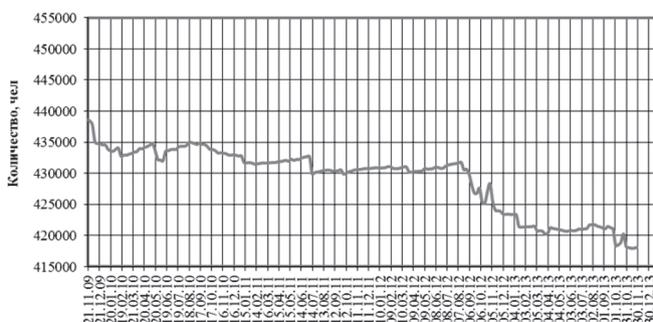


Рис. 1. Динамика численности занятых на предприятиях нефтяного комплекса в период с 21.11.2009 по 30.12.2013 г. (чел.)

Источник: данные приведены в проекте профессионального стандарта «Специалист по промышленной безопасности нефтегазового производства» (по состоянию на 13.05.2014 г.) (подготовлен Минтрудом России) // Правовая система «Консультант-Плюс». — URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PNPA;n=6123> (дата обращения — 20.10.2014)

Наибольшее снижение численности занятых в нефтяном комплексе наблюдается в 2013 г. Эта тенденция может быть связана с сокращением добычи нефти и общей стагнацией в комплексе. По прогнозам Министерства энергетики РФ, в 2014 г. добыча нефти в России составит 525,3 млн тн; в 2015–2016 гг. ожидаемые объемы нефтедобычи будут находиться на уровне 525 млн тн (плато); в 2017 г. этот показатель незначительно увеличится — до 526 млн тн¹.

В газовом комплексе в тот же период с сентября 2012 г. по октябрь 2013 г. также наблюдается резкое сокращение общей численности персонала (рис. 2). Стоит отметить, что в целом в комплексе до этого периода наблюдалась стабильность в численности персонала.

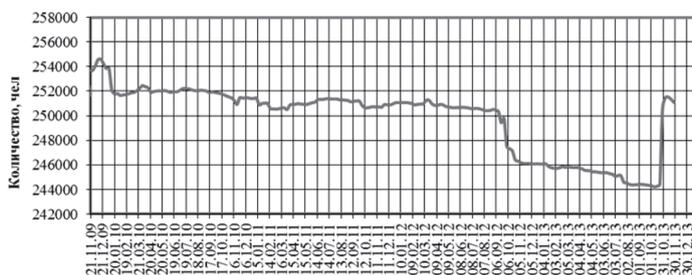




Рис. 3. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников (руб.)

Источник: составлено по данным Росстата // URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/# (дата обращения — 20.10.2014)

Структура предприятий в нефтяной и газовой отраслях очень похожа. На 01.01.2014 г. было зарегистрировано 294 организации, занятые в нефтяной отрасли, из них 111 организаций, входящих в структуру 10 вертикально интегрированных компаний, включая «Газпром», на долю которых приходится 87,4% национальной нефтедобычи. Количество предприятий в газовой отрасли на 01.01.2014 г. составило 258, из которых 97 также входят в различные вертикально интегрированные компании, 16 из них входят в состав «Газпрома». На эти 16 предприятий «Газпрома» приходится значительная часть добычи газа — 71,3%. Очевидно, что нефтегазовый комплекс России представлен в основном крупными вертикально интегрированными корпорациями, контролирующими значительную долю добычи и обработки нефти и газа.

Сегодня предприятия нефтегазовой отрасли испытывают схожие проблемы в сфере управления персоналом, которые являются для отрасли одними из главных «бизнес-рисков». Среди данных проблем можно отметить следующие.

1. Нехватка высококвалифицированного персонала. Хотя эта проблема характерна для многих отраслей, в данном случае это приводит к торможению инновационного развития нефтегазовой отрасли, что может сказаться на снижении конкурентоспособности российской отрасли на мировом рынке. Проблему с привлечением квалифицированного персонала отмечает около 22% компаний нефтегазовой отрасли¹. Хоро-

¹ Обзор 10 основных рисков и возможностей для компаний нефтегазовой отрасли // Исследование «Эрнст энд Янг» в области бизнес-рисков. 2011. — URL: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Turn-risk-into-results-OG-ru/\\$FILE/Turn-risk-into-results-OG-ru.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Turn-risk-into-results-OG-ru/$FILE/Turn-risk-into-results-OG-ru.pdf) (дата обращения — 20.10.2014).

шие специалисты с глубоким пониманием специфики отрасли, как правило, получили образование еще в советское время. Проблема в том, что большинство из них не владеет иностранными языками, они менее восприимчивы к новым технологиям, менее мобильны, а также хуже адаптируются к новой среде, особенно если это касается международных проектов. «Кадровый голод» нефтегазовые компании испытывают не только в рабочем персонале, но и в управленческом. Наибольшую нехватку компании нефтегазовой отрасли испытывают в управленцах проектами, инженерно-техническом персонале и квалифицированных рабочих (рис. 4)¹. На управленческие позиции на международные проекты компании большой спрос на специалистов с высоким уровнем владения иностранным языком, большим опытом работы, как правило, 8–10 лет, а также со знанием международных бизнес-подходов.



Рис. 4. Дефицитные кадровые позиции в нефтегазовой отрасли в 2012 г.

Источник: по материалам компании «АНКОР Энерджисервисез» «Отрасли не хватает профессионалов». — URL: www.ngv.ru/df.php?id=272 (дата обращения — 20.10.2014)

Проблема с поиском квалифицированного персонала в данной сфере обусловлена общими перекосами рынка труда в России: избытком одних профессий и недостаточным предложением других. В частности, профессия рабочего в настоящее время утратила прежний престиж, а качество образования отстает от высоких требований работодателей.

С какими именно проблемами сталкиваются работодатели при найме нового персонала, можно ознакомиться на следующей диаграмме (рис. 5).

¹ По данным опроса, проведенного в 2012 г. кадровым агентством «АНКОР Энерджисервисез» на тему «Кадровый потенциал в сфере нефтегаза и энергетики» среди 45 компаний российского ТЭКа со штаб-квартирами в Москве и Санкт-Петербурге.



Рис. 5. Проблемы нефтегазовых компаний при найме новых специалистов в 2012 г.

Источник: по материалам компании «АНКОР Энерджи сервисес» «Отрасли не хватает профессионалов». — URL: www.ngv.ru/df.php?id=272 (дата обращения: 20.10.2014)

2. Старение кадров. Почти 45% работников нефтегазовой отрасли сегодня старше 45 лет¹. Данная тенденция является не только российской, но и общемировой для нефтегазовой отрасли. Это связано с проблемой воспроизводства персонала, когда молодых специалистов с высокой квалификацией очень сложно найти. Поэтому даже в кризисные периоды нефтегазовая отрасль не прибегает к массовым увольнениям, а сохраняет кадры. Также теряется имидж самой отрасли из-за ее повышенной опасности. Есть тенденция, что высококвалифицированные специалисты предпочитают переходить в более экологичные отрасли, в частности в сферу возобновляемых источников энергии. Но проблема имиджа нефтегазовой отрасли скорее касается развитых стран, в России и других развивающихся странах этот фактор не имеет большого значения. Проблема старения кадров заставляет нефтегазовые компании заранее готовить резерв молодых специалистов. Нефтегазовые компании считают, что лучше всего — вырастить необходимого специалиста с нуля собственными силами, чем искать его на рынке труда. Поэтому многие из них ведут активное взаимодействие с вузами, в которых готовят таких специалистов, а также реализуют специальные программы развития молодых кадров внутри организации. В то же время специфика российской нефтегазовой отрасли в том, что она состоит из множества моногородов,

¹ Обзор 10 основных рисков и возможностей для компаний нефтегазовой отрасли // Исследование «Эрнст энд Янг» в области бизнес-рисков. 2011. — URL: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Turn-risk-into-results-OG-ru/\\$FILE/Turn-risk-into-results-OG-ru.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Turn-risk-into-results-OG-ru/$FILE/Turn-risk-into-results-OG-ru.pdf) (дата обращения — 20.10.2014).

в которых располагается основное производство. Поэтому важным направлением кадровой политики крупных нефтегазовых компаний должно также стать создание социальной инфраструктуры с целью привлечения в такие регионы молодых специалистов.

3. Не отвечающая требованиям работодателей система образования будущих специалистов отрасли. Как было показано на рис. 5, 60% работодателей в сфере нефтегазовой отрасли сталкиваются с проблемой недостаточной квалификации кандидатов, при том что требования к ним предъявляются достаточно высокие. Хотя ежегодно профильными вузами выпускается большое число специалистов, проблема найма персонала возникает ввиду отсутствия у работодателей тесной связи с высшими учебными заведениями. Выпускникам не хватает реальных отраслевых знаний, которые можно получить только в процессе стажировки или практики. Но не все работодатели обеспечивают эту возможность студентам. К тому же устаревшие программы обучения не учитывают новых потребностей отрасли, например, во многих профильных вузах отсутствуют такие востребованные дисциплины, как:

- трейдинг нефтепродуктов;
- управление зарубежными проектами;
- слияния и поглощения.

Преподавательский состав представлен в основном профессорами 60–70 лет, и материалы, которые они читают студентам, — устаревшие. Чтобы решать эту проблему, крупным корпорациям приходится вмешиваться в процесс обучения и посылать своих собственных менеджеров читать отдельные курсы. Например, так делает корпорация «Роснефть», которая организует в университетах собственные факультеты под руководством опытных менеджеров.

Особенно эти дисциплины востребованы крупными нефтегазовыми корпорациями, которые реализуют множество инвестиционных проектов за рубежом.

Испытывая проблемы с привлечением высококвалифицированных специалистов, нефтегазовые компании прибегают к различным способам их поиска¹:

- поиск кандидатов в других регионах и последующая релокация (60% компаний);
- привлечение рекрутинговых компаний, executive search-компаний (с англ. — «целенаправленный поиск») (57% компаний);
- перевод на открытую вакансию внутреннего кандидата (55% компаний);

¹ По данным опроса, проведенного в 2012 г. кадровым агентством «АНКОР Энерджи-сервисез» на тему «Кадровый потенциал в сфере нефтегаза и энергетики» среди 45 компаний российского ТЭКа со штаб-квартирами в Москве и Санкт-Петербурге. — URL: www.ngv.ru/df.php?id=272 (дата обращения — 20.10.2014).

- поиск кандидатов в смежных отраслях (29% компаний);
- повышение предложения по заработной плате (26% компаний);
- привлечение иностранных специалистов (24% компаний);
- снижение требований к квалификации кандидатов (14% компаний);
- другой способ (7% компаний).

Причем у большинства компаний в сфере нефтегазовой отрасли открытые вакансии появляются не часто, и они нанимают в год порядка 10 человек. Крупные корпорации ввиду большой численности персонала привлекают около 100–500 человек в год.

Как было показано выше, проблемы кадров в нефтегазовой отрасли глубинные, и их корни уходят в систему высшего образования, которая не учитывает в достаточной мере бурное развитие технологий и новаций в данной сфере бизнеса. Какой выход может быть у нефтегазовых компаний, с тем чтобы преодолеть этот дефицит? На наш взгляд, пути преодоления создавшейся ситуации возможны при работе в следующих направлениях.

Во-первых, это налаживание тесного сотрудничества с вузами, создание собственных обучающих программ, которые помогут студентам получить актуальные в отрасли знания уже во время обучения. Стоит отметить, что не все вузы готовы к такому сотрудничеству, поэтому нефтегазовым компаниям приходится оплачивать возможность обучения студентов по своим программам.

Во-вторых, это программы стажировок и производственных практик, которые будут давать реальный опыт работы, с которым молодые специалисты потом смогут выйти на рынок труда. В отрасли такие программы уже широко используются, многие из компаний имеют функциональное подразделение, которое как раз ведет взаимодействие с вузами и координирует работу со студентами.

В-третьих, в отрасли должна действовать продуманная система мотивации и льгот, для того чтобы молодой специалист, пришедший в компанию, четко понимал свои перспективы в ней и не переходил к конкурентам, так как отмечено, что примерно половина новых сотрудников увольняется уже после первого года работы.

И, наконец, компании должны уделять внимание внутреннему развитию персонала, поскольку им тяжело найти специалиста на открытом рынке труда. Это должны быть курсы переподготовки и повышения квалификации, тренинги, семинары и другие виды внутрикорпоративного обучения. При этом, инвестируя большие финансовые ресурсы в развитие собственного персонала, компании должны представлять, каким образом они смогут оценить их отдачу и эффективность.

Стоит отметить, что проблемы персонала в нефтегазовом комплексе должны решаться совместными усилиями как компаний отрасли, так

и российского государства, которое должно реформировать систему подготовки специалистов, работающих в ключевой отрасли экономики.

Литература

1. *Гайсина Л. М.* Дефицит в стране изобилия: нехватка высококвалифицированных кадров в системе нефтегазового комплекса России // Электронный научный журнал «Нефтегазовое дело». — 2011. — № 6. — С. 501–509.
2. Обзор 10 основных рисков и возможностей для компаний нефтегазовой отрасли // Исследование «Эрнст энд Янг» в области бизнес-рисков. 2011. — URL: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Turn-risk-into-results-OG-ru/\\$FILE/Turn-risk-into-results-OG-ru.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Turn-risk-into-results-OG-ru/$FILE/Turn-risk-into-results-OG-ru.pdf) (дата обращения — 20.10.2014).
3. Проект профессионального стандарта «Специалист по промышленной безопасности нефтегазового производства» (по состоянию на 13.05.2014 г.) (подготовлен Минтруда России) // Правовая система «Консультант-Плюс». — URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PNPA;n=6123> (дата обращения — 20.10.2014).
4. Исследование «Кадровый потенциал в сфере нефтегаза и энергетики» // Кадровое агентство «АНКОР Энерджисервисез». 2012. — URL: www.ngv.ru/df.php?id=272 (дата обращения — 20.10.2014).
5. «Почему снижается добыча нефти — российские эксперты». Статья от 15.09.2014 // Информационно-аналитический портал «Нефть России». — URL: <http://www.oilru.com/news/426181/> (дата обращения — 20.10.2014).
6. Статистика нефтяной и газовой отрасли. Министерство энергетики РФ. — URL: <http://minenergo.gov.ru/> (дата обращения — 20.10.2014).
7. Федеральная служба государственной статистики. — URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/# (дата обращения — 20.10.2014).

РАЗДЕЛ 2

ВЫПУСКНИКИ ВУЗОВ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

*Е. В. Ходырева,
аспирант кафедры экономики труда и управления персоналом
Новосибирского государственного университета
экономики и управления (НИНХ),
ведущий менеджер отдела по работе с персоналом
ОАО «КБ «Акцент», г. Новосибирск*

ПОНЯТИЕ «ОБУЧЕНИЕ» В СВЕТЕ НОВОГО ЗАКОНА ОБ ОБРАЗОВАНИИ: КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД

Обучение является одним из основополагающих элементов системы управления персоналом. За последние годы ученые в области управления персоналом сформулировали большое количество определений понятий «обучение», «обучение персонала», «профессиональное обучение», «организационное обучение» и др. В ряде определений данных понятий, представленных различными учеными, происходит смешение. В статье рассмотрены понятия «обучение» и «профессиональное обучение», изложенные в новом законе об образовании Российской Федерации. Рассмотрена роль компетентностного подхода в определениях данных понятий. Проведен сравнительный анализ подходов к определению сущности корпоративного университета.

Ключевые слова: обучение, профессиональное обучение, компетентностный подход, корпоративный университет.

В России в последние годы происходит кардинальное изменение системы образования. Очередным этапом реформирования системы является принятый 29 декабря 2012 г. (вступивший в силу с 1 сентября 2013 г.) новый Федеральный закон Российской Федерации № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [6], который ориентирован на повышение эффективности образования и науки в нашей стране. В новом законе закреплён ряд изменений в системе уровней образования, расширен круг субъектов на ведение образовательной деятельности, введено понятие дистанционного обучения, утверждена новая классификация образовательных учреждений и многое другое. Важно отметить, что в основополагающем нормативном правовом акте подробно изложен понятийный аппарат, используемый в сфере образования.

Весь процесс организации новой образовательной системы строится на принципах компетентностного подхода, и в законе данная мысль

прописана в основных понятиях, характеризующих образовательную деятельность. По мнению В. Г. Зарубина, «компетентностный подход <...> является новой парадигмой понимания образования для начала XXI в.» [3, с. 14]. В первую очередь это связано с вхождением России в 2003 г. в Болонский процесс. Профессор В.И. Байденко считает, что «структурно-содержательное и концептуальное развертывание Болонского процесса привело к расширению и развитию терминологического пространства» [1, с. 12]. Таким образом, решается проблема достижения «понятийного консенсуса» [1, с. 13] участников Болонского процесса. Из монографии А.Я. Кибанова: «Компетентностный подход становится основой, которая позволяет разработать систему, соединяющую требования бизнеса, управления персоналом и задачи современного образования» [2, с. 7], т.е. обучаясь в учебном заведении или в организации, работник совершенствует свою квалификацию (компетентность, профессиональные навыки, функциональные умения, теоретические и прикладные знания) в соответствии с требованиями рынка труда.

Если в ранее действующем Законе Российской Федерации об образовании от 10 июля 1992 г. № 3266-1 не было выделено понятие «обучение», то в новом законе представлены определения понятий «обучение» и «профессиональное обучение». «Обучение — целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни» [6, с. 2]. «Профессиональное обучение — вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий)» [6, с. 2].

Анализируя определения, изложенные в Федеральном законе, приходим к выводу о том, что понятие «обучение» применимо ко всем сферам жизнедеятельности человека (семья, обучение в вузах, ссузах и т.п.), в то время как понятие «профессиональное обучение» касается трудовой деятельности индивида.

Сущность определения понятий «обучение» и «профессиональное обучение» в трактовке, представленной в новом Федеральном законе, активно исследуется в таких научных областях, как педагогика и управление персоналом. Необходимо отметить, что в литературе по «управлению персоналом» понятие «обучение» является элементом понятия «развитие человеческих ресурсов» наряду с понятиями «образование», «научение», «развитие», а в литературе по педагогике понятие «обучение» — это элемент образования наряду с понятиями «воспитание» и «учение».

