

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Байкальский государственный университет экономики и права

**ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ РЕГИОНА  
В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА:  
ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ**

Иркутск  
Издательство БГУЭП  
2010

УДК 331  
ББК 65.240  
Т65

Печатается по решению редакционно-издательского совета  
Байкальского государственного университета экономики и права

Коллектив авторов: доктора экономических наук М.А. Винокуров (введение, гл. 1.5), Т.Г. Озерникова (гл. 1.4.3, 2.2, 2.3, 2.4), Н.Г. Солодова (гл. 2.2.1, 2.2.4), В.Г. Былков (гл. 1.4), кандидаты экономических наук Т.А. Беркович (заключение), Н.В. Кузнецова (гл. 2.5), И.Г. Носырева (гл. 2.6), Н.В. Балашова (гл. 2.4), А.В. Скавитин (гл. 1.3), Е.А. Петрова (гл. 2.2), старший преподаватель О.В. Ганаза (п. 1.1), ассистенты А.Н. Васильева (гл. 1.2), Д.В. Братищенко (гл. 1.5)

Рецензенты д-р экон. наук, проф. Н.В. Полякова  
д-р экон. наук, проф. С.В. Чупров

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

**Т65** Трансформация системы управления человеческими ресурсами региона в условиях экономического кризиса: проблемы и тенденции / под ред. М.А. Винокурова, Т.Г. Озерниковой. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2010. — 360 с.

ISBN 978–5–7253–2295–8

Изложены теоретические аспекты трансформации ключевых подсистем системы управления человеческими ресурсами региона в условиях экономического кризиса, в том числе формирования креативного класса в регионе, управления развитием человеческих ресурсов региона, формирования механизмов формального инфорсmenta в социально-трудовых отношениях, функционирования компонентов рынка труда крупного города в условиях кризиса, взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. На основе результатов эмпирических исследований выявлены тенденции в развитии систем управления человеческими ресурсами в организациях региона в кризисных условиях (на примере Иркутской области).

Для студентов, магистрантов и аспирантов, а также специалистов, занимающихся проблемами управления человеческими ресурсами.

ББК 65.240

ISBN 978–5–7253–2295–8

© Коллектив авторов, 2010  
© Издательство БГУЭП, 2010

## ОГЛАВЛЕНИЕ

---

<i>Введение</i> .....	6
<i>1. Актуальные аспекты управления человеческими ресурсами региона в условиях экономического кризиса и институциональных трансформаций</i> .....	10
1.1. Развитие инновационного потенциала человеческих ресурсов .....	10
1.1.1. Теории инновационного развития .....	10
1.1.2. Роль креативного класса в инновационной экономике .....	14
1.1.3. Оценка человеческих ресурсов в концепции инновационного развития .....	21
1.1.4. Диагностика ценностей и мотиваций, характеризующих высококвалифицированных специалистов Иркутской области .....	26
1.1.5. Развитие организационной системы управления инновациями на уровне предприятия .....	32
1.2. Управление развитием человеческих ресурсов региона .....	44
1.2.1. Конкурентоспособность человеческого капитала региона и ее структура .....	44
1.2.2. Методологические подходы к измерению человеческого капитала и эффективности инвестиций в человеческий капитал .....	55
1.2.3. Оценка развития человеческого капитала региона .....	62
1.3. Анализ формальных механизмов трудового инфорсmenta в социально-трудовых отношениях .....	68
1.3.1. Понятие и механизмы трудового инфорсmenta .....	68
1.3.2. Анализ динамики числа нарушений трудового законодательства и поведения работодателей и работников в сфере социально-трудовых отношений (на примере Иркутской области) .....	73
1.3.3. Исследование тенденций развития социально-трудовых отношений в Иркутской области .....	81
1.4. Развитие рыночных компонентов регионального рынка труда .....	100

1.4.1. Сущность и понятие системы рынка труда.....	100
1.4.2. Основные компоненты рынка труда.....	111
1.4.3. Кризисные явления на рынке труда .....	120
1.4.4. Исследование основных компонентов рынка труда на уровне крупного города в условиях кризиса ...	135
1.4.5. Безработица в условиях кризиса: тенденции и типология. Направления снижения напряженности на рынке труда крупного города...	154
1.5. Совершенствование взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг .....	163
1.5.1. Тенденции развития системы высшего профессионального образования и проблемы соответствия подготовки выпускников требованиям работодателей .....	163
1.5.2. Работодатели Иркутской области об уровне подготовки выпускников вузов и направлениях его повышения: результаты исследования .....	173
1.5.3. Развитие форм взаимодействия учреждений высшего профессионального образования и работодателей.....	189
2. <i>Исследование системы управления человеческими ресурсами в организациях региона (на примере Иркутской области)</i> .....	201
2.1. Эмпирическая база исследования функционирования систем управления человеческими ресурсами организаций региона в условиях экономического кризиса .....	201
2.2. Особенности развития систем управления персоналом в условиях экономического кризиса .....	206
2.2.1. Исследование отношения наемного персонала к организационным изменениям в кризисных условиях .....	206
2.2.2. Приоритеты кадровой стратегии и трансформация функций системы управления персоналом в условиях кризиса .....	215
2.2.3. Стратегии сокращения издержек на персонал .....	220
2.2.4. Требования к системе управления персоналом организации в условиях кризиса .....	228

2.3. Трудовая мотивация: особенности в кризисных условиях .....	235
2.3.1. Теоретические и методические основы изучения трудовой мотивации наемного персонала .....	235
2.3.2. Анализ интенсивности и структуры трудовой мотивации наемного персонала организаций Иркутской области.....	242
2.3.3. Исследование условий трансформации трудовой мотивации наемного персонала в условиях кризиса .....	247
2.4. Тенденции трансформации систем экономического вознаграждения наемного персонала в условиях кризиса .....	256
2.4.1. Тенденции изменения уровня оплаты труда наемного персонала в условиях кризиса .....	257
2.4.2. Анализ динамики структуры вознаграждений ...	265
2.4.3. Исследование факторов формирования переменной части заработной платы .....	283
2.5. Исследование современных тенденций в области напряженности труда занятого населения Иркутской области.....	292
2.5.1. Исследование величины и дифференциации рабочего и внерабочего времени.....	292
2.5.2. Оценка состояния нормирования труда и его роли в обеспечении нормального уровня интенсивности труда .....	309
2.6. Охрана труда и поведение работников в области сохранения жизни и поддержания здоровья в процессе трудовой деятельности .....	323
2.6.1. Состояние охраны труда в организациях Иркутской области .....	323
2.6.2. Исследование тенденций в области охраны труда и формирования самосохранительного поведения работников .....	330
<i>Заключение</i> .....	345
<i>Список использованной литературы</i> .....	349
<i>Приложения</i> .....	354

## ВВЕДЕНИЕ

---

Экономический рост в современных условиях может осуществляться только при обеспечении гибкости и адаптивности экономической системы, повышении способности экономических агентов адекватно реагировать на происходящие изменения, что приводит к возрастанию роли регионов. Сильные, конкурентоспособные регионы — условие процветания государства. Главной составляющей конкурентоспособности региона в условиях перехода к инновационной экономике являются человеческие ресурсы: их наличие, качество и эффективность использования. Необходимо отметить, что политика «децентрализации» управления особенно ярко выражена в социально-трудовой сфере: усилена роль регионов в решении проблем занятости населения, определении минимального размера оплаты труда, развитии социального партнерства и др. Однако новые возможности недоиспользуются ввиду неэффективности региональных систем управления человеческими ресурсами.

Актуальность исследования системы управления человеческими ресурсами региона с теоретико-методологических позиций усиливается в условиях экономического кризиса. Система управления человеческими ресурсами региона представляет собой сложный комплекс взаимосвязанных элементов, каждый из которых реализует определенные функции. Результат функционирования системы — это качественные и количественные характеристики человеческих ресурсов, являющиеся и целью, и предпосылкой поступательного экономического развития региона.

В коллективной монографии представлены результаты теоретических исследований наиболее актуальных проблем функционирования региональной системы управления человеческими ресурсами, а также результаты комплексного эмпирического исследования особенностей функционирования систем управления человеческими ресурсами в организациях Иркутской области, проведенного в октябре–ноябре 2009 г.

Для исследования приоритетных направлений функционирования системы управления человеческими ресурсами Иркутской области в условиях перехода к инновационной экономике выделены и обоснованы те направления (и, соответственно, те элементы системы), функционирование которых в наибольшей степени определяет результат (качественные и количествен-

ные параметры человеческого капитала Иркутской области). Для обоснования приоритетных направлений функционирования системы управления человеческими ресурсами региона (СУЧРР) были приняты во внимание следующие обстоятельства. Во-первых, рассматривая проблему развития системы управления человеческими ресурсами региона в условиях перехода к инновационной экономике, было необходимо провести исследование особенностей реализации инновационного потенциала человеческих ресурсов региона. При этом важно обеспечить возможность оценки человеческого капитала региона, выявления проблем в изменении его отдельных компонентов и обоснование возможностей дальнейшего развития.

Во-вторых, проблемы уровня и качества жизни населения Иркутской области являются исключительно актуальными, поэтому проблема повышения уровня и качества жизни является центральной проблемой в управлении человеческими ресурсами региона. В условиях экономического кризиса меры институционального характера, способствующие повышению уровня жизни (например, повышение регионального МРОТ) становятся нереальными. Что касается социального обеспечения пенсионеров, студентов и безработных, то программы их поддержки в кризисных условиях реализуются на федеральном уровне, а регион не имеет достаточных средств для усиления этих мер. Поэтому в кризисных условиях приоритетное направление повышения уровня жизни населения — это развитие сферы занятости населения, обеспечение трудовых прав граждан и соблюдения трудового законодательства, а также формирование высокоэффективных систем управления человеческими ресурсами на уровне организаций в регионе. Особое значение имеет проблема трансформации управления персоналом в кризисных условиях.

В-третьих, рассматривая приоритетные направления управления человеческими ресурсами региона в условиях экономического кризиса, нельзя обойти вниманием сферу занятости населения и проблемы функционирования рынка труда региона. Учитывая направленность исследования — выявление направлений развития СУЧРР в условиях перехода к инновационной экономике, — можно отметить в качестве приоритетного направления развитие системы профессионального образования в его взаимосвязи с рынком труда.

В первом разделе коллективной монографии представлены результаты теоретического и эмпирического исследования от-

дельных подсистем системы управления человеческими ресурсами на региональном уровне. Представлены теоретические положения по обоснованию значения человеческих ресурсов в концепции инновационного развития, определены основные ценности и мотивации, высококвалифицированных специалистов, участвующих в создании инновационного продукта. Описаны подходы к оценке человеческого капитала региона. Рассмотрены формальные механизмы трудового инфорсmenta в социально-трудовых отношениях. Проанализированы результаты деятельности Государственной инспекции труда по Иркутской области. Сформулированы выводы о характере социально-трудовых отношений, складывающихся в современных российских организациях на основе анализа полученных в результате исследования мнений работников и работодателей. Раскрыты вопросы развития рыночных компонентов регионального рынка труда, выявлены основные проблемы рынка труда в кризисных условиях. Представлены методические подходы к развитию основных компонентов рынка труда на уровне крупного города в условиях кризиса (на примере г. Ангарска Иркутской области). Описаны тенденции развития системы высшего профессионального образования в России. Приведены результаты исследования мнений работодателей Иркутской области об уровне подготовки выпускников вузов и направлениях его повышения. Обоснованы возможности развития форм взаимодействия вузов и работодателей, проведен анализ готовности работодателей Иркутской области к взаимодействию с вузами.

Во втором разделе представлены результаты исследования системы управления человеческими ресурсами в организациях Иркутской области. Изучено влияние экономического кризиса на стратегию управления человеческими ресурсами конкретных предприятий. Выявлены особенности трудовой мотивации в условиях кризиса. Подтверждена гипотеза о наличии обратной связи проявления вынужденной мотивации и конкурентоспособности работника. Рассмотрены методы трудовой мотивации в организациях региона в условиях кризиса. Проведен анализ трансформации системы экономических вознаграждений в условиях кризиса. Выявлены особенности использования рабочего и вне рабочего времени занятого населения Иркутской области. Сделан анализ состояния нормирования труда в организациях Иркутской области. Сформулированы рекомендации по развитию нормирования труда как



инструмента по защите прав наемных работников. На основе анализа тенденций самосохранительного поведения работников, производственного травматизма на предприятиях Иркутской области предложены рекомендации по внедрению в систему управления охраной труда в качестве одного из важнейших ее элементов подсистемы оценки профессиональных рисков и управления профессиональными рисками.

Определены требования к дальнейшему развитию системы управления человеческими ресурсами. Сделан вывод, что в условиях выхода из экономического кризиса система управления человеческими ресурсами как на региональном, так и внутриорганизационном уровнях должна стать более эффективной и экономичной, при этом должны соблюдаться права наемного персонала.

# 1. АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

---

## 1.1. Развитие инновационного потенциала человеческих ресурсов

### *1.1.1. Теории инновационного развития*

Развитие промышленности стимулировало выделение инновационного процесса в обособленный вид деятельности — с конца XIX в. формируются самостоятельные подразделения компаний, занятые научно-исследовательской и изобретательской деятельностью. В условиях глобализации экономики и ужесточения конкурентной борьбы проведение исследований и использование их результатов превратилось в одну из ключевых функций современного предприятия.

В современном мире резко увеличился поток идей, предложений и соответственно расширился круг людей, генерирующих идеи. Творчество, как естественная потребность человека производить новые идеи становится целенаправленно культивируемым. Творчество больше не рассматривается как спонтанный процесс, накоплено множество методик развития творческого мышления: морфологический анализ Ф. Цвики, развитие интуитивного мышления Г. Уоллеса, метод мозгового штурма А. Осборна, метод всестороннего подхода Э. де Боно, теория решения изобретательских задач Г. Альтшулера, синектика У. Гордона, Дж. Принса и др.

Активизации новаторской деятельности посвящено ряд публикаций, в частности рассматривается вопрос о необходимости постоянного рождения идей путем создания необходимых условий для творческой деятельности.

Существует множество определений новатора. Й. Шумпетер новатором считает предпринимателя, вызывающего «взрыв творческого разрушения»<sup>1</sup>. В качестве новатора мо-

---

<sup>1</sup> Баркер Б. Алхимия инноваций. М., 2004. С. 17.

гут выступать: ученый, разрабатывающий фундаментальную идею; инженер, доводящий идею до рабочих чертежей; работник, выступающий с предложениями по совершенствованию продукта, услуги.

Общепризнано наличие ролевых функций участников процесса нововведений. Так, в менеджменте выделяют следующие типы:

- новаторы (*idea generators*) — инициируют идеи на стадии НИОКР, в ходе создания и реализации новшества;
- организаторы и содействующие (*information gatekeepers*) — обеспечивают постоянные коммуникации, аккумулируют различные виды научно-технической и рыночной информации и распространяют ее в организации;
- предприниматели (*entrepreneurs*) — формируют условия для продвижения новых идей, ориентируют участников создания новшеств на конечный результат, выступают лидерами нововведений и обновления организации.

Доля сотрудников, участвующих в инновациях и количественное соотношение новаторов, организаторов, предпринимателей четко не установлены. В ряде методик по оценке инновационного потенциала предприятия определяется наличие в организации одного лидера-новатора<sup>2</sup>.

Коллектив авторов книги «Управление инновациями» выделяет в каждом типе (новатор, организатор, предприниматель) ряд ролей: антрепренер, интрапренер, информационный привратник, деловой ангел, вольный сотрудник, золотой воротничок и др.<sup>3</sup>

Вице-президент компании «ЗМ» по зарубежным НИОКР Дж. Николсон считает, что 10% сотрудников компании должны являться участниками инновационного процесса<sup>4</sup>.

В XXI в. происходит беспрецедентное накопление новых знаний. По некоторым оценкам, 90% мирового научного знания создано после 1970 г. Свыше 90% всех ученых и инже-

---

<sup>2</sup> Макаренко О.В. Инновационный потенциал промышленного предприятия: понятие, структура // Доклады АН ВШ РФ. 2006. № 2. С. 111; Бухонова С.М. Оценка эффективности и моделирование интеграционных подходов к активизации инновационной деятельности предприятия // Экономический анализ: теория и практика. 2007. № 9. С. 9.

<sup>3</sup> Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 7. М., 1999. С. 149–153.

<sup>4</sup> Инновационная экономика. М., 2004. С. 111.

неров живут и работают в наше время, что приводит к сокращению цикла обновления знаний. В процесс генерации идей вовлекается все большее количество персонала. Трудовые ресурсы на 75% связаны с производством знаний и обработкой информации<sup>5</sup>.

Вышеперечисленные примеры свидетельствуют о том, что основной вектор управления смещается в сторону целенаправленного создания нового. Приобретает значимость не только процесс продуцирования идеи, но и процесс воплощения новации (новшества) — нового явления (открытия, нового теоретического знания), нового метода (принципа), изобретения, т.е. на первый план выдвигается разработка инноваций.

*Инновация (нововведение)* — результат практического освоения новшества, реализация коммерческой идеи по удовлетворению спроса на конкретные виды продукции, технологий, услуг как товаров<sup>6</sup>.

Линейная последовательность превращения новшества в инновации (исследования — разработки — производство — реализация), характеризующая этапы инновационного процесса, описывалась сторонниками теории «технологического толчка» (вызова предложения) Й. Шумпетером, К. Фридманом, А. Филлипсом, Р. Нельсоном и др. Основным фактором инновационного развития они считали научно-технические предпосылки, в отличие от сторонников теории «вызова спроса» С. Кузнеца, Г. Менша, Й. Шмуклера, Э. Вонхипшеля, которые полагали, что рыночный спрос должен задавать направления научным исследованиям. Основные положения теорий инновационного развития представлены в табл. 1.1.1.

Таблица 1.1.1

**Обзор основных теорий инновационного развития**

Наименование теории	Авторы	Факторы инновационного развития	Содержание теории
Модель экономического роста 40–60 гг. XX в.	Р. Слоу	Технический прогресс	Технологический прогресс зависит от времени и слабо связан с процессами внутри системы

<sup>5</sup> Инновационная экономика. М., 2004. С. 54.

<sup>6</sup> Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 7. М., 1999. С. 35–39.

Наименование теории	Авторы	Факторы инновационного развития	Содержание теории
Новая теория роста 80 гг. XX в.	П. Ромер, Р. Лукас, В. Истерли	НИОКР, инвестиции в человеческий капитал	Технологический прогресс имеет эндогенную природу: определяется НИОКР, инновационной активностью. Данная теория роста характеризуется возрастающей отдачей от масштаба, которую обеспечивает: особенность знания как товара (владелец идеи может неоднократно продавать ее)
Концепция постиндустриального общества	Э. Тоффлер, Д. Белл, П. Сорокин	Эволюция техники и технологии, главенство информации, интеллектуальные технологии	Формирование принципов построения постиндустриального общества на основе преобразования политических и государственных институтов, технологического и экологического императивов <sup>7</sup>
Инновационная модель «технологический толчок» (technology push)	Й. Шумпетер, К. Фриман, Н. Розенберг, Р. Нельсон, А. Филипс, Дж. Хикс	НИОКР, трудосберегающие, капиталосберегающие технологии	Нововведение, как правило, у представителей этого направления, технологическое изменение в производственном процессе, ведущее к снижению удельных издержек производства
Инновационная модель «вызов спроса» (market pull)	С. Кузнец, Г. Менш, Й. Шмуклер, Э. Вонхиппель	спрос со стороны потребителей	Коммерчески успешные нововведения появляются в результате восприятия запросов потребителей и адекватной реакции сферы корпоративных НИОКР <sup>8</sup>
Теория инновационных волн	Ю. Яковец, Б. Кузык	Научные, изобретательские циклы	Цикличность инноваций связана с научными, изобретательскими циклами. Введено понятие антиинноваций — нововведения, направленные на возврат к прошлому <sup>9</sup>

<sup>7</sup> Моисеев Н.Н. Судьба цивилизации. Путь Разума. М., 1998.

<sup>8</sup> Инновационная экономика. М., 2004. С. 36.

<sup>9</sup> Россия-2050: стратегия инновационного прорыва. М., 2005. С. 624.

Основоположники теорий инновационного развития («вызов предложения» и «вызов спроса») рассматривают инновацию как социальный феномен. Для практического освоения новшества необходима совместная работа на всех этапах инновационной деятельности от рождения идеи до создания нового продукта либо услуги, в отличие от творчества, часто воспринимаемого как индивидуальный акт генерации идеи.

Распространению групповых форм работы персонала способствует увеличение доли высококвалифицированных работников. Рост числа профессионалов в различных сферах деятельности приводит к совмещению трудовых функций и укрупнению должностей, увеличению гибкости и взаимопресечению трудовых заданий.

В современных компаниях все чаще возникает необходимость поиска, сохранения и стимулирования талантливых людей, которые в совокупности своей являются участниками инновационного процесса. Опубликованы данные, из которых следует, что в развитых странах численность талантливых людей в среднем составляет примерно от 3 до 4% работающих<sup>10</sup>.

В последние несколько лет в работах многих социологов и экономистов рассматривается вопрос о формировании класса профессионалов (креативного класса), который с помощью своего творческого потенциала производят идеи и воплощают их в жизнь.

### *1.1.2. Роль креативного класса в инновационной экономике*

Общепринятое определение представителей креативного класса — работники, занятые в сфере создания, хранения, передачи и использования знаний и информации<sup>11</sup>.

Основные ценности этого класса: индивидуализм, мобильность, меритократия (признание личных способностей и заслуг), ориентация на разнообразие и открытость.

Условия формирования данного класса:

– наличие в обществе этических норм и ценностей, поддерживающих прорыв к неизведанному и упорный творческий труд;

---

<sup>10</sup> Мильнер Б. Управление знаниями в современной экономике // Проблемы теории и практики управления. 2006. № 9. С. 12.

<sup>11</sup> Гнездова Ю.В. Креативный класс постиндустриального общества // Экономика и управление. 2008. № 1. С. 108.

- система непрерывного образования и распространение интеллектуальной деятельности в обществе;
- открытая, неконсервативная социальная среда;
- высокий уровень дохода и высокое качество жизни.

*Наличие в обществе этических норм и ценностей, поддерживающих прорыв к неизведанному и упорный творческий труд.* Социологические исследования Р. Флориды в компаниях, занимающихся производством программного обеспечения, свидетельствуют о том, что профессиональный интерес, ответственность, гибкость рабочих графиков привлекают творческих людей к работе. Увеличение доли свободного времени становится более сильным мотивационным фактором, чем повышение денежных доходов. Несмотря на снижение заработной платы после падения котировок НАСДАК в 2003 г. наблюдался рост занятости в этой отрасли<sup>12</sup>.

К сожалению, стереотипы поведения, распространенные в современном обществе: ориентация на частный интерес, быстрый успех любой ценой не способствуют росту инновационности.

*Система непрерывного образования и распространение интеллектуальной деятельности в обществе.* На смену существующей модели образования, основанной на интенсификации образовательных услуг в первые 20–25 лет жизни с эпизодической профессиональной переподготовкой в дальнейшем, приходит концепция «образования в течение жизни». Так, Б. Мильнер утверждает, что профессиональная переподготовка специалистов должна составлять 15–20% рабочего времени, за весь период профессиональной деятельности (примерно 40 лет) каждый специалист должен повышать свою квалификацию 5–8 раз<sup>13</sup>.

*Открытая, неконсервативная социальная среда.* А. Маршалл отмечал, что инновации процветают в определенном, имеющем четкие территориальные границы месте. Это связано с построением сети производств, облегчающих проблемы транспортировки, совместимости продукции и развитием социальной сети, обеспечивающей постоянное продуцирование знаний, обмен опытом и идеями. «Если промышленность вы-

---

<sup>12</sup> Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М., 2005. С. 421.

<sup>13</sup> Мильнер Б. Управление знаниями в современной экономике // Проблемы теории и практики управления. 2006. № 9. С. 12.

брала себе место, то она останется здесь надолго: столь велики выгоды, которые люди, занимающиеся одним и тем же ремеслом, черпают друг от друга»<sup>14</sup>.

Согласно А. Маршаллу креативный класс концентрируется в месте, где создана среда для инноваций. Это место может быть территориально обозначено: промышленный район, научный город. П. Холл выделяет основные черты городов с инновационной средой:

- являются торговыми центрами, портами;
- растут и приходят в упадок в зависимости от инновационной активности;
- находятся на окраинах экономических и культурных районов (равноудалены от всех официальных, промышленных и политических центров);
- в этих городах отсутствуют политические, социальные, религиозные ограничения;
- в этих городах доступно образование, развиты каналы передачи знаний<sup>15</sup>.

Региональная дифференциация инновационной деятельности характерна для большинства развитых стран мира. Так, в США подавляющий объем фондов, выделяемых на исследование и разработки, осваивается в шести штатах: Калифорнии, Мичигане, Нью-Йорке, Нью-Джерси, Массачусетсе и Техасе. В Лондоне размещены 132 венчурные компании, а еще 89 фирм распределены по остальной территории страны<sup>16</sup>.

В эпоху постиндустриализма значение территориального фактора при возникновении креативного класса снижается, речь идет о виртуальных сообществах (например, сеть производителей программного обеспечения), созданных на основе общности жизненных позиций или профессиональных знаний.

Описывая социальную среду виртуальных сообществ, исследователи отмечают ее основные характеристики: разнообразие (половое, возрастное), открытость, толерантность. Р. Флорида рассчитывает индекс толерантности, который измеряется количеством гомосексуалистов, представителей художественной богемы и эмигрантов. Ему вторят К. Нордстрем и Й. Риддерстрале: «Конкурентная ситуация такова, что компании,

---

<sup>14</sup> Основы экономической науки. М., 2007.

<sup>15</sup> Баркер Б. Алхимия инноваций. М., 2004. С. 56.

<sup>16</sup> Бекетов Н.В. Региональные проблемы формирования инновационной системы // Регион: экономика и социология. 2005. № 1. С. 111.



которые погрязли в вопросах расы, пола, возраста, сексуальной ориентации, одежды и так далее, в будущем только еще больше увязнут в этой трясине. Они столкнутся с серьезными трудностями, когда конкуренция двинется в область, где правит разум. Интеллект имеет нормальное распределение. Это не прерогатива 45-летних белых мужчин»<sup>17</sup>.

Коллектив компании должен быть разнороден, считает автор статьи «Как убить творческую инициативу» Т.М. Амабайл<sup>18</sup>. Неоднородность знаний и взглядов работников и одновременно готовность персонала к взаимодействию, предоставление свободы выбора средств для достижения цели порождают инновационные решения.

Все вышеперечисленные примеры свидетельствуют о важности создания окружающей среды, в которой человек чувствует себя свободным, полностью мотивированным к творческой работе. Основными критериями, благоприятствующими инновационной активности, являются открытость, разнородность социальной среды; терпимость — как основной принцип сосуществования непохожих личностей; единение людей на основе жизненных, профессиональных позиций; свобода действий человека в процессе производства; свободный обмен знаниями, опытом.

*Высокий уровень дохода и высокое качество жизни.* Создавая уникальный продукт, ценящийся в условиях рыночной экономики, представители креативного класса обеспечили себе высочайший уровень благосостояния. К середине 90-х гг. более 80% американцев, обладавших состоянием, превышавшим 1 млн дол., достигли подобного результата сами, а не получили его по наследству. На протяжении 90-х гг. в США средняя почасовая заработная плата работников с докторской степенью выросла вдвое, выпускников вузов — на 13%, тогда как доходы закончивших школу — упали на 14%, а для имевших неполное среднее образование — на 18%<sup>19</sup>.

Самореализация в потреблении достигла у представителей креативного класса своих наиболее развитых форм. Ориентация на развитие, высокое качество жизни является нормой для

---

<sup>17</sup> Нордстрем К. Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта. СПб., 2002.

<sup>18</sup> Креативное мышление в бизнесе. М., 2009. С. 21–22.