На сегодняшний день помимо таких составляющих понятий, как «знания», «умения» и «навыки», важную роль, по мнению государственных органов, играют компетенции. Необходимо отметить, что в определении «обучение» и «профессиональное обучение» Министерство образования и науки Российской Федерации наряду с понятиями «знания», «умения» и «навыки» включило такой термин, как «компетенция», с целью интеграции полученных в процессе обучения знаний, умений и навыков в профессиональную и социальную сферы деятельности индивида. В законе об образовании в качестве одной из целей организации профессионального обучения постулируется следующее: «Профессиональное обучение направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами, получение указанными лицами квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования» [6, с. 2].

В экономической и управленческой терминологии нет устоявшегося определения «компетенция». С точки зрения В. Г. Зарубина и Л. А. Громовой, «компетенция — это подтвержденная в действии комбинация знаний, квалификаций (умений) и отношений, которые соотносятся с контекстом ситуации. Знания + квалификации/умения + отношения = компетентность» [3, с. 60]. По мнению ученого А. В. Хуторского, «компетенция — отчужденное, заблаговременно заданное социальное требование (норма) к образовательной подготовке ученика, нужной для его эффективной продуктивной деятельности в определенной сфере. Образовательная компетенция — требование к образовательной подготовке, выраженное совокупностью взаимосвязанных смысловых ориентаций, знаний, умений, навыков и опыта деятельности ученика по отношению к определенному кругу объектов настоящей реальности, нужных для воплощения личностно и социально важной продуктивной деятельности» [4, с. 56]. Л. М. Спенсер, С. М. Спенсер полагают, что «компетенция — базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях» [7, с. 9]. Минобрнауки РФ в своих нормативных документах рассматривает компетенцию как «способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области» [5]. Анализируя определения отечественных и зарубежных ученых, мы понимаем, что в новом законе об образовании смысловая нагрузка «компетенции» заключается в способности индивида и его готовности применять полученные знания, умения и навыки в определенной сфере.

В связи с необходимостью реализации компетентностного подхода в системе образования Российской Федерации не только перед учебными заведениями, но и перед организациями возник вопрос формирования

эффективной системы обучения, в процессе которой персонал ориентирован на приобретение и развитие корпоративных компетенций наряду со знаниями, умениями, навыками.

Как правило, инновационные решения по вопросам построения и ведения бизнеса в нашей стране начинают осваивать крупные компании, где определена общая стратегия развития бизнеса, стандартизированы бизнес-процессы, сложилась организационная культура. Несомненно, данные организации выступают передовиками в формировании системы обучения персонала, в том числе с точки зрения компетентностного подхода. Каким способом будет организовано такое обучение, каждая организация решает самостоятельно.

Методикой, которая направлена на организацию непрерывного внутрифирменного обучения с учетом компетентностного подхода, является корпоративный университет. В литературе существуют два подхода к определению понятия «корпоративный университет»: методика и структурное подразделение (табл. 1).

Таблица 1

Сравнительный анализ подходов к определению сущности корпоративного университета

Критерий отличия	Методика	Структурное подразделение
Цель	Подготовить персонал компании к качественному выполнению должностных обязанностей в рамках ценностей и моральных установок с использованием максимального количества личной ресурсной базы знаний, умений, навыков каждого сотрудника	Обучить сотрудников компании по утвержденным программам обучения с целью развития навыков, необходимых для выполнения должностных обязанностей
Масштабы деятельности	Функционирует по стратегическому плану развития персонала	Решает текущие вопросы, функционирует одновременно по задаче
Компетентностный подход	Формирование и развитие корпоративных компетенций	Формирование и развитие индивидуальных компетенций человека
Участие в формировании интеллектуального капитала	Формирование человеческого, социального и организационного капитала	Формирование человеческого капитала
Отношение к основному бизнесу компании	Прямая связь с бизнес-стратегией	Не учитывает стратегических планов организации
Роль в развитии организационной культуры	Активная. Способствует формированию единых организационных ценностей, соблюдению норм и правил и пр.	Отсутствует, происходит изложение учебного материала без учета корпоративных ценностей компании

Итак, из анализа данных табл. 1 видно, что понятие «корпоративный университет» как методика способствует формированию необходимых для организации корпоративных компетенций. Формируется интеллектуальный капитал (человеческий, социальный, организационный), который увеличивает совокупную производительность организации за счет создания синергетического эффекта. Второй подход, при котором понятие «корпоративный университет» рассматривается как структурное подразделение, подразумевает формирование индивидуальных компетенций работника. При данном подходе формируется базовая составляющая интеллектуального капитала — это человеческий капитал.

На практике используются оба подхода, но для организации эффективнее создание корпоративного университета как методики, потому что организационное обучение эффективно в том случае, когда знания, умения, навыки и компетенции, выработанные и используемые одними работниками (человеческий капитал), передаются и расширяют знания других работников (социальный капитал), создавая организационный капитал. Нормативный документ или проект, созданный одним работником, всегда будет менее эффективен, чем созданный группой специалистов в требуемой области знаний.

Литература

1. Болонский процесс: Результаты обучения и компетентностный подход (книга-приложение 1) / Под ред. В. И. Байденко. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009. — 536 с.
2. Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Коновалова В. Г., Чуланова О. Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография. — М.: ИНФРА-М, 2013. — 156 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; режим доступа: <http://www.znaniium.com>]. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/852 (www.doi.org).
3. Компетентностный подход в подготовке кадров в области гуманитарных технологий / Под ред. В. Г. Зарубина, Л. А. Громовой. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. — 158 с.
4. Компетентностный подход в управлении персоналом: оценка, обучение, командообразование: Монография / С. А. Баркалов, Т. Е. Давыдова, Н. Ю. Калинина, В. Б. Курносова; под ред. С. А. Баркалова. — Воронеж: Научная книга, 2010. — 184 с.
5. Макет федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования подготовки магистра. Электронный ресурс / Минобрнауки РФ. — Электронные текстовые данные. — М.: Минобрнауки РФ, 2008. — Режим доступа: <http://www.edu.ru/db/portal/spe/3v/220207m.htm>, свободный (дата обращения — 20.02.2014).
6. Российская Федерация. Законы. Федеральный закон об образовании в Российской Федерации // Рос. газ. — 2012. — 31 дек.
7. Спенсер Л. М., Спенсер С. М. Компетенции на работе / Л. М. Спенсер, С. М. Спенсер. — М.: НИРРО, 2005. — 384 с.

ВЗАИМОСВЯЗЬ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ (НА ПРИМЕРЕ ЛУЧШИХ ПРАКТИК СОЕДИНЕННЫХ ШТАТОВ АМЕРИКИ)

Актуальность взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг обусловлена двумя наиболее серьезными проблемами, а именно безработицей и неполной занятостью. Согласно данным Международной организацией труда (МОТ) 186 млн человек в мире являются безработными, с учетом развивающихся стран число безработных и людей с неполной занятостью может достигнуть 550 млн человек. Одним из ключевых элементов устойчивого сокращения масштабов нищеты является обеспечение людей работой с достойным уровнем заработной платы.

Молодым людям и женщинам должно уделяться особое внимание в этом контексте. Особо остро стоит эта проблема в развивающихся странах, где проживает более 1 млрд молодых людей в возрасте от 15 до 29 лет. На их долю приходится непропорционально высокий процент безработных и частично занятых. В то время как общее число молодых людей в развивающихся странах увеличилось на 12,4% в период между 1993 г. и 2003 г., занятость молодежи выросла всего на 0,6%. В ближайшие годы число молодых людей, прибывающих на рынок труда в развивающихся странах, будет неуклонно возрастать. Повышение занятости молодежи во всем мире определяется стратегической целью стабильного экономического развития. Достижение этой цели возможно различными способами, в частности это:

- создание новых рабочих мест;
- улучшение трудоустройства ищущих работу;
- достижение равновесия между спросом и предложением на рынке труда.

Наиболее ярко проиллюстрирован опыт по взаимодействию рынка труда и рынка образовательных услуг на примере стран — членов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг предполагает сотрудничество, совместные усилия представителей государственной власти, правительства, высших учебных заведений и представителей отраслей экономики (работодателей). Усилению взаимосвязи рынка образовательных услуг и рынка труда способствует содействие обеспечению защиты и увеличению производительной занятости в развивающихся, новых индустриальных странах и странах с переходной экономикой.

Элементом этого процесса является создание синергии и поощрения взаимодействия между профессиональным образованием, определением потребности в рабочей силе различной квалификации, подготовкой кадров и политикой на рынке труда. Расширенный обзор о рынке труда и мониторинг занятости по востребованным профессиям чрезвычайно важны в определении потребности экономики государства, связанной с профессиональным образованием.

Взаимосвязь рынка труда и рынка образовательных услуг показана на рис. 1.

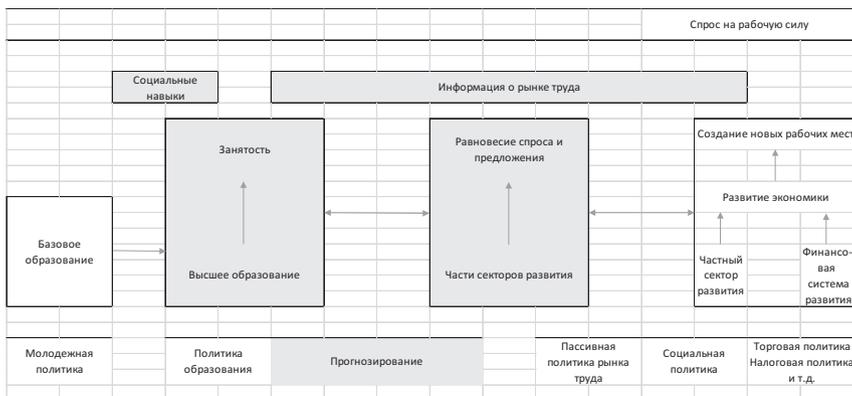


Рис. 1. Взаимосвязь рынка труда и рынка образовательных услуг¹

В данной статье проиллюстрирован зарубежный опыт по построению взаимосвязи рынка труда и рынка образовательных услуг на примере США. В США взаимосвязь рынка труда и рынка образовательных услуг построена на прогнозировании потребности в кадрах.

Начиная с 1970-х гг. прогнозированием потребности в кадрах занимается Bureau of Labor Statistics (BLS) — Агентство по статистике трудовых ресурсов. В последние годы прогнозы охватывают 10-летний период. До последнего прогноза прогнозирование потребности осуществлялось по трем возможным сценариям. Однако все чаще работодатели прибегали лишь к умеренному прогнозу. Таким образом, сейчас BLS осуществляет лишь один вид прогноза.

BLS делает среднесрочные и долгосрочные прогнозы тенденций и ключевых переменных на рынке труда более 45 лет. Первая необходимость в прогнозировании потребности экономики в кадрах появилась после Второй мировой войны, когда Конгресс рассматривал вопрос о возможном трудоустройстве ветеранов, вернувшихся с войны. С того

¹ Электронный ресурс: www.bmz.de/en/publications/topics/business/Strategies140.pdf (дата обращения — 08.10.2014).

момента программы по прогнозированию потребности экономики в квалифицированных кадрах стали постоянной обязанностью BLS. В настоящее время эта информация широко используется для установления политики государственного и частного образования в области приоритетных профессий на рынке труда.

Программа прогнозирования занятости — это не только прогноз по профессиям. Прогнозируя уровень занятости, BLS публикует следующие статистические данные: занятость по основным профессиональным группам; занятость по профессиям с учетом специализаций; наиболее быстро растущие профессии (наиболее востребованные); профессии с наибольшим ростом рабочих мест; наиболее быстро снижающиеся профессии по численности; профессии с наибольшим снижением рабочих мест; данные по уровню занятости в профессии, вакансиям и требованиям, предъявляемым к кандидату; матрица данных по профессиям по каждой отрасли, по профессиям; матрица данных по профессиям по каждой отрасли, по отраслям; потребности в замещении; уровень образования для работников 25 лет и старше по профессиям; требуемый уровень образования и подготовки по профессиям. В программе также отражены величина и структура рабочей силы, величина и распределение ВВП, экономический рост, выпуск и занятость по отраслям. BLS предоставляет только лимитированный анализ относительно уровня квалификации и прогнозируемых изменений в оценке уровня квалификации по профессиям. Профессии классифицируются по уровню квалификации, и BLS публикует прогнозы по требованиям в уровне образования и подготовке по каждой профессии. В анализах квалификации BLS вводит понятие «образовательная модернизация», которое описывает следующим образом: «когда организации реструктуризируются или изменяются, они полагаются на определенную категорию работников, возлагая на них дополнительную ответственность. Например, за счет переноса некоторых менеджерских обязанностей на других работников происходит сокращение среднего звена менеджеров. В таком случае, если требования по уровню образования модернизированы, соответствующая выполняемая работа рассматривается как новая по уровню образовательной квалификации»¹. BLS не публикует прогнозы по «образовательной модернизации», но вместо этого включает их в новую категорию по прогнозу спроса на новые специальности.

Для взаимосвязи рынка труда и рынка образовательных услуг BLS классифицирует информацию по трем категориям: входной уровень образования, опыт работы по профессии и необходимость обучения на рабочем месте. По этим направлениям BLS издает прогнозы, что позволяет оценить потребность по уровням образования и профессиональной

¹ *Mittelhauser Mark* (1998). 'The Outlook for College Graduates, 1996–2006: Prepare Yourself', *Occupational Outlook Quarterly*, Summer.

подготовки для рабочей силы в целом, а также выявить востребованные профессии в будущем с различными типами образования и подготовки кадров. Эта классификация была впервые использована в прогнозах на 2010–2020 гг. Она пришла на смену более ранней системе, которая использовалась в период с 1995 по 2008 г. Эти две системы несопоставимы. Представляется также достигнутый уровень образования по профессиям, для того чтобы получить представление об уровне квалификации работников по профессиям.

Категории для классификации данных:

1. *Входной уровень образования* представляет собой типичный уровень образования, который необходим большинству работников, для того чтобы начать работать по профессии. Согласно квалификации BLS уровень образования подразделяется на доктора или степень по профессии (требуется по медицинской и юридической специальностям); степень магистра; степень бакалавра; степень младшего специалиста; специальное образование; колледж, без степени; аттестат общеобразовательной школы; неоконченное среднее образование (рис. 2).

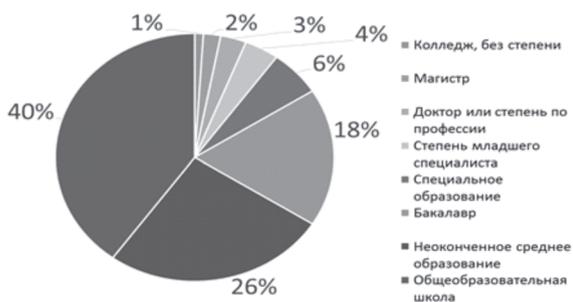


Рис. 2. Структура населения США по уровню образования, %¹

2. *Опыт работы по профессии* показывает, насколько он необходим для работодателя или достаточно формальной подготовки. Опыт работы по профессии делится на следующие категории: 5 лет и больше; менее 5 лет и не требуется.

3. *Обучение на рабочем месте* показывает необходимость такого обучения для получения компетенций и навыков в данной профессии. Обучение на рабочем месте классифицируется следующим образом (рис. 3):

- стажировка / ординатура;
- обучение;
- долгосрочное обучение на рабочем месте, более 12 мес.;

¹ U. S. Bureau of Labor Statistics, Employment Projections Program. Электронный ресурс: http://www.bls.gov/emp/ep_cdtrain_outlook.pdf (дата обращения — 08.10.2014).

- среднесрочное обучение на рабочем месте, от 1 до 12 мес.;
- краткосрочное обучение на рабочем месте, 1 мес. и менее;
- не требуется обучения на рабочем месте.

Процент изменения, прогнозируемый на 2012–2020 гг.

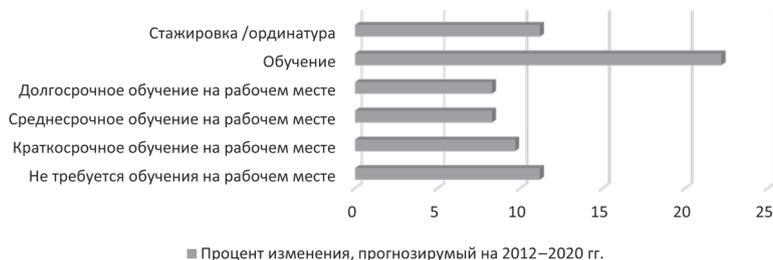


Рис. 3. Прогнозируемый срок обучения согласно прогнозу на 2012–2020 гг.¹

Согласно данным наиболее быстрый рост занятости прогнозируется в профессиях, в которых необходимо пройти обучение для достижения компетенций и навыков по профессии. Средний рост срока обучения по всем категориям обучения составляет 10,8% по всем профессиям.

Для более эффективной взаимосвязи рынка труда и рынка образовательных услуг применяют прогнозирование потребности в кадрах. Прогнозирование потребности в кадрах по профессиям, по уровню образования позволяет регулировать набор студентов в высшие учебные заведения.

Методология прогнозирования потребности в кадрах строится поэтапно на шести различных уровнях:

- величина и демографическая структура рабочей силы;
- агрегированный рост экономики;
- конечный спрос, или ВВП по потребительскому сектору;
- межотраслевые взаимоотношения (таблицы затрат и выпуска);
- отраслевой выпуск и занятость;
- занятость по профессиям.

Рабочая сила

Прогнозирование рабочей силы начинается с прогнозирования народонаселения, которое выполняет бюро. Так как прогнозирование осуществляется за 10-летний период или меньше, следовательно, это поколение уже родилось. Прогнозирование населения включает корректировку на величину чистой миграции. Прогноз рабочей силы осуществляется по 130 группам (возраст, пол, раса / латиноамериканское происхождение-

¹ U. S. Bureau of Labor Statistics, Employment Projections Program. Электронный ресурс: http://www.bls.gov/emp/ep_cdtrain_outlook.pdf (дата обращения — 08.10.2014).

ние). Прогнозирование уровня участия (требующейся) рабочей силы начинается с прогнозирования экономических тенденций на основе предыдущих 8 лет. Численность рабочей силы рассчитывается умножением уровня участия на численность населения.

Агрегированный экономический рост

BLS не осуществляет своих собственных прогнозов экономического роста, но полагается на прогнозы частных компаний, проводимые на коммерческой основе. В последние годы BLS использует макроэкономическую модель, разработанную компанией DRI. Ежеквартальная всесторонняя модель американкой экономики включает 1,3 тыс. переменных, характеризующих американскую экономику, включая 283 экзогенные переменные, которые могут быть уточнены пользователем для осуществления оценки уровня производительности труда. Саундерс и Сю заявляют, что наиболее важные заключения можно получить, обращаясь в модели к импорту энергоносителей и потребления, уровню и структуре налогов, федеральным расходам на внутренние и оборонные цели, а также гранты и денежные переводы¹.

Состав конечного спроса

Следующий шаг состоит в распределении ВВП среди 180 секторов экономики. Сначала ВВП распределяется по 4 категориям: расходы на личное потребление, бизнес-инвестиции, иностранная торговля (экспорт минус импорт) и государственные закупки. Внутри каждой из категорий оценка конечного спроса осуществляется через сырьевой сектор.

Межотраслевые взаимоотношения (таблицы затрат и выпуска)

Не все товары и услуги вовлечены в конечный спрос. Следующая стадия прогнозирования включает оценку промежуточных потоков товаров и услуг. Конечная цель заключается в возможности оценить промышленный выпуск по секторам.

Отраслевая занятость

BLS прогнозирует число рабочих мест и часов для работников и самозанятых работников в отрасли. Для оценки уровня занятости работников, которые получают заработную плату, в отрасли применяется производственная функция постоянного эластичного замещения. Прогнозируя среднюю норму рабочего времени на одного работника, BLS определяет количество рабочих мест в отрасли. Количество самозанятых и неоплачиваемых работников рассчитывается по времени и уровню безработицы. Предполагаемый уровень занятости в отрасли и выпуска позволяет рассчитать уровень производительности труда.

Занятость по профессиям

Когда отраслевая занятость известна, BLS рассчитывает занятость по профессиям, используя матрицу профессий по отраслям, которая

¹ Saunders Norman C. and Betty W. Su (1999). "The U. S. Economy to 2008: A Decade of Continued Growth", Monthly Labor Review, November.

включает более 250 отраслей и 500 профессий. Прогнозирование по профессиям не строится на простом механическом заполнении матрицы, учитываются факторы, которые влияют на изменение востребованности тех или иных профессий в матрице.

Следует особо отметить, что отрасли ранжируются по темпу роста. Как правило, быстро растущая занятость сконцентрирована в отраслях, где отмечен быстрый рост. После ранжирования отраслей по темпу роста можно сделать выводы по востребованности той или иной профессии в определенной отрасли. Затем осуществляется анализ требуемого уровня образования. Например, на основе анализа 2008 г. в США из 30 наиболее востребованных профессий только по 11 профессиям требуется степень бакалавра или более высокое образование, 8 профессий предполагают 2-летнее профессиональное образование и 2 профессии требуют квалификации профессионально-технического училища. Для освоения остальных профессий достаточно переподготовки. Таким образом, задача решается на государственном уровне, а именно: определяется государственная программа по подготовке кадров конкретной специальности, необходимая для удовлетворения потребности в кадрах (табл. 1).

Таблица 1

Профессии с наибольшим темпом роста в общем уровне занятости¹

Профессия	Занятость		Изменение		Образование и уровень подготовки
	1998 г.	2008 г.	Кол-во	%	
Компьютерный инженер	299	622	323	198	Степень бакалавра
Специалист по обслуживанию компьютеров	429	869	439	102	2-летнее профессиональное образование
Системный аналитик	617	1194	577	94	Степень бакалавра
Администратор базы данных	87	155	67	77	Степень бакалавра
Специалист в издательстве	26	44	19	73	Степень бакалавра
Ассистенты юриста	136	220	84	62	2-летнее профессиональное образование
Медицинская помощь на дому	746	1179	433	58	Краткосрочное обучение по месту работы
Медицинские ассистенты	252	398	146	58	Среднесрочное обучение по месту работы
Ассистенты социальной службы	268	410	141	53	Среднесрочное обучение по месту работы
Ассистент врача	66	98	32	48	Степень бакалавра

¹ Braddock, Douglas (1999). 'Occupational Employment Projection to 2008', Monthly Labor Review, November.

Окончательный отчет

После того как первые прогнозы получены, специалисты BLS перепроверяют все составляющие на предмет их реалистичности.

Программы прогнозирования потребности в кадрах, осуществляемые BLS, связаны с информационной системой рынка труда Америки, которая контролируется администрацией занятости и подготовки кадров Департамента труда США. BLS снабжает штаты получившимися прогнозами, а те, в свою очередь, составляют свои прогнозы, увязывая политику в сфере высшего образования с потребностями рынка труда. Так, согласно прогнозу BLS до 2022 г. наибольший рост ожидается в квалификации магистров — на 18,4%, а наименьший в выпускниках общеобразовательной школы. Средний прирост по всем профессиям составит 10,8 % (рис. 4).

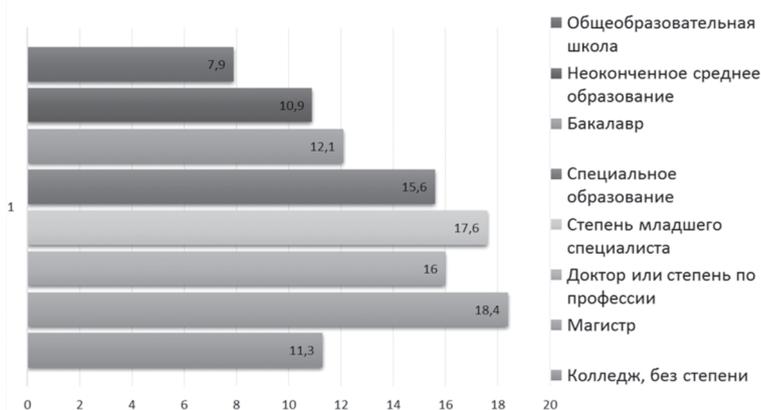


Рис. 4. Востребованность уровня образования, прирост в %¹

Большинство прогнозных данных представляется на базовый период и соответствующий год. По данным BLS, в настоящее время доступен прогноз на 2022 г. Такая информация помогает молодежи определиться с выбором профессии, узнав о ее востребованности на рынке труда, об уровне вознаграждения. Кроме того, данные по статистике и прогнозам абсолютно открыты и доступны всем пользователям на сайте. Таким образом, в связи с проведением инновационной политики в России и необходимостью обеспечения квалифицированными и высококвалифицированными кадрами высокопроизводительных рабочих мест на производстве необходимо планирование потребности в кадрах высокой квалификации. С точки зрения автора, для усиления взаи-

¹ U. S. Bureau of Labor Statistics, Employment Projections Program. Электронный ресурс: http://www.bls.gov/emp/ep_cdtrain_outlook.pdf (дата обращения — 08.10.2014).

мосвязи рынка труда и рынка образовательных услуг было бы целесообразно разработать и внедрить статистическую отчетность на основе стандарта стран ОЭСР на регулярной основе, а также на основе опыта, применяемого при планово-распределительной экономике по прогнозированию потребности в кадрах, и зарубежного опыта разработать и внедрить модель прогнозирования потребности в кадрах по отраслям экономики.

*О. А. Золотина,
к.э.н., доцент
кафедры экономики труда и персонала,
руководитель отдела содействия трудоустройству и связей
с выпускниками экономического факультета
МГУ имени М. В. Ломоносова*

ВЫПУСКНИКИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА: ОСОБЕННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА МГУ ИМЕНИ М. В. ЛОМОНОСОВА

Спрос на выпускников экономических специальностей

До настоящего времени спрос на высшее экономическое образование, несмотря на широко распространенное мнение о «перепроизводстве экономистов», остается устойчиво высоким. Объективно спрос на образование отвечает текущей структуре спроса на рынке труда, который дает сигналы о востребованности специалистов в экономической сфере. По данным крупнейших российских интернет-ресурсов по поиску работы (hh.ru, superjob.ru), в 2012–2013 гг. общее количество вакансий во всех сферах занятости росло вплоть до октября 2013 г., и основными лидерами в экономической сфере были «Продажи», «Консалтинг, развитие бизнеса», «Логистика, транспорт, ВЭД»; второй категорией по популярности были «Бухгалтерия, финансы, банки», «Маркетинг» и «Управление персоналом»; ежемесячно росло и количество вакансий в категории «Начало карьеры» [2; 5].

С ноября 2013 г. и до настоящего времени количество вакансий, размещаемых на сайтах по поиску работы, снижается в целом не менее чем на 7–10% ежемесячно. По сравнению с началом года на крупнейшем карьерном портале headhunter (hh.ru) сохранилась положительная динамика количества вакансий, но рост составляет всего 6%, что в 3 раза ниже аналогичного показателя прошлого года. При этом в положительной динамике находятся вакансии из сферы «Продажи» (21% общего спроса), на втором месте по популярности находится сфера «Начало карьеры» (9,3%), что даже превысило количество вакансий в сфере IT (9,2%) [5].

Экономические области, в которых в годовом исчислении отмечено наибольшее снижение спроса, — это «Управление персоналом, тренинги», «Страхование», «Бухгалтерия, управленческий учет, финансы предприятия», «Транспорт, логистика, ВЭД», «Маркетинг, реклама, PR» — от –18% до –2% соответственно.

В отношении специализированных программ набора молодых специалистов, называемых Graduate Recruitment & Development Programs, Management Trainee Programs, согласно количеству компаний — участниц карьерных мероприятий для молодых специалистов в марте—мае 2014 г., а также объему предложений, поступивших во втором семестре 2013/14 учебного года в службу содействия экономического факультета МГУ имени Ломоносова, можно утверждать, что количество программ для выпускников экономических специальностей и планируемые цифры набора пока не сократились. Наибольшее количество программ открывается для специализаций «Финансы», «Маркетинг», «Продажи» [7]. Программы развития молодых специалистов дают возможность сразу получить самостоятельные задания, преимущества в последующем карьерном развитии, предполагают оплату в среднем 35 тыс. руб. и включают программу обучения.

По сравнению с выпускниками других ведущих экономических вузов Москвы экономисты МГУ являются самыми желанными кандидатами на программы развития молодых специалистов. Также очень востребованы выпускники НИУ ВШЭ, МГТУ имени Баумана, РЭУ имени Плеханова, СПбГУ. Далее идут Финансовый университет, МФТИ и МГИМО. Эти данные получены по результатам опроса специалистов по персоналу 58 компаний-работодателей консалтинговым агентством FutureToday весной 2014 г. [3]

Таким образом, спрос на выпускников на Московском рынке труда до настоящего времени остается высоким. Что касается качества подготовки молодых специалистов, согласно исследованию «Левада-Центра» [8], работодатели удовлетворены качеством профессиональной подготовки выпускников вузов в целом на 4 балла из 5 возможных. В то же время студенты демонстрируют отсутствие необходимых навыков практического применения полученных знаний — способности принимать решения на основе имеющейся информации, планировать время для решения задач, а также инициативы и мотивации к достижению результата. В менеджменте как науке об управлении навыки эффективного выполнения практических задач называются компетенциями.

Для того чтобы готовить специалистов с учетом ожиданий рынка труда, система профессионального образования переходит на компетентный подход к обучению, в рамках которого студенты приобретают как специализированные знания, так и общекультурные и профессиональные компетенции. К общекультурным компетенциям относятся: способность использовать основы философских, гражданских общественно-исторических, экономических знаний для формирования позиции и практической деятельности; способность к коммуникации на русском и иностранном языках, самообразованию и саморазвитию; способность работать в коллективе и проч. Например, ут-

вержденный перечень для бакалавров экономического факультета МГУ по направлению подготовки «Экономика» состоит из следующих профессиональных компетенций: способность решать профессиональные задачи с использованием информационно-коммуникационных средств; способность анализировать данные и аргументировать выводы; способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности с готовностью нести за них ответственность.

В результате внедрения компетентного подхода в систему образования подготовленность выпускников к эффективной практической работе должна возрасти. В настоящее время ведущие московские экономические вузы прорабатывают детальную методологию и внедряют инструменты развития и оценки компетенций учащихся в образовательный процесс. Эта работа начинается с направления «Менеджмент» — направления, наиболее близкого по сути подготовки к понятию освоения управленческих компетенций (способность работать в команде, эффективная коммуникация и проч.). Например, на направлении «Менеджмент» экономического факультета МГУ начиная с 2014/15 учебного года стартовал проект «МАХ», в рамках которого предусматривается привлечение компаний-работодателей к проведению мероприятий, направленных на развитие softskills — навыков эффективного решения задач, т.е. на развитие компетенций, а также на внедрение процедур оценки компетенций учащихся; на факультете менеджмента НИУ «Высшая школа экономики» проходит апробация новой модели оценки уровня владения компетенциями на момент выпуска путем внедрения кейс-составляющей в задания выпускных экзаменов.

Карьерные ожидания выпускников

Карьерные ожидания молодых специалистов, с одной стороны, формируются рынком труда, а с другой — формируют понимание у компаний-работодателей своих конкурентных позиций и преимуществ и инициируют изменения в кадровой политике или позиционировании работодателей. Исследования карьерных ожиданий выпускников на регулярной основе проводят преимущественно не исследовательские организации, а консалтинговые компании, работающие на рынке услуг по привлечению молодых специалистов и построению бренда работодателя. На рынке Москвы и России это российские компании FutureToday, e-Graduate, career.ru (часть группы HeadHunter), шведское агентство Universum. Также частично аналитику и сервисы в области карьерных ожиданий и профессиональных компетенций экономистов в России начинают развивать агентства Trendence (Германия) и Bloomberg (США).

Экономический факультет сотрудничает с компанией FutureToday в проведении исследования карьерных стратегий и ожиданий выпускников — помогая агентству в сборе данных среди старшекурсников, отдел содействия трудоустройству факультета получает доступ к сравнительной статистике предпочтений и позиций выпускников факультета и выпускников других вузов Москвы и России.

В 2014 г. исследование проводилось в марте—мае в ведущих вузах Москвы, Санкт-Петербурга, Екатеринбурга и Новосибирска, но 50,5% выборки составили старшекурсники московских вузов. Больше половины опрошенных — старшекурсники, учащиеся в бакалавриате, таких 61%; 29% — студенты специалитета, а 10% опрошенных — магистры. Наиболее вероятно, что магистры представлены в выборке в таком небольшом объеме не только в связи с тем, что многие вузы недавно перешли к двухуровневой системе подготовки, но и потому, что студенты магистратуры относительно больше времени уделяют работе и меньше — участию в необязательных активностях, в том числе в опросах. Из одиннадцати вузов Москвы в исследовании участвовало три технических вуза — МГТУ имени Баумана, НИЯУ МИФИ, МФТИ (всего 668 чел., или 20% выборки по Москве), один классический вуз — МГУ имени Ломоносова (789 чел., или 24% выборки), один юридический вуз — МГЮА имени Кутафина (208 чел., или 6 % выборки) и шесть экономических вузов — РЭШ, РЭУ, Финансовый университет, НИУ ВШЭ, ГУУ, МГИМО (1683 чел., или 50% выборки). В исследовании приняло участие 6615 чел. Большинство — 66% выпускники 2015 г., 30% — выпускники 2014 г. 55% опрошенных учатся по экономическим специальностям, 27% — техническим, 10% — юристы.

Из МГУ было опрошено 780 человек, из которых 130 респондентов представляли экономический факультет.

Почти половина студентов, принявших участие в исследовании FutureToday, работают: из 48% работающих половина занимается подработками, а половина уже работает в режиме постоянной занятости. Среди работающих 37% работает менее 20 часов в неделю, 35% — от 20 до 40 часов, 15% — в режиме полной занятости, а 9% работающих заявили, что работают более 40 часов в неделю. Если сравнить полученные результаты с исследованиями прошлых лет, можно утверждать, что и объем занятости, и ее интенсивность среди старшекурсников постоянно растут.

В Москве большинство старшекурсников хочет работать в сфере «Банки, инвестиции, лизинг», а работает в сфере «Наука, образование». Во всех других городах проведения исследования большинство ребят работает в продажах. Второе и третье места по привлекательности занимают сферы «Маркетинг» и «Госслужба». Выход государственной службы на ведущие места как желаемого работодателя — достаточно новая тенденция, которая проявилась только в 2013—2014 гг.

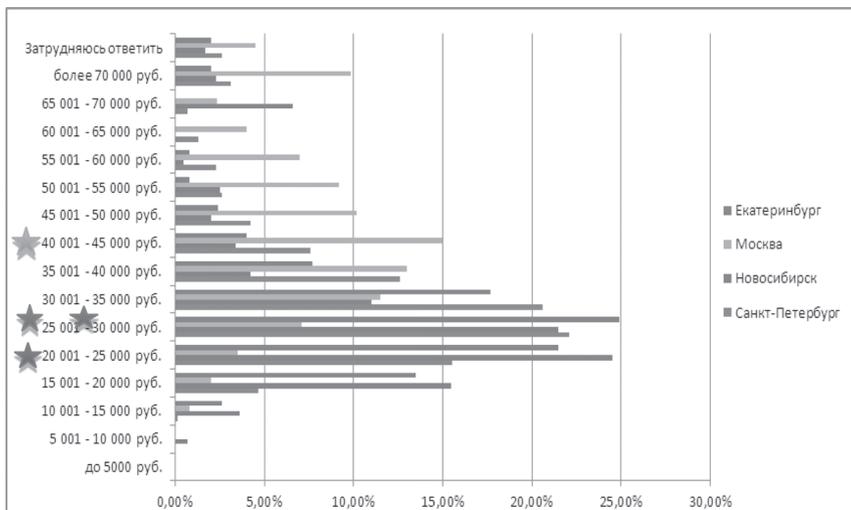


Рис. 1. Ожидаемые и фактические доходы молодых специалистов

Источник: результаты исследования FutureToday «Самые желанные работодатели для молодых специалистов», март—май 2014 г. <http://www.slideshare.net/EmployerBrandExperts/>

Ожидаемый уровень дохода после выпуска, наиболее часто упоминаемый респондентами, для молодых специалистов из Москвы составляет 40–45 тыс. руб., что выше ожиданий выпускников из Санкт-Петербурга и Екатеринбурга (25–30 тыс. руб.) и Новосибирска (20–25 тыс. руб.). Аналогичная последовательность наблюдается и в распределении текущих заработков — в Москве большинство старшекурсников получает до 25 тыс. руб., в Санкт-Петербурге — до 20 тыс. руб., в Екатеринбурге и Новосибирске — до 15 тыс. руб. (рис. 1).