<sup>19</sup> Иноземцев В.Л. Постиндустриальное хозяйство и «постиндустриальное» общество // Общественные науки и современность. 2001. № 3. С. 148.

представителей этого класса. Сегодня в Европе искусство жить (*l'art de vivre*) сменяет по значимости искусство работать, а общественно признанным является прежде всего не положение успешного предпринимателя, а статус человека, способного увлечь других своими действиями или идеями, своего рода владетеля дум (*la maitre d'esprit*)<sup>20</sup>.

Основные социальные проблемы, связанные с появлением нового класса интеллектуалов, изучены В.Л. Иноземцевым. В его работах большое внимание уделено противостоянию двух классов: креативного и низшего «отчуждаемого» (*underclass*) класса, выполняющего рутинные операции. Речь идет не только о перераспределении общественного богатства в пользу креативного класса, но и *во-первых*, об отсутствии однополярных целевых установок: «У низшего класса, получающего все меньшую часть национального богатства, нет целей, отличных от повышения своего материального благополучия, господствующий класс, присваивающий все большую часть общественного достояния, обладает при этом ярко выраженной постматериалистической мотивацией»<sup>21</sup>. *Во-вторых*, принадлежность к низшему классу жесткая, так как развитие интеллектуальных способностей и приобретение качественного образования достаточно трудоемко. *В-третьих*, становясь основным производительным классом и обладая всеми правами на производимый уникальный продукт (новые знания, полученные работником во время производственного процесса, становятся его неотъемлемым достоянием), креативный класс изолируется от представителей других классов.

Р. Флорида обращает внимание на большую степень автономности и гибкости представителей креативного класса (проектируют, создают что-то новое) по сравнению с представителями рабочего и обслуживающего классов (выполняют работу согласно плану)<sup>22</sup>.

Основным признаком отнесения человека к креативному классу является занятость в высокотехнологичных отраслях. В системе показателей оценки инновационной деятельности

---

<sup>20</sup> Иноземцев В.Л. Постиндустриальное хозяйство и «постиндустриальное» общество // *Общественные науки и современность*. 2001. № 3. С. 146.

<sup>21</sup> Там же. С. 149.

<sup>22</sup> Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М., 2005. С. 23–24.

Комиссии европейских сообществ (КЕС) рассматриваются следующие отрасли с высокой долей затрат на НИОКР:

- средне- и высокотехнологичные производства (химия, офисное оборудование, электрическое оборудование, телекоммуникационное оборудование, точное машиностроение, автомобилестроение, космическая техника и другие виды транспорта);

- технологический сектор (коммуникационное и компьютерное оборудование, программное обеспечение, Интернет, полупроводники, электроника, медицина и биотехнологии);

- сектор высокотехнологичных услуг (реклама и телекоммуникации, информационные технологии, включая разработку программного обеспечения и услуги НИОКР);

- наука<sup>23</sup>.

Значительно шире трактуется «класс творцов» у Р. Флориды. Главный признак отнесения к креативному классу — профессия, неразрывно связанная с творчеством. К креативному классу он относит работников в следующих сферах: НИОКР, издательское дело, программное обеспечение, дизайн, музыка, кино, игрушки и видеоигры, реклама, архитектура, ремесла, мода, искусство, ТВ и радио, исполнительские искусства<sup>24</sup>.

Отнесение Р. Флоридой к классу творцов работников культуры происходит согласно мировой тенденции: с 80-х гг. XX в. в инновационном секторе выделяется область культурных индустрий.

Департаментом культуры, медиа и спорта Правительства Великобритании в 1998 г. сформулировано определение: «Креативные индустрии — это деятельность, в основе которой лежит индивидуальное творческое начало, навык или талант, и которое несет в себе потенциал создания добавленной стоимости и рабочих мест путем производства и эксплуатации интеллектуальной собственности»<sup>25</sup>. С этого момента в Великобритании ведется процесс картирования (mapping) — описание культурных кластеров определенной территории.

Классификация исследований, посвященных креативному классу представлена в табл. 1.1.2.

---

<sup>23</sup> Шевченко И.В. Инновационная экономика: вопросы теории и основные тенденции развития // Вопросы экономики. 2005. № 14. С. 12.

<sup>24</sup> Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М., 2005. 421 с.

<sup>25</sup> URL: //http://www.isiksp.ru.

Таблица 1.1.2

**Изменение основных критериев,  
характеризующих креативный класс, во времени**

Период времени	Признаки отнесения к креативному классу	Сферы креативной деятельности
Индустриальная эпоха (1900–1960 гг.)	Умственный, творческий труд. Профессионализм. Наличие высшего образования	Сферы деятельности интеллигенции: – здравоохранение; – юриспруденция; – образование; – промышленность. «Индустрия сознания»: – журналистика; – кино; – телевидение; – радио
Постиндустриальная эпоха (1960–по настоящее время)	Труд, связанный с использованием знаний, информации. Преобразование труда в творчество. Высокая заработная плата. Непрерывное образование	– наука; – образование; – сфера услуг; – сфера программного обеспечения.
1980–1990 гг.: государственная политика Великобритании в области формирования культурных кластеров	Принадлежность к отрасли креативных индустрий. Производство, эксплуатация интеллектуальной собственности. Индивидуальное творческое начало	– реклама; – дизайн; – архитектура; – декоративное искусство; – ремесла; – мода; – кино, производство видео; – музыка, звукозапись; – исполнительские искусства; – ТВ, радио; – интернет; – литература; – издательское дело; – мультимедиа; – компьютерные игры
2002 г.: теория креативного класса Ричарда Флориды	Труд, связанный с производством новых форм, способов и моделей. Независимость мышления. Высокая заработная плата. Высокий уровень образования.	Сферы деятельности представителей «ядра» креативного класса: – программирование; – математика; – архитектура; – инженерное дело;

Период времени	Признаки отнесения к креативному классу	Сферы креативной деятельности
	Интеллектуальный, креативный потенциал	<ul style="list-style-type: none"> <li>– естественные и социальные науки;</li> <li>– образование;</li> <li>– библиотечное дело;</li> <li>– искусство;</li> <li>– дизайн;</li> <li>– СМИ;</li> <li>– музыка и индустрия развлечения</li> </ul> Сферы деятельности креативных профессионалов: <ul style="list-style-type: none"> <li>– искусство;</li> <li>– предпринимательство;</li> <li>– топ-менеджмент;</li> <li>– бизнес и финансы;</li> <li>– право;</li> <li>– здравоохранение</li> </ul>
2004 г.: теория креативного города Ч. Лендри и К. Уотсона	Концентрация в месте, где создана среда для инноваций, где существует открытая неконсервативная социальная среда с высоким качеством жизни и высоким уровнем культуры	Кластеры, сформированные на определенной территории (города, района)

Проведенный анализ подходов к описанию креативного класса позволяет заключить, что основными признаками представителей креативного класса являются:

- создание новых экономических ценностей;
- высокая доля творческих процессов в общем времени работы;
- большая степень автономности в решении профессиональных задач;
- получение высокого дохода;
- высокий уровень образования.

### *1.1.3. Оценка человеческих ресурсов в концепции инновационного развития*

Статистика инноваций начинает отсчет с 1989 г., когда Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) подготовила серию методологических руководств, образуя-

щих так называемую «семью Фраскати», включающих, в частности, рекомендации по измерению кадровых ресурсов науки и техники — Канберрское Руководство (совместно с Евростатом, 1995 г.)<sup>26</sup>.

На сегодняшний день разработано множество систем оценки инновационной деятельности. Так, Европейская школа инноваций (European Innovation Scoreboard) выделяет 26 индикаторов. Система индикаторов, ежегодно рассчитываемых экспертами ОЭСР включает следующие блоки: создание и распространение знаний, информационная экономика, глобальная интеграция экономической активности, производительность и структура экономики<sup>27</sup>.

Основная цель многих стран мира — целенаправленный переход к инновационной экономике, при котором разработка и производство принципиально новых товаров и услуг основано на создании стоимости за счет эффективного использования информации и знаний.

Инновационная экономика является предметом научного осмысления. Широкое использование в современных научных исследованиях новой терминологии (инновационный процесс, инновационная активность, инновационный потенциал и др.) подчеркивает вектор развития.

Оценка состояния инновационной экономики позволяет определить не только масштабы внедрения новых или улучшающих технологий на различных уровнях хозяйствования, но и способствует выбору того или иного направления инновационного развития. Таким образом, эффективное управление инновационными процессами возможно лишь при объективной оценке.

Согласно исследованию PricewaterhouseCoopers, почти половина первых руководителей 355 опрошенных североамериканских частных компаний предпринимает попытки оценить инновации с помощью системы числовых показателей. Они измеряют успех своих инновационных решений, используя следующие критерии: влияние на рост доходов компании (78%), удовлетворенность клиентов (76%), рост доходов от новых про-

---

<sup>26</sup> Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 7. М., 1999. С. 105.

<sup>27</sup> Шевченко И.В., Александрова Е.Н. Инновационная экономика: вопросы теории и основные тенденции развития // Вопросы экономики. 2005. № 14. С. 13.

дуктов (74%), повышение производительности труда (71%), динамика прибыли (68%)<sup>28</sup>.

Наличие конкретных оценочных критериев является гарантом поддержки руководства новаторских инициатив, так как позволяет демонстрировать в виде расчетов положительное влияние на бизнес системы управления идеями.

Перечислим основные оценочные показатели, динамика изменений которых позволит вовремя выявить проблемы в системе управления идеями на предприятии и принять меры до наступления кризиса.

1. Количество инновационных идей, выдвинутых сотрудниками компании в течение определенного временного промежутка (квартал, полгода, год). Сравнивая показатели отчетных периодов, можно наблюдать динамику «инновационного настроения» в компании, чтобы в случае спада активности вовремя принять меры для вывода организации из состояния апатии.

2. Отношение реализованных инновационных идей к общему числу выдвинутых предложений. Важнейший показатель, характеризующий эффективность системы управления идеями. Хорошим результатом можно считать такой, когда удастся внедрить не менее 30% зарегистрированных в компании идей<sup>29</sup>.

3. Время, прошедшее с момента инициирования (подачи) нового предложения до запуска инновационного проекта. Снижению значения этого показателя могут препятствовать далекие от оптимальных процедуры движения документов внутри компании и чрезмерная бюрократизация алгоритмов принятия решений.

4. Доля сотрудников, выдвигающих идеи в среднесписочной численности персонала, свидетельствует о степени вовлеченности персонала в инновационный процесс.

Некоторые компании пользуются комплексным показателем, характеризующим в целом способность организации к инновационной активности. Например, компания Dow Corning, мировой производитель продуктов промышленного назначения на кремниевой основе, разработала инновационный индекс (innovation index), который включает количество

---

<sup>28</sup> Хомутский Д. Как измерить инновации? // Управление компанией. 2006. № 2.

<sup>29</sup> Перцова Н. Фабрики безумных идей // Секрет фирмы. 2004. 24–29 февраля. С. 41.

выдвинутых новаторских идей; процент персонала, участвующего в инновационной деятельности; рост продаж компании в результате инновационной активности и количество полученных организацией патентов. Максимальное значение индекса равняется 100 единицам. Устанавливая начальное значение, компания использовала данные, собранные за предшествующий период работы, а впоследствии рассчитывала индекс регулярно, чтобы отслеживать текущее состояние инновационных компетенций компании<sup>30</sup>.

За рубежом большое внимание уделяется статическим показателям, характеризующим количественно и качественно высококвалифицированных работников, участвующих в создании инновационного продукта. Например, в США большой интерес представляют следующие исследования NSF (Национального научного фонда): «Doctoral Scientists and Engineers. Profile Tables» («Ученые и инженеры, обладающие докторской степенью. Профильные таблицы»), «Science & Engineering Indicators» (распределение бывших выпускников ВУЗов по различным профессиям), распределение высококвалифицированных специалистов по крупнейшим секторам занятости (sectors of employments) экономики США.

Помимо американского NSF сравнительные исследования национальных рынков труда ученых и ИТР регулярно проводятся Директоратом по науке, технологии и промышленности Организации по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР), например, в 2007 г. этим подразделением ОЭСР был выпущен специальный доклад «Характерные особенности рынка труда и международной мобильности обладателей докторских ученых степеней: результаты для семи стран» (выборочно изучались США, Канада, Германия, Швейцария, Австралия, Аргентина и Португалия)<sup>31</sup>.

Обратим внимание, что с самого начала исследований инновационной сферы была выделена проблема человека — субъекта творчества.

Обзор зарубежных исследований, посвященных личностным особенностям высокоодаренных людей, проведен Х. Триком. Он выделяет целый ряд характерных для них качеств: автономность, динамичность, ориентация на достижение,

---

<sup>30</sup> Хомутский Д. Как измерить инновации? // Управление компанией. 2006. № 2.

<sup>31</sup> URL : <http://www.inno-expert.ru>.



открытость для опыта. Обращает внимание на высокую самооценку и интерес к себе у творческих личностей, основанные на осознании своих способностей<sup>32</sup>.

Практическим результатом многочисленных работ по выявлению и исследованию креативных характеристик личности стали методики оценки творческого потенциала человека: тест отдаленных ассоциаций, метод Гилфорда, метод М.С. Гафитулина и др.

Работы Дж. Гилфорда, которые стали основой теории «интеллектуального порога», показали отсутствие прямой связи между креативностью и уровнем интеллекта. Так, Дж. Гилфорд показал, что при IQ ниже 115–120 интеллект и креативность образуют единый фактор, результативность творческой работы возрастает с ростом IQ; при IQ выше 120 творческие способности и интеллект становятся независимыми факторами, и дальнейший рост «коэффициента интеллекта» никак не сказывается на результатах творчества<sup>33</sup>. Отечественные исследователи Ж.Т. Тощенко, В.Л. Иноземцев рассматривали феномен творческого человека на производстве.

Масштабное исследование проводилось в США с 1968 по 1986 гг. по заказу НАСА для выявления одаренных детей — вероятных талантливых исследователей и инженеров. Группа из 1600 детей прошла тестирование в пятилетнем возрасте, затем в возрасте 10 лет, и наконец, в возрасте 15 лет. Среди пятилетних детей 98% обладали ярко выраженными креативными способностями, среди 10-летних — всего 30%, в 15 летнем возрасте — только 12% тестируемых<sup>34</sup>. По мнению исследователей, причина снижения уровня креативных способностей заключается в накоплении стереотипов, появлении все большего числа социокультурных барьеров для творчества.

Множество теоретических установок и противоречивость полученных экспериментальных данных препятствует обобщению накопленного в рамках разных концепций эмпирического материала.

На основе проведенного анализа вышеперечисленных систем оценки инновационной деятельности и статистических отчетов инновационного развития России была описана струк-

---

<sup>32</sup> Карпова Ю. А. Введение в социологию инноватики. СПб., 2004. С. 92.

<sup>33</sup> Дубина И. Н. Управление творчеством персонала в условиях инновационной экономики. М., 2009. С. 70.

<sup>34</sup> Там же. С. 71.

тура человеческих ресурсов с позиции инновационной экономики (прил. 1).

Основной вывод, полученный в результате анализа: в большинстве используемых синтетических показателей нет отдельно выделенной группы критериев, характеризующей человеческие ресурсы.

#### *1.1.4. Диагностика ценностей и мотиваций, характеризующих высококвалифицированных специалистов Иркутской области*

Исследование представителей креативного класса Иркутской области посвящено выявлению и анализу ценностей и мотиваций, характеризующих высококвалифицированных специалистов: их настроений, устремлений, жизненных ориентиров, оценок происходящего и самооценки, отношения к работе и выбранной профессии. Основными задачами данного исследования являлись изучение жизненного и карьерного пути, системы мотивации высококвалифицированных специалистов.

Основу исследования составило анкетирование 279 служащих организаций Иркутской области, из них 77 руководителей и 202 специалиста.

Анализ вопросов, посвященных трудовому пути высококвалифицированных специалистов, показал, что среди участников опроса большинство респондентов начали работать по специальности сразу после окончания высшего учебного заведения, 47,3% респондентов нашли работу в течение 1–3 месяцев после окончания обучения в вузе. Для части этой группы первое место постоянной работы стало логическим продолжением практики или продолжением подработки, начавшейся на последних курсах обучения.

Полученные значения свидетельствуют о четком планировании респондентами будущих действий для достижения предполагаемых жизненных целей, а также уверенности и способности преодолевать создаваемые жизнью препятствия. Возможность трудоустройства связана не только с профессиональными навыкам, знаниями, личностными характеристиками опрошенных, но и с ситуацией на рынке труда, с экономическими, политическими проблемами, т.е. с внешними факторами, которые становятся подконтрольными для высококвалифицированных специалистов.

Значительное число опрошенных (62 человека) основной ценностью считают работу, где в большей степени востребована квалификация, опыт, подготовка. Этот факт абсолютно подтверждает гипотезу о том, что именно профессиональный интерес и ответственность привлекают творческих людей к работе.

Дальше с небольшим отрывом следуют такие ответы, как «условия труда» (доля респондентов, выбравших этот вариант 13,4%), «моя работа нужна людям, я делаю полезное дело» (11,7%), «работа позволяет мне развиваться профессионально, совершенствоваться» (10,6%). Эти ответы также свидетельствуют о высоких профессиональных стандартах опрашиваемых (рис. 1.1.1).



*Рис. 1.1.1. Характеристики работы, привлекающие респондентов, %*

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

Для мужчин материальные «условия труда» более важны, чем для женщин (26% у мужчин и 22% у женщин), также как и косвенно связанные с этим соображения престижности работы (9% против 6%). В то же время для женщин более важны такие мотивы как «востребованность имеющейся квалификации» (17% женщин и 14% мужчин), «возможность чувствовать себя частью профессионального сообщества» (9% и 7%), ощущение того, что «работа нужна людям» (19% и 16%).

При дальнейшем рассмотрении факторов удовлетворенности условиями труда выясняется, что для мужчин на первом месте стоит удовлетворенность величиной оплаты труда (20% респондентов выбрали этот вариант ответа) и «удовлетворенность коллективом» (20%), на втором месте с минимальным отрывом идет «график работы» (19%). А для женщин два фактора примерно равнозначны: удовлетворены «графиком работы» 22% опрошенных женщин, «коллективом» — 23%. Женщины в большей степени, чем мужчины привержены целям межличностных отношений и стремятся к такой работе, где они смогут сформировать устойчивые и хорошие межличностные отношения.

Удовлетворенность оплатой труда ниже у женщин, чем у мужчин — только 16% респонденток выбрали этот пункт анкеты. Из возрастных особенностей обращают на себя несколько выраженных тенденций. Так, удовлетворенность оплатой труда с возрастом быстро растет: в младшей возрастной группе (23–25 лет) таких 53%, в средней (26–30 лет) — 56%, в старшей (31–35 лет) — уже 64%.

Достаточно резко, по мере взросления респондентов, возрастает ощущение того, что нынешняя работа «дает возможность развиваться профессионально»: если в группе до 25 лет этот фактор набирает 19% голосов и выходит на третье место среди всех мотивов, то в группе 30–40 лет он набирает 23%, а в группе 40–50 лет — 27%. Похожую динамику роста значимости показывает мотив «работа позволяет мне развиваться» (19% респондентов в группе до 25 лет, 23% — в группе 30–40 лет, 27% — в группе 40–50 лет).

Полученные данные не противоречат результатам многочисленных исследований влияния возраста на творческие способности человека. Изучение жизнеописаний ученых, композиторов, писателей, художников свидетельствуют о том, что пик творческой активности человека приходится на период с 30 до 42–45 лет<sup>35</sup>.

Рассмотренная возрастная динамика мотивации профессиональной деятельности опрошенных позволяет сделать следующий вывод: по мере того, как работники становятся с возрастом более квалифицированными и профессиональными, возрастают как возможность их самовыражения и самореали-

---

<sup>35</sup> Арутюнов В.С. Социологические основы научной деятельности. М., 2003. С. 39.

зации, так и число работников, стремящихся к автономности, творчеству, росту. Пик творческой активности опрошенных приходится на возрастной интервал 30–45 лет. Именно в этом возрасте значительную роль играют организаторская и управленческая функции.

В сфере управления необходимы не только хорошее образование, талант и лидерская харизма, но и наработка значительного числа практических навыков, достигаемых длительным практическим опытом. Поэтому чем старше респондент, тем чаще в его обязанности входит руководство людьми (в группе 23–25 лет — 12%, в группе 26–30 лет — 34%, в группе 31–40 лет — 46%, в группе 41–50 лет — 48%). Мужчины гораздо активнее участвуют в управлении людьми (26% против 15% у женщин).

Неудивительно и то, что те, кто занимается решением управленческих задач, получает более высокую зарплату. Среди наименее оплачиваемой категории (менее 5 тыс. р.) только один респондент является руководителем, а среди высокооплачиваемой категории (свыше 40 тыс. р.) их количество вырастает до 14.

С возрастом снижается ощущение престижности, важности работы (20% опрошенных выбирают этот критерий, 16% — в группе от 30 до 40 лет, 9% — в группе от 40 до 50 лет). Внешние атрибуты, напрямую не связанные с содержанием труда, становятся с возрастом менее значимыми, чем общественное признание результатов деятельности.

Велика значимость такого фактора, как «работа нужна людям, я делаю полезное дело» для старшей возрастной группы (свыше 50 лет): если в группе до 25 лет он держится на уровне 4%, то в старшей группе его значение вырастает до 9%.

Более всего опрошенные удовлетворены величиной оплаты труда (46% от всех опрошенных), достаточно много тех, кто доволен коллективом (43%), графиком работы (42%) (рис. 1.1.2). Рассмотренные направления не противоречат результатам других исследований, в которых было выявлено, что самореализация в потреблении достигла у представителей класса «высокоинтеллектуалов» своих наиболее развитых форм. Ориентация на высокое качество жизни является нормой для представителей этого класса.

Респонденты считают, что высококвалифицированному специалисту необходимы как унифицированные базовые знания, характеризующиеся широтой и многообразием (выбрали

этот вариант 53% опрошенных), так и глубокая специализация профессиональных знаний (54% респондентов) (табл. 1.1.3).



*Рис. 1.1.2. Характеристики рабочего места, вызывающие удовлетворение у респондентов, %*

Таблица 1.1.3

**Степень значимости для опрошенных критериев, характеризующих профессиональные навыки, % от общего числа опрошенных**

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

Из этих ответов ясно, что в современных условиях развития экономики определенная автономия и контроль над трудовыми процессами возможны только при наличии глубоких и разносторонних профессиональных знаний.

В современном обществе наибольшее уважение будет вызывать образ жизни, сопровождающийся бросающимися в глаза

потреблением мудрости (в ее самом широком понимании), а находить наилучший сбыт будет продукция, свидетельствующая, что ее покупатель — человек «умудренный»<sup>36</sup>. На смену существующей модели образования, основанной на интенсификации образовательных услуг в первые 20–25 лет жизни с эпизодической профессиональной переподготовкой в дальнейшем, приходит концепция «образования в течение жизни».

Обращает на себя внимание тот факт, что сегодня, когда появились средства, обеспечивающие хранение, обработку и распространение знаний в гораздо большей степени, чем в прошлом, встает острая необходимость в навыках поиска и обработки информации. Обязательность этого критерия подчеркнули 32% опрошенных.

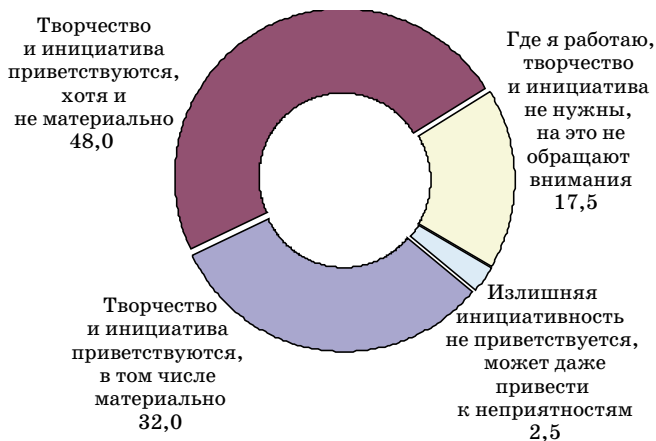
Познавательльно-творческая активность проявляется в повышении общеобразовательного и квалификационного уровня, формировании личности пытливой, ищущей, утверждающей творческое начало во всех сферах жизни общества. Как иллюстрация данного тезиса могут выступать ответы респондентов: обязательными характеристиками высококвалифицированного специалиста являются стремление к саморазвитию (выбрали 49,2% респондентов), ориентация на достижение результата (выбор 50,9% отвечающих), наличие творческих способностей (отметили 36,1% респондентов) (табл. 1.1.4).

Таблица 1.1.4

**Степень значимости для опрошенных  
личностных характеристик высокообразованного служащего,  
% от общего числа опрошенных**

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

<sup>36</sup> Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знанием или История будущего. М., 1999. С. 347–348.



*Рис. 1.1.3. Мнение респондентов о наличии инициативы и творчества на рабочем месте*

В целом свою работу считают творческой 80% опрошенных, в том числе полностью — 32%, частично — 48%. Совсем нетворческой считают свою работу всего 2,5% опрошенных (рис. 1.1.3). Творческий характер труда, о наличии которого заявили 80% респондентов, должен находить свое выражение в рождении новых идей, появлении прогрессивных технологий, более совершенных и высокопроизводительных орудий труда, новых видов продукции, материалов, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей.

### ***1.1.5. Развитие организационной системы управления инновациями на уровне предприятия***

Чтобы ускорить процесс получения новых знаний, продуцирование новых идей, создания высокоэффективной техники на базе изобретений необходимо иметь средства для активизации творческого мышления. В последнее время как у нас в стране, так и за рубежом резко увеличилось количество методических средств активизации творческого мышления и поиска новых технических решений.

Для преодоления инертности мышления и ускорения поиска решений поставленных задач используются различные приемы в виде ассоциаций, аналогий, контрольных вопросов, приемов устранения противоречий.



Перечисленные методы предоставляют большие возможности для развития творческих задатков: памяти, остроты мышления, воображения, образности мышления.

Генерацию идей возможно сделать наиболее продуктивной, если воспользоваться интернет сайтами с бизнес-идеями. Контент-анализ 50 сайтов с креативными бизнес-идеями в различных сферах деятельности (табл. 1.1.5) показал, что условно такие сайты можно разделить на две большие группы:

- сайты, иллюстрирующие бизнес идеи;
- сайты, описывающие разработку и внедрение бизнес идей.

На начальной стадии инновационного процесса на предприятии необходимо сформировать *организационную систему управления идеями*. Элементами данной системы являются: сбор идей, координация прохождения идей, оценка идей, реализация идей.

Определим *основные принципы развития организационной системы управления идеями*:

1. *Выделение ресурсов на инновации*. Необходимо предоставить время для творчества — выделить в жестком графике работы «окна» для разработки идеи и обдумывания мероприятий для ее реализации. Так, в компании Hewlett Packard разрешают тратить сотрудникам на незапланированные работы 5–10% фонда рабочего времени<sup>37</sup>.

Доступность остальных ресурсов: финансовых, информационных, людских и др., необходимых для разработки и реализации новых идей позволяет скоординировать инновационные усилия, резко повысить результативность творческого процесса.

2. *Привлечение к обсуждению идеи как можно большего числа людей*. Необходимо стремиться соединить широкий спектр идей, взглядов, навыков и стилей работы; поощрять не только выдвижение идей, но и продуцирование комментариев к идеи; приглашать людей со стороны — экспертов, покупателей, поставщиков и партнеров для обсуждения идеи. Поиск синергии в разнообразии мнений возможен при оценке идеи со всех сторон.

---

<sup>37</sup> Дубина И.Н. Управление творчеством персонала в условиях инновационной экономики. М., 2009. С. 195.

Таблица 1.1.5

**Анализ сайтов, характеризующих концептуальные новшества**

Наименование единицы анализа	Разновидности сайтов	
	Иллюстрирующие сайты	Сайты, описывающие разработку и внедрение бизнес-идей
Содержание сайта	<p>Данные сайты рассказывают об интересных новинках и необычных предпринимательских ходах. На них публикуются новости о зарождении и реализации идей, призванных улучшить жизнь человека, решить общественную проблему. Описания идей бизнеса сопровождаются активными ссылками на западные сайты-первоисточники, что дает возможность собрать больше информации о специфике бизнеса</p>	<p>Данные сайты можно назвать информационно-деловыми ресурсами, посвященными малому бизнесу. Здесь имеется информация как для людей, которые хотят открыть свой бизнес, так и для действующих предпринимателей. Отличительная черта таких сайтов — это качественный отбор информационного материала по критерию «практическое внедрение». Авторы статей бизнесмены и сотрудники компаний являются участниками процесса практического внедрения идей. Задача таких сайтов — делиться опытом предпринимательства в России</p>
Структура сайта	<p>На данных сайтах имеется список рубрик по разным отраслям и сферам деятельности. Выделены такие рубрики как «Авиаперевозки», «Дизайн», «Еда и напитки», «Образование», «Развлечения», «Сельское хозяйство», «Туризм» и другие. Особый интерес вызывают необычные рубрики «Юные бизнесмены», где описываются изобретения и реализованные бизнес-идеи детей и подростков, или рубрика «Абсурдный бизнес». Самыми объемными по количеству концептуальных новшеств и идей являются рубрики «Услуги», «Потребительские товары», «Еда и напитки». Даны ссылки на книги и статьи, приведены мнения экспертов</p>	<p>На данных сайтах содержится подробная информация о различных бизнес идеях, где поэтапно описывается их реализация, плюсы и минусы данной идеи, возможные проблемы, возникающие в ходе реализации. Так же содержатся примеры бизнес-планов, правовая информация, документы, необходимые для открытия и ведения бизнеса. Имеются рубрики: «Практика бизнеса», где дается информация по различным аспектам ведения бизнеса — управление предприятием во время кризиса, управление рисками, ошибки начинающих предпринимателей и т.п. В рубрике «Маркетинг и реклама» можно узнать об общих принципах рекламы для малого бизнеса. Представлены обзоры кредитов для бизнеса</p>

3. *Задание стратегических областей инновационного развития.* Необходимо обозначить целевую область, в которую должны быть направлены усилия по генерированию идей. Данные области структурируют творческую работу и создают направление ее развития.

Менеджер по развитию группы «Ридан» А. Иконников считает, что данные области должны разрабатываться в следующей зависимости: 50% идей должны быть ориентированы на будущее, 50% идей должны касаться текущего этап жизненного цикла организации<sup>38</sup>.

4. *Создание системы измерения прогресса.* С целью создания формализованной базы для принятия управленческого решения необходимо четко обозначить правила инновационной деятельности, сформировать систему показателей, характеризующих инновационный процесс. В частности необходимо разработать конкретные критерии оценки идей.

5. *Создание системы поиска, отбора и оценки идеи.* Необходимо обеспечить постоянство и всеобщность творческого поиска с помощью конкурса идей, на котором своевременно, быстро и гласно рассматриваются все предложения и отбираются идеи для реализации.

Э. Дандон в рамках предложенной им сетевой структуры инновационных процессов выделил такие мероприятия, как: создание форума для обмена идеями и новыми перспективами; разработка программы сбора инновационных предложений; организация процесса обзора идей; сохранение истории достижений, в том числе реализованных<sup>39</sup>.

Расширить ареал поиска идей могут действия, сформулированные Д. Коллинз, У. Лазье: поощряйте сотрудников к участию в различных профессиональных объединениях, где они смогут познакомиться с интересными людьми и идеями; оплачивайте подписку на журналы и прочие средства информации, где можно встретить интересные идеи, прочитать о новых технологиях и результатах исследований; поощряйте чтение нехудожественной литературы на темы, не относящиеся

---

<sup>38</sup> Перцова Н. Фабрики безумных идей // Секрет фирмы. 2004. 24–29 февраля. С. 38.

<sup>39</sup> Дандон Э. Инновации: как определять и извлекать выгоду. М., 2006. С. 241–246.

напрямую к области деятельности вашей компании, и обмен впечатлениями о прочитанном<sup>40</sup>.

6. *Вознаграждение за генерацию идей.* Необходимо поощрять стремление сотрудников предлагать идеи. При определении размера вознаграждения должны учитываться определенные критерии такие, как значимость идеи для организации, уровень новизны идеи и др.

Признательность руководства за личные и групповые усилия по разработке и реализации идей должны быть как *материальными* (разовые, ежеквартальные, годовые денежные вознаграждения; доля дополнительной прибыли, полученной после реализации проекта — обычно 15–20% от экономического эффекта первого года<sup>41</sup>), так и *нематериальные* (организация зала инноваций с портретами новаторов и описанием осуществленных ими инноваций; публикация в газете компании статьи о тех, кто предложил какое-то творческое решение; учреждение награды «За усердие» (поощрение нереализованной идеи); благодарственные письма от высшего руководства; составление летописи инновационных достижений и др.).

Современные отечественные высококвалифицированные специалисты имеют большие возможности для проявления творчества и инициативы в работе. Возможно, именно вследствие такого либерализма со стороны работодателей получаются довольно высокие оценки степени удовлетворенности респондентов своей работой — более 87% опрошенных удовлетворены работой (выбрали по 10 балльной шкале оценку выше пяти баллов) (рис. 1.1.4).

Современные высококвалифицированные специалисты с энтузиазмом относятся к содержанию выполняемой ими работы, в большинстве своем считая ее интересной, творческой, нужной для общества и, вообще, именно тем, чем бы им хотелось заниматься. Это достаточно резко контрастирует со столь распространенным среди нынешних молодых офисных работников отчуждением от выполняемой работы, ощущением себя «планктоном», рядовым винтиком большой машины.

---

<sup>40</sup> Коллинз Д., Больше, чем бизнес: как преодолеть ограничения и построить великую компанию. М., 2006. С. 57.

<sup>41</sup> Перцова Н. Фабрики безумных идей // Секрет фирмы. 2004. 24–29 февраля. С. 38–41.

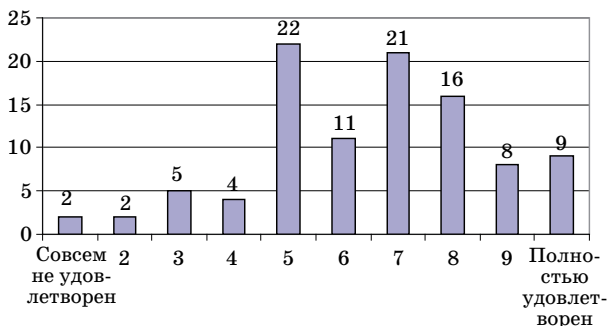


Рис. 1.1.4. Степень удовлетворенности респондентов работой, %

Количество тех, кто считает, что инициатива на их предприятии поощряется, но не материально, вырастает с 6% респондентов, выбравших этот вариант ответа для возрастной группы до 25 лет до 9% для старшей группы (31–40 лет). По мере взросления не меняется общее число считающих свою работу в целом интересной. С возрастом положительные эмоции относительно содержания работы у наших респондентов не только не уменьшаются, но и возрастают. Значит, это ощущение не просто дань молодости и присущему ей оптимизму, а вполне осознанное отношение к своей работе, укрепляющееся по мере узнавания всех ее особенностей. В целом инициатива и творчество приветствуется прежде всего в сфере услуг населения (12%), торговле (8%), на транспорте (6%). Тех, кто считает, что на их предприятии инициатива не нужна, больше всего на обрабатывающих предприятиях (4%).

Необходимо обратить внимание на тот факт, что поощрение инициативы и творчества может заключаться в различных мероприятиях, стимулирующих процесс генерации, оценки и реализации идей.

Так, при подаче идеи любой сотрудник организации должен иметь возможность заполнить определенный шаблон, включающий имя автора, дату поступления предложения, описание проблемы (причину возникновения идеи), перечень планируемых действий для реализации идеи, предполагаемые результаты, слабые места и опасности в реализации идеи, предложения по их устранению, предполагаемые сроки реализации идеи, предлагаемый ответственный за воплощение идеи.

Э. Дандон предлагает свой шаблон идеи, называя его «дорожной картой инновации», включающий:

- ключевую информацию, полученную при обзоре текущего состояния бизнеса (что мы знаем);
- прогнозы на будущее (рынок, конкуренты, технология);
- представление о характере деятельности в будущем при реализации идеи (видение перспективы);
- ресурсы, привлекаемые для реализации идеи (требования);
- перечень регламентированных действий по реализации идеи (планы действий);
- ресурсы и прогнозы в финансовой сфере (финансы)<sup>42</sup>.

Поданные рацпредложения должен обрабатывать специально назначенный аналитик, либо целая служба в установленные сроки. После регистрации идеи возможна сортировка идей по сферам деятельности: маркетинг, продажи, финансы, управление персоналом и т.п. Это необходимо для направления идеи в профильные подразделения для оценки.

Процедура оценки идеи может быть различной. Например, каждое предложение, размещенное на внутрикорпоративном сайте комментируется представителями оценочного комитета, избираемыми ежегодно.

В общем случае идея оценивается по двум основным характеристикам:

- новизна (оригинальность, уникальность);
- значимость (адекватность решения поставленной задаче, полезность).

Большинство исследователей в своих работах акцентируют внимание на определении новизны, характеризующей творческий продукт. М.С. Гафитулин предлагает следующую градацию новизны, позволяющую сравнить творческий продукт со стандартом:

- повторил известное (исходное);
- немного изменил известное;
- качественно изменил известное;
- придумал новое (заменяет исходное)<sup>43</sup>.

Более полная шкала, позволяющая измерить новизну, рассмотрена И. Дубиной. В его монографии выделены следующие степени новизны:

---

<sup>42</sup> Дандон Э. Инновации: как определять тенденции и извлекать выгоду. М., 2006. С. 219.

<sup>43</sup> URL : <http://www.trizminsk.org>.

- построение известного в другом виде;
- повторение известного с несущественными изменениями;
- уточнение, конкретизация уже известного;
- дополнение уже известного существенными элементами;
- создание качественно нового объекта или способа<sup>44</sup>.

В разработанных в последние годы методиках оценки творческих продуктов представлен более широкий спектр оценочных критериев.

Ранжирование идей остро востребовано в области рекламной деятельности. В этой сфере возник термин Big Idea, который может быть описан с помощью шести оценочных критериев:

1. *Вариативность*. Big Idea служит креативным источником для множества рекламных идей, которые могут быть воплощены на разных носителях при сохранении единого образа.

2. *Долгосрочность*. Big Idea позволяет создавать рекламные коммуникации, протяженные во времени.

3. *Уникальность*. Big Idea обладает совершенно уникальными отличительными свойствами, причем на всех уровнях — от главного послания до стилистических материалов.

4. *Ценностный подход*. Big Idea предлагает не продукт, а жизненные ценности, связанные с продуктом.

5. *Социальность*. Big Idea апеллирует к актуальным общественным тенденциям.

6. *Связь с брендом*. Big Idea непосредственно связана с торговым предложением товара<sup>45</sup>.

Э. Дандон выдвинул свои характеристики большой идеи, которые дополнил перечнем вопросов, позволяющих трансформировать идею в завершенную бизнес-концепцию:

- простота;
- соответствие общей стратегии бизнеса;
- новизна;
- проверка на пригодность;
- прибыльность;
- скорость реализации<sup>46</sup>.

---

<sup>44</sup> Дубина И.Н. Управление творчеством персонала в условиях инновационной экономики. М., 2009. 376 с.

<sup>45</sup> Котин М. Слишком большие идеи // Секрет фирмы. 2005. № 13. С. 215–217.

<sup>46</sup> Дандон Э. Инновации: как определять и извлекать выгоду. М., 2006. С. 217.

Авторы книги «Мудрая идея. От замысла к успешным инновациям» С. Ривкин и Ф. Сейтель также предлагают для дифференциации идей использовать шесть вопросов:

1. Удовлетворяется ли конкретная потребность?
2. Происходит ли улучшение того, что уже существует?
3. Упрощается ли использование?
4. Повышается ли безопасность?
5. Есть ли у вас конкурентоспособная точка отличия?
6. Как вы будете реализовывать свою идею на практике?<sup>47</sup>

Рассмотренные методики оценки творческих продуктов могут быть полезны для прогнозирования успеха идеи и ее коммерциализации. В своем подавляющем большинстве данные методики дают ответ на вопрос: «Каков творческий потенциал нового продукта, услуги?», т.е. в оценке идеи не акцентируется внимание на технологических, технических, финансовых аспектах.

В качестве одного из инструментов, позволяющих оценить идею можно рассматривать предложенную нами для ОАО «Сибирьтелеком» оценочную карту (прил. 2). Эта карта позволяет оценить идеи как одним экспертом, так и несколькими.

Постоянный поиск новых решений, овладение передовыми приемами и методами труда, внесение в трудовой процесс новых, прогрессивных, ранее не использовавшихся элементов, участие в рационализаторстве и изобретательстве, внесение предложений по совершенствованию производства и труда, практическая реализация которых способствует повышению эффективности деятельности всего коллектива — все перечисленные задачи, характеризуют работу высококвалифицированного специалиста.

При этом большинство респондентов достаточно критично оценивают глубину своих знаний. Считают, что им полностью хватает имеющихся знаний только 29,1% респондентов. Почти втрое большее (68,9% опрошенных) заявили, что чувствуют нехватку знаний, из них 17% — острую нехватку (рис. 1.1.5).

Восполнять эти пробелы знаний респонденты регулярно стараются следующим образом: большинство знакомятся с профессиональной литературой 62%, посещают научные или профессиональные конференции 23%, посещают другие орга-

---

<sup>47</sup> Ривкин С. Мудрая идея. От замысла к успешным инновациям (Idea Wise). СПб., 2002. С. 231.



низации для обмена опытом по 7,7% (рис. 1.1.6). Тенденция схожа с утверждением Б. Мильнера, что профессиональная переподготовка специалистов должна составлять 15–20% рабочего времени, за весь период профессиональной деятельности (примерно 40 лет) каждый специалист должен повышать свою квалификацию 5–8 раз<sup>48</sup>.



Рис. 1.1.5. Оценка респондентами достаточности навыков и знаний, %



Рис. 1.1.6. Пути ликвидации респондентами недостатка знаний и навыков, %

<sup>48</sup> Мильнер Б. Управление знаниями в современной экономике // Проблемы теории и практики управления. 2006. № 9. С. 12.

Итак, несмотря на в целом неплохую подготовку, которую специалисты получили в вузе, большинство из них не только считает необходимым повышать свою квалификацию, но и предпринимают соответствующие попытки. Регулярно в той или иной активной форме (курсы, стажировки, участие в выставках и конференциях, дискуссии в интернете) делают это от 5 до 15% опрошенных, эпизодически — до 50–60% опрошенных. Самообразованием путем чтения специальной литературы регулярно занимается до  $\frac{3}{4}$  опрошенных. Повышение квалификации становится основным показателем динамики жизни работника, его трудовой карьеры.

Высококвалифицированных работников умственного труда можно рассматривать как наиболее оптимистичную, динамичную, ориентированную на развитие группу. Высокие зарплаты представителей данной группы совершенно адекватно сопровождается ростом удовлетворенности условиями своего труда, ощущением престижности выполняемой работы, востребованности имеющейся квалификации и перспектив карьерного роста. Уровень зарплаты, который на сегодня может служить порогом, отделяющим высококвалифицированного специалиста от других служащих, является сумма в 27 тыс. р.

С 70-х гг. за рубежом возрастает научный интерес к методам оценки творческого, инновационного климата. Инструментом оценки организационного климата для творчества и инноваций является анкетирование персонала. Основными эмпирическими категориями, характеризующими инновационный климат организации, являются условия, благоприятствующие (препятствующие) творчеству.

Так, в анкете KEYS, разработанной профессором Школы бизнеса Гарвардского университета Т. Эмэбили и специалистами из Центра творческого управления (г. Гринсборо, США), выделены шесть факторов, стимулирующих творчество и инновации:

- организационная поддержка идей (система поощрения новых идей, оценка предложений, механизмы развития новых идей и др.);
- административная поддержка новых идей (умение руководителя поставить задачи, сформировать группы и др.);
- отношения в группе (взаимодействие сотрудников при обмене идеями, открытость новым идеям, взаимопомощь и др.);
- свобода (уровень самостоятельности сотрудников);
- наличие технических, финансовых и информационных ресурсов для разработки и внедрения новых идей;

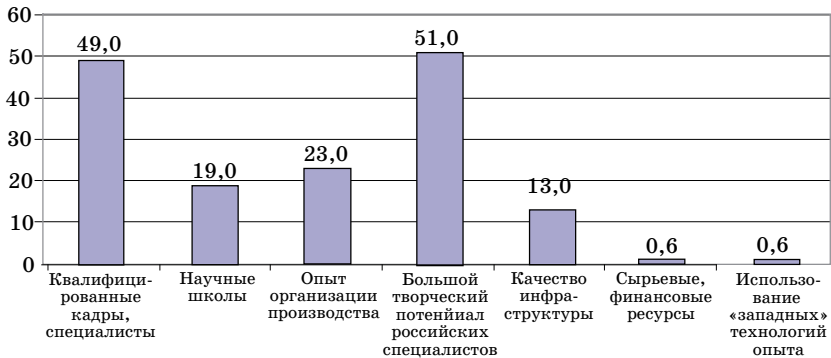
– работа (оценивается насколько сотрудники считают свою работу интересной и важной)<sup>49</sup>.

А.И. Пригожин выделил следующие аспекты в социальной инфраструктуре, способствующей нововведениям: обязательность в деловых отношениях, тщательность в работе, способность к быстрой смене деятельности<sup>50</sup>.

Ю.А. Карпова рассматривает пять типичных факторов успеха в области управления инновациями:

- организационная сплоченность (сотрудничество, способность объединять коллектив и т.д.);
- степень включенности руководителя в инновационную деятельность;
- умение и готовность к быстрой перегруппировке персонала, смелость к риску, желание и готовность произвести быстрые изменения;
- порядочность (когда деловые цели подчинены этическим категориям);
- предпринимательский дух (постоянный контакт с сотрудниками, хороший обмен информацией, делегирование права принимать ключевые решения первым, кто столкнулся с проблемой и т.д.)<sup>51</sup>.

Респонденты, участвующие в исследовании назвали свои критерии, позволяющие России стать одной из передовых технологических держав (рис. 1.1.7).



*Рис. 1.1.7. Факторы, благоприятствующие инновационному развитию России, %*

<sup>49</sup> Дубина И.Н. Управление творчеством персонала в условиях инновационной экономики. М., 2009. С. 250.

<sup>50</sup> Пригожин А.И. Организационная культура и ее преобразование // Обществ. науки и современность, 2003. № 5. С. 12–22.

<sup>51</sup> Карпова Ю.А. Введение в социологию инноватики. СПб., 2004. С. 48.

Важнейшим индикатором, определяющим эффективность инновационных процессов является уровень образования и профессиональной подготовки персонала. Обращает на себя внимание тот факт, что наибольшее число респондентов считает, что квалифицированные кадры и творческий потенциал благоприятствуют инновационному развитию России.

Высокий уровень образования — необходимая предпосылка свободы творчества и в целом инновационной экономики. Поэтому в России, по мнению респондентов, значительное количество людей, владеющих самыми продвинутыми знаниями и навыками их постоянного обновления. Исключительно важным фактором реализации инновационной экономики является развитие творческих способностей человека. Данное развитие должно осуществляться на всех уровнях образования путем поощрения совместной продуктивной деятельности, направленной на решение сложных, требующих полной отдачи задач, имеющих социальную значимость.

## **1.2. Управление развитием человеческих ресурсов региона**

### ***1.2.1. Конкурентоспособность человеческого капитала региона и ее структура***

Управление развитием человеческих ресурсов региона предполагает формирование, использование и сохранение именно человеческого капитала региона, в результате которого происходит качественное улучшение параметров развития региона. Это полностью согласуется с основными положениями теории конкурентоспособности.

Говоря о конкурентоспособности региона, следует также отметить, что она зависит от конкурентоспособности организаций, которые функционируют на ее территории и которые платят налоги в бюджеты данного региона. Однако следует отметить, что конкурентоспособность организаций напрямую зависит от уровня развития человеческого капитала организации и от уровня развития его носителей, т.е. сотрудников конкретных предприятий.

Для определения сущности и структуры конкурентоспособности человеческого капитала рассмотрим подходы к исследованию «смежных» понятий. Наиболее разработанной в отечественной науке является категория «конкурентоспособность

работника». Рассматривая структуру конкурентоспособности работника, Т.В. Хлопова выделяет критерии конкурентоспособности, основанные на выделенных данным автором составляющих трудового потенциала. Следует отметить, что каждая из составляющих трудового потенциала соответствует определенному компоненту человеческого капитала организации. Структура собственно конкурентоспособности Т.В. Хлоповой не рассматривается, определена структура трудового потенциала, характеристики (составляющие) которой формируют критерии конкурентоспособности работника: профессионально-квалификационная, психофизиологическая, мотивационная и корпоративная составляющие). Следует отметить, что, по Т.В. Хлоповой, структура трудового потенциала (четыре составляющие) едина на различных структурных уровнях: общество, регион, отрасль, предприятие, работник.

Обобщенный подход к группировке компонентов конкурентоспособности работника предложенный Т.Г. Озерниковой, Н.Н. Даниленко, С.В. Кравцевичем, согласно которому выделенные элементы конкурентоспособности объединены в три основных компонента (психофизиологический, профессионально-квалификационный и личностный)<sup>52</sup> также могут быть отнесены к определенным компонентам человеческого капитала организации (табл. 1.2.1).

Для исследования управления человеческими ресурсами особую ценность представляет идея Т.В. Хлоповой о дифференциации конкурентных преимуществ работника на две группы<sup>53</sup>:

1. *Конкурентные преимущества конституционного характера* — это преимущества, которые даются человеку от рождения. Согласно, теории человеческого капитала, это первоначальное накопление капитала. Данные характеристики практически не поддаются управленческим воздействиям.

2. *Конкурентные преимущества инновационного характера*, которые требуют серьезных инвестиций в их формирование и развитие со стороны носителя, его семьи, общества и организации, в которой он их реализует. Особенностью конкурентных преимуществ инновационного характера (и соответственно одноименных характеристик трудового потенциала) является то,

<sup>52</sup> Озерникова Т.Г. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление. Иркутск, 2007. С. 46.

<sup>53</sup> Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работников в современных условиях. Методология и практика исследования. Иркутск, 2004. С. 59–60.

что, чем сильнее они «эксплуатируются», тем интенсивнее развиваются. Таким образом, достижение определенного уровня конкурентоспособности региона, организации либо индивидуума требует инвестиций, прежде всего, в развитие человеческого капитала организации.

Таблица 1.2.1

**Соответствие критериев и структуры конкурентоспособности работника предприятия структуре человеческого капитала организации<sup>54</sup>**

Составляющие трудового потенциала	Компонент человеческого капитала организации	Компоненты конкурентоспособности работника	Элементы компонентов конкурентоспособности работников
Психофизиологическая	Капитал здоровья	Психофизиологический	Пол, возраст, состояние здоровья, личные качества (эмоциональная гибкость, поведенческая гибкость, интеллектуальная гибкость)
Профессионально-квалификационная	Профессиональный капитал (включая капитал образования и креативный капитал)	Профессионально-квалификационный	Уровень образования, квалификация, стаж работы по профессии, результаты труда, функциональность профессии, профессиональная компетенция
Мотивационная	Капитал культуры	Социальный	Тип мотивации, семейное положение, доход работника
Корпоративная	Капитал предпринимательства		

По мнению Л.Н. Семерковой, конкурентоспособным будет не тот работник, который предлагает свои услуги по минимальной цене на рынке труда, а тот, у кого минимальная цена потребления<sup>55</sup>. С позиции теории человеческого капитала, это означает, что наиболее конкурентоспособен тот регион, человеческий капитал которого наиболее эффективен:

– получает больший результат при аналогичном размере инвестиций;

<sup>54</sup> Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работников в современных условиях. Методология и практика исследования. Иркутск, 2004. С. 73.

<sup>55</sup> Семеркова Л.Н. Основы формирования товарной политики в маркетинге рабочей силы в условиях реструктуризации производства // Проблемы труда в условиях реструктуризации экономики. Новосибирск, 1999. С. 53.

– получает аналогичный результат при меньшем размере вложений.

Таким образом, при управлении человеческим капиталом региона необходимо учитывать стратегию развития региона и его первоначальное состояние.

Т.В. Хлопова рассматривает конкурентоспособность персонала как интегральную характеристику трудового потенциала работников, которая включает не только характеристики работников («конкурентные преимущества субъективного характера»), но и «конкурентную организационную среду предприятия» («конкурентные преимущества объективного характера») <sup>56</sup>.

Аналогичный подход предлагается С.И. Сотниковой, Е.В. Масловым и С.Ю. Глазыриным <sup>57</sup>, которые полагают, что если при рассмотрении конкурентоспособности работника необходимо рассмотрение качественных характеристик его рабочей силы (профессионализм, способность к труду) и механизмов, с помощью которых эта способность к труду реализуется (инновационный и мотивационный потенциал), то при рассмотрении конкурентоспособности персонала этого недостаточно. Поскольку трудовой потенциал — не просто арифметическая сумма трудовых потенциалов отдельных работников, а феномен нового качества (благодаря синергетическому эффекту), то конкурентоспособность персонала организации обеспечивается не только за счет трудового потенциала работников, но и за счет организационно-экономических потенциалов предприятия. К составляющим организационно-экономического потенциала отнесены формы и виды занятости, условия труда и занятости, качество труда, имидж работника, дисциплина труда, трудовое поведение, корпоративная культура и др. Данная идея развивается в контексте учета затрат на рабочую силу, состоящую из расходов на покупку рабочей силы (заработная плата) и расходов, связанных с потреблением (затраты на обучение, налоги, отчисления) <sup>58</sup>.

При этом, данные составляющие должны постоянно взаимодействовать. Конкурентоспособность регионального чело-

---

<sup>56</sup> Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работников в современных условиях. Методология и практика исследования. Иркутск, 2004. С. 72.

<sup>57</sup> Сотникова С.И. Управление конкурентоспособностью персонала. Новосибирск, 2006. С. 17–18.

<sup>58</sup> Там же. С. 22–23.

веческого капитала включает в себя конкурентоспособность носителей человеческого капитала и конкурентную региональную среду, которая включает в себя фонды человеческого капитала региона, находящиеся в стадии перехода в активы.

Идея учета условий реализации трудовых ресурсов может использоваться и при анализе человеческих ресурсов региона с позиции их конкурентоспособности. В то же время, необходимо расширить понимание этих условий применительно к категории «человеческие ресурсы».

С.И. Сотниковой, Е.В. Масловым и С.Ю. Глазыриным обоснована некорректность использования понятий «конкурентоспособность рабочей силы» и «конкурентоспособность трудового потенциала» и доказана целесообразность использования на различных структурных уровнях понятий «конкурентоспособность работника» («эгоуровень»), «конкурентоспособность персонала» (корпоративный уровень), «конкурентоспособность трудовых ресурсов» (государственный и региональный уровень)<sup>59</sup>.

Обобщая концептуальные подходы к исследованию конкурентоспособности на рынке труда, С.И. Сотникова, Е.В. Маслов и С.Ю. Глазырин дифференцируют их на две группы<sup>60</sup>. Первая концептуальная схема исследования конкурентоспособности рабочей силы (трудового потенциала) основана на выделении качественных характеристик рабочей силы: квалификации, стажа, возраста, образования, личностных качеств и др. Вторая концептуальная схема исследования конкурентоспособности работника (персонала, трудовых ресурсов) предполагает учет, помимо качественных характеристик рабочей силы, «механизма приведения конкурентных преимуществ способности к труду в функционирующее состояние», а именно учет условий найма, качества труда, полезного эффекта и совокупных затрат. Данный подход сопоставим с выделением Т.В. Хлоповой «конкурентной организационной среды», т.е. условий реализации трудового потенциала работников. Именно данный подход может быть использован для исследования конкурентоспособности человеческого капитала региона, для реализации которого необходимы определенные условия — «конкурентная региональная среда», характеризующаяся следующими параметрами:

---

<sup>59</sup> Сотникова С.И. Управление конкурентоспособностью персонала. Новосибирск, 2006. С. 24.