Для молодых специалистов, которые выйдут на рынок труда Москвы в этом или следующем году, наиболее важными факторами выбора работодателя являются «Возможность учиться и узнавать новое» (64% ответивших), «Стабильность и уверенность в завтрашнем дне» (56%), «Быстрый рост заработной платы» (49%). В Санкт-Петербурге распределение факторов привлекательности работодателя аналогично (71%; 65%; 48%), а в Екатеринбурге и Новосибирске «Стабильность и уверенность в завтрашнем дне» выходит на первое место, а «Возможность учиться и узнавать новое» занимает второе. Для всех городов — участников исследования на четвертом месте по важности фактор «Разумное сочетание работы и личной жизни». Важность этого фактора также растет только два последних года, но для европейских стран, по исследованиям компании Universum, уже вышла на первое место по значимости для молодежи

Место 2014 г.	Место 2013 г.	Место 2012 г.	Место 2011 г.	Работодатель		Голосов	2014 г.	2013 г.	2012 г.
				Газпром	Газпром				
1	1	1	1	Газпром	Газпром	2298	34,70%	29,00%	29,30%
2	2	3	2	Google	Google	1673	25,30%	23,80%	22,80%
3	3	2	3	Apple	Apple	1538	23,30%	23,10%	23,10%
4	5	4	17	BMW	BMW	1395	21,10%	19,20%	14,80%
5	4	6	9	Яндекс	Яндекс	1352	20,40%	19,70%	13,60%
6	6	13-14	19	Роснефть	Роснефть	1192	18,00%	15,80%	10,10%
7	10-11	18-19	28	Сбербанк	Сбербанк	1071	16,20%	13,00%	9,00%
8	14-16	—	—	Аэрофлот	Аэрофлот	1029	15,60%	11,80%	—
9	8	13-14	16	Лукойл	Лукойл	1012	15,30%	14,30%	10,10%
10	14-16	17	27	Mercedes-Benz	Mercedes-Benz	916	13,80%	11,80%	9,20%

Место в общем рейтинге	Вариант ответа	Екатеринбург	Москва	Новосибирск	Санкт- Петербург	Процент ответов	Число ответов
1	Газпром	41,5%	30,0%	32,4%	42,8%	34,7%	2298
2	Google	29,7%	23,3%	21,5%	29,5%	25,3%	1673
3	Apple	27,7%	21,4%	23,2%	24,8%	23,3%	1538
4	BMW	20,9%	19,5%	20,2%	25,4%	21,1%	1395
5	Яндекс	28,2%	19,2%	18,6%	19,9%	20,4%	1352
6	Роснефть	15,9%	18,0%	16,9%	19,9%	18,0%	1192
7	Сбербанк	24,1%	14,2%	18,5%	14,7%	16,2%	1071
8	Аэрофлот	20,4%	14,0%	15,0%	16,5%	15,6%	1029
9	Лукойл	17,3%	15,8%	13,3%	14,3%	15,3%	1012
10	Mercedes-Benz	16,4%	12,9%	11,2%	16,1%	13,8%	916

Рис. 2. Наиболее привлекаемые работодатели по результатам рейтинга Future Today

Источник: результаты исследования Future Today «Самые желанные работодатели для молодых специалистов», март—май 2014 г. <http://www.slideshare.net/EmployerBrandExperts/>

при выборе компании-работодателя. Повышение ценности баланса работы и личной жизни может быть связано как в целом со снижением склонности работать из-за роста располагаемого дохода населения (доход родительской семьи как нетрудовой доход студента), или, о чем часто говорят, перехода к модели трудового поведения «поколения Y», так и с тем, что многие, раньше начиная работать и уделяя работе более 20, а часто и более 40 часов в неделю, начинают осознавать все большую относительную полезность досуга.

Молодые специалисты в качестве наиболее привлекательных работодателей называют национальные (преимущественно ресурсные) компании — «Газпром», «Роснефть», «Лукойл», а также Сбербанк и «Аэрофлот»; технологические компании — Google, Apple и «Яндекс» (в некоторых регионах — «Дубль Гис», Samsung, Sony), а также ведущие международные автомобильные компании — BMW и Mercedes. В двух городах из четырех в рейтинг десяти самых привлекательных работодателей попали органы государственной власти и управления (рис. 2).

В рейтинге по Москве в топ-10 вместо компании Mercedes появляется Группа ВТБ. В Санкт-Петербурге меньше знают или «любят» Сбербанк и «Лукойл», а в рейтинге топ-10 появляются IBM и Coca-Cola. В Новосибирске четвертое место по популярности место заняла компания «Дубль Гис» — геoinформационная компания, которая очень сильна в регионе, а на десятое место вышли органы исполнительной власти РФ, они потеснили компании «Лукойл» и Mercedes. В Екатеринбурге в рейтинг топ-10 не вошли «Роснефть» и Mercedes, но восьмое место по привлекательности занял Samsung, а десятое место разделили Sony и органы исполнительной власти.

Большинство опрошенных после выпуска хотят работать по найму (55% ответивших), 9% хотят попробовать создать собственный бизнес, остальные заявили о желании продолжить учебу.

Шведское агентство Universum, аналогично FutureToday, ежегодно проводит мониторинг карьерных предпочтений выпускников российских вузов и составляет рейтинг привлекательных работодателей для молодых специалистов в России. В январе—феврале 2014 г. в исследовании приняли участие 14 329 человек из 84 вузов России [6]. Из них 39% респондентов были из Москвы (12% — Санкт-Петербург, остальные — другие регионы России) и 42% представляли экономические направления подготовки (27% — инженерные и естественно-научные специальности, 11% — IT, 10% респондентов не назвали профиль своего обучения).

Рейтинг Universum отличается от рейтинга FutureToday тем, что он составляется для каждой группы специальностей отдельно. Так, в рейтинг 10 наиболее привлекательных работодателей для экономистов в 2014 г. вошли следующие компании (рис. 3).

Место в рейтинге	Название компании
1	Газпром
2	Google
3	Сбербанк
4	Роснефть
5	BMW
6	Microsoft
7	Wolkswagen Group
8	McKinsey&Company
9	Yandex
10	Unilever

Рис. 3. Наиболее привлекательные работодатели для экономистов по результатам рейтинга Universum

Источник: результаты исследования агентства Universum. <http://bit.ly/1r83ale>

Большинство компаний в топ-10 совпадают с результатами общего рейтинга FutureToday, но для молодых специалистов экономических специальностей в число более привлекательных, чем в среднем, входят компании McKinsey&Company, Unilever и Microsoft, а несколько менее привлекательными являются «Лукойл», «Аэрофлот» и Apple. Также вместо автомобильного концерна Mercedes в рейтинге топ-работодателей для экономистов от Universum появляется Wolkswagen. В целом в рейтинге для экономистов не столь проявляется приоритет российских компаний, как в общем рейтинге FutureToday. Вторая особенность — технологические компании все больше входят в фокус интересов экономистов.

Особенности выпускников экономического факультета МГУ

В исследовании, проводимом на факультете ежегодно в рамках опроса FutureToday, в 2014 г. приняло участие 129 студентов экономического факультета. Из них 93 человека учатся в бакалавриате, а 36 — в магистратуре. Все они выпускники 2014–2015 гг.

Уровень карьерной активности экономистов МГУ практически аналогичен уровню для категории экономистов московских вузов, в целом 37% молодых людей-экономистов и 28% экономистов МГУ не имеют опыта работы. Наши студенты в основном приобрели первый опыт работы либо до поступления в вуз, либо на 2–3-м курсах.

Финансовые притязания также одинаковы — большинство ребят ориентируется на зарплату 40–45 тыс. руб. в первый год после окончания факультета. Карьерная активность ребят из Москвы значительно ниже, а уровень зарплатных ожиданий выше, чем в других городах, —

ребят без опыта работы там 23–27%, а ожидаемые доходы — до 30 тыс. руб. (см. рис. 1).

Большинство студентов-старшекурсников экономического факультета МГУ, так же как и других экономических вузов, планирует работать по найму (47% опрошенных), однако экономисты МГУ значительно менее склонны к предпринимательству, чем выпускники из других вузов. По результатам исследования FutureToday, таких в среднем 9%, а по результатам исследования Universum — 14%.

Среди факторов выбора работодателя на первом и третьем местах, как и для «рынка молодых специалистов» в целом, «Возможность учиться и узнавать новое» и «Быстрый рост заработной платы», но на втором — не «Стабильность и уверенность в завтрашнем дне» (она у экономистов МГУ на четвертом месте по приоритетности факторов), а «Разумное сочетание работы и личной жизни». При этом, как уже отмечалось, 38% опрошенных еще не имеют опыта работы, а из тех, у кого он есть, о том, что они в настоящее время работают, сообщило 56%, или 45 человек.

Работающие студенты региональных экономических вузов больше времени уделяют работе, чем в Москве, в среднем 18% заявили, что работают в режиме полной занятости и даже более 40 часов в неделю (среди экономистов Москвы таких 9%), от 20 до 40 часов работает 20% ребят (экономистов Москвы — 35%), менее 20 часов в неделю работает 33% экономистов МГУ и 37% экономистов Москвы. Процент тех, кто работает на постоянной основе, также несколько больше, чем среди экономистов, в целом — 28% «против» 23%.

Из этого можно сделать вывод, что наши студенты не менее, чем другие, мотивированы к упорной работе в интересах компании, но приоритетность фактора «Баланс работы и личной жизни» говорит о том, что они по уровню осознания ценности досуга ближе к предпочтениям европейских студентов.

Большинство старшекурсников экономических вузов Москвы работает в сфере «Наука, образование», поскольку студенты часто работают в тех вузах, в которых учатся, а также занимаются репетиторством. Среди студентов экономического факультета на первом месте область занятости «Маркетинг, реклама, PR», на втором — «Наука, образование», на третьем — «Бухгалтерия, управленческий учет, финансы», что говорит о том, что они чаще работают вне вуза.

В рейтинге 10 наиболее привлекательных работодателей для выпускников экономического факультета МГУ есть отличия от общего рейтинга для экономистов (рис. 4).

Название компании	Число ответов ЭФ МГУ	Процент ответов	Рейтинг ЭФ МГУ
Газпром	41	31,8%	1
EY	36	27,9%	2
KPMG	36	27,9%	3
McKinsey & Company	34	26,4%	4
Deloitte	33	25,6%	5
Лукойл	31	24,0%	6
Boston Consulting Group	30	23,3%	7
Unilever	30	23,3%	7
Apple	28	21,7%	8
Google	28	21,7%	8
Сбербанк	26	20,2%	9
PwC	25	19,4%	10

Рис. 4. Наиболее привлекательные работодатели для выпускников экономического факультета МГУ имени Ломоносова

Источник: результаты исследования FutureToday в сотрудничестве с экономическим факультетом МГУ

В рейтинге остались «Газпром» (на первом месте), Google и Сбербанк (значительно ниже, чем в рейтинге для экономистов, — вместо 2-го и 3-го 8-е и 9-е места соответственно), McKinsey&Company, которая, наоборот, с 8-го поднимается на 4-е место. В то же время в рейтинг не вошли автомобильные компании BMW и Wolkswagen; вместо «Роснефти» в топ-10 экономисты МГУ называют «Лукойл» (вероятно, «Роснефть» более «сильна» по России в целом, а «Лукойл» более узнаваем в Москве); вместо «Яндекс» и Microsoft — Apple. В рейтинге также появилась еще одна компания — стратегический консультант Boston Consulting Group. Но главной особенностью рейтинга экономического факультета МГУ является то, что традиционные работодатели для выпускников факультета — все аудиторские компании «большой четверки» — не выходят из рейтинга наиболее привлекательных работодателей, тогда как в общероссийских рейтингах они все больше уступают места крупным российским компаниям и компаниям технологического сектора.

Особенностью наших студентов, которая повышает их конкурентные позиции, является знание английского языка: 77% ребят считают, что владеют английским на свободном уровне, тогда как среди экономистов в целом (по итогам опроса FutureToday) таких не более 60%.

Каким был размер ваших доходов от основной работы, полученных в прошлом месяце, после вычета налогов?

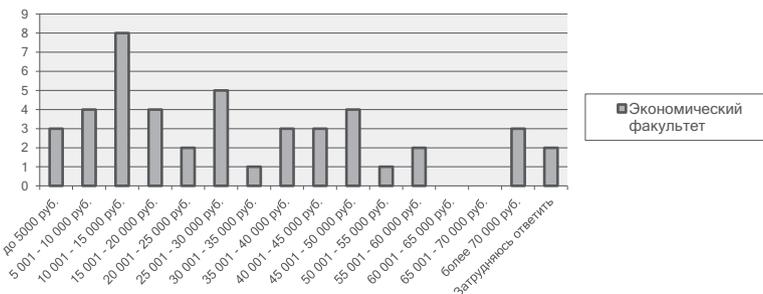


Рис. 5. Уровень доходов работающих студентов экономического факультета МГУ

Источник: результаты исследования FutureToday в сотрудничестве с экономическим факультетом МГУ

Большинство работающих старшекурсников зарабатывают 10–15 тыс. руб., однако 60% работающих получают более 15 тыс. руб. Распределение заработков выпускников 2014–2015 гг. приведено на рис. 5.

В опросе, проведенном FutureToday совместно с экономическим факультетом в рамках проекта «Рейтинг привлекательных работодателей для молодых специалистов», большинство респондентов представляли бакалавриат, поэтому для определения, отличаются ли карьерные ожидания выпускников магистратуры, было проведено дополнительное сравнение результатов с выборочным обследованием выпускников магистратуры-2014, которое проводилось экономическим факультетом в мае 2014 г.

Основной целью опроса было составление «портрета выпускника» для лучшего понимания карьерных позиций и ориентаций магистров. В обследовании приняли участие 23 выпускника, из которых половина представляли программу «Государственная политика и регулирование». Все, кроме одного человека, уже имеют опыт работы. В настоящее время работают 78% опрошенных, в том числе 56% по профилю своей магистерской программы. 28% работающих устроились работать по итогам прохождения практики в такие учреждения и компании, как Минэкономразвития РФ, АНО «Институт проблем естественных монополий», SBS Consulting.

По итогам опроса выпускников магистратуры, в первый год работы большинство ориентируется на доход от 20 тыс. до 40 тыс. руб. Это свидетельствует о том, что в среднем зарплатные ожидания выпускников бакалавриата и магистратуры экономического факультета не имеют значительных отличий.

Магистры, которые ориентируются на доход в первый год работы от 20 тыс. до 40 тыс. руб., работают преимущественно в государственных организациях или имеют опыт работы, но в настоящее время не работают. Выпускники, которые ожидают получать 40–60 тыс. руб. в 2015 г., работают в коммерческих компаниях, большинство из которых не являются брендовыми работодателями. На 60–80 тыс. руб. в 2015 г. ориентируются выпускники, работающие в «компаниях мечты» — компаниях «большой четверки» и FMCG (рис. 6).

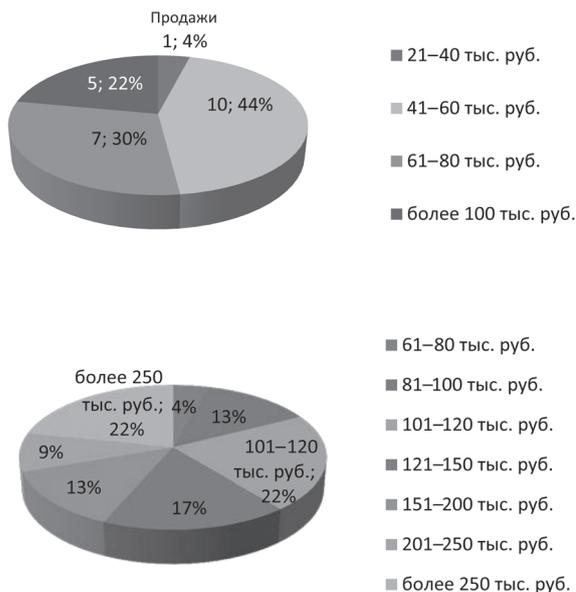


Рис. 6. Ожидаемый уровень доходов выпускников магистратуры экономического факультета МГУ: в первый год работы и через 5 лет после окончания обучения

Источник: результаты опроса выпускников магистратуры экономического факультета МГУ, май 2014 г.

Относительно уровня доходов через 5 лет работы мнения разделились: по 22% опрошенных указали пороговые значения либо 101–120 тыс. руб., либо более 250 тыс. руб. Здесь связи с текущим местом занятости выявить не удалось, но прослеживается связь с карьерными стратегиями. Выпускники, ориентирующиеся на заработки в «высоком сегменте», на пике карьеры видят себя топ-менеджерами или руководителями среднего или крупного бизнеса в сфере инвестиций, консалтинга или науки/образования. Те, кто ориентируется на доход через 5 лет в 101–120 тыс. руб., имеют менее амбициозные ожидания относительно своих позиций на пике карьеры. Среди ответов помимо позиций топ-менеджера и руководителя собственного крупного бизнеса появляются варианты от-

ветов «менеджер среднего звена или руководитель собственного малого бизнеса». Сферы занятости, в которых ребята из этой категории чаще видят себя, — финансы, управленческий учет, бухгалтерия; маркетинг, реклама, PR; управление персоналом; консалтинг; туризм; транспорт, логистика.

Выводы и рекомендации

Карьерные ожидания выпускников экономических специальностей определяются в первую очередь региональным уровнем заработных плат. Выпускники московских вузов ожидают успешного старта с уровнем дохода 40–45 тыс. руб. Выпускники экономического факультета МГУ характеризуются среднерыночными зарплатными ожиданиями, причем ожидания выпускников бакалавриата и выпускников магистратуры не имеют значительных отличий. Конкурентоспособность экономистов МГУ по наличию опыта работы не ниже, а по уровню владения языком выше, чем выпускников других экономических вузов Москвы. В то же время большая по сравнению с рынком в целом ценность фактора «Баланс работы и личной жизни» может быть причиной некоторого понижения конкурентоспособности или более низких фактических заработков, чем ожидаемые.

О том, что ожидания выпускников реагируют на рыночные тенденции в области заработных плат, говорит тот факт, что еще в прошлом году выпускники-экономисты в Москве ориентировались на доход в 30–35 тыс. руб. в первый год работы. А значит, негативная динамика экономической ситуации может вызвать достаточно оперативные изменения уровня зарплатных ожиданий в противоположную сторону.

В целом, по мнению автора, молодые специалисты в условиях быстро меняющегося мира — внедрения новых технологий и появления новых областей знаний — являются одной из наиболее адаптивных категорий работников в силу наличия навыка постоянного обучения, отсутствия принципиальных «привычек» и подходов в трудовой деятельности.

Тенденции рынка труда подтверждают приближение спада в экономике, и для сохранения своих конкурентных позиций выпускники должны осознавать те преимущества и характеристики своей рабочей силы — в первую очередь связанные с их гибкостью и адаптивностью, которые они готовы предложить работодателю.

Для повышения эффективности трудоустройства выпускников, а значит, функционирования рынка труда в российской экономике в целом необходимо:

- ускорение информационного обмена между бизнесом и образованием;
- углубление взаимодействия бизнеса и образования;

- повышение оперативности внедрения в подготовку студентов новых элементов обучения в соответствии с новыми запросами экономики;
- акцент на развитие компетенций, влияющих на эффективность деятельности в условиях неопределенности, и способностей к саморазвитию, что связано с непредсказуемостью спроса на компетенции в активно развивающихся отраслях;
- повышение качества профессионального выбора — осознанности выбора уровня и специальности профессионального образования в соответствии с личными склонностями и потребностями рынка труда;
- развитие рынка дополнительного образования и повышение доли краткосрочных и дистанционных форматов обучения.

Литература

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»: <http://www.zakonrf.info/zakon-ob-obrazovanii-v-rf/>
2. Исследовательский центр SuperJob: <http://www.superjob.ru/research/>
3. Материалы исследований и обзоров лучших практик рынка труда молодых специалистов. Сообщество «Эксперты рынка труда молодых специалистов» FutureToday: <http://www.slideshare.net/EmployerBrandExperts/>
4. Материалы Международной конференции «Ключевые компетенции XXI века: новые измерения грамотности современного человека», 26–27 мая 2014: <http://piaac.ru/conf2014/>
5. Обзоры рынка труда HeadHunter: <http://hh.ru/article>
6. Рейтинг наиболее привлекательных работодателей для молодых специалистов Universum, 2014: <http://bit.ly/1r83ale>
7. Служба содействия трудоустройству экономического факультета МГУ имени Ломоносова: <http://Job.econ.msu.ru>
8. Характер взаимодействия российских компаний и системы высшего образования глазами работодателей: Итоги опроса 2013 г., по данным «Левада-Центра» // Вопросы образования. — 2014. — № 1: http://vo.hse.ru/arhiv.aspx?catid=252&z=1956&t_no=1957&ob_no=1966
9. Экспертный портал Высшей школы экономики «Открытая экономика»: <http://opes.ru>

*А. В. Владимирова,
магистр экономического факультета
МГУ имени М. В. Ломоносова*

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА РЫНОК ТРУДА

В статье рассматривается современное состояние дополнительного профессионального образования в России. Также анализируется влияние текущего состояния дополнительного профессионального образования в стране на рынок труда, даются рекомендации относительно его дальнейшего развития.

На протяжении последних десятилетий в системе профессионального образования в России происходят значительные изменения. Хотя часть задач профессионального образования по-прежнему решается в рамках высшего и среднего профессионального образования, все большее значение приобретает дополнительное профессиональное образование (ДПО). Важное место занимает концепция «непрерывного образования»¹, так как происходит переход от концепции «образования на всю жизнь» к «образованию через всю жизнь». Именно поэтому актуальным сейчас является изучение современного состояния ДПО в России, а также его влияния на рынок труда.

Согласно ч. 1–2 ст. 76 ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 21 июля 2014 г.) «Об образовании в Российской Федерации» [1]:

1. Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

2. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

Основными источниками данных о современном состоянии ДПО в России являются бюллетень «Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 году» [2], подготовленный Федеральной службой государственной статистики, а также сборник «Труд и занятость в России» (2013 г.) [4].

¹ Часть 7 ст. 10 ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 21 июля 2014 г.) «Об образовании в Российской Федерации».

Согласно официальным данным в 2013 г. в Российской Федерации 2 410 056 человек получили ДПО, что составило 7,6% от численности работников списочного состава. Среди них (в порядке убывания) специалисты — 1 630 693 чел., руководители — 460 576 чел., рабочие — 256 853 чел., другие служащие — 61 934 чел. В процентном соотношении эти данные демонстрирует рис. 1.



Рис. 1. Численность работников, получивших дополнительное профессиональное образование, по категориям персонала в 2013 г. (в %)

Источник: составлено автором на основе данных бюллетеня «Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 году» [2]

В отраслевом разрезе наибольшая численность работников, получивших ДПО, от численности работников списочного состава наблюдается в сфере образования (14,6%), а также в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг (12,1%). Наименьшая — в рыболовстве и рыбоводстве (1,7%), а также в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве (1,8%). Более подробно информация по видам экономической деятельности представлена на рис. 2.



Рис. 2. Численность работников, получивших дополнительное профессиональное образование, прошедших профессиональное обучение, от численности работников списочного состава, по видам экономической деятельности (в %)

Источник: составлено автором на основе данных бюллетеня «Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 году» [2]

Из 2 410 056 чел., получивших ДПО в 2013 г., 258 308 чел. прошли курсы профессиональной переподготовки, 2 171 369 чел. прошли курсы повышения квалификации, кроме того, 10 357 чел. были обучены за рубежом. Среди прошедших курсы профессиональной переподготовки 42,8% — специалисты, 33,7% — рабочие, 20,1% — руководители, 3,5% — другие служащие. Среди прошедших курсы повышения квалификации 70,5% — специалисты, 19% — руководители, 8,1% — рабочие, 2,5% — другие служащие. Из 10 357 чел., обученных за рубежом, 66,8% — специалисты, 25,6% — руководители, 4,3% — рабочие, 3,4% — другие служащие.

Возрастной состав, получивших ДПО, можно проиллюстрировать в цифрах следующим образом. Наиболее востребованным дополнительное профессиональное образование оказалось среди работников 30–39 лет и 40–49 лет (рис. 3). Наименее востребованным — у работников старше 60 лет.

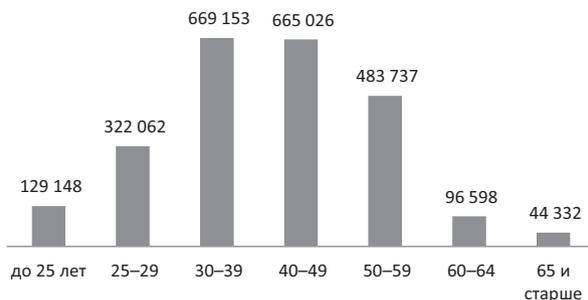


Рис. 3. Численность работников, получивших ДПО, по возрасту в 2013 г.

Источник: составлено автором на основе данных бюллетеня «Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 году» [2]

Важно отметить, что более 75% из получивших ДПО в России в 2013 г. (2 109 407 человек) выбрали программы продолжительностью от 72 до 300 часов (рис. 4). Наименее востребованными оказались программы продолжительностью более 1000 часов (21 484 чел.). Кроме того, 185 451 чел. выбрали программы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Оценим текущее состояние ДПО относительно его состояния на 2010 г., для чего воспользуемся бюллетенем «Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2010 году» [3]. По сравнению с 2010 г. численность работников, получивших ДПО, увеличилась на 11,8% (с 2 155 373 чел. до 2 410 056 чел. в 2013 г.). Можно отметить увеличение спроса в 2013 г. как на курсы профессиональной переподготовки (с 176 294 чел. до 258 308 чел.), так и на курсы повышения квалификации (с 1 941 090 чел. до 2 171 369 чел.). Что касается возрастного распределения, то его изменения оценить сложно ввиду несопоставимо-

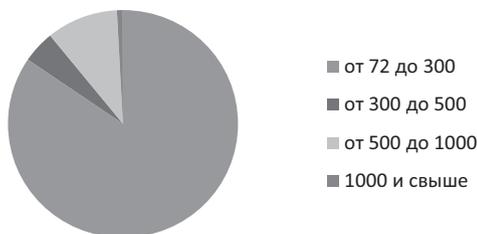


Рис. 4. Численность работников, получивших дополнительное профессиональное образование, в объеме учебных часов, в 2013 г.

Источник: составлено автором на основе данных бюллетеня «Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 году» [2]

сти данных за 2010 и 2013 гг., однако преобладающей возрастной категорией среди получивших ДПО в 2010 г. являются работники в возрасте 31–45 лет. По сравнению с 2010 г. программы с использованием дистанционных образовательных технологий стали чуть более популярны. Их выбрало 185 451 чел. вместо 182 424 чел. Кроме того, чуть большее предпочтение стало отдаваться более длительным по количеству учебных часов программам. К сожалению, более подробно сложно оценить ДПО в России по состоянию на 2013 год, так как статистические данные имеются только за 2010 и 2013 гг. Но тем не менее можно говорить о том, что в 2013 г. число получивших ДПО в России выросло примерно на 11,8% по сравнению с 2010 г.

Проанализируем, какое влияние современное состояние ДПО в России оказывает на рынок труда. Рассмотрим отдельно влияние программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Программы повышения квалификации повышают уровень знаний и квалификаций своих учеников. Таким образом, они могут оказывать влияние на уровень производительности труда работников и соответственно на заработную плату. Кроме того, если повышение квалификации работников было оплачено работодателем, это должно проявиться в росте затрат на рабочую силу. Также прохождение программы повышения квалификации может способствовать росту уровня занятости, в случае если после обучения безработный смог устроиться на работу.

Программы профессиональной переподготовки способствуют тому, что безработным, сменив род деятельности, легче трудоустроиться, тем самым ДПО способствует сокращению уровня безработицы. Даже если пройти профессиональную переподготовку решает уже занятый работник, ДПО оказывает позитивное влияние на рынок труда. Это связано с тем, что обычно люди меняют свою специальность на более востребованную, тем самым ДПО помогает решать крайне серьезную проблему несбалансированности российского рынка труда.

Проиллюстрируем вышесказанное при помощи статистики.

Согласно Федеральной службе государственной статистики уровень занятости в России с 2010 по 2013 г. вырос с 62,7 до 64,8%, т.е. на 2,1% (рис. 5). В то же время уровень безработицы сократился с 7,3 до 5,5%. Безусловно, на уровень занятости и безработицы оказывает влияние множество демографических, экономических и других факторов. Но, на наш взгляд, косвенное влияние ДПО в России на рынок труда также очевидно.

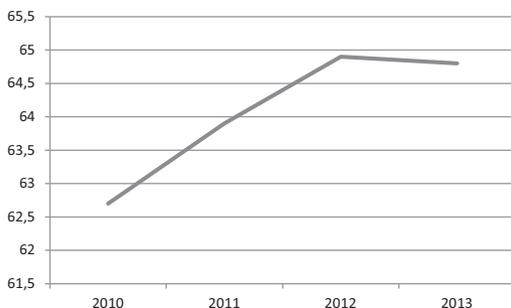


Рис. 5. Уровень занятости в РФ в 2010–2013 гг. (в %)

Источник: составлено автором на основе данных официального сайта Федеральной службы государственной статистики. — URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/# (дата обращения — 16.10.2014)

Что касается вознаграждения за труд, увеличение численности работников, получивших ДПО, примерно на 11,8% в 2013 г. по сравнению с 2010 г. в масштабах страны соответствует тренду статистических данных (рис. 6). Безусловно, как и в случае с занятостью и безработицей, множество факторов оказывает влияние на среднемесячную реальную начисленную заработную плату в России. Более точно определить влияние ДПО на заработную плату возможно в рамках других исследований при помощи эконометрического анализа данных РМЭЗ.

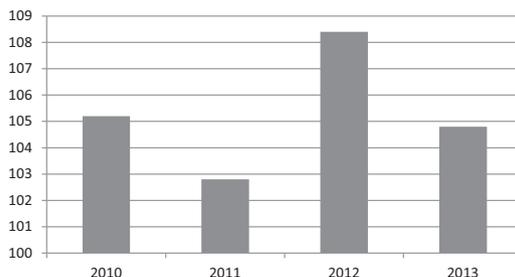


Рис. 6. Реальная среднемесячная начисленная заработная плата работников по субъектам Российской Федерации за 2010–2013 гг. (в % к предыдущему году)

Источник: составлено автором на основе данных официального сайта Федеральной службы государственной статистики. — URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/sr-zarplata/t5.doc (дата обращения — 21.10.2014)

К сожалению, проиллюстрировать при помощи статистических данных влияние ДПО на рынок труда посредством других факторов ввиду ограниченности статистических данных за 2013 г. невозможно. Тем не менее мы полагаем, что современное состояние дополнительного профессионального образования в России достаточно сложное, нами была продемонстрирована его значимость ввиду влияния, оказываемого на рынок труда. Именно поэтому в качестве заключительных слов приведем некоторые рекомендации относительно его дальнейшего развития в России.

На наш взгляд, следует гораздо внимательнее и серьезнее относиться к вопросам развития ДПО в стране. Во-первых, необходимо начинать, на наш взгляд, с разработки и предоставления качественных и подробных статистических данных в этой области, поскольку, как уже было упомянуто ранее, на данный момент существует всего лишь два официальных статистических бюллетеня по ДПО за 2010 и 2013 гг. Этого явно недостаточно для глубокого и подробного изучения имеющихся тенденций и проблем в данной сфере. Важно отметить, что в некоторых университетах, например в НИУ ВШЭ, осознается наличие данной проблемы и в рамках «Мониторинга экономики образования»¹ в течение последних нескольких лет проводятся мониторинговые исследования, «проливающие свет» на ДПО в России. Однако данных мониторингов недостаточно, на наш взгляд, а имеющихся данных во всероссийской статистике крайне не хватает.

Кроме того, все чаще работодатели отдают предпочтение обучению работников на рабочем месте, в рамках корпоративных университетов, снижая тем самым издержки на обучение работников. Работники же не всегда готовы и имеют возможность самостоятельно оплачивать ДПО. Соответственно стоит подумать по поводу целесообразности предоставления образовательных кредитов для желающих получить ДПО, а в рамках борьбы с безработицей — о предоставлении льгот безработным, желающим пройти профессиональную переподготовку при государственных учебных заведениях с целью получения возможности трудоустройства.

Литература

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 21 июля 2014 г.) «Об образовании в Российской Федерации».
2. Бюллетень «Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 году». — URL: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/>

¹ С 2002 г. по поручению Министерства образования и науки Российской Федерации Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» осуществляет формирование и реализацию комплексной системы сбора, обработки и представления систематической информации об экономическом поведении участников рынка образовательных услуг — Мониторинг экономики образования (МЭО). — URL: <http://memo.hse.ru/> (дата обращения — 18.10.2014).

rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cb
d92111eac8 (дата обращения — 13.10.2014).

3. Бюллетень «Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2010 году». — URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cb/d92111eac8 (дата обращения — 22.10.2014).
4. Сборник «Труд и занятость в России». — URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_36/Main.htm (дата обращения — 13.10.2014).

*И. Д. Бурак,
аспирант кафедры экономики труда и персонала
экономического факультета
МГУ имени М. В. Ломоносова*

ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК СПОСОБ ПОДСТРОЙКИ РАБОТНИКА К РОССИЙСКОМУ РЫНКУ ТРУДА

Регулярно меняющиеся условия рынка труда, возрастающая конкуренция, технические новшества вынуждают специалистов постоянно подтверждать свою профессиональную квалификацию и соответствия требованиям работодателя. В связи с этим дополнительное профессиональное образование становится все более популярным: оно дает возможность специалистам в достаточно короткие сроки пройти профессиональную переподготовку, что позволит работать в новой сфере, или повысить свою квалификацию с целью «укрепления» своих позиций на рынке труда.

Тенденция развития такого рода образования характерна для всех стран. В 60-х гг. прошлого века возникло понятие Life Long Learning (LLL) — образование через всю жизнь. ЮНЕСКО дало следующее определение этого понятия: «LLL означает образование без возрастных ограничений. Образование и обучение должны быть расширены настолько, чтобы охватывать всю жизнь индивидуума, все умения и все области знаний, чтобы использовать всевозможные средства с целью предоставления всем гражданам мира возможность развивать себя как личностей»¹. Данная концепция подразумевает, что человек не останавливается на получении одного уровня образования (среднее, среднеспециальное или высшее), а идет дальше, осваивая различные программы дополнительного профессионального образования и углубляя свои знания или развивая себя в новой профессиональной сфере.

По статистике, в России ежегодно более 1,4 млн человек пользуются образовательными услугами различных подразделений дополнительного профессионального образования: повышение квалификации, стажировки, профессиональная переподготовка². С учетом популярности данного вида программ и их развитием не исключено, что в ближайшие несколько лет будет наблюдаться тенденция увеличения количества программ дополнительного профессионального образования.