<sup>60</sup> Там же. С. 11.



1. Условия для формирования фондов человеческого капитала региона.

2. Условия для перевода фондов человеческого капитала региона в актив.

3. Стратегия развития человеческого капитала региона.

4. Состояние инфраструктуры воспроизводства и развития компонентов человеческого капитала региона, организаций и отдельных индивидуумов, в частности состояние:

- фонда образования, науки и информации;
- фонда культуры, этики и морали;
- фонда здоровья, охраны труда и спорта;
- фонда предпринимательства;
- фонда мобильности и миграции.

Для того, чтобы управлять развитием человеческого капитала региона, необходимо понимать, что человеческий капитал региона — это не просто арифметическая сумма человеческих капиталов его отдельных носителей, а феномен нового качества (который может обладать или не обладать синергетическим эффектом в зависимости от состояния конкурентной региональной среды), на образование которого существенное влияние оказывает структура экономики региона (в т.ч. соотношение между предприятиями, занимающимися различными видами экономической деятельности).

Рассматривая различия конкурентоспособности трудовых ресурсов региона, конкурентоспособности человеческих ресурсов региона и конкурентоспособности человеческого капитала следует основываться на представлении о том, что «человеческие ресурсы» как категория шире категории «трудовые ресурсы» (табл. 1.2.2)<sup>61</sup>, а «человеческий капитал» является категорией, отражающей качественно более высокий уровень развития трудовых ресурсов.

Количественно трудовые ресурсы региона — это трудоспособное население в трудоспособном возрасте, а качественные аспекты более полно отражает категория «человеческий капитал региона», которая отражает эффективно реализующийся и используемый трудовой потенциал региона. Человеческие ресурсы в количественном выражении — это все население региона. Качественный аспект категории «человеческие ресурсы» включает в себя не только характеристики трудового потенциала, но

---

<sup>61</sup> Теоретико-методологические основы формирования системы управления человеческими ресурсами региона. Иркутск, 2009. С. 113–114.

и качества и способности населения, реализуемые вне сферы труда, а также условия, созданные в регионе для развития и реализации человеческих ресурсов. Таким образом, качественный аспект категории «человеческие ресурсы» в полной мере раскрывается через категорию «человеческий капитал региона».

Таблица 1.2.2

**Сравнительная характеристика категорий  
«конкурентоспособность человеческих ресурсов региона»,  
«конкурентоспособность трудовых ресурсов региона»  
и «конкурентоспособность человеческого капитала»**

Признаки	Конкурентоспособность трудовых ресурсов региона	Конкурентоспособность человеческих ресурсов региона	Конкурентоспособность человеческого капитала региона
Количественная характеристика	Трудоспособное (или трудоактивное) население региона	Все население региона	Носители человеческого капитала региона
Качественная характеристика	Профессионально-квалификационный, психофизиологический, мотивационный, инновационный потенциал	Профессионально-квалификационный, психофизиологический, мотивационный, инновационный потенциал. Потенциал общественно-политической, рекреационной активности, а также других видов активности, не связанных с процессом труд	Профессиональный капитал (включая капитал образования и креативный капитал). Капитал культуры. Капитал здоровья. Капитал предпринимательства
Условия (факторы) реализации количественных и качественных характеристик	Уровень научно-технического развития региона Сбалансированность структуры рабочих мест и трудовых ресурсов Развитость системы социального партнерства, уровень охраны труда Природно-климатические условия Развитость системы образования, здравоохранения	Уровень научно-технического развития региона Сбалансированность структуры рабочих мест и трудовых ресурсов Развитость системы социального партнерства, уровень охраны труда Природно-климатические условия Развитость системы образования, здравоохранения	Система среднего общего образования Система среднего профессионального образования Система высшего профессионального образования Система дополнительного профессионального образования Система научных институтов и бизнес-инкубаторов Системы спорта Системы культуры

Окончание табл. 1.2.2

Признаки	Конкурентоспособность трудовых ресурсов региона	Конкурентоспособность человеческих ресурсов региона	Конкурентоспособность человеческого капитала региона
		<p>Развитие культурной подсистемы            Уровень развития рекреационной подсистемы            Уровень социальной защиты населения            Уровень общественно-политического развития            Этнические факторы            Криминогенная ситуация            Уровень социальной напряженности</p>	<p>Система проведения; спортивно-культурных мероприятий            Система социальной защиты            Система здравоохранения            Система охраны труда            Система спорта            Система предпринимательства, внедрения инноваций            Система кадровых агентств и служб содействия занятости</p>
Индикаторы конкурентоспособности	<p>Полезный эффект (производительность труда) — ВРП на одного занятого в экономике            Показатели структуры (экономически активное и экономически неактивное население, занятые и безработные, образовательная структура и др.)            Степень удовлетворения потребности экономики региона в кадрах            Совокупные затраты на воспроизводство трудовых ресурсов            Мобильность трудовых ресурсов</p>	<p>Полезный эффект — ВРП на одного жителя региона            Показатели структуры (экономически активное и экономически неактивное население, занятые и безработные, образовательная структура и др.)            Степень удовлетворения потребности экономики региона в кадрах            Совокупные затраты на воспроизводство человеческих ресурсов            Сальдо миграции            Продолжительность жизни            Показатели здоровья населения            Характеристика жилищных условий</p>	<p>Полезный эффект — ВРП на одного носителя человеческого капитала региона            Качество жизни населения или индекс развития человеческого потенциала (интегральный показатель)            Уровень развития человеческого капитала региона            Эффективность человеческого капитала региона            Предельная эффективность инвестиций в развитие человеческого капитала региона            Эффективность инвестиций в развитие человеческого капитала региона</p>

Исследование конкурентоспособности человеческого капитала может быть продолжено при рассмотрении конкурентных преимуществ: на уровне работника конкурентные преимущества — это характеристики его человеческого капитала, а на уровне персонала организации конкурентные преимущества — это не только характеристики человеческого капитала отдельных работников, но и конкурентной организационной среды предприятия. Соответственно, рассматривая структуру конкурентоспособности человеческого капитала региона, необходимо, во-первых, рассмотреть количественные и качественные характеристики человеческих ресурсов и человеческого капитала, а во-вторых, факторы развития и реализации человеческих ресурсов и человеческого капитала на уровне региона (табл. 1.2.3). Конкурентные преимущества, характеризующие количественные и качественные характеристики человеческих ресурсов и человеческого капитала, целесообразно разделить на конкурентные преимущества конституционного и инновационного характера (по Т.В. Хлоповой), так как они имеют принципиальные отличия по уровню управляемости<sup>62</sup>.

Таблица 1.2.3

**Структура конкурентных преимуществ человеческих ресурсов региона и человеческого капитала региона<sup>63</sup>**

Виды конкурентных преимуществ	Структура конкурентных преимуществ человеческих ресурсов региона	Параметры, характеризующие компоненты конкурентоспособности человеческих ресурсов региона	Параметры человеческого капитала региона
<i>Характеристики человеческих ресурсов</i>			
Конкурентные преимущества конституционного характера	Пол	Половозрастная структура, структура населения региона по национальному признаку	Капитал здоровья
	Возраст		Капитал культуры
	Национальность		Капитал культуры, капитал мобильности
	Гражданство	Показатели заболеваемости, смертности в трудоспособном возрасте, продолжительность жизни и др.	Капитал здоровья
Здоровье			

<sup>62</sup> Теоретико-методологические основы формирования системы управления человеческими ресурсами региона. Иркутск, 2009. С. 115–116.

<sup>63</sup> Исходная таблица дополнена анализом в отношении человеческого капитала региона.

Продолжение табл. 1.2.3

Виды конкурентных преимуществ	Структура конкурентных преимуществ человеческих ресурсов региона	Параметры, характеризующие компоненты конкурентоспособности человеческих ресурсов региона	Параметры человеческого капитала региона
Конкурентные преимущества инновационного характера	Профессиональная подготовка	Структура населения региона по уровню профессиональной подготовки	Структура населения по уровню профессиональной подготовки
	Уровень квалификации	Профессионально-квалификационная структура человеческих ресурсов Показатели трудовой мобильности Сальдо миграции	Профессионально-квалификационная структура носителей ЧКР
	Профессиональная мобильность		Показатели профессиональной мобильности
	Квалификационный рост		Сальдо профессиональной миграции
	Уровень образования		
<i>Факторы развития и реализации человеческих ресурсов</i>			
Условия формирования, реализации и развития человеческих ресурсов региона	Наличие стратегии развития человеческих ресурсов Состояние инфраструктуры воспроизводства человеческих ресурсов Состояние инфраструктуры развития человеческих ресурсов	<p><i>Организационные:</i> Организационная структура управления человеческими ресурсами региона Уровень организации производства и труда в организациях региона</p> <p><i>Научно-технические:</i> Уровень научно-технического развития региона</p> <p><i>Социальные:</i> Уровень развития системы здравоохранения Уровень развития системы общего, профессионального образования и дополнительного образования, система внутрифирменной подготовки кадров</p>	<p><i>Капитал образования (фонд образования, науки и информации):</i> Уровень образования Уровень участия (вовлечения) в науке, научных исследованиях и разработках Уровень использования современных способов получения информации</p> <p><i>Капитал культуры (фонд культуры, этики и морали):</i> Уровень культуры Уровень криминализации общества Уровень социальной и политической активности</p>

Виды конкурентных преимуществ	Структура конкурентных преимуществ человеческих ресурсов региона	Параметры, характеризующие компоненты конкурентоспособности человеческих ресурсов региона	Параметры человеческого капитала региона
		<p>Степень общественной активности населения  Уровень развития культурной подсистемы  Уровень развития рекреационной подсистемы  Уровень реализации социальных стандартов в регионе  Уровень развития охраны труда</p> <p><i>Экономические:</i>  Структура и эффективность региональной экономики  Состояние рынка труда, уровень безработицы  Уровень заработной платы и производительности труда на предприятиях региона  Уровень жизни населения региона</p> <p><i>Политические:</i>  Уровень развития системы социального партнерства  Дискриминация на рынке труда  Криминогенная ситуация в регионе, уровень социальной напряженности</p> <p>Этнические факторы</p> <p><i>Естественные:</i>  Природно-климатические условия  Экологическая ситуация</p>	<p>Уровень социальной напряженности  <i>Капитал здоровья (фонд здоровья, охраны труда и спорта):</i>  Уровень здоровья  Уровень травматизма  Уровень охраны труда  <i>Капитал предпринимательства (фонд предпринимательства):</i>  Уровень предпринимательства  Структура экономики по видам экономической деятельности</p> <p><i>Капитал мобильности (фонд мобильности / миграции):</i>  Уровень продолжительности трудового стажа (непрерывность в одной организации, в одной должности, на территории региона;  «Импорт/экспорт рабочей силы»)</p>

Таким образом, конкурентоспособность региона зависит от того, насколько качественным человеческим капиталом обладает регион и насколько грамотно происходит управление этим видом капитала. Следует отметить тот факт, что доходы от функционирования человеческого капитала достаются не только носителю человеческого капитала, но и организации, в которой он реализуется, и региону, на территории которого происходит его реализация.

Для оценки развития человеческих ресурсов региона с позиции теории человеческого капитала следует изучить подходы к определению эффективности человеческого капитала разных авторов.

### ***1.2.2. Методологические подходы к измерению человеческого капитала и эффективности инвестиций в человеческий капитал***

Инвестиции в человеческий капитал могут быть направлены на развитие различных активов: средства можно вложить в образование, профессиональную подготовку, здравоохранение и сферу рекреации, в обеспечение информированности и мобильности работников и т.д.<sup>64</sup> Определение их экономической эффективности становится актуальной задачей сегодняшнего дня. В целом эта область еще мало изучена экономической наукой, и исследования продолжают.

В современной литературе рассматривают, как правило, оценку инвестиций в человеческий капитал на макроуровне. Одним из первых, кто применил стоимостные оценки для измерения ценности трудоспособного населения, был У. Петти. В первой половине XX в. появился ряд работ, в которых авторы (И. Фишер, С.Х. Форсит, Ф. Краш, Ю.Л. Фиш и др.) пытались рассчитать стоимость отдельного человека и всего населения страны, и на этой основе оценить потери общества от заболеваний и преждевременной смерти<sup>65</sup>.

Наиболее важным, по мнению доктора экономических наук С.А. Курганского, отвечающим духу теории человеческого капитала стал частичный показатель эффективности —

---

<sup>64</sup> Добрынин А.И., Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб., 1999. С. 57.

<sup>65</sup> Курганский С.А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка. Иркутск, 1999. С. 243.

внутренняя норма отдачи. Он призван определить степень окупаемости инвестиций в человека, подобно тому, как норма прибыли выражает степень рентабельности вложений в физический капитал. Нормы отдачи, подобно норме прибыли, регулируют распределение инвестиционных потоков, только в сфере образования<sup>66</sup>.

Действительно, понятие человеческого капитала было введено в экономику именно в связи со стремлением осмыслить роль образования на рынке труда. Мера воплощенной в человеке способности приносить доход стала выражаться в понятии человеческого капитала по аналогии с физическим капиталом. Инвестиции и в физический, и в человеческий капитал имеют целью увеличить будущий доход. Экономический анализ инвестиций строится на сравнении осуществленных капиталовложений и того дохода, который они приносят в будущем.

Несмотря на то, что существуют различные формы инвестиций в человеческий капитал, образование в современном мире является одной из основных<sup>67</sup>.

В общем виде специфика стратегического подхода к исследованию человеческого капитала на региональном уровне характеризуется следующими параметрами:

Объект инвестиций — во-первых, носители человеческого капитала региона; во-вторых — системы, в которых происходит формирование, развитие и использование человеческого капитала региона.

Ключевые направления инвестиций:

1. Образование, профессиональная подготовка (повышение общего уровня образования).

2. Здравоохранение и сфера рекреации (повышение общего уровня здоровья).

3. Обеспечение информированности и мобильности работников (повышение уровня занятости и снижение безработицы).

В табл. 1.2.4 приведен краткий анализ подходов к исследованию человеческого капитала и эффективности инвестиций в него.

---

<sup>66</sup> Курганский С. А. Основы теории человеческого капитала. Иркутск, 1996. С. 59.

<sup>67</sup> Управление современным образованием: социальные и экономические аспекты. М., 1998. С. 44.



Таблица 1.2.4

**Анализ основных подходов  
к исследованию человеческого капитала<sup>68</sup>**

Авторы подходов	Сущность подходов	Модель
У. Петти	Одним из первых применил стоимостные оценки для измерения ценности трудоспособного населения	
И. Фишер, С.Х. Форсит, Ф. Краш, Ю.Л. Фиш и др.	Пытались рассчитать отдельного человека и всего населения страны, и на этой основе оценить потери общества от заболеваний и преждевременной смерти	
Л. Туроу <sup>69</sup>	Опираясь на производственную функцию Кобба-Дугласа, предлагает формальную модель, для использования которой необходим расчет экономической (природной способности) индивидов к развитию. Туроу поясняет, что «экономическая способность представляет не просто еще одно производственное вложение, некоторым количеством которого обладает индивид. Она влияет на производительность всех других вложений и в итоге изменяет характер и рамки производственного процесса. Производительность уже имеющегося человеческого капитала может весьма в значительной степени зависеть от экономической способности индивида»	$HC = f(K, HC^X, N, EA),$ <p>где <math>HC</math> — произведенный человеческий капитал; <math>K</math> — физический капитал; <math>HC^X</math> — вложения имеющегося человеческого капитала; <math>N</math> — природные ресурсы; <math>EA</math> — экономическая (природная способность) индивидов к развитию.</p> <p>Последняя означает отношение «ожидаемой стоимости заработков индивида к ожидаемой стоимости издержек производства активов его человеческого капитала». Доля ее расчета Туроу предлагает формулу:</p> $EA = \sum_{z=1}^m \frac{\left( \sum_{z=1}^m (P_z \cdot E_z) \right) t}{(1+i+y)^t} \div \sum_{k=1}^s \frac{\left( \sum_{k=1}^s (P_k \cdot C_k) \right) t}{(1+i+y')^t},$ <p>где <math>P_z</math> — вероятность заработков; <math>E_z</math> — заработки; <math>C_k</math> — издержки приобретения активов человеческого капитала; <math>P_k</math> — вероятность этих издержек; <math>t</math> — время; <math>i</math> — процентная ставка (норма дисконта); <math>z = \overline{1, m}</math> — число возможных вариантов заработка; <math>k = \overline{1, s}</math> — число возможных вариантов издержек; <math>y, y'</math> — надбавка за неопределенность соответственно к заработкам и к издержкам</p>

<sup>68</sup> Для анализа использовались сведения, представленные в следующих источниках: Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб., 1999. 309 с.; Курганский С.А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка. Иркутск, 1999. 288 с.; Курганский С.А. Основы теории человеческого капитала. Иркутск, 1996. 84 с.

<sup>69</sup> Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970. P. 45, 50.

Продолжение табл. 1.2.4

Авторы подходов	Сущность подходов	Модель
Дж. Хэ-кман и О. Олдрин	Помимо экономических способностей человека, предложили учитывать и такой актив, как «мотивационный потенциал» человека в качестве важного фактора производства, который, по их оценкам, находится в тесной корреляционной зависимости с приростом производства — относито и к уровню общества	$МП = ((N_{cn} + Ш_о + B_p) / 3) \cdot C_c \cdot C_{к,р},$ <p>где <math>МП</math> — мотивационный потенциал; <math>N_{cn}</math> — число специальностей у рабочего; <math>Ш_о</math> — широта охвата производственного цикла; <math>B_p</math> — важность работы и осознание ее исполнителем; <math>C_c</math> — степень самостоятельности работника; <math>C_{к,р}</math> — степень связи качества работы и качества ее результатов<sup>70</sup></p>
Т. Шульц	К основным видам деятельности Шульц относит: «Школьное образование, обучение на рабочем месте, укрепление здоровья и растущий запас информации относительно экономики. Каждая из них — это инвестиционная деятельность, развивающая человеческий капитал». В данной модели каждый элемент производственной функции, будь то покупаемые вложения ( $D_t$ ) или услуги человеческого капитала ( $C_t$ ), в равной мере участвуют в процессе производства и переносят свою стоимость на его результат, т.е. на те или иные активы произведенного человеческого капитала	$Q_t = B_0 (K_t \cdot C_t)^{\beta_1} \cdot D_t^{\beta_2},$ <p>где <math>Q_t</math> — объем произведенного человеческого капитала; <math>t</math> — период времени; <math>B_0</math> — коэффициент способности увеличивать человеческий капитал; <math>K_t</math> — общий запас человеческого капитала; <math>C_t</math> — часть запаса человеческого капитала, включенная в производство нового человеческого капитала; <math>D_t</math> — покупаемые вложения ресурсов; <math>\beta_1, \beta_2</math> — положительные коэффициенты, меньшие 1, <math>\beta_1 + \beta_2 &lt; 1</math></p>

<sup>70</sup> Hackman J.R., Oldrin O.R. Motivation through the Design of Work: Test of a Theory — Yale Univ., 1974.

Продолжение табл. 1.2.4

Авторы подходов	Сущность подходов	Модель
Й. Бен-Порэт	Предложил формулу для характеристики процесса производства человеческого капитала с точки зрения учета издержек производства и раскрыл содержание общего процесса	$I = A_0 \cdot C_t \cdot K_t + \sum_{i=1}^n (P_i \cdot D_i)^t,$ <p>где <math>I</math> — издержки производства; <math>A_0</math> — потерянные заработки или стоимость производительных услуг человеческого капитала, изъятых с рынка; <math>C_t</math> — часть запаса человеческого капитала, включенная в производство нового человеческого капитала; <math>K_t</math> — общий запас человеческого капитала; <math>t</math> — период времени; <math>P_i</math> — цены покупаемых вложений; <math>D_i</math> — покупаемые вложения; <math>i = 1, n</math> — виды вложений</p>
Г. Беккер <sup>71</sup>		<p>Три наиболее принципиальных момента: переход от текущих показателей к показателям, охватывающим весь жизненный цикл (пожизненные заработки); выделение «капитальных», инвестиционных аспектов в поведении агентов на рынке труда; признание человеческого времени в качестве ключевого экономического ресурса. Предлагает включать «стоимость времени и усилий обучающихся, преподавание, обеспечиваемое другими, а также используемое для этого оборудование и материалы».</p> <p>В рамках теории человеческого капитала получили объяснение структура распределения личных доходов, возрастная динамика заработков, неравенство в оплате мужского и женского труда и многое другое. Благодаря ей изменилось и отношение политиков к затратам на образование. Образовательные инвестиции стали рассматриваться как источник экономического роста, не менее важный, чем обычные капиталовложения.</p> <p>Продолжение исследований по проблемам человеческого капитала вскоре привело Беккера к формулировке простой и по сути универсальной модели распределения личных доходов<sup>72</sup>. Для этого он обратился к аппарату кривых спроса и предложении инвестиций в человеческий капитал.</p> <p>Неравенство в распределении человеческого капитала, а значит, и заработков, может порождаться как на стороне спроса, так и на стороне предложения.</p> <p>Важно, что предложенная Беккером модель охватывает неравенство доходов не только от труда (по существу от человеческого капитала), но и от собственности (от полученных в дар или по наследству иных активов). Отдача от вложений в человека в среднем много выше, чем от вложений в физический капитал. Однако в случае человеческого капитала она убывает с ростом объема инвестиций, тогда как в случае иных активов (недвижимость, ценные бумаги, банковские депозиты и т.п.) уменьшается мало или вообще не меняется</p>

<sup>71</sup> При анализе была использована также информация: Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 671 с.; URL : <http://gallery.economicus.ru>.

<sup>72</sup> Human Capital and the Personal Distribution of Income: An Analytical Approach. In: Becker G. Human Capital (2nd ed.). Chicago, 1975. P. 94–144.

Авторы подходов	Сущность подходов	Модель
Р. Перл-мэн	Предлагает учитывать стоимость «внерыночной работы», подразумевая затраты на воспитание и обучение детей	
Ц. Грили-хес	Наиболее важным фактором в производстве знаний и мастерства признает «труд студентов и преподавателей», т.е. непосредственную деятельность, причем труд преподавателей назван «производительными услугами человеческого капитала»	
А. Аулин	<p>Рассматривает производство человеческого капитала, но в тесной связи с производством человеческого времени:</p> <p>Каждое принадлежащее сектору <math>iE</math> лицо, не вышедшее на пенсию, имеет в своем распоряжении человеческое время типа <math>i</math>, которое можно использовать на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– производство товаров и услуг, т.е. как труд типа <math>i</math>, совершенный в определенном секторе товаров и услуг (область <math>TG</math> матрицы);</li> <li>– обучение для получения квалификации, необходимой для другого сектора образования <math>jE</math> (область <math>TE</math>);</li> <li>– воспитание детей дома (область <math>TE</math>);</li> <li>– домашний уход за другими лицами (область <math>TT</math>);</li> <li>– отдых (снова область <math>TT</math>)</li> </ul>	<p>Обобщенную динамику затрат и результатов он представляет в виде матрицы коэффициентов затрат и коэффициентов накопления, которая имеет следующий вид:</p> $\begin{pmatrix} GG & GE & GT \\ O & EE & ET \\ TG & TE & TT \end{pmatrix},$ <p>где <math>G</math> — совокупность секторов товаров и услуг; <math>E</math> — совокупность секторов человеческого капитала, под которым понимается образование, получаемое при обучении в школах, вузах или курсах специальной подготовки; <math>T</math> — совокупность секторов человеческого времени.</p> <p>Для каждого образовательного сектора <math>iE</math> имеется соответствующий сектор <math>iT</math> человеческого времени</p>
В.С. Гойло	<p>Модель производства интеллектуального капитала. Свое исследование проводит на основе принципов теории трудовой стоимости, опираясь на положение о главенствующей роли индивидуального интеллекта и соответствующего личного живого труда. В противном случае производство просто не состоится, так как именно интеллект и живой труд работника приводят в действие все другие элементы творчества</p>	$Z_i = \sum_{j=1}^a [HC_q (НП_q НУ_q + ВИ_q)]_j^i,$ <p>при <math>q = 1 + m</math>,</p> <p>где <math>Z</math> — произведенные знания; <math>HC</math> — не вещные средства умственного труда (интеллект); <math>НП</math> — не вещные предметы этого труда; <math>НУ</math> — не вещные его условия; <math>ВИ</math> — его вещная инфраструктура; <math>i</math> — объем или число групп вырабатываемых знаний; <math>q</math> — коэффициент количества и качества; <math>m</math> — максимальная величина этого коэффициента; <math>j</math> — интенсивность процесса труда; <math>t</math> — его время</p>

Авторы подходов	Сущность подходов	Модель
М. Бен-витц и А. Зукер	Предложили модель инвестирования в человеческий капитал при выборе профессии и хеджировании на рынке труда, которая основана на определении нормы дисконтирования будущих доходов с учетом таких параметров, как возраст, современный уровень дохода и уровень будущего дохода	Данная модель рассматривает ряд последовательных денежных вложений, осуществленных для получения какой-либо профессии
Добрынин А.И., Дятлов С.А. и Цыренова Е.Д.	Процесс определения экономической эффективности образования включает три последовательных этапа: – определение структуры затрат и их стоимостная оценка; – определение структуры выгод и их стоимостная оценка; – сопоставление приведенных к одному моменту времени исчисленных величин затрат и выгод	Зарботную плату работника с определенным уровнем общей и специальной подготовки можно представить в виде двух основных частей. Первая часть представляет собой тот уровень заработной платы, которую бы он получал, имея нулевой уровень образования. Вторая часть — рост заработной платы от образования или доход на человеческий капитал, сформированный в результате инвестиций <sup>73</sup> . $W_n = W_0 + R \cdot C_n,$ где $W_n$ — заработки человека (пожизненные), имеющего $n$ лет образования; $W_0$ — заработки человека с нулевым уровнем образования; $R$ — текущая норма отдачи вложений в образование; $C_n$ — объем инвестиций в течение $n$ лет обучения. Разность между дисконтированными величинами выгод и издержек дает чистую приведенную стоимость приобретения образования, которая рассчитывается по формуле: $NPV = \sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+i)^t} - \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+i)^t},$ где $NPV$ — чистая приведенная стоимость; $B_t$ — доход от образования в момент времени $t$ ; $C_t$ — издержки обучения в момент времени $t$ ; $n$ — число периодов времени; $i$ — норма процента

<sup>73</sup> Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб., 1999. С. 246.

Таким образом, можно сделать несколько основных выводов:

1. Рассмотренные подходы отличаются высоким уровнем теоретической проработки и несут несомненную ценность.

2. Рассмотренные подходы отличаются высокой трудоемкостью, что вызывает вопрос о целесообразности их практического применения.

3. Высокая сложность либо полная невозможность расчетов при существующей системе статистических данных.

4. Использование рассмотренных методик для выявления эффективности инвестиций в человеческий капитал организации не представляется возможным. Однако изученный опыт, несомненно, будет полезен при разработке методики комплексной оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал организации.