¹ Сайт Life Long Learning. <http://www.lll-c.com/>

² Сайт «Система дополнительного профессионального образования». http://www.dpo-edu.ru/DPO_system/Index_dpo.htm

Дополнительное профессиональное образование позволяет повысить качество рабочей силы, способствующее повышению производительности труда, что, в свою очередь, является фактором экономического роста страны. Измерение эффекта от такого рода программ представляется сложным по причине невозможности точной идентификации доли вклада дополнительного профессионального образования в повышение производительности труда, так как это могло произойти под влиянием научно-технического прогресса (применение новых технологий) или из-за увеличения численности рабочей силы. Однако в 2007 г. Европейский центр по развитию профессионального образования провел среди европейских стран исследование краткосрочных программ обучения, которое показало, что если увеличить число учебных дней на 1%, то продуктивность работника повысится на 3%, а доля увеличения производительности труда за счет увеличения продолжительности обучения в общем увеличении производительности труда составит 16%¹. Также Европейским центром было показано, что поддержка знаний и навыков на высоком уровне увеличивает не только производительность труда работника, но и компании в целом, снижает безработицу, увеличивает заработную плату, стимулирует внутренние и внешние инвестиции.

Если рассмотреть жизненный цикл человека, то можно увидеть, какую роль играет дополнительное профессиональное образование с точки зрения концепции непрерывного образования. Так, до 17 лет человек получает среднее общее образование, потом в течение 9–10 лет (в зависимости от направления) — высшее образование. Следовательно, на промежуток длиной в 30–35 лет остается получение дополнительного профессионального образования. Нагляднее будет представить этот цикл в виде схемы (рис. 1).

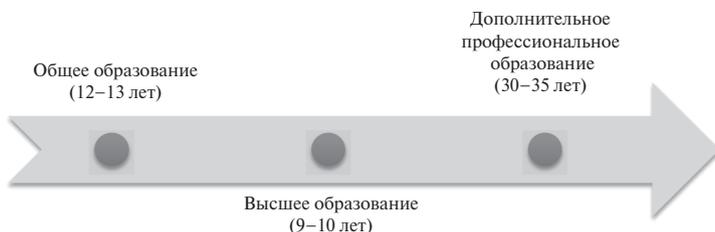


Рис. 1. Место дополнительного профессионального образования в жизненном цикле человека²

Потребителями программ дополнительного профессионального образования являются не только отдельные индивиды, но и разного рода

¹ International Labour Office «A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth. AG20 trainingstrategy». — Geneva. — November 2010. — P. 4.

² Разработано автором.

организации. Представим классификацию потребителей программ дополнительного профессионального образования схематично (рис. 2).



Рис. 2. Потребители программ дополнительного профессионального образования¹

Среди организаций можно выделить и коммерческие организации, и государственные. Не только различные компании повышают квалификацию своих сотрудников, но и государственные служащие и преподаватели образовательных организаций также проходят курсы повышения квалификации или профессиональной переподготовки за счет средств своих организаций.

Можно представить классификацию физических лиц по разным признакам: социальные группы, пол, возраст. Для целей дальнейшего исследования мы будем классифицировать их по следующим социальным группам: занятые, безработные, молодежь, пенсионеры, инвалиды. Занятые самостоятельно выбирают и оплачивают программы дополнительного профессионального образования, при этом государство предоставляет возможность получить налоговый вычет в размере 13% от полной оплаченной стоимости обучения. Для этого индивиду достаточно обратиться в налоговую службу и представить соответствующие документы: лицензию образовательной организации, договор на обучение, квитанции об оплате обучения. Безработные граждане могут участвовать в программах дополнительного профессионального образования на тех же условиях, что и занятые. Иногда региональные власти совместно с вузами организуют специальные программы для безработных с целью последующего перехода этих граждан в состав занятых. Молодежь также пользуется

¹ Разработано автором.

услугами дополнительного профессионального образования. Некоторые молодые люди на третьем-четвертом году обучения или в течение года после окончания понимают, что им недостаточно полученных знаний или что они хотят пойти работать в другую сферу. Чтобы не терять трудовой стаж и не замедлять продвижение по карьерной лестнице, существуют программы дополнительного профессионального образования, которые позволяют получить необходимые знания и навыки без отрыва от работы. Государством также предусмотрена возможность его получения параллельно с освоением программ высшего образования.

Немного сложнее обстоит ситуация с другими двумя группами: пенсионеры и инвалиды. Они также имеют возможность и пользуются услугами дополнительного профессионального образования. Образовательные организации совместно с государственными органами разрабатывают специальные программы для этих групп граждан. Кроме того, одна из задач, стоящих перед государством, — задача социализации пенсионеров и инвалидов. Дополнительное профессиональное образование может помочь в решении данной проблемы не только путем создания специальных программ, но и путем вовлечения таких слушателей в общий процесс обучения. Например, пенсионеры, занимающиеся воспитанием внуков, в свободное время могут ходить на курсы повышения квалификации по педагогике и психологии. Кроме того, дистанционная форма обучения позволяет индивиду получить хорошее образование практически без каких-либо ограничений. Однако необходимо учитывать, что пенсионеры бывают разные: есть пенсионеры 55 лет, которым дистанционные технологии знакомы, а есть пенсионеры 85 лет, которым дистанционное обучение неподвластно. Аналогичная ситуация и среди людей с ограниченными возможностями. Помимо этого дополнительное профессиональное образование, решая проблему социализации пенсионеров, высвобождает дополнительные рабочие места, предоставляя индивиду, вышедшему на пенсию, другую сферу применения своих новых или усовершенствованных знаний и навыков.

Более того, дополнительное профессиональное образование удовлетворяет не только профессиональные, но и личностные потребности индивида. Например, человек, получив высшее юридическое образование и работая юристом, может в свободное время осваивать ландшафтный дизайн и другие, не относящиеся к его профессиональной деятельности, направления. В данном случае индивид получает это образование для себя, для личностного развития. Если бы ему было необходимо профессиональное развитие, он бы предпочел программы дополнительного профессионального образования в сфере юриспруденции или смежной сфере, в зависимости от потребностей.

Международная и российская практики становления систем ДПО в ответ на вызовы рынка труда. В Соединенных Штатах Америки система дополнительного профессионального образования начала развиваться

в середине 60-х гг. прошлого столетия, примерно за пять лет до появления термина «непрерывное образование». В 1962 г. был принят Закон «О развитии и подготовке рабочей силы», который позволил высвобождаемым работникам с устаревшей квалификацией пройти профессиональную переподготовку.

В 50–60-е гг. XX в. в США была разработана теория человеческого капитала, которая ставила своей задачей углубленную разработку проблем формирования и воспроизводства рабочей силы, и в более широком контексте — роли и значения созидательных способностей человека, а также его вклада в экономический рост. Во многом благодаря этой теории в США начиная с середины XX в. вложение в образование и подготовку кадров, затраты на здравоохранение перестали рассматриваться как неизбежные издержки в процессе общественного производства, а стали трактоваться как важнейшие инвестиции в будущее развитие¹.

Государственное регулирование рынка рабочей силы в послевоенный период становится основной составляющей общей антициклической политики, в результате чего в 1946 г. был принят Закон «О занятости», обязавший федеральное правительство поддерживать максимальную занятость в стране. В 1950–1960-е гг., в период научно-технической революции, государственное регулирование начинает использовать сферу занятости как часть политики экономического роста и обозначает новые цели по ограничению масштабов безработицы путем более активного участия государства в профессиональной переподготовке рабочей силы. В период с 1960 по 1970 г. в Соединенных Штатах Америки принимается ряд мер, направленных на уменьшение уровня безработицы и обеспечивающих осуществление переподготовки специалистов с учетом новых требований производства. В частности, принимаются законодательные акты, которые регламентируют подготовку рабочей силы, законодательно закрепляют меры по увеличению занятости населения и достижению сбалансированного роста (МДТА, СЕТА, закон Хэмфри–Хоукинса).

В 1982 г. был принят Закон «О партнерстве в сфере подготовки кадров» (JTPA), который позволил частному сектору активнее участвовать в процессе профессиональной подготовки кадров. Управление государственными программами дополнительного образования стало более децентрализованным, а в конце 90-х гг. рассматриваемый закон был заменен Законом «Об инвестициях в рабочую силу». В соответствии с этим законом федеральное правительство учреждает партнерства с 48 штатами по организации центров профессиональной переподготовки, которые предоставляют широкий ассортимент образовательных программ. Более того, согласно закону в таком центре должны предоставляться и другие

¹ *Shultz T. Investment in Human Capital*. N. Y., London, 1971. — P. 26–28.

услуги: страхование безработицы, поиск работы, профессиональная реабилитация.

Несомненно, основное направление совершенствования системы дополнительного профессионального образования в США в современных условиях — это улучшение качества подготовки кадров, адаптация их к требованиям научно-технического прогресса, к изменившимся условиям глобальной конкуренции. Это и отличает современную сферу образования от предшествующих периодов, когда основной упор делался на расширение сети образовательных организаций.

В 1980-х гг. в странах Европы произошло резкое повышение спроса на программы дополнительного профессионального образования. Это было связано с тем, что уже в 1960–1970-х гг. устоявшаяся система образования начала отставать от новых технологических требований и требований рынка труда. В 1987 г. в ряде европейских стран была внедрена программа *Sommet* (Соммнет)¹, на основании которой создавалась единая система дополнительного профессионального образования (договор вуз—предприятие).

В настоящее время широко распространены исследовательские центры, которые занимаются проблемами занятости и безработицы. Ярким примером может служить подобный центр при Международной организации труда. Однако этими вопросами традиционно занимаются официальные службы занятости, а также многочисленные специализированные государственные учреждения.

В Европе в отличие от США, например, основной задачей стало придание непрерывного характера программам дополнительного профессионального образования. В условиях глобализации и быстро меняющейся ситуации в мире, в частности на рынке труда, системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки должны быть гибкими, чтобы быстро среагировать на спрос, предъявляемый со стороны рынка. Мониторинг этой сферы со стороны государства не мешает развитию механизмов, позволяющих быстро реагировать на сигналы рынка труда.

В Швеции дополнительное профессиональное образование имеет несколько целей. Во-первых, снижение безработицы. Во-вторых, более равномерное распределение доходов населения. В-третьих, обеспечение роста экономики в целом. Соответственно, чтобы достичь поставленных целей, необходимо обеспечить занятость. Некоторые граждане могут бесплатно повысить квалификацию или получить основную профессию. АМУ (Группа переподготовки на рынке труда) является крупнейшей организацией в сфере образования, специализирующейся на дополнительном профессиональном образовании.

¹ *Кривошеев В. Т.* Социально-профессиональная адаптация безработных: Учеб. пособие. — Саратов: ПМУЦ, 2002. — 139 с.

Во Франции система профессионального образования строго централизована, поэтому здесь работает система индикативного планирования, и министерства, ответственные за профессиональное обучение, координируют свою деятельность с Комитетом планирования. Важно отметить, что во Франции существует система прогнозирования потребностей в квалифицированной рабочей силе. Здесь одной из самых крупных организаций, занимающихся программами дополнительного профессионального образования, является АФПА — Национальная ассоциация по профессиональному обучению. Как правило, правительство Франции сотрудничает с этой ассоциацией и финансирует ее программы в сфере дополнительного профессионального образования. АФПА также занимается подготовкой преподавателей для системы обучения безработных.

Изменения коснулись и Великобритании. Несмотря на то что долгие годы правительство Великобритании уделяло особое внимание профессиональной подготовке и переподготовке безработных, основной прорыв в данной области произошел в 1988 г. За счет финансирования государства и различных коммерческих компаний в этот год начала функционировать программа Employment Training, учитывающая интересы отдельных графств. В рамках данной программы основное внимание уделяется подготовке и переподготовке специалистов для нужд малого и среднего бизнеса, а также для нужд небольших предприятий. Как правило, в рамках программы переобучения безработных и профессионального обучения на отдельно взятые проекты обучение составляло более короткие сроки: от нескольких недель до полугода, несмотря на то что основные программы по переподготовке занимали примерно двенадцать месяцев. Также стоит отметить, что финансовое бремя на переподготовку и образование взрослого населения возложило на себя не только государство, но и частные фирмы и неправительственные учреждения.

Полученный опыт Великобритании показал, что проблему занятости населения невозможно решить без разветвленной и разнообразной системы дополнительного профессионального образования и переобучения безработного населения. Профессиональная переподготовка является одним из важнейших и лучших элементов по решению социальных проблем и повторному трудоустройству высвобожденного трудящегося населения, но отнюдь не решает проблемы занятости. В этой связи Международная организация труда на трехстороннем Европейском совещании пришла к выводу, что основная проблема безработицы состоит в определении направления, в котором стоит проводить профессиональную переподготовку, и каких специалистов, в какой сфере деятельности виден очевидный недостаток.

Становление систем дополнительного профессионального образования в США и странах Европы проходило хоть и в разное время, но преследовало одинаковые цели: снижение уровня безработицы и обеспече-

ние роста экономики в целом за счет повышения качества и количества рабочей силы. Однако именно в Европе основной задачей стало придание непрерывного характера программам дополнительного профессионального образования. И несмотря на то что страны Европы имеют свои специфические черты в системе образования, эта задача является основной для всех. Более того, системы дополнительного профессионального образования США и Европы уже в 80-х гг. подразумевали активное участие частного сектора в процессе подготовки высококвалифицированной рабочей силы.

Дополнительное профессиональное образование в России появилось в первой половине XX в. Для формирования резерва административных и хозяйственных руководителей в Москве в 1925 г. были созданы первые курсы для директоров. Позже, в 30-х гг., были созданы институты повышения квалификации (ИПК) для врачей, учителей, инженерно-технических работников. Институты повышения квалификации представляли собой организационно-методические и учебные центры системы повышения квалификации специалистов разных отраслей народного хозяйства. В начале 60-х гг. из институтов при промышленных министерствах возникли центральные курсы усовершенствования кадров, занятых в промышленных отраслях, а уже в 1967 г. появились первые ИПК руководящих работников и специалистов. Однако повышение квалификации специалистов осуществлялось не только в ИПК, но и на факультетах различных вузов и на курсах при самих предприятиях. К концу 80-х гг. в стране насчитывалось 356 ИПК, 188 их филиалов, более 560 факультетов и более 600 различных курсов против 40 ИПК, 70 их филиалов, 90 факультетов и 500 курсов в 1972 г.

Такая система дополнительного профессионального образования считалась довольно эффективной: высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав, высокий уровень качества программ дополнительного образования, документы государственного образца по окончании программ. Однако с распадом СССР и приходом рыночной экономики пришла и другая система дополнительного профессионального образования. Быстро возрастали потребности в мобильной профессиональной переподготовке, обновлении знаний. В середине 90-х гг. рассматриваемая сфера начала активно развиваться. Главными поставщиками услуг дополнительного профессионального образования стали вузы, что объясняет тесную связь между их деятельностью и развитием нормативно-правовой базы дополнительного образования.

В 90-х гг. остро ощущалась нехватка новых профессий, специальностей и квалификаций. Переход на принципиально иную экономическую систему обусловил массовую переподготовку управленческих кадров. При этом начал снижаться авторитет фундаментального образования. Таким образом, именно система дополнительного профессионального образования становится тем инструментом, который позволяет решить

задачи профессиональной переподготовки и повышения квалификации большого количества специалистов.

Проведенный анализ показал, что сфера дополнительного профессионального образования в Российской Федерации активно развивается, что подтверждается как статистическими данными, так и законодательными изменениями (Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике», Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Историко-аналитическое исследование свидетельствует о том, что программы дополнительного профессионального образования могут в определенной степени решить вопрос социально-профессиональной адаптации разных групп населения.

*И. Н. Андреева,
магистр факультета экономики и управления
ФГБОУ ВПО «РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина»*

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ УНИВЕРСИТЕТА НА РЫНКЕ ТРУДА

Статья посвящена проблеме конкурентоспособности преподавателя университета в современном обществе. Составлена модель качеств преподавателя университета, способного соревноваться и быть востребованным на рынке труда, которая включает в себя профессиональные компетенции, организаторские способности, деловые качества. Рассмотрены пути повышения конкурентоспособности преподавателя. Приведены методы выявления потребности в обучении преподавателей РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина, а также даны рекомендации по работе в сфере повышения конкурентоспособности.

Ключевые слова: высшее образование, конкурентоспособность преподавателя, повышение квалификации, стимулирование роста производительности труда, методы определения потребности в обучении РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина.

Интеграция России в мировое научное сообщество предъявляет высокие требования к качеству высшего образования. Создание проекта повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов среди мировых научно-образовательных центров «5—100—2020» еще раз подтверждает это.

Что мы имеем в виду, когда говорим о конкурентоспособности вуза? Это понятие появилось относительно недавно и включает в себя достаточно много критериев. Основными ключевыми факторами, по мнению экспертов-руководителей стратегических подразделений вузов [4], стали разнообразие образовательных программ, качество учебного процесса и квалификация преподавателей.

Последний фактор оказывает влияние и на предыдущие два, поэтому можно сказать, что повышение конкурентоспособности высшего учебного заведения через конкурентоспособность преподавателей — одно из главных направлений работы университета.

В сфере высшего образования конкурентоспособность преподавателя представляет собой уровень преимущества или совокупность качеств, позволяющих соревноваться и быть востребованным в своем университете и на рынке труда. Данные качества можно разбить на четыре основные категории: высокий уровень профессиональной подготовленности, организаторские навыки, деловые качества, а также способность к непрерывному обучению и самообучению.

Идеальная модель конкурентоспособного преподавателя будет выглядеть как совокупность следующих характеристик: глубокое знание предмета обучения, педагогическое мастерство, широкий научный кругозор, стремление к инновациям и научному творчеству, владение методиками научного поиска, гибкость профессионального мышления, адаптивность к инновационным ситуациям, навыки этического поведения, социальная, национальная и конфессиональная толерантность, умение контактировать с людьми, умение организовать коллективную деятельность, умение стратегически мыслить, способность к обучению и самообучению, востребованность не только на внутреннем рынке труда, но и внешнем.