### *1.2.3. Оценка развития человеческого капитала региона*

В связи с тем, что управление развитием человеческих ресурсов региона должно осуществляться через развитие определенных компонентов с учетом возраста носителей человеческого капитала, а также требуемого уровня развития

Таким образом, мы можем сделать основной вывод, что существует два основных подхода к оценке развития человеческого капитала региона:

*Первый подход:* оценка уровня развития человеческого капитала региона на основе уровней развития компонентов регионального человеческого капитала:

1. Уровень развития человеческого капитала региона можно определить по формуле:

$$URЧКР = УРПК \cdot a + УРКК \cdot b + УРКЗ \cdot c + УРКП \cdot d + УРКМ \cdot e, \quad (1)$$

где *URЧКР* — уровень развития ЧКР; *УРПК* — уровень развития профессионального капитала; *УРКК* — уровень развития капитала культуры; *УРКЗ* — уровень развития капитала здоровья; *УРКП* — уровень развития капитала предпринимательства; *УРКМ* — уровень развития капитала мобильности.

При расчете необходимо учесть удельный вес каждого из компонентов ЧКР (проводим экспертный опрос): *a* — доля профессионального капитала в ЧКР; *b* — доля капитала культуры в ЧКР; *c* — доля капитала здоровья в ЧКР; *d* — доля капитала предпринимательства в ЧКР; *e* — доля капитала мобильности в ЧКР.

2. Эффективность ЧКР можно определить следующим образом:

2.1. Интегральный показатель эффективности человеческого капитала региона путем определения отношения достигнутого уровня развития ЧКР к ИЧКР:

$$ИПЭЧКР = \frac{УРЧКР}{ИЧКР}, \quad (2)$$

где *ИЧКР* — показатель объема инвестиций в формирование и развитие человеческого капитала региона в анализируемом периоде.

2.2. Обратный интегральный показатель эффективности человеческого капитала региона путем определения того, какой объем инвестиций требуется произвести для получения УЧКР в один балл:

$$ОИПЭЧКР = \frac{ИЧКР}{УРЧКР}, \quad (3)$$

Кроме того, можно рассчитать следующие показатели:

2.3. Предельная эффективность ЧКР:

$$ПЭИЧКР = \frac{\Delta УРЧКР}{\Delta ПИЧКР}, \quad (4)$$

где *ПИЧКР* — общий объем затрат на повышение *УРЧКР*.

2.4. Эффективность инвестиций в ЧКР — позволяет определить как изменяется *УРЧКР* в зависимости от изменения объема инвестиций в формирование и развитие человеческого капитала региона в анализируемом периоде:

$$ЭИЧКР = \frac{\Delta УРЧКР}{\Delta ИЧКР}, \quad (5)$$

3. Оценку эффективности инвестиций в человеческие ресурсы региона можно произвести путем сравнения показателей в предшествующем и отчетном периодах, например:

$$ЭИРЧКР = \frac{ИПЭЧКР_2}{ИПЭЧКР_1} \cdot 100\%, \quad (6)$$

где *ЭИРЧКР* — эффективность инвестиций в развитие человеческого капитала региона; *ИПЭЧКР<sub>1</sub>* — интегральный показатель эффективности человеческого капитала региона в прошлом периоде (см. формулу (2)); *ИПЭЧКР<sub>2</sub>* — интегральный показатель эффективности человеческого капитала региона в отчетном периоде.

При расчете *УРЧКР* следует учесть и то, что в системе показателей регионального человеческого капитала (*ПЧКР*) есть

те, которые действуют отрицательно, т.е. чем выше конкретный *ПЧКР*, тем ниже будет уровень *УРЧКР* (табл. 1.2.5).

Таблица 1.2.5

**Показатели человеческого капитала региона**

Компонент человеческого капитала региона ( <i>КЧКР</i> )	Показатели, характеризующие <i>КЧКР</i> ( <i>ПЧКР</i> )
1	2
Профессиональный капитал (фонд образования, науки и информации)	<p>Структура населения по уровню профессиональной подготовки, соответствующая стратегии развития региона</p> <p>Профессионально-квалификационная структура человеческих ресурсов региона, соответствующая стратегии развития региона</p> <p>Образовательная емкость валового регионального продукта (Фонд образования / Валовой региональный продукт)</p> <p>Объем и доля расходов на науку, развитие информационной системы региона и образования</p> <p>Численность профессорско-преподавательского состава (в системах среднего общего образования, среднего профессионального образования, высшего профессионального образования; дополнительного профессионального образования; научных институтов и бизнес-инкубаторов)</p> <p>Число научных организаций и образовательных учреждений (по уровням)</p> <p>Численность научных работников</p> <p>Уровень функциональной грамотности населения региона</p> <p>Объем и структура экспорта</p> <p>Уровень занятости и безработицы</p> <p>Ожидаемая продолжительность трудовой жизни</p> <p>Профессионально-квалификационная структура руководителей, специалистов, служащих и инженерно-технических работников</p>
Капитал культуры (фонд культуры, этики и морали)	<p>Количество проводимых культурных мероприятий в расчете на 1000 чел. и суммарно</p> <p>Уровень разделения ценностей, способствующих достижению стратегии развития региона</p> <p>Уровень криминализации общества</p> <p>Количество посещений театров / кино и других учреждений культур в среднем на одного человека, на 1 тыс. чел.</p>
Капитал здоровья (фонд здоровья, охраны труда и спорта)	<p>Количество учреждений здравоохранения, служб охраны труда</p> <p>Структура населения по уровню здоровья</p> <p>Уровень вовлеченности в спортивные и культурные мероприятия</p>



Компонент человеческого капитала региона ( <i>КЧКР</i> )	Показатели, характеризующие <i>КЧКР</i> ( <i>ПЧКР</i> )
1	2
Капитал предпринимательства (фонд предпринимательства)	Количество предпринимателей мелкого и среднего уровня Количество внедряемых инноваций в сфере предпринимательства
Капитал мобильности (фонд мобильности / миграции)	Масштабы профессиональной мобильности Масштабы межотраслевой миграции Масштабы межрегиональной миграции Масштабы международной миграции Показатель напряженности на региональном рынке труда Средняя продолжительность работы на одном рабочем месте, в одной организации Оборот принято/уволено в целом по региону Среднее время поиска работы

Однако с учетом особенностей развития современной статистики могут возникнуть проблемы при расчете  $ПЭКЧКР_N$ , что связано, прежде всего, с тем, что в настоящее время, статистикой учитываются не все показатели, характеризующие компоненты человеческих ресурсов региона (графа 2 табл. 1.2.5).

Для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал региона можно также использовать другой подход:

*Второй подход:* оценка развития человеческого капитала региона путем использования данных по уровням развития человеческого капитала организаций.

Формулу взаимосвязи структура человеческого капитала региона и организаций, действующих на территории региона можно представить в следующем виде:

$$УРЧКР = \frac{\sum УРЧКО_i \cdot Ч_i}{\sum Ч_i}, \quad (7)$$

где  $УРЧКО_i$  — уровень развития человеческого капитала  $i$ -й организации;  $Ч_i$  — численность носителей человеческого капитала  $i$ -й организации;

При этом определение  $УРЧКО$  происходит в соответствии с методикой оценки уровня развития человеческого капитала организации<sup>74</sup>. Суть его заключается в том, что человеческий

<sup>74</sup> Васильева А.Н. К вопросу об оценке уровня развития человеческого капитала организации // Известия ИГЭА. 2010. № 5. С. 110–114.

капитал региона можно рассматривать также и как сумму человеческих капиталов организацией (*ЧКО*), действующих на территории данного региона (рис. 1.2.1).



*Рис. 1.2.1. Взаимосвязь структуры человеческого капитала региона и человеческого капитала организаций, действующих на территории региона*

*ЧКО* — это имеющийся у персонала организации запас здоровья, знаний, навыков, опыта, мотивации, производительные способности, психологические, культурные, мировоззренческие и социальные свойства, которые используются в производстве с целью получения более высокого результата деятельности для организации<sup>75</sup>.

В данном случае человеческий ресурс региона не будет учитываться в полном объеме в связи с тем, что в него входят также нетрудоспособные и незанятые граждане, т.е. экономически неактивное население. Однако, с точки зрения жизненного цикла человеческих ресурсов и особенностей межпоколенческого взаимодействия в России, можно отметить, что эффективность инвестиций в развитие человеческого капитала отдельных организаций будет отражать влияние на эффективность инвестиций в развитие регионального человеческого капитала в целом.

Кроме того, при использовании данного подхода требуется повсеместное использование организациями, действующими на территории региона методики оценки уровня развития человеческого капитала организации и его эффективности.

<sup>75</sup> Васильева А.Н. Специфика и структура человеческого капитала организации // Известия ИГЭА. 2009. № 6. С. 111.

Таким образом, оба описанных подхода имеют свои достоинства и недостатки (табл. 1.2.6).

Таблица 1.2.6

**Сравнительная характеристика подходов к оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал региона**

Подход	Преимущества подхода	Недостатки подхода
Оценка уровня развития человеческого капитала региона на основе уровней развития компонентов регионального человеческого капитала (первый подход)	Позволяет выявить уровень развития каждого из компонентов ЧКР Позволяет выявить уровень развития конкурентной региональной среды	Требуется дополнение системы статистического учета дополнительными показателями Необходима экспертная оценка значимости каждого компонента ЧКР
Оценка развития человеческого капитала региона путем использования данных по уровням развития человеческого капитала организаций (второй подход)	Способствует расчету уровня развития ЧКО в каждой из организаций Способствует выявлению особенностей использования ЧКО в организациях различных видов экономической деятельности, форм собственности и размера	Остаются неучтенными капитал предпринимательства и капитал мобильности Не учитываются инвестиции в формирование и развитие конкурентной региональной среды Учитывается только человеческий капитал занятого населения, занятого по найму

Таким образом, оценка эффективности инвестиций в региональный человеческий капитал через определение интегрального показателя эффективности инвестиций в развитие человеческого капитала организаций, действующих на территории региона, включает в себя как оценку эффективности инвестиций в человеческие регионы, так и оценку конкурентоспособности человеческих ресурсов.

Управление развитием человеческих ресурсов региона предполагает:

- выделение состава компонентов человеческого капитала региона (так как в конечном счете, именно к его формированию, сохранению и эксплуатации мы стремимся);
- определение уровня развития человеческого капитала региона по компонентам и в целом;
- определение эффективности каждого из компонентов;
- расчет интегрального показателя эффективности развития регионального человеческого капитала;

– использование результатов оценки для формирования плана мероприятий в приведение состояния человеческого капитала и человеческих ресурсов региона в соответствие со стратегическими целями и задачами развития территории, инфраструктуры и экономики региона;

– реализацию плана действий;

– определение эффективности мероприятий по развитию человеческого капитала и человеческих ресурсов региона через оценку скорректированного состояния и оценку уровня достижений нами ранее поставленных перед нами задач;

– формирование плана и реализация плана действий.

Алгоритм носит циклический характер и позволяет проводить сравнительный анализ по периодам и по разным регионам.

### **1.3. Анализ формальных механизмов трудового инфорсменты в социально-трудовых отношениях**

#### ***1.3.1. Понятие и механизмы трудового инфорсменты***

В цивилизованной экономической системе любого государства каждый ее элемент регулируется определенным набором правил и норм. Проблема состоит в том, что не каждый хозяйствующий субъект их неукоснительно соблюдает. Встает вопрос о принудительных механизмах соблюдения тех или иных правил, т.е. механизмов инфорсменты (с англ. enforcement — «осуществление»). Инфорсмент — термин, вошедший в российский научный оборот как механизм придания силы законодательству или механизм принудительного исполнения требований законодательства. Под инфорсменты трудового законодательства мы понимаем совокупность формальных и неформальных механизмов (т.н. агентов инфорсменты, или гарантов<sup>76</sup>) принуждения к исполнению норм трудового законодательства.

Механизмы инфорсменты, сложившиеся в российской социально-трудовой практике, уже подвергаются попыткам научной классификации (табл. 1.3.1)<sup>77</sup>.

---

<sup>76</sup> Лапицкая О.В. Особенности инфорсменты трудового контракта на российском рынке труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Кемерово, 2006.

<sup>77</sup> Там же. С. 19–24.

Таблица 1.3.1

## Механизмы трудового информента в России

Механизм принуждения	Гарант прав работников	Основные инструменты
1. Информсмент с привлечением формальных агентов-гарантов (основан на общих формальных институтах)	Контрольно-надзорные инстанции. <i>Внутренние агенты-гаранты</i> (профсоюзы, КТС, коллектив работников и т.д.). <i>Внешние агенты-гаранты</i> (суд, ГИТ, Прокуратура и т.д.)	1. Требования и решения компетентных органов об устранении выявленных нарушений, санкционировании нарушителя, решения о восстановлении нарушенных прав. 2. Требования и обращения государственных, муниципальных органов, третьих лиц, трудового коллектива об устранении нарушений прав наемных работников, восстановлении нарушенных прав. 3. Забастовка, как инструмент разрешения коллективного трудового спора, объявление работодателю решения трудового коллектива о проведении забастовки
2. Самоинформсмент (основан на формальных индивидуальных институтах)	Работник как сторона трудового договора	1. Отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. 2. Приостановка работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней — на весь период до выплаты задержанной суммы. 3. Использование специфического актива (накопленного человеческого капитала) для воздействия на работодателя в рамках заключенного трудового договора, его пересмотра
3. Информсмент с привлечением неформальных агентов-гарантов (основан на общих неформальных институтах)	Привлекаемые работником в индивидуальном порядке, с целью осуществления надзора и контроля за соблюдением его прав, третьи лица (органы власти, видные политики, родственники, «связи» и т.д.)	1. Давление на работодателя со стороны профсоюза. 2. Давление местных властей на работодателя, звонок прокурора работодателю, предостережение прокурора, угроза проведения проверки компетентными органами на предприятии. 3. Коллективная петиция, подаваемая группой, устные обращения коллектива в пользу защиты интересов и прав наемного работника. 4. Воздействие на репутацию работодателя, осуждение действий работодателя и т.д.

Механизм принуждения	Гарант прав работников	Основные инструменты
4. Самозащита работником своих прав (основана на индивидуальных неформальных институтах)	Работник как сторона плохо специфицированного трудового договора	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Распространение практик оппортунистического поведения: брак, использование материалов и информации в личных целях, абсентеизм и пр.</li> <li>2. Использование специфического актива (накопленного человеческого капитала) для давления на работодателя, угроза разрыва договора.</li> <li>3. Обращение к неформальным агентам-гарантам, например, к губернатору, родственникам, влиятельным знакомым и т.д.</li> </ol>
5. Безличный инфорсмент (основан на общих формальных и неформальных институтах)		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Знание о наличии и элементах институциональной среды.</li> <li>2. Социальные нормы, представления о ценностях, правилах поведения и обычное право в сфере трудовых отношений</li> <li>3. Длительность отношений между работником и работодателем, которая увеличивает риск разрыва отношений, либо наоборот его снижает.</li> <li>4. Репутация работодателя и общественное мнение.</li> <li>5. Культура договора.</li> <li>6. Уровень доверия</li> </ol>

Институты, задействованные в процессе инфорсмента, в целях защиты трудовых прав могут быть как формальными (Государственная инспекция труда (ГИТ), прокуратура, комиссия по трудовым спорам (КТС)), так и неформальными (влиятельные близкие родственники, воздействие на репутацию работодателя). В рамках данной работы рассматриваются формальные институты инфорсмента в целях защиты индивидуальных прав работника трудовых прав — ими являются самозащита работником своих трудовых прав, рассмотрение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам, профсоюзная, государственная и судебная защита. Обобщить информацию о функционировании формальных агентов инфорсмента защиты трудовых прав работников возможно путем сведения особенностей их функционирования в таблице, обозначив сравнительные критерии (табл. 1.3.2).

Таблица 1.3.2  
**Сравнительная характеристика функционирования механизмов формального информсрмента защиты трудовых прав работников**

Критерии сравнения	Самозащита	КТС	Профсоюзы	Суд	ГИТ
<i>Компетенция</i>	При поручении работнику работы, не предусмотренной трудовым договором; при возникновении непосредственной угрозы жизни и здоровью работника; в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней	Конкретно не определены: все споры, возникающие между работником и работодателем, за исключением ключевых вопросов, которые отнесены к исключительной компетенции суда	Все вопросы, решение которых отнесено к исключительной компетенции суда. Вместе с тем, обычно профсоюзный орган делает попытку разрешения любых вопросов	1. Восстановление на работе независимо от оснований увольнения. 2. Изменение даты и формулировки причин увольнения. 3. Перевод на другую работу. 4. Оплата за время вынужденного прогула либо выплата разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы. 5. Неправомерные действия (бездействия) работодателя при обработке и защите персональных данных работника. 6. Дискриминация. 7. Необоснованный отказ в приеме на работу. 8. Признание основания заключения срочного трудового договора незаконным. 9. Признание гражданско-правового договора трудовым	Широкий круг рассматриваемых вопросов, за исключением вопросов «серой» заработной платы. Исключение также составляет вопросы дискриминации. ГИТ рассматривает жалобы при незаконном переводе на другую работу. Обжалование дисциплинарных взысканий, в том числе, когда дисциплинарным взысканием является увольнение
<i>Круг защищаемых лиц</i>	Конкретный работник	Работники предприятия	Работники-члены профсоюза	Неограниченный круг лиц	Неограниченный круг лиц
<i>Процедура</i>	Отказ работника от выполнения работы после предпринятого решения работодателя в письменном виде	Попытка урегулирования разногласий с работодателем → Заявление в КТС	Определяется положениями и иными нормативными документами профсоюзов: заявление работников в инспекцию труда профсоюза	Попытка урегулирования разногласий с работодателем → подача искового заявления	Плановые мероприятия по контролю. Жалоба работника непосредственно в ГИТ, прокуратуру и иные органы

Окончание табл. 1.3.2

Критерии сравнения	Самозащита	КТС	Профсоюзы	Суд	ГИТ
<i>Срок реализации (рассмотрения)</i>	По факту нарушения трудовых прав	10 дней	Определяется положениями и иными нормативными документами профсоюзов	По делам об увольнении: 1 месяц. Остальные дела: 2 месяца со дня поступления искового заявления в суд	30 дней, в исключительных случаях срок продляется еще на 30 дней
<i>Последствия для работника (работодателя-нарушителя)</i>	1. Потеря производительности. 2. Потеря рабочего времени при этом невозможность применения дисциплинарного взыскания	Восстановление прав работника, посредство выдачи обязательного для исполнения предписания работодателя.	Административная, уголовная ответственность посредство передачи материалов проверок в ГИТ, прокуратуру	Восстановление прав работника + возмещение морального вреда, если о нем заявлено в исковых требованиях. Возмещение работнику всех судебных расходов в случае вынесения решения в пользу работника.	Восстановление прав работника, посредство выдачи обязательного для исполнения предписания работодателя. Привлечение к административной ответственности. Передача материалов в прокуратуру для привлечения к уголовной ответственности
<i>Срок исполнения решений</i>	–	В течение 3 дней по истечении 10 дней, установленных для обжалования решения	Определяется положениями и иными нормативными документами профсоюзов	По общему правилу решения должны быть исполнены после вступления решения в законную силу (10 дней). Решения суда о восстановлении на работе и выплате работнику заработной платы подлежат немедленному исполнению, по всем остальным делам, судьи могут быть установлены иные сроки исполнения решения.	Устанавливается инспектором. С учетом объемов нарушения прав работника(ов), как правило, составляет двухнедельный срок



Как видно из сравнительной характеристики различных институтов трудового инфорсмент, как по широте рассматриваемых вопросов, так и по арсеналу средств реагирования и кругу защищаемых лиц, одна из системообразующих ролей в этом пуле отводится государственной инспекции труда. Инфорсмент защиты трудовых прав работников, реализуемый ГИТ, проводится посредством проведения проверок, в том числе с другими органами и институтами защиты трудовых прав работников и выдачи обязательных к исполнению предписаний о восстановлении нарушенных прав работника. В целях предупреждения повторных нарушений предусмотрена система санкций (штрафы, дисквалификация, уголовное преследование).

**1.3.2. Анализ динамики числа нарушений  
трудового законодательства и поведения работодателей  
и работников в сфере социально-трудовых отношений  
(на примере Иркутской области)**

Традиционно проверки, проводимые ГИТ, охватывают определенные темы, и в последние годы наибольшее внимание инспекторов было приковано вопросам оплаты и нормирования труда, расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, трудового договора (табл. 1.3.3).

Таблица 1.3.3

**Виды проверок ГИТ, распределение проверок  
по вопросам социально-трудовых отношений  
(по данным ГИТ по Иркутской области)**

Виды проверок	2006	2007	2008	1-й квар- тал 2008	1-й квар- тал 2009
Количество проведенных проверок соблюдения трудового законодательства, всего	5 702	6 385	6 386	1 472	1 422
В том числе комплексных	1 918	2 300	2 113	544	420
Из общего количества тематических и целевых проверок проведено по вопросам коллективных договоров и соглашений	50	76	47	10	12
трудового договора	496	619	561	170	119
рабочего времени и времени отдыха	252	337	269	80	46
оплаты и нормирования труда	1 189	1 080	1 120	266	308
гарантий и компенсаций	167	191	185	61	87

Окончание табл. 1.3.3

Виды проверок	2006	2007	2008	1-й квар- тал 2008	1-й квар- тал 2009
дисциплины труда и трудово- го распорядка	100	141	143	20	35
обучения и инструктирования работников по охране труда	398	554	421	98	78
обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты	139	287	232	54	60
проведения аттестации рабо- чих мест по условиям труда	78	187	253	29	81
санитарно-бытового и лечеб- но-профилактического обслу- живания работников	32	93	22	4	6
расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве	455	440	411	119	121

Рост количества проверок в последние годы отчасти объ-ясняет и возросший масштаб нарушений трудовых прав (табл. 1.3.4).

Таблица 1.3.4

**Количество выявленных ГИТ нарушений  
по Иркутской области за 2006–2009 гг.**

Количество выявленных в ходе всех видов проверок нару- шений трудового законодательства	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1-й квар- тал 2008	1-й квар- тал 2009
<b>Всего</b>	<b>39 201</b>	<b>36 396</b>	<b>39 201</b>	<b>46 026</b>	<b>46 569</b>	<b>38 388</b>	<b>11 669</b>	<b>9 209</b>
Из общего коли- чества выявлен- ных нарушений выявлено								
нарушений трудового зако- нодательства, не связанных с охраной труда	н/д	н/д	8 913	12 632	12 920	н/д	2 917	2 627
нарушений трудового зако- нодательства, связанных с охраной труда	н/д	н/д	30 288	33 394	33 649	н/д	7 496	6 582

Самые распространенные нарушения, выявляемые инспекторским составом по правовым вопросам, касались оплаты и нормирования труда (треть от всех выявленных видов нарушений по правовым вопросам) и договорного регулирования труда наемных работников (от 25 до 30%). Если рассматривать направление охраны труда, то здесь самыми распространенными нарушениями являются нарушения, связанные с вопросами обучения и инструктирования работников по охране труда (каждое четвертое от всех видов нарушений связанных с охраной труда), обеспечения средств индивидуальной и коллективной защиты (до 10%). В целом же, динамика выявленных нарушений (среди наиболее распространенных), выглядела следующим образом (рис. 1.3.1):

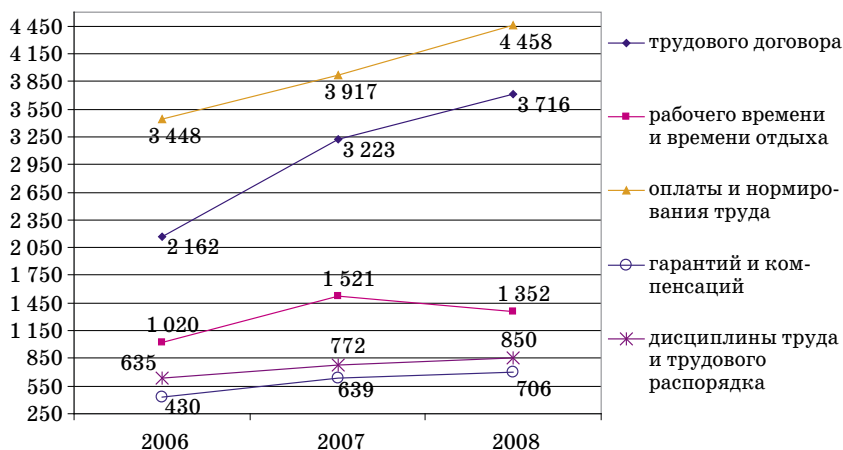


Рис. 1.3.1. Динамика наиболее распространенных нарушений за 2006–2008 гг (по данным ГИТ по Иркутской области)

Помимо полномочий выдачи предписаний об устранении выявленных нарушений инспекторы также обладают правом привлечения работодателей и их представителей к административной ответственности. Ниже представленная информация свидетельствует о кратном увеличении количества наложения административных штрафов и их абсолютных размеров — так только за первый квартал 2009 г. объем штрафов сопоставим с их общим количеством за 2006 г., а средний размер штрафа вырос в два с половиной раза (табл. 1.3.5).

В 2009 г. в рамках реализации проекта Министерства образования РФ было опрошено 20 инспекторов ГИТ по Иркутской

области (фактически — 75% всего состава правовых инспекторов по Иркутской области) и 30 работодателей, обращавшихся за консультациями в ГИТ в 2009 г., по вопросам взаимодействия ГИТ с работодателями, их оценки различных аспектов социально-трудовой проблематики. В частности, интересной получилась разница в восприятии инспекторами и работодателями степени ригидности действующего трудового законодательства — если первые склонны его воспринимать как гибкое и недостаточно жесткое, то работодатели, наоборот, оценивают трудовое законодательство, как недостаточно гибкое (табл. 1.3.6).

Таблица 1.3.5

**Динамика наложенных и взысканных ГИТ по Иркутской области штрафов за 2006–1-й квартал 2009 гг.**

Показатель	2006	2007	2008	1-й квартал 2008	1-й квартал 2009
Наложено административных штрафов на должностных, юридических лиц и лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, всего	435	1 896	2 142	512	496
Из них:					
государственными инспекторами труда (по правовым вопросам)	183	786	879	214	223
государственными инспекторами труда (по охране труда)	252	1 110	1 264	299	273
Общая сумма наложенных штрафов, тыс. р.	673	4 952,6	8 729,5	1 355,0	2 122,3
Общая сумма взысканных штрафов, тыс. р.	720	4 719,20	7 862,56	1 165	1 915,9

Таблица 1.3.6

**Оценка инспекторами ГИТ и работодателями действующего трудового законодательства**

Вариант ответа	Доля ответивших работодателей, %	Доля ответивших инспекторов труда, %
Жесткое	26	–
Недостаточно жесткое	–	33
Гибкое	11	38
Недостаточно гибкое	52	9
Другое	11	14

Тем не менее, оценка в отношении значительности санкций инспекторов и работодателей практически совпадает (табл. 1.3.7).

Таблица 1.3.7

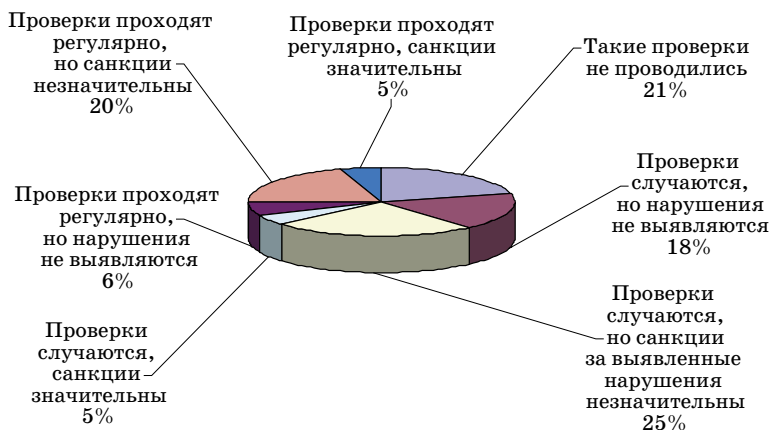
**Оценка мнения значительности санкций  
за нарушения трудового законодательства, чел.**

Респондент	Санкции значительны	Санкции незначительны	Проверки не проводились	Проверки проводились, нарушения не выявлялись
Инспекторы труда	5	15	–	–
Работодатели	6	11	6	4
<i>Всего</i>	11	27	6	4

В комплексном исследовании мнений экспертов-работодателей и наемных работников 2009 г. ряд вопросов затрагивали аспект доверия работодателей и работников к контрольно-надзорным инстанциям в сфере труда и взаимодействия с ними (с Государственной инспекцией труда, в частности). Так, при возникновении сложных, спорных вопросов, связанных с практикой осуществления социально-трудовых отношений, вся выборка опрошенных работодателей разделилась на три примерно равные категории — 26% уже обращались в инспекцию и намерены проконсультироваться с трудовыми инспекторами и далее, 34% собираются обратиться, 30% не намерены этого делать в будущем. Среди работников преобладает скорее два, нежели три подхода к этой ситуации — 53,9% не намерены обращаться в инспекцию при возникновении сложной ситуации в организации, 40,1 наоборот, выразили готовность обращаться за помощью к инспекторам. Лишь 5% работников указало положительно («да, уже обращался») на опыт взаимодействия с трудовыми инспекторами.