Надо отметить, что некоторые качества являются врожденными (например, способность к обучению) и приобретенными (например, владение методиками научного поиска), в связи с чем могут возникнуть трудности по формированию тех или иных параметров. Но тем не менее и вуз, и преподаватель заинтересованы в приобретении и развитии как можно большего числа указанных характеристик.

Каким образом вуз может способствовать повышению конкурентоспособности своего преподавателя? Одним из самых главных направлений является дополнительное профессиональное образование, которое может выражаться в различных формах. Другим направлением может быть стимулирование роста производительности труда, под которым понимается количество оказанных одним преподавателем образовательных услуг за единицу времени конкретному студенту [2].

Рассмотрим подробнее вышеперечисленные способы.

В соответствии со ст. 46 Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное образование или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам [1]. Согласно ст. 47 п. 5 подп. 2 педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование, которое может выражаться в виде переподготовки или повышения квалификации [1].

Основными видами повышения квалификации преподавателей в высшей школе являются:

- участие/посещение конференций;
- участие в семинарах, как внутривузовских, так и проводимых внешними организациями;
- участие в дискуссиях, в проведении круглых столов;
- стажировка в другом вузе (как российском, так и зарубежном);
- стажировка на предприятии или в организации, сфера которой связана с непосредственным предметом темы дисциплины, преподаваемой конкретным педагогом.

Указанные виды могут быть инициированы как преподавателем, так и руководством кафедры/университета.

Теперь перейдем ко второму направлению — *стимулированию роста производительности труда*.

Как уже было сказано, это количество оказанных образовательных услуг одним преподавателем конкретному студенту за единицу времени. Но рассчитать этот показатель довольно сложно, так как нормативы нигде не отражены, а распределение академических часов, выделяемых на конкретную дисциплину, на аудиторную и самостоятельную работу студента, происходит в соответствии с учебным планом, который каждый вуз готовит самостоятельно, ориентируясь лишь на федеральный стандарт и личные предпочтения.

Переход к новой двухступенчатой системе образования бакалавр—магистр существенно меняет роль преподавателя в учебном процессе. Теперь на самостоятельную работу студента выделяется большее количество часов, чем это было при программах подготовки специалитета, что, в свою очередь, ведет к увеличению объема работы преподавателей по учебно-методическому обеспечению занятий. В совокупности с требованиями по увеличению общей нагрузки, количества публикаций и научной работы без адекватного увеличения оплаты труда все это ведет к снижению мотивации профессорско-преподавательского состава, вслед за которым непосредственно следует и ухудшение качества оказываемых услуг.

Применение новой системы оплаты труда (НОСТ) может непосредственно стимулировать рост производительности труда преподавателей.

Отдельно необходимо сказать о работе по включению преподавателей в кадровый резерв, в который могут входить магистранты или аспиранты, претендующие на должность преподавателя, или наиболее выдающиеся и способные преподаватели — на должность руководителя подразделения. Это позволит преподавателям целенаправленно улучшать свои профессиональные и организаторские способности, а также сократит издержки на поиск подходящей кандидатуры на ту или иную должность.

Как одно из приоритетных направлений в РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина реализуется программа развития высокого профессионального уровня профессорско-преподавательского состава и вспомогательного персонала, сосредоточения в университете мощного научно-педагогического потенциала. Вуз берет высокие обязательства в сфере научных исследований и разработок, стремится сохранить и сформировать состав ведущих специалистов, привлекаемых к педагогической деятельности, добиться притока на преподавательскую работу молодых преподавателей, развивая в сотрудничестве с попечителями университета систему грантов.

Сегодня профессорско-преподавательский состав университета состоит из 746 штатных сотрудников и 164 внешних совместителей, из них

252 профессора и 417 доцентов, 197 человек имеют докторскую степень, 489 человек — кандидаты наук [3].

В качестве развития человеческих ресурсов и повышения конкурентоспособности преподавателей университет предусматривает несколько уровней подготовки кадров для работы в вузе:

1. Развитие и поддержка кадрового потенциала профессорско-преподавательского состава и административно-управленческого персонала.
2. Подготовка кадрового резерва вуза из числа наиболее перспективных студентов, аспирантов, молодых преподавателей: подготовка кадров в цепочке «бакалавры — магистры — аспиранты — молодые преподаватели и научные сотрудники».

В 2013 г. в университете была проведена реструктуризация подразделений и создан отдел развития персонала, целями которого являются повышение научно-педагогического и профессионального потенциала сотрудников университета в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов; удовлетворение запросов научно-педагогических работников в получении новейших профессиональных знаний (предметных, педагогических, общекультурных) и приобретении опыта организации учебного процесса в соответствии с современными тенденциями развития нефтегазовой промышленности; разработка программ повышения квалификации по приоритетным направлениям развития университета.

Основные показатели по видам повышения квалификации научно-педагогических сотрудников в университете представлены в табл. 1.

Таблица 1

**Основные показатели деятельности отдела развития персонала
университета РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина
по повышению квалификации сотрудников университета**

Вид обучения	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Повышение квалификации, всего, чел.	48	285	431	424	399
В том числе:					
стажировки на предприятиях	24	12	18	33	29
внутривузовские семинары	12	18	96	6	0
внешнее обучение (семинары, конференции)	11	207	246	344	334
стажировки за рубежом	1	48	71	41	36

Источник: [3]

По данным отчета о работе ректората в 2013 г. можно сказать, что основной формой повышения квалификации у преподавателей является внешнее обучение [3]. Участие в семинарах и конференциях в прошлом году приняли 334 человека, т.е. чуть меньше половины штатных преподавателей.

Отделом развития персонала университета были разработаны следующие методы определения потребности в обучении:

- оценка информации о сотрудниках, имеющейся в отделе кадров. Данный метод является формальным и скорее касается категории преподавателей, которые устроились в вуз относительно недавно;
- отслеживание появления новых и (или) поправки существующих законодательных актов и нормативных документов. Данный метод необходим для соблюдения всех требований законодательства в сфере высшего образования;
- анализ краткосрочных планов развития университета и кафедр. Позволяет объективно выявить потребность в обучении вне зависимости от мнения руководства по данному вопросу;
- периодический сбор и анализ заявок на обучение сотрудников от руководителей факультетов, кафедр. Данный метод основывается на следующих трех, но не всегда является объективным показателем работы подразделения;
- индивидуальные заявки и предложения сотрудников. Метод непосредственного определения потребности, связанный с необходимостью повышения квалификации сотрудников;
- обратная связь со студентами. Данный метод помогает руководству кафедры/факультета/университета оценить работу преподавателя и выявить достоинства и недостатки при помощи отзывов студентов;
- проведение открытых занятий. Данный метод можно использовать как руководству, так и другим преподавателям для оценки нового преподавателя в целях контроля или в качестве показательного примера.

Что касается работы с кадровым резервом, то университет активно работает в данном направлении. В прошлом году были подготовлены двое сотрудников по резерву на должность ректора, а также ведется работа по привлечению магистрантов и аспирантов к преподавательской деятельности с их последующим закреплением в университете в качестве преподавателей.

В качестве рекомендаций по работе в сфере повышения конкурентоспособности в РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина можно отметить необходимость сотрудничества с другими вузами по вопросу обмена опытом и знаниями, развития комплексного подхода к совершенствованию преподавательских навыков, необходимость разработки модели компетенций университета, которую в последующем учитывать в магистерских программах, а также уделять особое внимание развитию исследовательской составляющей работы преподавателей и их предпринимательских навыков.

В заключение хочется отметить, что основными путями повышения конкурентоспособности преподавателей на рынке труда являются их до-

полнительное профессиональное образование по различным направлениям, работа с кадровым резервом, а также стимулирование роста производительности труда путем создания эффективной системы оплаты труда.

Литература

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 21 июля 2014 г.) // СПС КонсультантПлюс: www.consultant.ru
2. Буланова Т. И. Инновации в вузовском обучении и методы расчета оплаты преподавательского труда // Российское предпринимательство. — 2012. — № 10 (208). — С. 50–54. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/23869/>
3. Информационные материалы о работе ректората РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина в 2013 году. — <http://www.gubkin.ru/>
4. Рябченко Т. Н. Методика оценки конкурентоспособности вуза на олигополистическом рынке услуг // Электронный научный журнал «Инженерный вестник Дона». — 2011. — № 2. — <http://www.ivdon.ru/magazine/archive/n2y2011/433>

Р. Ф. Галиуллин,
магистр экономического факультета
МГУ имени М. В. Ломоносова

СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ И ОТБОРА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРИМЕРЕ ГРУППЫ КОМПАНИЙ ОАО «ТАТНЕФТЬ»

Данная статья посвящена актуальной на сегодняшний день проблеме положения молодежи на рынке труда. В сложившихся социально-экономических условиях молодежь испытывает особые трудности в трудоустройстве. Отсутствие требуемого работодателями стажа и опыта работы у молодых людей резко снижает их конкурентоспособность на рынке труда.

По сравнению с другими возрастными группами работников молодежь характеризуется более продолжительным периодом предстоящей трудоспособности, что в разной степени может быть востребовано организациями, реализующими ту или иную стратегию бизнеса. Однако зачастую кадровые службы предприятий отдают предпочтение квалифицированным работникам, имеющим профессиональный опыт, что в конечном итоге приводит к снижению возможности трудоустройства молодежи, находящейся в самом начале трудового пути.

Соответственно возникает необходимость изучения специфики рынка труда молодежи, а также основных причин, сдерживающих эффективное трудоустройство выпускников учебных заведений.

В качестве практического примера в рамках данной статьи нами будут рассмотрены система обучения и развития персонала, применяемая в компании ОАО «Татнефть», где молодежь составляет порядка 25,1% от общей численности персонала организации, и система подбора молодых специалистов на примере нефтесервисного подразделения компании — ООО «Татинтек».

I. Теоретический подход к проблеме положения молодежи на рынке труда

Особый интерес представляет анализ положения молодежи на российском рынке труда. Его необходимость обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами: во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России, во-вторых, они — будущее страны. Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе [8].

Современный рынок труда характеризуется наличием противоречия: с одной стороны, в экономике страны сохраняется достаточно высокий процент безработицы, с другой — все более ощущается нехватка квалифицированных рабочих рук. Именно поэтому для обеспечения высокого темпа роста экономики проблеме улучшения качества трудовых ресурсов

уделяется большое внимание. Немаловажную роль в выполнении этой задачи предстоит играть молодежи. Среди проблем, стоящих перед современной молодежью, проблема трудоустройства занимает одно из первых мест [4, с. 51].

Сегодня многие исследователи, особенно те, которые концентрируют свое внимание на проблемах молодежи в трудовой сфере, к этой категории относят молодых людей в возрасте 16–29 лет.

В литературе и на практике существует мнение, что проблемы в трудоустройстве молодежи связаны с ее низкой конкурентоспособностью на рынке труда, обусловленной в основном недостатком профессиональных знаний, отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков. Преимущество при приеме на работу отдается квалифицированным работникам. К тому же сказывается нежелание работодателей нести дополнительные организационные и финансовые трудности, связанные с профессиональным обучением молодых кадров, не имеющих необходимой для предприятия профессии.

Причины высокого уровня безработицы юношей и девушек — в их меньшей конкурентоспособности, неподготовленности к экономическим отношениям, несоответствии профессиональной подготовки потребностям рынка, низкой мотивации к труду. Это утверждение справедливо только частично, только по отношению к той части молодежи, которая обладает явным недостатком профессиональных знаний и практически не имеет навыков в работе. Если последние имеются, пусть и не в сопоставимой с более взрослыми степени, работодатели предпочитают молодых претендентов на свободное место.

Данные исследований, проведенных Научным центром социальных технологий Академии труда и социальных отношений, свидетельствуют о том, что в предпринимательском секторе на сегодняшний день предпочтение чаще всего отдается молодежи.

У молодежи преимущества и в сфере вторичной занятости. По данным ученых Института сравнительных исследований трудовых отношений, «дополнительную работу чаще имеют представители наиболее конкурентоспособных групп на рынке труда — мужчины, работники молодого и среднего возраста, имеющие образование не ниже среднего».

Таким образом, в целом мы не можем говорить о низкой конкурентоспособности молодежи на рынке труда, поскольку требуется проведение дифференцированного анализа различных групп молодежи.

По мнению специалистов, следует говорить не о низкой конкурентоспособности молодежи на рынке труда, а о том, что молодежь на рынке труда — и вообще в социально-экономическом аспекте — является одной из наиболее уязвимых социальных групп. Зачастую положение усугубляется тем, что большинство молодых людей не знают о своих правах в полной мере, имеют весьма слабые представления о том, кто и каким образом может и должен их защищать [4, с. 53].

Рынок рабочей силы молодежи — одна из составляющих национального рынка рабочей силы в целом. Это значит, что, с одной стороны, он подчиняется действию общих объективных экономических законов рынка, законов, регулирующих отношения работодателей и собственников рабочей силы. Поэтому проблемы, возникающие на этом рынке, связаны с нарушением действия этих законов, в первую очередь с нарушением соотношения спроса и предложения рабочей силы. С другой стороны, этот рынок имеет свою специфику, которая заключается в следующем:

- 1) субъекты рынка — это часть экономически активного населения в возрасте до 29 лет;
- 2) большая часть незанятых из этой категории населения представлена выпускниками различных типов учебных заведений;
- 3) особая группа незанятой молодежи — это выпускники средних общеобразовательных школ, которые закончили обучение или прервали его, как, например, дети-сироты, оставшиеся без опеки родителей, которым исполнилось 15 лет и которые могут быть трудоустроены на специализированные места, с работой в неполный рабочий день;
- 4) незащищенной является и та часть молодежи, которая закончила обучение в общеобразовательной школе, но не продолжила обучение ни в профтехучилищах, ни в высших учебных заведениях и должна быть трудоустроена, т.е. незанятая молодежь в возрасте до 18 лет [1].

Молодежь представляет собой особую группу трудовых ресурсов, которая имеет характерные черты, отличающие ее от других групп работников. Такими чертами, по мнению И. В. Цыганковой [9], являются: низкая конкурентоспособность, изменчивость профессиональной ориентации и профессиональная неопределенность, зависимость от социальных выплат, отсутствие трудовых навыков и производственного опыта, продолжительный период предстоящей трудоспособности, восприимчивость инноваций, высокая выносливость и интенсивность труда, высокая профессиональная и географическая мобильность. Данные черты по-разному проявляются в различных возрастных группах молодых людей.

Около 60% отказов со стороны работодателей в приеме выпускников на работу связано с отсутствием опыта работы последних и необходимой профессиональной квалификации [10]. Кадровые службы предприятий отдают предпочтение квалифицированным работникам, которые имеют профессиональный опыт. Это снижает возможность трудоустройства молодежи, находящейся в самом начале трудового пути.

Однако высокий уровень социальной и трудовой мобильности молодежи может быть положительно воспринят работодателем, если организация избрала предпринимательскую стратегию бизнеса, характеризующуюся высокой степенью риска, ориентированную на быстрое

достижение поставленных целей. В этих условиях особо ценными в работниках качествами становятся готовность к риску в интересах компании, инициативность, контактность, отсутствие трудовых стереотипов. При выборе других типов стратегии бизнеса высокий уровень социальной и трудовой мобильности молодого работника потребует от кадровых служб значительных усилий для того, чтобы эти качества были реализованы на пользу организации.

Вступление в трудовую жизнь с ориентацией не на опыт, а на идеалы, усвоенные в процессе обучения и воспитания, традиционно рассматривалось как негативная особенность молодого работника. Такой подход справедлив в том случае, если работодатель считает невозможным освоение специфики производственной деятельности в рамках организации еще в процессе профессионального обучения.

По сравнению с другими возрастными группами работников молодежь характеризуется более продолжительным периодом предстоящей трудоспособности, что в разной степени может быть востребовано организациями, реализующими ту или иную стратегию бизнеса.

Практически все работодатели негативно оценивают такие качества молодых работников, как отсутствие навыков трудовой жизни и построения взаимоотношений в рабочей группе, неустойчивость поведения, излишняя эмоциональность, т.е. все то, что свидетельствует о социальной незрелости человека, недостаточном уровне его социализации [2], [3].

Однако именно в данном конкретном случае наблюдается наиболее сильное влияние стереотипов представления об обязательном наличии такого рода качеств у всех без исключения молодых работников. Масштабность и устойчивость влияния стереотипов такого рода приводят к дискриминационному отношению к молодежи на рынке труда [6, с. 105].

Представляют интерес данные исследований основных причин, сдерживающих эффективное трудоустройство выпускников образовательных учреждений [9]:

- низкая профессиональная конкурентоспособность выпускников;
- отсутствие у большинства из выпускников необходимых знаний и навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры;
- отсутствие знаний и умений вести переговоры с работодателями по вопросам трудоустройства;
- завышенная самооценка выпускников, а также завышенные требования самих выпускников к будущему месту работы из-за незнания конъюнктуры рынка труда;
- несоответствие профессионально-квалификационной структуры выпускников потребностям экономики и структуре имеющихся вакансий;
- отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг;

- нежелание многих работодателей брать работников без опыта трудовой деятельности и высокой квалификации;
- слабая трудовая мотивация у части выпускников.

II. Решение вопроса подготовки кадров и отбора молодых специалистов в группе компаний ОАО «Татнефть»

Структура персонала ОАО «Татнефть» на 2013 г. В 2013 г. среднесписочная численность работников ОАО «Татнефть» составила 20 782 человека. Общая численность персонала Группы «Татнефть» — около 77 тыс. человек.

Как мы можем проследить на соответствующем графике (рис. 1), основной костяк персонала организации состоит из персонала в возрасте от 31-го до 50 лет; далее следуют молодые специалисты в возрасте до 30 лет и работники организации в возрасте старше 50 лет [5].