На вопрос о случившихся в их организациях проверках со стороны контрольно-надзорных инстанций в сфере труда, были получены следующие ответы (рис. 1.3.2). Ранее, в публикациях уже отмечалось, что проверка соблюдения норм трудового законодательства со стороны надзорных органов с малой долей вероятности коснется именно конкретного работодателя из-за того, что штат правовых инспекторов несопоставим с количеством потенциально проверяемых предприятий<sup>78</sup>.

<sup>78</sup> Скавитин А.В. О принципе субсидиарности в социально-трудовых отношениях // Проблемы и перспективы развития экономики труда и управления персоналом: материалы Шестой межрегион. науч.-практ. конф. Иркутск, 2006. С. 125–128; Скавитин А. В. Граждане в системе социального партнерства: принцип субсидиарности // Уровень жизни и социальная поддержка населения: материалы круглого стола. Иркутск, 2006. С. 95–98.



*Рис. 1.3.2. Распределение ответов на вопрос: «Применительно к Вашей организации оцените частоту и последствия проверок контрольно-надзорных инстанций в трудовой сфере (инспекции по труду, профсоюзного надзора, др.)»*

Действительно, значительное количество проверок осуществляется инспекторами именно благодаря поступающим от работников обращениям. Наши выводы подтвердились и на этот раз: проверяющие инстанции в сфере социально-трудовых отношений (инспекции по труду, профсоюзы, и др.), по мнению работодателей, не обладают значительными санкциями, хотя проверки проходят регулярно, а в самих проверках участвовало подавляющее большинство участников исследования. Присутствие в вариантах ответов немногочисленных указаний на значительность санкций со стороны инспектирующих органов также свидетельствует о недостаточной адекватности системы информента в сфере социально-трудовых отношений по отношению к отмеченной ниже определенной жесткости трудовправовых норм.

В исследовании мнений инспекторов ГИТ на вопрос о том, что мешает эффективному исполнению возложенных на инспекторов обязанностей, ответил 21 респондент. Наиболее распространенными вариантами стали большой объем работы (выбран 80,9% респондентов), слабые инструменты исполнения предписаний (выбран 66,6% респондентов) и уровень организационного обеспечения (выбран 57% респондентов) (табл. 1.3.8).

Таблица 1.3.8

**Препятствия для эффективной работы  
по мнению инспекторского состава ГИТ**

Препятствия для эффективной работы	Количество вы- бравших, чел.	%	Ранг
Слабые инструменты исполнения предпи- саний	14	66,6	2
Недобросовестность работодателей	8	38	4–5
Чрезмерная «мягкость» санкций, которые дают возможность уйти от ответственности	8	38	4–5
Большой объем работы	17	80,9	1
Недостаточно практического опыта прове- дения проверок, применения санкций	2	9	6
Уровень организационного обеспечения (оргтехника, расходные материалы, проезд к месту проверки)	12	57	3
Закон о защите юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении надзора и контроля)	1	4,7	7

Факторами, негативно влияющими на результативность ГИТ по результатам наблюдений, являются также особенности поведения работников и работодателей при взаимодействии с ГИТ в ходе проведения проверок и решений вопросов без проведения проверок. Например, в анкету были включены вопро-сы, направленные на оценку поведения, как работников, так и работодателей, позволившие сформулировать групповой «портрет» современного российского работодателя глазами инспекторского состава. Итак, типичный представитель работодателя во взаимодействии с ГИТ ведет себя адекватно и заинтересован в скорейшем урегулировании вопросов, редко работодатель скрывается от инспектора, отказывается от какого-либо взаимодействия в части урегулирования вопросов, склонен идти навстречу, но при этом крайне недоверчив к доводам инспектора (табл. 1.3.9).

Аналогичный групповой портрет работника, заявляющего в инспекцию о своих нарушенных трудовых правах, включает в себя следующий набор характеристик: часто заявители отвлекают от работы звонками, посещениями, требуя информации о ходе проведения проверки, на приеме обычно не отличаются внимательностью и в последствии действуют противоположно советам инспектора, часто склонны к конфронтации с инспектором при любых правомерных решениях в пользу работодателей,

редко демонстрируют грамотность в правовых вопросах и нечасто настроены на конструктивное сотрудничество (табл. 1.3.10).

Таблица 1.3.9

**Оценка инспекторским составом ГИТ поведения работодателей**

Варианты поведения	Частота проявления			
	Всегда	Часто	Редко	Никогда
Адекватно, направлено на скорейшее урегулирование вопросов	1	16	3	–
В целом работодатель идет на встречу, предоставляет документы, но при этом крайне недоверчив к доводам инспектора	3	11	4	–
Работодатель нарушает сроки предоставления документов, прибегает к попытке их фальсифицировать либо утаить	–	7	11	1
В целом неадекватно, работодатель скрывается от инспектора, отказывается от какого-либо взаимодействия в части урегулирования трудового спора	–	2	15	1
Очень сложно оценить, сколько работодателей столько вариантов поведения	3	–	–	–
Другое (укажите вариант поведения)	–	–	–	–

Таблица 1.3.10

**Оценка инспекторским составом ГИТ поведения работников**

Варианты поведения	Частота проявления			
	Всегда	Часто	Редко	Никогда
Заявитель отвлекает от работы звонками, посещениями, требуя информации о ходе проведения проверки	3	12	1	–
На приеме граждане не внимательны, в последствии действуют противоположно рекомендациям инспектора	1	9	4	2
На прием граждане приходят не подготовленными, не зная точного адреса предприятия, ее контактных телефонов	3	15	1	–
Заявители идут на конфронтацию при любых правомерных решениях в пользу работодателя. Желание применения санкций к работодателю сильнее желания восстановить собственные нарушенные права	1	11	4	–
Заявители грамотны, настроены на конструктивное сотрудничество, четко следуют советам инспектора	1	2	14	–
В целом сложно оценить, сколько заявителей/посетителей столько вариантов поведения	2	4	–	–
Другое (укажите вариант поведения)	–	–	–	–



### ***1.3.3. Исследование тенденций развития социально-трудовых отношений в Иркутской области***

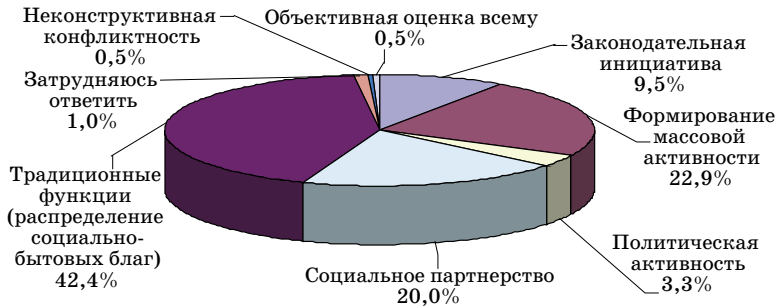
В ходе реализации проекта Министерства образования и науки РФ «Развитие системы управления человеческими ресурсами региона при переходе к инновационной экономике» в задачи исследователей входила всесторонняя оценка факторов, формирующих социально-ориентированное поведение современных работодателей. Разработанная с этой целью анкета включала блок вопросов, с помощью которых можно было бы выявить мнение работодателей о влиянии действующего законодательства в социально-трудовой сфере на проводимую управленческую стратегию, о роли надзорных инстанций в повседневной жизни организаций, об отношении к профсоюзам и их статусе, о содержательных аспектах коллективно-договорного регулирования, о распределению ответственности в системе социально-трудовых отношений.

Так, респондентам задавался вопрос о роли профсоюзов в осуществлении социального партнерства. Полученные результаты подтверждают мнение, неоднократно высказывавшее современными экспертами в области российских трудовых отношений, а именно — институт представительных органов работников в современной России существует формально. Причем результаты и работников и работодателей в целом выглядят синхронными. Так, более половины опрошенных работодателей (50,6%) и работников (53%) считают, что функции профсоюза номинальны, его присутствие скорее традиционно. Каждый пятый работодатель (20,3%) и каждый четвертый работник (24%) согласился с утверждением, что профсоюзы слишком слабы, чтобы наравне вести диалог с работодателем по ключевым вопросам в сфере труда. Тем не менее, 15,8% работодателей и 15% работников поддержали убеждение в том, что профсоюзы представляют действительно реальную силу, способную на лоббирование интересов работников.

В подтверждение этих представлений, нами был предложен вопрос о функциях, с которыми работодатели более всего ассоциируют деятельность профсоюзов. Результаты представлены на рис. 1.3.3.

Так, наиболее часто встречающаяся ассоциация у работодателей связывает деятельность профсоюзов с привычной (со времен плановой экономики) ролью профсоюзов — распределением социально-бытовых благ (путевки, подарки к праздникам и т.п.). На это указали 42,4% выборки, практически столько же согласны и с

ярко выраженной организационной функцией современных профсоюзов (20% указали на вовлеченность профсоюзов в социальное партнерство, а 22,9% — на формирование массовой активности).



*Рис. 1.3.3. Распределение ответов работодателей на вопрос «С какими функциями Вы ассоциируете деятельность современных российских профсоюзов?»*

Тот же вопрос был задан и работникам, которые в очередной раз, словно соглашаясь с мнением работодателей, на первые места поставили те же роли — традиционные функции (55%), формирование массовой активности (24%) и социальное партнерство (23%). Результаты ответов работников представлены в табл. 1.3.11.

Таблица 1.3.11

**Распределение ответов работников на вопрос  
«С какими функциями Вы ассоциируете деятельность  
современных российских профсоюзов?»**

Варианты ответов	Удельный вес в общей численности опрошенных, %
Законодательная инициатива	15,0
Формирование массовой активности	24,0
Политическая активность	5,0
Социальное партнерство	23,0
Традиционные функции (распределение социально-бытовых благ)	55,0
Другой ответ	5,0

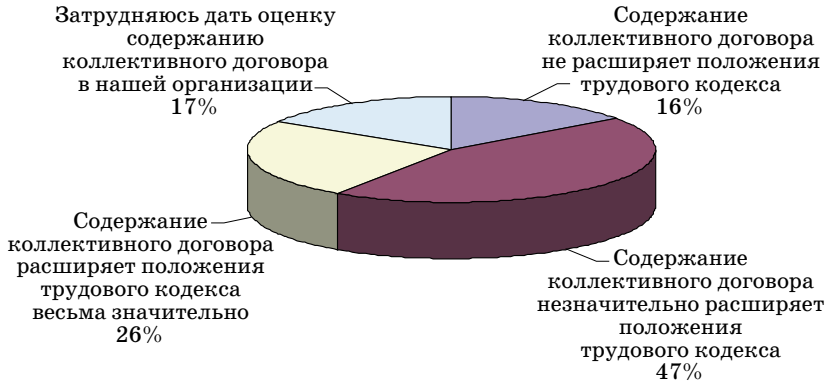
Целью социального партнерства в современном обществе является выход на взаимоприемлемые договоренности между работниками, работодателями и государством, которые бы выразались в повышенных по сравнению с закрепленными в законодательстве гарантиями социально-трудовых прав. На микроуровне социально-партнерские акты имеют вид коллективных

договоров, заключению которых предшествуют коллективные переговоры между представителями работников и работодателями. Вместе с тем, опрос показал, что практически на каждом третьем предприятии (30,4%) коллективный договор не заключен вообще. Это обстоятельство, кстати, подтверждает ситуацию, характерную для уровня охвата колдоговорным регулированием в Иркутской области — в последние годы он составляет как раз около 70% (рассчитывается как удельный вес работников, работающих в организациях с заключенными коллективными договорами, в общей массе работающего населения Иркутской области). Обнадеживают другие полученные ответы: так, более чем в половине организаций, указавших на наличие коллективного договора (55%), ему отведена роль важного и эффективного инструмента регулирования социально-трудовых отношений в организации. Каждый пятый опрошенный (19%) отметил роль коллективного договора, как неотъемлемого элемента корпоративной культуры организации. Аналогичный вопрос, задававшийся работникам, выявил сходное с мнением работодателей представление о роли коллективного договора — 22,8% выборки работников подтвердили, что «коллективный договор — очень важный и эффективный инструмент регулирования социально-трудовых отношений в нашей организации», 10,6% указали, что «коллективный договор — элемент корпоративной культуры нашей организации». Среди работников оказалось больше и тех, кто не в состоянии определить роль коллективного договора вовсе (29,5%), а также тех, кто указал на отсутствие коллективного договора в организации (36,2%) (рис. 1.3.4).



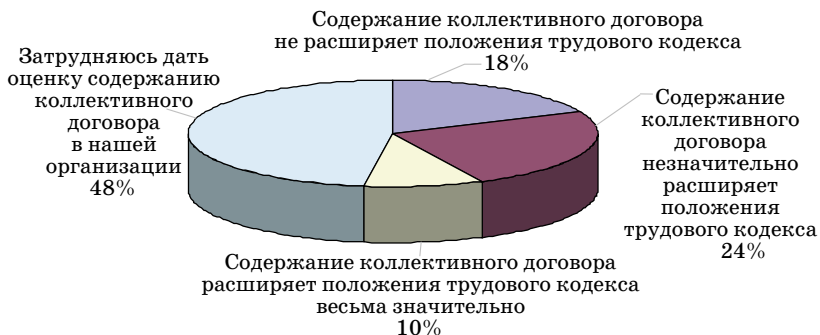
*Рис. 1.3.4. Распределение ответов работодателей на вопрос «Какую роль играет коллективный договор в Вашей организации?» (из числа опрошенных, указавших на наличие коллективного договора в организации)*

Вопросы содержания коллективных договоров подробно освещались ряде публикаций<sup>79</sup>. В рамках анализируемого исследования работодатели давали собственную оценку коллективному договору, действующему в их организации. Треть респондентов, как отмечалось выше, представляли организации, не заключившие коллективный договор вовсе, остальные опрошенные выразили согласие с одной из сформулированных характеристик коллективного договора (рис. 1.3.5 и 1.3.6).



*Рис. 1.3.5. Распределение ответов работодателей на вопрос «Оцените содержание коллективного договора в Вашей организации» (из числа опрошенных, указавших на наличие коллективного договора в организации)*

<sup>79</sup> Скавитин А.В. Показатели качества коллективного договора // Экология и охрана труда. 2008. № 3. С. 10–15; Скавитин А.В. Стоимостная оценка коллективных договоров: развитие методики / Проблемы и перспективы развития экономики труда и управления персоналом: материалы Седьмой межрегиональной научно-практической конференции. Иркутск, 2007. С. 153–156; Скавитин А.В. Структура и содержание коллективных договоров: опыт российских предприятий // Кадры предприятия. 2006. № 11. С. 3–10; Скавитин А.В. Оценка качества коллективных договоров // Персонал-Микс. 2006. № 9–10; Скавитин А.В. Гарантии содействия занятости в коллективных договорах // Кадры предприятия. 2006. № 12; Скавитин А.В. Условия действующих коллективных договоров: реальность или формальность // Экология и охрана труда. 2006. № 7–8. С. 46–51; Скавитин А.В. Структурный анализ действующих коллективных договоров / Проблемы занятости и повышения уровня жизни населения крупного сибирского города: (в рамках IV Байкальского экономического форума): материалы круглого стола. Иркутск, 2006. С. 94–100.



*Рис. 1.3.6. Распределение ответов работников на вопрос «Оцените содержание коллективного договора в Вашей организации» (из числа опрошенных, указавших на наличие коллективного договора в организации)*

Половина опрошенных работодателей (47%) согласились с утверждением о том, что если коллективный договор, заключенный у них в организации, и расширяет права работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, то весьма незначительно. Среди работников таковых оказалась 24%. Еще четверть работодателей (26%) считает, что уровень закрепленных в коллективном договоре обязательственных условий значителен, однако среди работников так думает лишь каждый десятый (10%). Остальные работодатели либо затрудняются дать адекватную оценку качества коллективного договора (17%), либо считают его формальным и полностью воспроизводящим существующие гарантии действующего в России трудового законодательства (16%). Среди работников число тех, кто затрудняется охарактеризовать как-либо имеющийся в организации коллективный договор заметно больше — каждый второй (48%). Это свидетельствует о незнании работниками своих социально-трудовых прав, закрепленных в локальных нормативных актах.

В России произошла смена парадигм социально-трудовых отношений: от государственного патернализма в годы СССР до формирования социального партнерства по типу континентальных европейских стран. Вместе с тем, несложно заметить, что трудовые отношения перестраиваются, как никакие другие, медленно. Скорость проведения преобразований в этой сфере очень низка, но изменения происходят. Так, эксперты опрошенных предприятий считают, что наибольшую ответс-

твенность за соблюдением трудовых прав граждан должны нести все субъекты социального партнерства в равной степени (работодатели, работники и государство; 71% опрошенных), реже — одна из сторон (т.н. ожидание «производственного патернализма» — 20%, «государственного патернализма» — всего 8%), но никак не сами работники (менее 1%). Тем не менее, распределение реально складывающейся совместной и взаимобязывающей ответственности за соблюдением трудовых прав граждан отражает основную идею социального партнерства — трипартизм, вовлеченность всех сторон социально-трудовых отношений в решаемые вопросы, что и подтвердило большинство опрошенных. Сходный с мнением работодателей уровень осознания должного распределения бремени ответственности продемонстрировали и работники, однако они настроены более патерналистически и чаще склонны перекладывать ответственность как на работодателей, так и на государство, реже указывая на равную со всеми степень ответственности.

Реальное же распределение ответственности в «треугольнике» социально-трудовых отношений по-прежнему смещено в сторону работодателей и государства, это заметно как по оценкам представителей работодателя, так и работников (табл. 1.3.12).

Таблица 1.3.12

**Распределение мнений экспертов о субъектах, несущих наибольшую ответственность за соблюдение трудовых прав граждан, % от числа опрошенных экспертов**

Субъекты	Должен нести наибольшую ответственность		Реально несет сегодня наибольшую ответственность	
	Ответы работодателей	Ответы работников	Ответы работодателей	Ответы работников
Государство	8,0	18,8	20,0	22,6
Работодатели	20,0	28,4	52,0	36,6
Работники	1,0	1,7	7,0	21,1
Работник, работодатель и государство в равной степени	71,0	51,1	21,0	28,9

Не является новым вывод о том, что современный российский работодатель действует в условиях постоянного обновления основных отраслей законодательства — налогового, трудового, административного. При этом считается, что российское трудовое законодательство является достаточно жестким в

отношении работодателя<sup>80</sup>. Работодателям, участвующим в исследовании, было предложено самим поставить упрощенную оценку уровня ригидности действующего трудового законодательства по 5-тибалльной шкале (5 — «жесткое», 1 — «гибкое»). Средняя оценка работодателей (3,2) свидетельствует о том, что они воспринимают нормы трудового права больше как жесткие, нежели гибкие.

Формирование эффективной системы социального партнерства во многом зависит от того, насколько разнообразным будет представительство социальных институтов, представляющих не только государство, а других участников социально-трудовых отношений — работников и работодателей. Фактически, влияние сосредоточено только в руках государственных институтов, обладающих административными функциями (например, способными наложить штраф, выдать предписание об устранении нарушений и т.п.).

В единичных ответах работодатели отмечали влияние внутренних факторов («Вышестоящие руководители», «Понимание ситуации работодателем», «Репутация», «Коллектив») и внешних факторов («Правовые акты и нормативные документы», «Сложившаяся на рынке ситуация»). Работники также в отдельных случаях упоминали влияние «Вышестоящего начальства», «Законодательства», «Работодателя». В целом, оценка экспертами (работниками и работодателями) внешних социально-экономических институтов, которые оказывают наибольшее влияние на решения работодателя в социально-трудовой сфере, распределилась следующим образом (табл. 1.3.13).

Полученные в рамках исследования данные позволили в дальнейшем сделать выводы о характере складывающихся социально-трудовых отношений на российских предприятиях в зависимости от их численности, организационно-правовой формы и даже экономическому состоянию. Для этих целей анкета работодателей содержала соответствующие вопросы. В результате организационно-правовая форма была представлена в наибольшей степени предприятиями в форме ООО (24%), ОАО и государственными/муниципальными (по 23% соответственно), ЗАО (8%) и некоммерческими организациями. По числен-

---

<sup>80</sup> По шкале жесткости законодательства о защите занятости, предложенной Всемирным банком, Россия относится к числу стран с наименее гибкими рынками труда (61 балл против 45 в среднем для стран ОЭСР). URL: <http://rru.worldbank.org/DoingBusiness>.

ности работающих вся выборка распределилась следующим образом — до 15 чел. (17%), от 16 до 100 (25%), от 101 до 250 (17%), свыше 250 (32%). Наконец, самооценка экономического положения организации, которую представлял каждый опрошенный респондент, предполагала градации в баллах от 1 (плохое) до 5 (хорошее). Оказалось, что на 5 баллов «чувствуют себя» 18% респондентов, на 4 — 39%, на 3 — 34%, на 2 — 8%, и лишь незначительное меньшинство (1%) оценивает свое экономическое положение как «плохое».

Таблица 1.3.13

**Распределение ответов работодателей на вопрос «Какие внешние социально-экономические институты оказывают наибольшее влияние на решения работодателя в социально-трудовой сфере?», % от числа опрошенных экспертов**

Варианты ответов	Удельный вес в общей численности опрошенных работодателей	Удельный вес в общей численности опрошенных работников
«Профсоюзы»	15,9	15,9
«Контрольно-надзорные инстанции»	40,7	40,7
«Суды»	17,5	17,5
«Местные органы власти»	19,4	19,4
Другой ответ	10,0	6,5

С учетом вышесказанного, представилось возможным дать соответствующую интерпретацию ответов по блоку вопросов «социальное партнерство». Итак, респондентам задавался вопрос о роли профсоюзов в осуществлении социального партнерства. Если в целом по выборке более половины опрошенных работодателей считали, что функции профсоюза номинальны, его присутствие скорее традиционно, то в зависимости от организационно правовых форм разница в оценках весьма незначительна — среди государственных и муниципальных предприятий также считают 56%, среди ООО — 60%, ЗАО — 54%, ОАО — 55%, некоммерческих — 52%. В зависимости от численности представленной организации аналогичные оценки также расходятся незначительно — в организациях численностью до 15 чел. с номинальностью профсоюзов согласны 63%, от 16 до 100 — 65%, от 101 до 250 — 53%, и в крупных организациях — 56%. Так же минимальны различия в оценках роли профсоюзов с точки зрения экономического положения организации: в организациях с оценкой «5 баллов» так считают 52%, «4 балла» — 51%, «3 балла» — 60%, «2 балла» — 64%,



1 балл — все 100%. (в абсолютном выражении это всего несколько респондентов, поэтому в дальнейшем ввиду незначительности оценки по этому сегменту выборки не приведены).

Согласие с утверждением, что «профсоюзы слишком слабы, чтобы наравне вести диалог с работодателем по ключевым вопросам в сфере труда» в целом по выборке подтвердил каждый пятый работодатель (20,3%). В зависимости от справочных параметров выборки эта оценка может быть дополнена табл. 1.3.14.

Таблица 1.3.14

**Согласие экспертов с утверждением «Профсоюзы слишком слабы, чтобы наравне вести диалог с работодателем по ключевым вопросам в сфере труда» в зависимости от характеристик организации, % от количества опрошенных**

Организационно-правовая форма					Численность работающих				Экономическое положение			
Государственные/муниципальные	ООО	ЗАО	ОАО	Некоммерческие	До 15	16–100	101–250	Св. 250	5	4	3	2
18,0	27,0	30,0	22,0	18,0	20,0	26,0	15,0	30,0	19,0	23,0	29,0	30,0

Так, возможно сделать вывод о том, организации в форме ООО и ЗАО более склонны к подтверждению слабости профсоюзов (27% и 30% соответственно) по сравнению с оценками государственных и муниципальных организаций (18%). Также явно прослеживается изменение ответов на данный вопрос в зависимости от самооценки экономического положения организации: чем лучше самооценка, тем меньше согласных со слабостью профсоюзов (и наоборот).

Наконец, 15,8% работодателей в целом по выборке поддержали убеждение в том, что профсоюзы представляют действительно реальную силу, способную на лоббирование интересов работников. В зависимости от справочных параметров выборки эта оценка имеет вариации представленные в табл. 1.3.15.

Данные табл. 1.3.15 еще раз наглядно подтверждают более выраженную склонность государственных и муниципальных организаций признавать силу профсоюзов. Также наиболее популярными оценками реальности силы профсоюзов сопровож-

даются оценки представителей предприятий численностью от 101 до 250 чел., оценивающих экономическое положение как «хорошее» (5 и 4 баллов).

Таблица 1.3.15

**Согласие экспертов с утверждением «Профсоюзы — действительно реальная сила, способная на лоббирование интересов работников», в зависимости от характеристик организации, % от количества опрошенных**

Организационно-правовая форма				Численность работающих					Экономическое положение			
Государственные/ муниципальные	ООО	ЗАО	ОАО	Некоммерческие	До 15	16–100	101–250	Св. 250	5	4	3	2
					20,0	12,0	15,0	16,0	15,0	16,0	8,0	26,0

В подтверждение этих представлений, респондентам был предложен вопрос о функциях, с которыми работодатели более всего ассоциируют деятельность профсоюзов. По наиболее часто встречающейся (42,4% в целом от выборки) ассоциации у работодателей, связывающей деятельность профсоюзов с привычной (со времен плановой экономики) ролью профсоюзов — распределением социально-бытовых благ (путевки, подарки к праздникам и т.п.) в зависимости от справочных параметров выборки эта оценка имеет вариации представленные в табл. 1.3.16.

Таблица 1.3.16

**Распределение числа экспертов, давших ответ «Традиционные функции (распределение социально-бытовых благ)» на вопрос «С какими функциями Вы ассоциируете деятельность современных российских профсоюзов?», в зависимости от характеристик организации, % от количества опрошенных**

Организационно-правовая форма				Численность работающих					Экономическое положение			
Государственные/ муниципальные	ООО	ЗАО	ОАО	Некоммерческие	До 15	16–100	101–250	Св. 250	5	4	3	2
					43,0	50,0	49,0	45,0	44,0	52,0	50,0	44,0

Вторая по частоте встречающаяся ассоциация («формирование массовой активности») (22,9%), имеет следующую вариативность оценок:

Таблица 1.3.17

**Распределение числа экспертов, давших ответ «Формирование массовой активности» на вопрос «С какими функциями Вы ассоциируете деятельность современных российских профсоюзов?», в зависимости от характеристик организации, % от количества опрошенных**

Организационно-правовая форма					Численность работающих				Экономическое положение			
Государственные/муниципальные	ООО	ЗАО	ОАО	Некоммерческие	До 15	16–100	101–250	Св. 250	5	4	3	2
	21,0	22,0	19,0		18,0	24,0	26,0	23,0	20,0	18,0	20,0	21,0

Еще одно проявление организационной функции профсоюзов, выраженное в варианте ответа «вовлеченность профсоюзов в социальное партнерство», выбрали 20% в целом по выборке, в том числе в зависимости от справочных параметров выборки:

Таблица 1.3.18

**Распределение числа экспертов, давших ответ «Социальное партнерство» на вопрос «С какими функциями Вы ассоциируете деятельность современных российских профсоюзов?», в зависимости от характеристик организации, % от количества опрошенных**

Организационно-правовая форма					Численность работающих				Экономическое положение			
Государственные/муниципальные	ООО	ЗАО	ОАО	Некоммерческие	До 15	16–100	101–250	Св. 250	5	4	3	2
	23,0	15,0	13,0		20,0	21,0	12,0	20,0	23,0	19,0	24,0	20,0

Данные табл. 1.3.18 демонстрируют определенное признание вовлеченности профсоюзов в социально-партнерский диалог в большей степени на средних государственных и муниципальных предприятиях, а также организациях в форме ОАО, оценивающих свое экономическое положение как «хорошее».

Другие функции профсоюзов, такие как «законодательная инициатива», «неконструктивная конфликтность», «объективная оценка всему», «политическая активность» набрали в целом по выборке не более 5%, поэтому более подробное изучение этих оценок в зависимости от справочных параметров выборки не представляется на данном этапе исследования целесообразным.

Обработка результатов исследования на первом этапе показала, что практически на каждом третьем предприятии (30,4%) коллективный договор не заключен вообще, в то время как целью социального партнерства в современном обществе является выход на взаимоприемлемые договоренности между работниками, работодателями и государством, выраженные именно в форме коллективных договоров (на локальном уровне). И по этому вопросу анализ вариаций ответов в зависимости от справочных параметров выборки демонстрирует весьма характерную картину. Так, в зависимости от организационно-правовой формы своеобразное «первенство» закреплено за государственными и муниципальными предприятиями, для которых заключение коллективного договора не только необходимость, но и определенная социальная традиция. Очевидна также объективность вывода о том, что коллективно-договорное регулирование на малых предприятиях представлено минимально, либо попросту не выражено (в нашей выборке организаций-работодателей численностью до 15 чел. коллективных договоров нет вообще, а на предприятиях с численностью от 16 до 100 работников — практически в 2 раза реже, чем в целом по выборке (16% против 30,4%)). Наряду с низкой степенью юнионизации малых предприятий это говорит о некоей оторванности малого бизнеса от идеологии социального партнерства, декларируемой российским трудовым законодательством. Также представляется очевидным вывод о зависимости коллективно-договорного регулирования от экономического положения предприятия — чем стабильнее предприятие, тем выше вероятность того, что работодатель будет брать на себя повышенные социально-экономические обязательства перед коллективом. В результате некий средний «портрет» современного российского работодателя, имеющего коллективный договор с трудовым коллективом, выглядит следующим образом — государственное или муниципальное предприятие (реже ОАО), численностью работников от 100 чел., имеющее хорошее экономическое положение.

Таблица 1.3.19

**Распределение числа экспертов, давших ответ «Да» на вопрос «В организации заключен коллективный договор?», в зависимости от характеристик организации, % от количества опрошенных**

Организационно-правовая форма	Организационно-правовая форма				Численность работающих				Экономическое положение			
	ООО	ЗАО	ОАО	Некоммерческие	До 15	16–100	101–250	Св. 250	5	4	3	2
Государственные/муниципальные												
45,0	15,0	14,0	23,0	21,0	0,0	16,0	32,0	42,0	44,0	38,0	15,0	16,0

Там же, где все же коллективный договор заключен, представители работодателей склонны давать ему следующие оценки:

Таблица 1.3.20

**Оценка работодателями функций заключенного в их организации коллективного договора, в зависимости от характеристик организации, % от количества отметивших, что коллективный договор заключен**

Организационно-правовая форма	Организационно-правовая форма				Численность работающих				Экономическое положение			
	ООО	ЗАО	ОАО	Некоммерческие	До 15	16–100	101–250	Св. 250	5	4	3	2
Государственные/муниципальные												
«Коллективный договор — очень важный и эффективный инструмент регулирования социально-трудовых отношений в нашей организации», всего 55%, в том числе, % от количества опрошенных												
52,0	60,0	57,0	54,0	59,0	0,0	49,0	54,0	63,0	60,0	55,0	56,0	52,0
«Коллективный договор — неотъемлемый элемент корпоративной культуры организации», всего 19%, в том числе, % от количества опрошенных												
20,0	16,0	18,0	19,0	19,0	0,0	16,0	20,0	22,0	22,0	20,0	19,0	17,0
«Коллективный договор заключен, но затрудняюсь оценить его роль», всего 16%, в том числе, % от количества опрошенных												
16,0	17,0	17,0	18,0	15,0	0,0	17,0	15,0	15,0	18,0	15,0	15,0	14,0
«Коллективный договор снимает напряженность в отношениях с профсоюзом», всего 6%, в том числе, % от количества опрошенных												
7,0	5,0	5,0	5,0	4,0	0,0	4,0	3,0	0,0	0,0	6,0	5,0	7,0
«Коллективный договор заключен, но затрудняюсь оценить его роль», всего 16%, в том числе, % от количества опрошенных												
5,0	2,0	3,0	4,0	6,0	0,0	14,0	8,0	0,0	0,0	4,0	5,0	10,0

В ходе исследования работодатели давали собственную оценку коллективному договору, действующему в их организации. Треть респондентов, как отмечалось выше, представляли организации, не заключившие коллективный договор вовсе, остальные опрошенные выразили согласие с одной из сформулированных характеристик коллективного договора (результаты в зависимости от справочных параметров выборки представлены в табл. 1.3.21).

Таблица 1.3.21

**Оценка работодателями содержания заключенного в их организации коллективного договора, в зависимости от характеристик организации, % от количества отметивших, что коллективный договор заключен**

Организационно-правовая форма				Численность работающих				Экономическое положение				
Государственные/муниципальные	ООО	ЗАО	ОАО	Некоммерческие	До 15	16–100	101–250	Св. 250	5	4	3	2
«Содержание коллективного договора не расширяет положения Трудового кодекса», всего 16%, в том числе, % от количества опрошенных												
20,0	16,0	19,0	13,0	15,0	0,0	15,0	17,0	19,0	15,0	16,0	12,0	18,0
«Содержание коллективного договора незначительно расширяет положения Трудового кодекса», всего 47%, в том числе, % от количества опрошенных												
45,0	47,0	49,0	42,0	46,0	0,0	46,0	44,0	48,0	44,0	50,0	48,0	46,0
«Содержание коллективного договора расширяет положения Трудового кодекса весьма значительно», всего 26%, в том числе, % от количества опрошенных												
21,0	28,0	26,0	30,0	20,0	0,0	27,0	24,0	26,0	28,0	24,0	20,0	23,0
«Затрудняюсь дать оценку содержанию коллективного договора в нашей организации», всего 17%, в том числе, % от количества опрошенных												
14,0	15,0	6,0	15,0	19,0	0,0	16,0	15,0	7,0	13,0	10,0	20,0	13,0

По данным в табл. 1.3.21 можно сделать вывод о том, что, несмотря на частую распространенность коллективных договоров на государственных и муниципальных предприятиях, их содержание чаще, чем в целом по выборке, не расширяет объема социально-трудовых прав, сформулированных в массиве федерального трудового законодательства. Вместе тем, чаще, чем в среднем по выборке коллективный договор действительно расширяет минимальный гарантированный набор социально-трудовых прав на предприятиях в форме ОАО.

В вопросах, касающихся распределения взаимной ответственности между участниками социально-партнерского диалога, или социально-партнерского треугольника «работодатель–работники–государство», анализ ответов респондентов с учетом справочных параметров выборки показал результаты, представленные в табл. 1.3.22.

Таблица 1.3.22

**Распределение ответов работодателей на вопрос «Кто должен нести наибольшую ответственность за соблюдение трудовых прав граждан?», в зависимости от характеристик организации, % от количества опрошенных**

Организационно-правовая форма				Численность работающих				Экономическое положение				
Государственные/муниципальные	ООО	ЗАО	ОАО	Некоммерческие	До 15	16–100	101–250	Св. 250	5	4	3	2
Вариант ответа: «Государство» (по всей выборке — 8%)												
10,0	14,0	9,0	5,0	12,0	23,0	8,0	8,0	5,0	4,0	8,0	12,0	11,0
Вариант ответа: «Работодатели» (по всей выборке — 1%)												
18,0	20,0	21,0	22,0	19,0	20,0	23,0	19,0	20,0	20,0	19,0	19,0	22,0
Вариант ответа: «Работники» (по всей выборке — 1%)												
0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0
Вариант ответа: «Работник, работодатель и государство в равной степени», (по всей выборке — 71%)												
72,0	65,0	70,0	73,0	69,0	56,0	68,0	73,0	75,0	76,0	72,0	68,0	67,0

Эти оценки демонстрируют, прежде всего, повышенные, по сравнению со средними по выборке, ожидания так называемого «государственного патернализма» на предприятиях численностью менее 15 работников (23% по данным предприятиям в сравнении с 8% в целом по выборке). Хотя общее представление о правильном распределении взаимной ответственности социальных партнеров представлено достаточно адекватно во всех сегментах выборки.

Реальное распределение ответственности в «треугольнике» социально-трудовых отношений, представленное ответами на вопрос «Кто реально несет наибольшую ответственность за соблюдение трудовых прав граждан?» представлено в табл. 1.3.23.

Аспект доверия работодателей и работников к контрольно-надзорным инстанциям в сфере труда и взаимодействия с ними (с Федеральной инспекцией труда в частности) изучался посредством отдельного блока вопросов. Так, при возникно-

вении сложных, спорных вопросов, связанных с практикой осуществления социально-трудовых отношений, вся выборка опрошенных работодателей разделилась на три примерно равные категории — 26% уже обращались в инспекцию и намерены консультироваться с трудовыми инспекторами и далее, 34% собираются обратиться, 30% не намерены этого делать в будущем. В зависимости от справочных параметров выборки эта оценка имеет вариации, представленные в табл. 1.3.24.

Таблица 1.3.23

**Распределение ответов работодателей на вопрос «Кто реально несет наибольшую ответственность за соблюдение трудовых прав граждан?», в зависимости от характеристик организации, % от количества опрошенных**

Организационно-правовая форма					Численность работающих				Экономическое положение			
Государственные/муниципальные	ООО	ЗАО	ОАО	Некоммерческие	До 15	16–100	101–250	Св. 250	5	4	3	2
Вариант ответа: «Государство» (по всей выборке — 20%)												
18,0	21,0	23,0	19,0	20,0	15,0	18,0	19,0	22,0	20,0	20,0	18,0	18,0
Вариант ответа: «Работодатели» (по всей выборке — 52%)												
45,0	43,0	55,0	60,0	53,0	42,0	50,0	55,0	56,0	60,0	45,0	50,0	51,0
Вариант ответа: «Работники» (по всей выборке — 7%)												
17,0	15,0	3,0	1,0	7,0	20,0	11,0	7,0	4,0	0,0	15,0	12,0	10,0
Вариант ответа: «Работник, работодатель и государство в равной степени», (по всей выборке — 21%)												
20,0	21,0	19,0	20,0	20,0	23,0	21,0	19,0	18,0	20,0	20,0	20,0	21,0

На вопрос о случавшихся в их организациях проверках со стороны контрольно-надзорных инстанций в сфере труда нами ранее были сделаны выводы о том, что проверяющие инстанции в сфере социально-трудовых отношений (инспекции по труду, профсоюзы, и др.) не обладают значительными санкциями. Однако сами проверки проходят регулярно, а в самих проверках участвовало подавляющее большинство участников исследования. Присутствие в вариантах ответов немногочисленных указаний на значительность санкций со стороны инспектирующих органов также свидетельствует о недостаточной адекватности системы информента в сфере социально-трудовых отношений по отношению к отмеченной ниже определенной жесткости трудово-правовых норм. Более точные оценки в зависимости от справочных параметров выборки представлены в табл. 1.3.25.



Таблица 1.3.24

**Распределение ответов работодателей на вопрос «Намерены ли Вы при возникновении сложных, спорных вопросов обращаться в государственную инспекцию?», в зависимости от характеристик организации, % от количества опрошенных**

Организационно-правовая форма					Численность работающих				Экономическое положение			
Государственные/муниципальные	ООО	ЗАО	ОАО	Некоммерческие	До 15	16–100	101–250	Св. 250	5	4	3	2
	Вариант ответа: «Да, уже обращались» (по всей выборке — 26%)											
24,0	23,0	27,0	26,0	27,0	24,0	26,0	27,0	29,0	25,0	26,0	27,0	24,0
Вариант ответа: «Собираюсь обратиться» (по всей выборке — 34%)												
35,0	36,0	32,0	34,0	33,0	35,0	36,0	34,0	32,0	35,0	30,0	34,0	35,0
Вариант ответа: «Нет» (по всей выборке — 30%)												
30,0	34,0	27,0	30,0	29,0	32,0	27,0	29,0	28,0	32,0	28,0	29,0	29,0

Таблица 1.3.25

**Распределение ответов работодателей на вопрос «Применительно к Вашей организации оцените частоту и последствия проверок надзорно-контрольных инстанций в трудовой сфере (инспекции по труду, профсоюзного надзора, др.)», в зависимости от характеристик организации, % от количества опрошенных**

Организационно-правовая форма					Численность работающих				Экономическое положение			
Государственные/муниципальные	ООО	ЗАО	ОАО	Некоммерческие	До 15	16–100	101–250	Св. 250	5	4	3	2
	Вариант ответа: «такие проверки не проводились» (по всей выборке — 21%)											
18,0	21,0	22,0	17,0	23,0	47,0	20,0	15,0	12,0	20,0	19,0	22,0	23,0
Вариант ответа: «проверки случаются, но нарушения не выявляются» (по всей выборке — 18%)												
23,0	18,0	22,0	10,0	15,0	25,0	23,0	16,0	12,0	15,0	17,0	20,0	19,0
Вариант ответа: «проверки случаются, но санкции за выявленные нарушения незначительны» (по всей выборке — 25%)												
24,0	23,0	26,0	29,0	25,0	13,0	20,0	35,0	32,0	23,0	27,0	26,0	25,0
Вариант ответа: «проверки случаются, санкции значительны» (по всей выборке — 5%)												
4,0	7,0	3,0	8,0	8,0	1,0	8,0	3,0	6,0	7,0	7,0	5,0	3,0

Организационно-правовая форма					Численность работающих				Экономическое положение			
Государственные/муниципальные	ООО	ЗАО	ОАО	Некоммерческие	До 15	16–100	101–250	Св. 250	5	4	3	2
Вариант ответа: «проверки проходят регулярно, но нарушения не выявляются» (по всей выборке — 6%)												
5,0	6,0	4,0	8,0	8,0	1,0	9,0	6,0	10,0	8,0	9,0	5,0	3,0
Вариант ответа: «проверки проходят регулярно, но санкции незначительны» (по всей выборке — 20%)												
23,0	19,0	20,0	21,0	17,0	12,0	17,0	21,0	22,0	21,0	16,0	17,0	23,0
Вариант ответа: «проверки проходят регулярно, санкции значительны» (по всей выборке — 5%)												
3,0	6,0	3,0	7,0	4,0	1,0	3,0	4,0	6,0	6,0	5,0	5,0	4,0

Работодателям, участвующим в исследовании было предложено самим поставить упрощенную оценку уровня ригидности действующего трудового законодательства по 5-тибалльной шкале (5 — «жесткое», 1 — «гибкое») и полученные результаты позволили нам сделать вывод о том, что большинство работодателей воспринимают трудовые нормы права больше как жесткие, нежели гибкие (средняя оценка 3,2 балла). С учетом справочных параметров выборки итоговый результат ответа на вопрос «Оцените по 5-и балльной шкале степень жесткости действующего трудового законодательства» только подтверждает этот вывод (табл. 1.3.26).

Таблица 1.3.26

**Распределение ответов работодателей на вопрос  
«Оцените по 5-и балльной шкале степень жесткости  
действующего трудового законодательства», баллы  
(среднее значение по 5-балльной шкале)**

Организационно-правовая форма					Численность работающих				Экономическое положение			
Государственные/муниципальные	ООО	ЗАО	ОАО	Некоммерческие	До 15	16–100	101–250	Св. 250	5	4	3	2
3,8	3,1	2,7	3,1	2,9	3,1	3,3	3,2	3,2	2,8	3,0	3,4	3,1

На основе анализа полученных мнений работодателей можно сформулировать следующие выводы:

1. В условиях кризисных явлений в экономике социальное партнерство в сфере труда складывается довольно противоречиво.

2. Работники и работодатели в большинстве своем не видят в традиционных представительных органах работников (профсоюзах) действительную реальную силу, способную отстаивать интересы работников перед работодателями.

3. По сравнению с ранее проводимыми исследованиями роль коллективного договора в организации возросла. Как работники, так и работодатели все чаще видят в нем эффективный инструмент регулирования социально-трудовых отношений. Представляется, что эта тенденция сохранится и дальше, поскольку в свою очередь и для современного российского трудового права характерно смещение регулирования вопросов труда с централизованного уровня на локальный, с нормативного — на договорной.

4. Несмотря на то, что коллективный договор является нормативным правовым актом на локальном уровне (с которым работник должен быть ознакомлен) большинство работников не имеют представления о гарантиях, закрепленных в нем.

5. Медленно, но неуклонно проявляется переход от патерналистического подхода в отношении ответственности в области социально-трудовых отношений до осознания закрепленной в действующем трудовом законодательстве идеологии социального партнерства. Однако в этом процессе работники «эволюционируют» гораздо медленнее работодателей.

6. Наибольшим влиянием на решения работодателей в сфере труда среди внешних инстанций обладают те из них, которые способны применить механизмы принуждения (штрафы, дисквалификации, другие санкции). Тем не менее текущий уровень санкций по оценкам работодателей незначителен. Среди работников осознание эффективности институтов информента трудового законодательства невысок.

7. По сравнению с предыдущими исследованиями можно констатировать, что трудовое законодательство современной России, оставаясь относительно жестким (ригидным) постепенно обретает черты гибкости.

8. Вывод об относительной слабости профсоюзов перед лицом современных социально-трудовых реалий характерен для всего сообщества работодателей, независимо от организацион-

но-правовой формы, численности персонала или экономического положения.

9. Профсоюзы вовлечены в социально-партнерский диалог в большей степени на средних государственных и муниципальных предприятиях, а также организациях в форме ОАО, оценивающих свое экономическое положение как «хорошее».

10. Наибольшее количество коллективных договоров заключается на государственных и муниципальных предприятиях, для которых это не только необходимость, но и определенная социальная традиция.

11. Коллективно-договорное регулирование на малых предприятиях представлено минимально, либо попросту не выражено. Средний «портрет» современного российского работодателя, имеющего коллективный договор с трудовым коллективом — государственное или муниципальное предприятие (реже ОАО), численностью работников от 100 чел., имеющее хорошее экономическое положение.

12. Для работников предприятий с численностью менее 15 чел. характерны повышенные по сравнению со средними по выборке ожидания так называемого «государственного патернализма», когда государство берет на себя всю полноту ответственности и прав за разрешение социально-трудовых вопросов.

## **1.4. Развитие рыночных компонентов регионального рынка труда**

### ***1.4.1. Сущность и понятие системы рынка труда***

В отечественной экономической литературе при обилии имеющихся на сегодняшний день научных работ, посвященных проблемам изучения рынка труда, до сих пор не сформировалось единого мнения относительно его понятийного и категориального аппарата. Так, вплоть до последнего времени концептуально не определен сам объект исследования: «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов», «рынок занятости», «совокупность рынка рабочей силы и рынка рабочих мест»; продолжаются дискуссии о том, что является на рынке труда товаром: рабочая сила, труд, трудовые услуги; теоретически не определены границы рынка труда: одни трактуют его в «узком» смысле, как количество вакансий и количество лиц, занятых поиском работы, дру-

гие — в «широком», включая в него и удовлетворенный спрос на труд, т.е. занятых, и т.д.

Теоретическое познание рынка труда находится сегодня на такой стадии, когда дать полное теоретическое обоснование происходящих на нем «новых» процессов, вывести и теоретически обосновать присущие ему «новые» свойства можно только в рамках «новой» схемы объяснения, в основе которой лежит поиск конкретных механизмов целостности объекта и выявление достаточно полной типологии его связей, т.е. в рамках системного подхода.

В настоящее время в отечественной экономической литературе вновь оживилась дискуссия о том, как правильно называть данный рынок: «рынок труда» или «рынок рабочей силы». Какой товар продается на нем? К тому же в экономической литературе (зарубежной и российской) появились еще термины «рынок трудовых ресурсов» и «рынок трудовых услуг». Нередко все указанные термины употребляются как синонимы, хотя несут различную смысловую нагрузку, так как лежащие в их основе понятия «рабочая сила», «труд», «трудоуслуга», «трудоуслуги» нетождественны.

*Рабочая сила* — это индивидуальная способность человека к труду, которая применяется им в процессе целенаправленной трудовой деятельности<sup>81</sup>. Обычно *рабочая сила* понимается как совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек (К. Маркс).

*Труд* — это целесообразная деятельность человека, направленная на преобразование предметов природы в вещь, удовлетворяющую ту или иную потребность человека.

*Трудовая услуга* — этот вид деятельности удовлетворяет потребность в момент его осуществления, т.е. представляет благо не в форме вещи, а в форме деятельности, например, обучение, лечение, транспортное, бытовое обслуживание.

*Трудовой потенциал* — совокупность трудовых возможностей, как отдельного человека, так и общества в целом. Трудовой потенциал, как и человеческий капитал, имеют свойство накапливаться, а при неиспользовании утрачиваться.

Наконец, *трудоуслуги* — это часть населения страны, обладающая физическими и духовными способностями для осуществления труда. Автор категории «трудоуслуги» академик С.Г. Струмилин определял *трудоуслуги*

---

<sup>81</sup> Одегов Ю.Г. Рынок труда. М., 2007. С. 8.

как «основной фонд, питающий собой всякое народное хозяйство, — это живая рабочая сила данной страны или народа. Всякое сокращение или расширение этого фонда оказывают огромное влияние на общий тип хозяйственного развития...». Не все население хочет и может работать, поэтому численность экономически активного населения составляет около половины граждан страны<sup>82</sup>.

Определение масштабов экономической активности на рынке труда является важным методологическим моментом. Это связано с тем, что необходимо определить величину численности населения, которое будет претендовать на занятие свободных рабочих мест. Исходя из теории рынка труда, опираясь на рыночные характеристики, численность экономически активного населения можно представлять как емкость рынка труда. По сути, емкость рынка труда формируется и за счет подавляющей части экономически неактивного населения, которая полностью входит в состав трудовых ресурсов.

Таким образом, *емкость рынка труда* характеризуется численностью лиц, формирующих трудовые ресурсы, и определяется с целью выявления реального масштаба совокупного предложения рабочей силы на различных уровнях рынка труда (локального, регионального, национального).

Динамика численности трудовых ресурсов, экономически активного населения РФ представлена в табл. 1.4.1.

Категории рынка труда должны рассматриваться в рамках соответствующих корректив емкости отдельных рынков труда.

Для определения сущности рынка труда необходимо более четко выделить тот товар, который является объектом купли-продажи. В настоящее время в отечественной экономической литературе господствуют две основные точки зрения. Первая из них доказывает, что товаром является рабочая сила — потенциальные способности к труду. Вторая точка зрения признает товаром труд. Однако ее сторонники, понимая, что труд как процесс целесообразной деятельности трудно представить в виде товара, утверждают, что таковым является «потенциальный труд»<sup>83</sup>.

Какая точка зрения наиболее аргументирована? Достаточно сказать, что если «потенциальные способности к труду» (как первое абстрактное понятие) изначально присущи каждо-

---

<sup>82</sup> Колосницина М.Г. Экономика труда. М., 1998. С. 49.

<sup>83</sup> Экономика труда. М., 2006. С. 138.

му человеку, то второе абстрактное понятие («потенциальный труд») реально не существует. Поэтому реальным товаром на рынке труда является рабочая сила. Но тогда почему данный рынок называется рынком труда?

Таблица 1.4.1

**Характеристики трудовых ресурсов и уровня безработицы в Российской Федерации (2005–2008 гг. и 4 месяца 2009 г.)<sup>84</sup>**

Показатели	2005	2006	2007	2008	2009
Общая численность населения РФ, млн чел.	143,5	142,9	142,1	142	141,9
Общая численность населения РФ в возрасте 15–72 лет, млн чел.	111,5	112	112,1	112	112,1
Численность экономически активного населения РФ в возрасте 15–72 лет, млн чел.	73,8	74,2	75,2	75,7	74,8
Численность экономически неактивного населения РФ, млн чел.	37,7	37,8	36,9	36,3	37,3
Численность занятого населения РФ, млн чел.	68,6	69,2	71	70,4	67,7
Численность безработных РФ по МОТ, млн чел.	5,2	5	4,2	5,3	7,1
Численность безработных в РФ, зарегистрированных в службе занятости, млн чел.	1,8	1,7	1,6	1,5	2,2
Уровень безработицы по МОТ, % от экономически активного населения	7,2	7,2	6,1	6,3	9,4
Уровень безработицы в РФ по данным Службы Занятости, % от экономически активного населения	2,6	2,5	2,4	2	2,4
Экономическая активность населения (численность экономически активного населения к числу населения в возрасте 15–72 лет, %)	66,2	66,2	67,1	67,6	66,7

Решение этого вопроса связано с тем обстоятельством, что современный человек обладает многими способностями и не все они используются в том или ином конкретном труде. Конкретный труд служит критерием выделения из всей совокупности способностей, которыми обладает человек, только тех, которые действительно будут использоваться в данном труде. Вот эти способности, которые будут участвовать в конкретном тру-

<sup>84</sup> URL : <http://www.gks.ru>.

де, или функционирующие способности, и являются объектом купли-продажи, т.е. товаром. Но в силу того, что проявление этих способностей происходит в конкретном труде, вполне правомерно называть такой рынок рынком функционирующей рабочей силы или рынком труда. Рынок труда выражает только те социально-трудовые отношения, которые связаны, во-первых, со спросом на рабочую силу, определяемым, в свою очередь, спросом на товары в обществе; во-вторых, с использованием части способностей человека (условно их можно назвать первичными или профессиональными) и их вознаграждением; в-третьих, со временем использования рабочей силы; в-четвертых, с распределением вновь создаваемой стоимости. Только в этом случае рынок труда, рынок рабочей силы (функционирующих способностей), рынок трудовых услуг, рынок трудовых ресурсов (функционирующих) выступают как тождественные понятия, которые можно употреблять как синонимы. Следует также учитывать, что термин «рынок труда» получил широкое распространение в мировой экономической литературе.

Считаем, что рынок труда как важнейший элемент народнохозяйственного рынка представляет собой отдельную подсистему всей системы национальной экономики в целом<sup>85</sup>.

Если говорить более конкретно, то понятие «рынок труда» выражает социально-трудовые отношения, связанные: с передачей права пользования рабочей силой на определенное время работодателю; с установлением величины заработной платы, продолжительности рабочего дня, условий труда, продолжительности оплачиваемого отпуска, оплаты труда сверх установленного государством времени труда в выходные и праздничные дни, компенсаций в случае болезни или получения инвалидности; с остановкой производства на какое-то время (например, на время забастовки), с потерей работы в связи с увольнением не по вине работника и т.д.<sup>86</sup>

Вместе с тем, в понятие «рынок» входит также механизм его реализации, который выступает в форме модели «спрос-предложение» и функционирует на основе конкуренции и информации, поступающей в виде изменяющихся цен.

Иными словами, *рынок труда* представляет собой взаимодействие спроса на труд и его предложение, в результате кото-

---

<sup>85</sup> Одегов Ю.Г. Рынок труда. М., 2007. С. 6.

<sup>86</sup> Экономика труда. М., 2006. С. 138.



рого устанавливается цена труда, и формируются условия трудовой деятельности<sup>87</sup>.