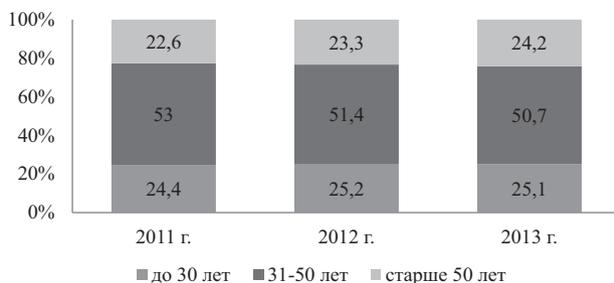


Рис. 1. Структура персонала ОАО «Татнефть» по возрасту, %

Текучесть кадров. Важным показателем стабильности коллектива является текучесть кадров. Так, по итогам 2013 г. текучесть кадров в ОАО «Татнефть» составила 4,8%, что не превышает средних значений по отрасли [5]. При этом стоит отметить высокий показатель утечки кадров у молодежи в возрасте до 30 лет (рис. 2).

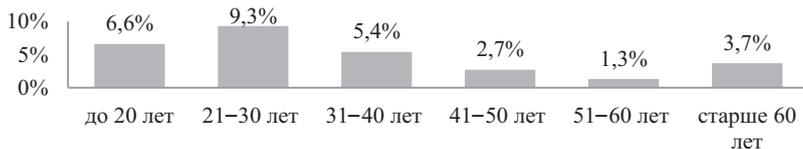


Рис. 2. Текучесть кадров по возрасту, %

Заработная плата. Рост средней заработной платы по компании по итогам 2013 г. опережал рост потребительских цен (табл. 1). Среднемесячная заработная плата по ОАО «Татнефть» соответствует уровню нефтя-

ных компаний Поволжья и выше уровня промышленных предприятий Республики Татарстан [5].

Таблица 1

Рост средней заработной платы по ОАО «Татнефть» в 2013 г.

Год	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Среднемесячная заработная плата	32 317 руб.	37 615 руб.	42 309 руб.

Что касается статистических данных по отрасли, то среднемесячная начисленная заработная плата работников организаций Республики Татарстан, связанных с добычей топливно-энергетических ресурсов, составила 36 683,8 руб. [7], при этом данный показатель за I квартал 2014 г. возрос до 42 000 руб. (табл. 2).

Таблица 2

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций Республики Татарстан по видам экономической деятельности (руб.)

Год/вид экономической деятельности	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	31 290,4	31 211,0	36 683,8

Обучение и развитие персонала ОАО «Татнефть». На сегодняшний день нефтяной компанией «Татнефть» уделяется повышенное внимание привлечению высококвалифицированных специалистов, развитию профессионализма сотрудников для укрепления позиций в нефтегазовом бизнесе.

С каждым годом возрастает показатель количества часов обучения на одного работника (77,5 ч для рабочих и 64,4 ч для РСС).

Среднее годовое количество часов обучения (рис. 3), приходящихся на одного обученного работника ОАО «Татнефть», возросло с 73 ч в 2010 г. до 106 ч по итогам 2013 г. [5].

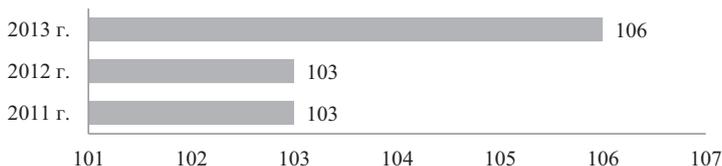


Рис. 3. Среднегодовое количество часов обучения, приходящихся на одного обученного работника ОАО «Татнефть», за 2011–2013 гг.

Далее подробно рассмотрим действующую в компании систему обучения персонала, включающую в себя подготовку и повышение квали-

фикации рабочих, специалистов, менеджеров среднего и высшего звена управления.

1. **Повышение квалификации рабочих** для ОАО «Татнефть» осуществляет негосударственное образовательное учреждение «Центр подготовки кадров — «Татнефть»» (далее НОУ «ЦПК-Татнефть»). В НОУ «ЦПК-Татнефть» и его филиалах осуществляются подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих для технологических производств; подготовка и аттестация руководителей и специалистов организаций в области промышленной, энергетической, радиационной безопасности, безопасности дорожного движения и охраны труда.

2. Одним из приоритетных направлений работы «Татнефти» является многосторонняя и последовательная подготовка руководителей высшего и среднего звена. Повышение их квалификации проводится в образовательных заведениях, обладающих высоким рейтингом в подготовке специалистов нефтегазодобывающего сектора промышленности.

Подготовка и повышение квалификации специалистов среднего звена проводятся на базе профильных вузов региона и Российской Федерации.

3. **Подготовка руководителей высшего звена** осуществляется негосударственным образовательным учреждением «Московский институт нефтегазового бизнеса» по программе «Нефтяной и газовый бизнес», куда ежегодно направляются на обучение перспективные работники предприятий ОАО «Татнефть», прошедшие конкурсный отбор.

4. В современных условиях развития бизнеса особую актуальность приобретают корпоративное обучение и работа над кадровым потенциалом. В компании «Татнефть» таким инструментом является созданный в 2011 г. **Электронный корпоративный университет** (далее ЭКУ) — инновационный образовательный ресурс, обеспечивающий непрерывное профессиональное развитие специалистов с использованием передовых образовательных форм и технологий.

Основными задачами ЭКУ являются интеллектуальное и профессиональное развитие работников, выявление и отбор талантливых специалистов в перспективный кадровый резерв компании, сотрудничество с вузами в области дистанционной подготовки будущих специалистов, профессиональная адаптация молодых специалистов, профориентационная работа со школьниками.

В настоящее время в ЭКУ представлено более 20 обучающих курсов, тренингов и практикумов, а также ряд проектов творческой направленности.

5. В 2013 г. продолжил свое развитие проект «**Студенческая биржа труда**», который был создан в рамках Электронного корпоративного университета.

Данный проект направлен на решение одной из задач ЭКУ — сотрудничество с вузами в области дистанционной подготовки будущих специалистов нефтяной компании.

Проект позволяет студентам уже на 4–5-м курсах подбирать себе будущее место работы, а работодателям — находить перспективные будущие кадры.

Работодателю предоставляется возможность налаживать контакт со студентом, общаться с ним, наблюдать за ним, ориентировать на предполагаемую вакансию, давать задания и т.п. Фактически Студенческая биржа труда позволяет работодателям «выращивать» для себя кадры со студенческой скамьи дистанционно.

Среди вузов, активно сотрудничающих с проектом, можно выделить Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казанский национальный исследовательский технический университет им. А. Н. Туполева, Казанский национальный исследовательский технологический университет им. С. М. Кирова, Казанский государственный энергетический университет, Альметьевский государственный нефтяной институт и т.д.

В настоящее время в проект активно вливаются и другие предприятия Татарстана, заинтересованные в поиске эффективных, профессиональных, подготовленных сотрудников.

Подбор молодых сотрудников на примере группы компаний ООО «Татинтек». В качестве практического примера в рамках данной статьи рассмотрим подбор молодых сотрудников, применяемый в нефтесервисном подразделении компании ОАО «Татнефть» — ООО «Татинтек».

На сегодняшний день подбор молодых специалистов, в которых нуждается ООО «Татинтек», в основном осуществляется за счет обеспечения целевой подготовки специалистов в профильных образовательных учреждениях высшего профессионального образования г. Альметьевска и Республики Татарстан.

Также подбор молодых специалистов осуществляется за счет выпускников профильных учебных заведений и обращений в кадровые агентства.

Давайте же более подробно рассмотрим пример подбора молодых специалистов ООО «Татинтек» за счет целевой подготовки специалистов. На первом этапе группой компаний «Татинтек» проводится тестирование выпускников школ. Далее заключается трехстороннее соглашение между организацией, вузом и студентом о целевом обучении.

Основными образовательными учреждениями, занимающимися подготовкой квалифицированных кадров для нужд ООО «Татинтек», являются Альметьевский государственный нефтяной институт (АГНИ), Казанский (Приволжский) федеральный университет (Институт вычислительной математики и информационных технологий), Казанский национальный исследовательский технический университет им. А. Н. Туполева и другие учебные заведения Республики Татарстан.

Трехстороннее соглашение ООО «Татинтек» — вуз — студент предполагает обучение по индивидуальной учебной программе, отвечающей требованиям по подготовке специалистов для ООО «Татинтек».

Помимо этого стоит упомянуть, что данная программа также предусматривает прохождение студентами производственной практики, написание курсовых и дипломных проектов по актуальным и проблемным направлениям деятельности ООО «Татинтек».

После успешной защиты выпускных квалификационных работ выпускники трудоустраиваются в группу компаний «Татинтек».

Представление о процессе подбора молодых специалистов на примере целевой подготовки специалистов можно получить из рис. 4.



Рис. 4. Целевая подготовка молодых специалистов для ООО «Татинтек»

Выводы

В рамках данной статьи мы рассмотрели одну из наиболее актуальных проблем на сегодняшний день — положение молодежи на рынке труда.

Нами были рассмотрены специфические черты рынка труда молодежи, основные причины, сдерживающие эффективное трудоустройство выпускников образовательных учреждений, а также отношение работодателей к данной категории рабочей силы.

В статье помимо теоретического подхода к изучению проблемы уделяется отдельное внимание в качестве практического примера системе обучения и развития кадров, отбора молодых специалистов одной из крупнейших российских нефтяных компаний — ОАО «Татнефть».

Мы описали процесс подбора молодых сотрудников, который применяется в одном из нефтесервисных подразделений «Татнефти» — группе компаний ООО «Татинтек».

Литература

1. Беззубко Л. В., Вишневская Н. Г. Особенности рынка труда молодежи // Организация работы с молодежью. — 2013. — № 1. — www.es.rae.ru/ovv/213-952
2. Вишневская Н. Г. Законодательство о защите занятости и рынок труда (международный опыт) // Вопросы экономики. — 2003. — <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=661582#2>

3. *Вишневецкая Н. Г.* Рынок труда молодежи: механизм регулирования в современных условиях: Автореф. дисс. ... канд. экон. наук. — Уфа, 2010. — 23 с. — <http://dlib.rsl.ru/rsl01004000000/rsl01004730000/rsl01004730...>
4. *Миндибекова Л. А.* Молодежный рынок труда: проблема трудоустройства // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. — 2007 (3). — С. 51–54. http://youth.hse.spb.ru/sites/default/files/mindibekova_molodyozhnyy_rynok_truda_problema_trudoustroystva.pdf
5. Отчет об устойчивом развитии и социальной ответственности ОАО «Татнефть» за 2013 год. — <http://www.tatneft.ru/upload/files/%D0%A2%D0%B0%D1%82%D0%BD%D0%B5%D1%84%D1%82%D1%8C/social%20annual%20report%202013.pdf>
6. *Руденко Г. Г., Савелов А. Р.* Специфика положения молодежи на рынке труда // Социологические исследования. — 2002. — № 5. — С. 101–107.
7. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности по данным Территориального органа государственной статистики по Республике Татарстан. — <http://tatstat.gks.ru/>
8. *Французова Т. А.* Состояние рынка труда в Российской Федерации на современном этапе // Молодой ученый. — 2014. — № 3. — С. 572–575.
9. *Цыганкова И. В.* Качество трудовой жизни молодежи России: концептуальные основы формирования: Автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. — М., 2008. — 56 с.
10. *Чапек В. Н., Максимов Д. В.* Экономика труда. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. — 349 с.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение руководитель круглого стола профессор *Р. П. Колосова* отметила огромное разнообразие тематики исследований молодых ученых в сфере труда и социально-трудовых отношений, эффективное сочетание теоретических и практических подходов к решению актуальных проблем, направленных на формирование новой экономики труда, которое является проблемным пространством современных и будущих научных исследований молодых ученых. На основании сделанных докладов ведущая круглого стола выделила следующие основные предметные поля: *угрозу увольнения* как многостороннее и недостаточно исследованное явление в современных социально-трудовых отношениях, актуальность исследования которого связано с изучением причин и факторов формирования угрозы увольнения как в рамках отдельной компании, так и в рамках страны в целом, возможностью контроля за ее распространением, поскольку, с одной стороны, существует риск перерастания ее в безработицу, а с другой — нарастает страх массовых увольнений, вследствие чего значительно ухудшается работоспособность работников, есть вероятность снижения производительности труда, возрастает вероятность оппортунистического поведения работников, отмечается ухудшение физического и психоэмоционального состояний и других негативных последствий; *проблемы и перспективы инновационных форм занятости*, в частности таких понятий, как: «телеработа» (teleworking) и «работа в облаках» (cloudworking); *удовлетворенность трудом*, выявление системы факторов, ее определяющих, в России; *положение молодежи на рынке труда, проблемы трудоустройства выпускников вузов; повышение конкурентоспособности преподавателя университета на рынке труда* и другие актуальные задачи, стоящие перед новой экономикой труда.

Руководитель круглого стола отметила высокие аналитические способности молодых ученых-трудовиков, хорошее владение эконометрическим аппаратом в представленных научных докладах, практическую направленность проведенных исследований.

В завершение работы круглого стола Р. П. Колосова выразила благодарность коллегам за теплые слова, искреннее дружеское отношение и профессиональное научное сотрудничество. Она отметила: «Нам очень дорого это общение, обмен практическим опытом, научными исследованиями, взглядами, идеями! Мы очень рады, что наши молодые ученые знают друг друга, интересуются научными достижениями друг друга, а главное — общаются, дружат. Благодарим наших ближайших соратников-трудовиков за то, что вы с нами! Мы будем вместе растить молодых экономистов по труду, крепить наше трудовое сообщество, научную школу трудовиков».

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Участниками Пятого межвузовского круглого стола выдвинут и поддержан следующий ряд общих выводов и рекомендаций:

- Политика России в сфере регулирования социально-трудовых отношений должна основываться на основополагающих принципах Концепции МОТ «Достойный труд», учитывать глобализационный фактор и необходимость институциональных преобразований, высокую значимость социокультурной составляющей, а также региональное и отраслевое многообразие страны.
- Абсолютным аргументом в конструировании политики РФ в сфере труда является необходимость учета реальности перехода от устойчивой системы занятости к ее состоянию, обусловленному усилением воздействия экономической неопределенности.
- Эти обстоятельства должны учитываться в едином комплексе и эффективном сотрудничестве между государством, представителями работников, работодателей, гражданского общества, научного сообщества, образовательных учреждений и других заинтересованных сторон.
- Это предполагает также необходимость совершенствования вертикали законодательной базы Российской Федерации в области труда и социально-трудовых отношений и ее информационно-обеспечения, позволяющих существенно улучшить социально-трудовые отношения на предприятиях, в регионах, городах и в стране в целом.
- Важнейшей предпосылкой формирования эффективной политики занятости и социально-трудовых отношений в России участники конференции считают необходимость развития методологических оснований для развития новой концепции экономики труда и как науки, и как реального инструмента практических решений.

В числе актуальнейших проблем для своих дальнейших научных исследований участники Пятого межвузовского круглого стола выделили следующие направления и группы:

1. Методологические и методические аспекты исследований

- *Расширенный системный подход на базе методологического синтеза современных научных теорий и разработка инструментария для их исследования в новой экономике труда.*
- *Методология моделирования качества трудовой жизни.*
- *Систематизация факторов, определяющих удовлетворенность работой в современной России.*

- *Анализ угрозы увольнения как феномена социально-трудовых отношений.*
- *Оценка эффективности работы сотрудников в современных компаниях.*
- *Анализ факторов инновационного развития компании: новые формы занятости, разработка и внедрение корпоративной культуры и управление командами в виртуальных организациях.*

2. Пространство и направления реализации принципов Концепции МОТ «Достойный труд» в России

- *Дефицит достойного труда.*
- *Баланс «семья—работа» в системе критериев достойного труда.*
- *Особенности создания и ликвидации рабочих мест в России.*
- *Влияние государственно-частного партнерства на российский рынок труда.*
- *Социальный диалог как форма развития социально-трудовых отношений в России.*

3. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг

- *Современное состояние дополнительного профессионального образования и его влияние на рынок труда.*
- *Занятость молодых специалистов: каналы и инструменты их привлечения, государственная политика, проблемные аспекты.*
- *Выпускники экономических специальностей на рынке труда.*
- *Внутрифирменное обучение как способ повышения эффективности работы персонала.*

Молодые исследователи пятого, как и ранее состоявшихся круглых столов, считают необходимыми для себя следующие направления научной и организационной деятельности:

- осуществлять систематический мониторинг и анализ рынка труда и новых форм занятости в России;
- проводить на регулярной основе активный обмен мнениями по остроактуальным научным и практическим вопросам развития социально-трудовой сферы России;
- оказывать практическую помощь в реализации Концепции достойного труда на широком круге предприятий и организаций;
- активно работать по совершенствованию нормативно-правовой базы в области социально-трудовой сферы РФ;
- содействовать подготовке специалистов в соответствии с требованиями инновационного развития экономики и потребностями современного рынка труда в рамках реализации Концепции достойного труда;
- популяризировать новые теории и методологии исследования сферы труда, а также наиболее эффективные кадровые политики и практики управления персоналом в компаниях и организациях.

В целях эффективного решения вышеназванного круга практических задач участники Пятого межвузовского круглого стола приняли решение: поддерживать сложившиеся устойчивые традиции проведения ежегодных межвузовских молодежных научных форумов в целях обмена научными идеями, результатами авторских исследований, передачи практического опыта, проведения дискуссий по актуальным научным проблемам совершенствования социально-трудовой сферы, обсуждения различных подходов отечественных и зарубежных ведущих ученых и практиков, развития трудовой нормативно-правовой базы. Признано целесообразным в качестве дискуссионных площадок использовать Фестивали науки, Ломоносовские чтения, трибуны заинтересованных вузов и организаций, а также сайты экономического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова, ФГБОУ ВПО «РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина», ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений» и Министерства труда и соцзащиты РФ.

**IX ФЕСТИВАЛЬ НАУКИ
МГУ ИМЕНИ М. В. ЛОМОНОСОВА**

**Сборник статей
по материалам Пятого межвузовского круглого стола
«Российский рынок труда глазами молодых ученых»**

Научное электронное издание

ISBN 978-5-906783-23-3



9 785906 783233