Таким образом, *рынок труда* — это совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы. Центральным отношением, выражающим сущность данной совокупности, выступает отношение по поводу обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства, т.е. на реальную заработную плату (номинальную зарплату с учетом цен на товары, представленные в жизненных средствах). Реализация этого отношения происходит на основе действия механизмов спроса-предложения товаров рабочей силы и жизненных средств при активном участии государства, которое устанавливает минимальную заработную плату и продолжительность рабочего дня, величину пособий по безработице и некоторые другие параметры. Механизм реализации социально-трудовых отношений в целом выступает как государственно-рыночный. В результате достигается определенный баланс интересов трудящихся, работодателей и государства.

Рынок труда как часть товарного рынка функционирует по тем же законам, что и рынок конечных товаров. Однако по отношению к последнему он имеет некоторые особенности.

Первая группа особенностей связана с взаимодействием рынка труда и рынка товаров. Спрос на рабочую силу является производным, зависимым от спроса на конечную продукцию. Отсюда, чем выше спрос на продукцию предприятия, тем больше спрос на рабочую силу со стороны данного предприятия и наоборот, чем меньше спрос на продукцию предприятия, тем меньше с его стороны спрос на рабочую силу.

Но на эту прямую зависимость оказывает влияние ряд факторов: научно-технический прогресс, соотношение конкуренции и монополии на товарном рынке и рынке труда, а также эластичность спроса на труд по цене. Эти факторы изменяют прямую зависимость, упомянутую выше, делают ее противоречивой. Предложение труда отдельного человека зависит от величины заработной платы (цены труда). При равновесной и близкой к ней цене труда действует прямая, а при очень высокой оплате — обратная зависимость между заработной платой и предложением труда, что связано с эффектом дохода и эффектом замещения.

---

<sup>87</sup> Экономика труда. СПб., 2004. С. 19.

Эффект замещения возникает, когда при высокой зарплате свободное время рассматривается как потенциальный избыток, часы досуга все более дороги, и работник предпочитает вместо досуга работать — это ведет к росту предложения труда. Эффект дохода возникает тогда, когда высокая зарплата рассматривается как источник возможности увеличить свой досуг. Рост свободного времени уменьшает предложение труда<sup>88</sup>.

Вторая группа особенностей функционирования рынка труда связана с особенностями самого товара «рабочая сила». Среди них можно отметить следующие:

1. Неотделимость собственности на товар — рабочую силу — от ее владельца. На рынке труда покупатель приобретает только право использования и частичного распоряжения рабочей силой в течение определенного времени. Но покупатель не должен (хотя на практике это случается, и нередко) нарушать права работника. За их нарушение работодатель (покупатель) может нести юридическую ответственность. Кроме того, он может понести экономический ущерб от утраты лояльности работника к организации, поскольку работник может работать по правилам, но с разной отдачей.

2. Необходимость регламентации взаимоотношений работодателей и наемных работников, что связано с наличием большого числа институциональных структур типа профсоюзов, объединений работодателей, разветвленной системы законодательства, социально-экономических программ.

3. Высокая степень индивидуализации сделок, обусловленная переходом от коллективных договоров к контрактной системе найма, различным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий, организации труда и т.д.

4. Важная роль неденежных аспектов сделки (содержания и условий труда, гарантий сохранения рабочего места, перспектив профессионального роста и т.п.).

Третья группа особенностей рынка труда связана с обменом товара рабочая сила, который отличается от обмена конкретных товаров. Процесс обмена рабочей силы включает три момента и совершается в трех сферах. Он начинается в сфере обращения рабочей силы (на рынке труда), продолжается в сфере производства и завершается на рынке конкретного товара. В

---

<sup>88</sup> Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда. М., 2007. С. 58.

сфере обращения товара «рабочая сила» заключается договор о передаче права пользования способностью к труду работодателю, в котором фиксируется величина возможной заработной платы, оклада — это потенциальный обмен, представляющий собой юридическую сделку. В сфере производства происходит реальный обмен функционирующей рабочей силы на номинальную заработную плату. В сфере товарного рынка происходит обмен номинальной заработной платы на необходимые работнику товары — жизненные средства. Только после этого акта возможна следующая фаза — воспроизводство (формирование) рабочей силы. Воспроизводство рабочей силы — это непрерывное восстановление и поддержание физических и умственных способностей человека, возобновление и повышение его квалификационного и образовательного уровня, включает четыре стадии: формирование рабочей силы, распределение, обмен, использование<sup>89</sup>. К рынку труда относятся только стадии распределения и обмена.

В конечном счете, *рынок труда* — это система социально-трудовых отношений, возникающих между работодателями (или их объединениями) и трудящимися (или их представителями) с участием государственных и общественных организаций по поводу найма, оплаты и условий труда, социальных гарантий и социальной защиты<sup>90</sup>.

Системная методология предполагает рассматривать рынок труда как сложную и многофункциональную социально-экономическую систему. Опираясь на скорректированное понимание И. Кантом системы, можно определить ее как единство многообразных элементов, объединенных общим качеством, которое эту систему конституирует и определяет положение элементов относительно друг друга. Это качество образует тотальность — «множество, рассматриваемое как единство». Также подчеркивается неперенное существование связей между элементами системы (они — эти связи — обеспечивают возможность объединения частей — элементов в единое целое).

Современные представления о системе практически ничем не отличаются от вышеприведенного: «Системой является совокупность объектов и процессов, называемых компонентами, взаимосвязанных и взаимодействующих между собой, которые

---

<sup>89</sup> Буланов В.С. Рынок труда. М., 2007. С. 34.

<sup>90</sup> Экономика труда. СПб., 2004. С.19.

образуют единое целое, обладающее свойствами, не присущими составляющим его компонентам, взятым в отдельности»<sup>91</sup>. Очевидно, что эти определения, в принципе, не очень различаются, и ключевыми словами здесь являются «элементы» и «целое» («тотальность» по мнению И. Канта).

Итак, социально-экономическая система — это целостная совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих социальных и экономических институтов (субъектов) и отношений по поводу распределения и потребления материальных и нематериальных ресурсов, производства, распределения, обмена и потребления товаров и услуг.

Социально-экономическую систему, как, впрочем, и всякую другую, характеризуют системные качества. В их ряду можно отметить особое экономическое отношение, которое связывает единством происхождения все остальные, из которого затем развиваются все более сложные отношения. Оно представляет собой самый простой для данных условий способ распределения ресурсов и поддержания пропорций.

В связи с приведенной расшифровкой понятия «экономического отношения» будет уместным применить определение, данное Э. Ильенковым относительно экономической системы, под которой он подразумевает совокупность экономических форм, связанных в единую, развившуюся из одного основания систему и составляющих «специфическую» природу экономического организма.

Социально-экономическая система неизбежно локализована во времени и в экономическом пространстве, а также по отношению к ее альтернативным вариантам. Она имеет определенные исторические, географические, этнические, духовные, политические и экономические границы. Это в свою очередь означает, что она может воплощаться в конкретных государственно-политических образованиях или в форме иных, меньших по масштабу, общественно-хозяйственных организаций. По мере усиления эффекта глобализации в качестве социально-экономической системы правомерно рассматривать все человечество. Этим обуславливается историчность исследования: любая изучаемая система, с одной стороны, неизбежно исторически обусловлена, а, с другой, исторически обусловлены все категории и законы этой системы.

---

<sup>91</sup> Ерохина Е.А. Теория экономического развития: системно-синергетический подход. М., 2001. С. 143.

Не все черты данной системы возникают одновременно, а сначала развиваются простейшие социальные и экономические формы, а на их основе — все более и более сложные. Н. Хессин определяет эту простейшую форму как «экономическую клеточку», содержащую «в зародыше все основные черты и противоречия данного способа производства». Из нее впоследствии развивается вся многообразная система производственных отношений. Она, по его словам, играет роль и исходного пункта (а также основы), и постоянно воспроизводимого результата, следствия развития данной системы отношений, и всеобщей формы отношений между индивидами.

Среди важнейших свойств можно выделить следующие основные свойства социально-экономической системы:

1. Целостность, которая означает, что изменение любого компонента системы влияет на ее другие компоненты и приводит к изменению системы в целом. Такое явление можно, например, проследить в случае диалектического взаимодействия производительных сил и производственных отношений, когда при смене средств производства меняются соответственно производственные отношения и система в целом. То есть, мы в данном случае имеем дело с взаимозависимостью компонентов экономической системы.

2. Иерархичность. Это значит, что каждая система может быть рассмотрена как элемент более высокого порядка. К примеру, экономика России, как переходная, может быть рассмотрена в качестве одного из элементов мир-системы.

3. Интегративность, которая предполагает, что система в целом обладает свойствами, отсутствующими у ее элементов (к примеру, разделение труда, которое возможно только при наличии некоторого количества производителей). Верно и обратное, т.е. элементы могут обладать свойствами, которые не присущи системе в целом.

Как видим, принципы структурированности, иерархичности, субординации и координации тесно взаимосвязаны, дополняют и развивают друг друга. В своей совокупности и единстве они реализуются как принцип тектоники, позволяющий определить трехмерную пространственную структуру системы (тектонике) — с четким установлением «системы координат» каждого ее компонента. «Пространственное место» каждого компонента в системе будет зависеть как от степени влияния других компонентов и системы в целом на свойства данного компонента, так и от степени влияния самого компонента на остальные компонен-

ты и систему в целом. Отсюда следует, что системное конструирование и дальнейший системный анализ рынка труда должны вестись в трех системных уровнях (табл. 1.4.2).

Таблица 1.4.2

**Многоуровневый подход к системному изучению рынка труда**

Типы уровней анализа	Характер анализа системных связей	Системное положение рынка труда	Типы изучаемых характеристик рынка труда
Макро (мета) системный — видовой Макроэкономика (национальный рынок труда)	Вертикальный (разнопорядковый)	Рынок труда как подсистема системы более высокого порядка	Видовые (макро) системные «качества» рынка труда
Микро (внутри) системный — родовой Мезо-экономика (региональный рынок труда)	Горизонтальный (однопорядковый)	Рынок труда как целостная система	Родовые (внутрисистемные) «качества» рынка труда
Субстанциональный Внутрифирменный рынок труда	Вертикальный (разнопорядковый)	Рынок труда как система, включающая подсистемы элементов рынка труда	Субстанциональные «качества» элементов рынка труда

Такой подход должен позволить научно определить аналитические координаты рынка труда как в пространстве функционально-логических связей с категориями однопорядкового с ним уровня (горизонтальное измерение), так и в иерархически организованном пространстве разнопорядковых сущностей, имеющих с ним системное родство (вертикальное измерение).

В данной модели рынок труда выступает как подсистема, с одной стороны, оказывающая непосредственное воздействие на динамику экономического роста, макроэкономические пропорции и макроэкономическое равновесие, а с другой стороны, сама находящаяся, напрямую или косвенно, под воздействием всех макроэкономических компонентов и динамики экономического роста в целом.

Таким образом, рынок труда как система может рассматриваться не только на различных уровнях, но и в зависимости от связей между элементами, которые изменяются под действием положения системы рынка труда в совокупной модели хозяйствования, а также типологией качественных характеристик отдельных элементов (компонентов) системы в целом.

### 1.4.2. Основные компоненты рынка труда

Рынок труда, как любая система, имеет свою структуру. Она имеет общие элементы в разных странах, но вместе с тем могут быть и некоторые отличия. В зависимости от целей анализа структурирование рынка можно осуществлять по разным критериям. Но, прежде всего, следует выявить структуру рынка труда, как такового, независимо от страновых и других особенностей. Часто это делается по важнейшим, необходимым для функционирования современного цивилизованного рынка труда, компонентам:

1. Субъекты рынка.
2. Юридические нормы, экономические программы, трехсторонние соглашения и коллективные договоры.
3. Рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция).
4. Безработица и социальные выплаты, связанные с ней.
5. Инфраструктура рынка труда.
6. Альтернативные виды деятельности<sup>92</sup>.

Представленный подход не соответствует системной методологии. Кроме того, к компонентам рынка труда относятся разноплановые, разнопорядковые категории.

Первый компонент — *субъекты рынка труда*. К субъектам рынка труда относятся наемные работники (и их союзы), работодатели (и их объединения) и государство (его органы).

*Наемные работники* — это участники общественного производства, продающие свою рабочую силу собственнику средств производства или организатору производства — менеджеру (который сам может быть наемным управляющим у собственника средств производства, например, в акционерном обществе). Это самая многочисленная часть субъектов рынка труда. К ним относятся люди, не имеющие средств производства, живущие за счет продажи своих способностей к труду — рабочей силы. Их благосостояние, воспроизводство зависит от того, насколько успешно они могут продать свою рабочую силу — заключить контракт, получить работу. В 2005 г. среди занятого населения доля наемных работников составляла 92,5%, из них 60% — рабочие, 26% — специалисты. Наемные руководители — 9%<sup>93</sup>. В условиях экономического неравенства работника

---

<sup>92</sup> Экономика труда. М., 2006. С. 140.

<sup>93</sup> Буланов В.С. Рынок труда. М., 2007. С. 38–39.

и работодателя более или менее достойной заработной платы наемные работники могут добиться, если сумеют объединиться в профессиональную организацию, которая будет отстаивать их интересы. В западных странах в борьбе за свои права наемным работникам удалось добиться серьезных уступок со стороны работодателей и государства, в первую очередь, повышения заработной платы и снижения продолжительности рабочего дня, улучшения условий труда и многого другого. Однако, в последнюю треть XX в. в ряде стран, особенно в США, авторитет профсоюзов и их деятельность ослабли.

В России наиболее массовыми являются профсоюзы, объединенные в Федерацию независимых профсоюзов. Профсоюзы в России еще слабы, им не удастся добиться решения своих самых насущных задач — повышения заработной платы, прежде всего минимальной до уровня прожиточного минимума, проведения ее индексации в связи с инфляцией, своевременной выплаты. Наемные работники России еще полностью не осознали своих интересов, не научились их отстаивать перед работодателями и государством.

*Работодатель* — это индивидуум, работающий самостоятельно, и постоянно нанимающий на работу одного и более человек. Он может быть представлен разными фигурами в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. Это могут быть государственные предприятия, акционерные общества, частные предприятия, кооперативы и т.д. Работодатель может быть собственником средств производства, либо наемным работником акционеров или государства.

Доля работодателей в составе работающего населения велика, несколько превышает 10%, статистика пока не дает точной величины этого слоя среди занятых. К работодателям относятся как собственники средств производства, владельцы фирм, предприятий, так и наемные управляющие (директора) в крупных акционерных компаниях и на государственных предприятиях. Роль их в экономике велика. От их знаний, умения, предпринимательских способностей во многом зависит эффективность работы предприятий, экономическая жизнь в стране, стагнация или экономический рост, расширение воспроизводства на инновационной основе<sup>94</sup>.

*Государство и органы местного самоуправления*, как субъект рыночных отношений представлены федеральными,

---

<sup>94</sup> Экономика труда. М., 2006. С. 141.



региональными органами власти, отраслевыми органами управления и местным самоуправлением. Они выполняют социально-экономическую функцию, связанную с обеспечением занятости, и законодательную функцию (разработка основных юридических норм и правил). Государство регулирует рынок труда косвенными методами, осуществляет защиту прав всех субъектов рынка труда, выполняет многогранную ролевую функцию работодателя на государственных предприятиях.

Таким образом, *функции государства* как субъекта рыночных отношений в социально-трудовой сфере можно определить следующим образом:

- функции создания условий для развития рыночных отношений, обеспечения полной занятости путем стимулирования сохранения и создания новых рабочих мест во всех секторах экономики, развития рабочей силы;
- разработку законов, юридических норм и правил и обеспечение правопорядка;
- защиту всех субъектов рынка труда;
- регулирование рынка труда;
- функцию работодателя на государственных и муниципальных предприятиях.

Таким образом, государство в рыночной экономике выполняет активную роль, создавая условия для ее развития.

Однако выделение рассмотренных субъектов рынка труда как отдельных его компонентов является методически неверным, поскольку они имеют различную целевую направленность, принципиально противоположные социально-экономические интересы. Поэтому наемные работники (и их союзы), работодатели (и их объединения) и государство (его органы) должны рассматриваться как элементы рынка труда, которые могут иметь качественные и количественные параметры.

Второй компонент — *юридические нормы и экономические программы*. Их разработка и совершенствование осуществляется всеми государствами с рыночной экономикой. Для макроэкономической стабилизации экономики России и перехода к экономическому росту, способному обеспечить полную занятость, тем более необходима последовательная и настойчивая работа по принятию недостающих и совершенствованию имеющихся законов, других правовых норм и актов, которые создавали бы равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, и осуществление жесткого контроля за их выполнением. Неисполнение законов является

слабым местом российской государственности. Усиление контрольных функций и ответственности за нарушение законодательства является важнейшей задачей исполнительной власти<sup>95</sup>.

Важное значение для функционирования рынка труда имеют федеральные и региональные программы содействия занятости населения и разработанные на их основе программы и подпрограммы по отдельным направлениям деятельности государственной службы занятости.

Повысить цивилизованный характер социально-трудовых отношений способно социальное партнерство и его новая форма — трипартизм. Генеральные, региональные, отраслевые соглашения и коллективные договоры создают для этого определенные предпосылки. Но необязательность их выполнения снижает их ценность. Повышение ответственности всех сторон за их реализацию является актуальной задачей.

Между тем, этот компонент выступает в качестве организационно-правовой основы функционирования рынка труда, которая обеспечивает оптимальное соотношение между субъектами рынка труда и взаимодействия между ними.

Третий важнейший компонент — *рыночный механизм*.

Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы). Он имеет определенную структуру, которая включает следующие элементы: спрос на труд (рабочую силу) предложение труда (рабочей силы), цену труда (цену рабочей силы), конкуренцию. Взаимодействие указанных элементов получило название механизма спроса и предложения, или ценового механизма, т.е. такое же название, как и на любом рынке ресурсов или товаров.

Спрос на труд (обобщенный покупатель) выражает потребность работодателей в работниках, необходимых для производства товаров и услуг. Предложение рабочей силы (обобщенный продавец) выражает определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей проводить свое время.

---

<sup>95</sup> Экономика труда. М., 2006. С. 142.

Цена рабочей силы — это цена жизненных средств, которые необходимы для нормального воспроизводства рабочей силы. Но она не автоматически выплачивается наемным работникам, а является предметом договора (торга) между ними и работодателями. В результате, каждый из них выступает со своей ценой. Наемный работник (продавец) старается подороже продать, а работодатель (покупатель) стремится подешевле купить. В итоге договорная заработная плата устанавливается на уровне ниже цены продавца, но выше цены покупателя.

Графически взаимоотношение работодателей и наемных работников можно выразить с помощью кривых спроса и предложения.

В указанных классических зависимостях проявляется действие законов спроса и предложения, конкуренции, стоимости, общественной полезности рабочей силы и предельной производительности труда. Наиболее полно они проявляются на чисто конкурентном рынке. Но сегодня такой рынок — лишь идеальная модель. На рынке труда действуют силы, которые могут диктовать свои условия. Так, на него оказывает сильное воздействие монополия (монополия) покупателя. Монополисты (например, крупные фирмы, от которых зависит экономика многих мелких и даже крупных городов) могут диктовать цену труда в сторону ее понижения, если работникам больше нигде трудоустроиться, так как количество предприятий в таких населенных пунктах невелико.

На рынок труда оказывает влияние и монополия продавца рабочей силы. В данном случае монополистом может выступить какой-либо сильный профсоюз. Он может поднять цену труда выше равновесной и поддерживать ее, сокращая предложение труда. При повышении зарплаты работодатель вынужден часть рабочих уволить или трудоустраивать их через профсоюз (только членов профсоюза). Последний ограничивает прием новых членов в сам профсоюз. Подобные профсоюзы в некоторых странах создаются на отдельных предприятиях и являются закрытыми, например, в США профсоюзы каменщиков, столяров, водопроводчиков (модель рынка труда с учетом деятельности профсоюзов)<sup>96</sup>. Но встречаются ситуации, когда силы работодателей и профсоюзов бывают равными, тогда взаимодействие спроса и предложения осуществляется по схеме, близкой к конкурентному рынку (модель двусторонней монополии).

---

<sup>96</sup> Экономика труда. М., 2006. С. 144.

В результате действия механизма спроса и предложения рынок труда выполняет следующие функции:

- регулирование спроса и предложения труда;
- обеспечение конкуренции между работниками и между работодателями;
- установление равновесной цены;
- содействие полной, но экономически эффективной занятости<sup>97</sup>.

Соотношение спроса и предложения называется *конъюнктурой рынка*, которая может быть трех типов:

- трудодефицитной — недостаток предложения труда;
- трудоизбыточной — избыток предложения;
- равновесной — спрос соответствует предложению<sup>98</sup>.

Рассмотрение механизма рынка труда как отдельного компонента возможно лишь при наборе целого ряда ограничений и условностей, что приемлемо для процесса моделирования. Однако на практике эти компоненты, имея различную векторную направленность, проявляются неоднородно и зачастую противоречиво. Наглядным примером является ситуация, при которой наблюдается рост числа безработных при одновременном увеличении вакансий на рабочие места. Это означает, что механизм рынка труда (т.е. механизм спроса и предложения) должен дифференцироваться по отдельным компонентам спроса и предложения в процессе формирования рыночной конъюнктуры.

Четвертый компонент — *безработица и социальные выплаты, связанные с ней*, — является обязательным для современного цивилизованного рынка труда. Действие законов рыночного хозяйства сопровождается постоянным высвобождением с предприятий и привлечением на предприятия рабочей силы. При этом число принимаемых работников не перекрывает полностью число увольняемых. В результате возникает и постоянно поддерживается безработица. Значительная часть безработных нуждается в определенной помощи в поиске работы, переподготовке, в материальной поддержке на период отсутствия работы и заработка. В XX в. сначала более развитые, а затем все большее число государств стали принимать законы о занятости населения, в которых предусматривается такая помощь, в том числе компенсации при увольнении, выплаты пособий по безработице, оказание материальной помощи.

---

<sup>97</sup> Рынок труда. М., 2007. С. 49.

<sup>98</sup> Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда. М., 2007. С. 54.

Данный компонент является производным и, как правило, выступает как следствие неэффективного функционирования всех прочих компонентов рынка труда. Безработица может быть вызвана не только отсутствием реального спроса на труд, но и сбоями в процессе функционирования инфраструктуры рынка труда (в результате отсутствия информации о вакансиях, невозможностью проведения переобучения и профессиональной подготовки и т.д.). Поэтому данный компонент является результирующим параметром развития рынка труда и должен иметь стремление к минимизации.

Пятый компонент — *рыночная инфраструктура* — представляет собой совокупность институтов содействия занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, профессиональной ориентации трудоспособного населения. В нее входит целая сеть фондов занятости, бирж труда (центров занятости), центров подготовки и переподготовки рабочей силы и др.

Фонды занятости<sup>99</sup> являются организацией, аккумулирующей страховые взносы работодателей (а во многих странах и страховых взносов с заработка работающих) и занятых индивидуально-трудовой деятельностью, ассигнования бюджета, добровольные взносы предприятий и граждан.

Государственные и частные службы занятости осуществляют содействие гражданам в трудоустройстве. Государственная служба занятости является основным элементом инфраструктуры рынка труда.

Наряду с ней в России существует частные службы, которые оказывают платные услуги. Вместе с тем, следует отметить, что Международная организация труда выступает против платности предоставляемых службами занятости услуг безработным. Центры подготовки и переподготовки рабочей силы осуществляют переподготовку, переквалификацию работников, обеспечивают повышение ее конкурентоспособности, оказывают помощь безработным в поиске работы.

Наконец, шестой компонент — *альтернативные виды деятельности*. К ним можно отнести общественные работы (оплачиваемые), надомный труд, работы по контракту на определенный срок (выполнение определенного заказа), работа в фирмах временной занятости, трудоустройство несовершенно-

---

<sup>99</sup> В РФ Фонды занятости как самостоятельные юридические лица были ликвидированы с 01.01.2000 г.

нолетних граждан на временную работу и другие виды гибкой занятости.

Все компоненты рынка труда призваны обеспечить сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд, свободный выбор вида деятельности и социальную защиту. Взаимодействие всех компонентов нацелено на создание и поддержание баланса всех субъектов рынка труда<sup>100</sup>.

Другую классификацию компонентов рынка труда предлагают Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко и Н.К. Лунева:

1. Субъекты рынка: работодатели, работодатели и государственные органы.

2. Конъюнктура рынка труда: *по элементам* — совокупный спрос, совокупное предложение, цена рабочей силы; *по типам*: дефицит кадров, безработица, полная занятость.

3. Конкуренция: работодатель–работополучатель, работодатель–работодатель; работополучатель–работополучатель.

4. Инфраструктура рынка труда.

5. Социальные выплаты: пособия, страхование, компенсации<sup>101</sup>.

Мы считаем, что теоретическое обоснование системы, в рамках которой должен осуществляться анализ рынка труда, связано с аналитическим выделением системообразующего элемента, выполняющего в ней функционально задающую роль, образующего логическую конструкцию системы и определяющего ее общую структуру и качество.

Из рассмотренных ранее принципов построения системы можно сформулировать основные требования, предъявляемые к системообразующему элементу. Во-первых, для того чтобы искомый элемент увязывал систему в единое целое, сам он должен выступать составным элементом каждой из подсистем искомой макросистемы. Во-вторых, системообразующий элемент должен иметь на искомом макроуровне законченную экономическую форму, задающую «экономическую природу» системы, ее системные качества. В-третьих, он должен выступать ядром системы, занимать в ней центральное место: с одной стороны, конструировать исходное экономическое отношение, с другой, — непосредственно взаимодействовать со

---

<sup>100</sup> Рынок труда. М., 2007. С. 42.

<sup>101</sup> Одегов Ю.Г. Рынок труда. М., 2007. С. 9.

всеми элементами. В-четвертых, системообразующий элемент должен определять функционирование как самой макросистемы, так и ее отдельных подсистем, задавать специфику каждого из ее элементов. В-пятых, искомый элемент должен, с одной стороны, задавать направление развития системы (усложнение ее системного качества), а с другой стороны, — сам отражать, «нести в себе» это развитие.

При всей неопределенности компонентного состава искомой макросистемы одна из ее подсистем — рынок труда — выступает как заданная. Отсюда появляется возможность теоретического выведения системообразующего элемента из компонентного состава рынка труда. На данном этапе исследования не ставится задача проведения полного анализа рынка труда. Это может быть успешно выполнено лишь после того, как будут определены общие параметры искомой макросистемы и все уровни ее системной конструкции. Поэтому наши дальнейшие рассуждения будут подчинены основной для данного этапа задачи — поиску и теоретическому обоснованию системообразующего элемента.

Однако сведение поиска системообразующего элемента к отдельно взятой подсистеме — рынку труда — не делает решаемую задачу автоматически легкой. Особенностью экономических систем является их тесная взаимосвязь, ориентированность «с разных сторон» на выполнение одной и той же глобальной макроэкономической функции — удовлетворение материальных и духовных потребностей человека. Поэтому экономические системы не существуют в «чистом» виде, они проникают друг в друга, несут в себе экономические формы других систем. Наличие перекрестных (по горизонтали и вертикали) связей между различными системами затрудняет задачу теоретически четкого выделения той или иной специфической системы отношений. Поэтому необходимо как бы «расчистить» систему, субординировать ее системные связи по горизонтали и вертикали, после чего исследованию должны быть подвергнуты горизонтальные связи, раскрывающие существенные отношения системы рынка труда.

Исходя из вышеизложенного, можно предложить следующую классификацию компонентов системы рынка труда, в соответствии с которой в состав компонентов рынка труда включаются:

1. Спрос на рабочую силу, который формируется на уровне отдельных субъектов рынка труда.

2. Предложение рабочей силы, которое можно определить на основе выявления емкости рынка труда.

3. Взаимоотношения между субъектами рынка труда, и в первую очередь между работником и работодателем.

4. Цена труда, связанная с изменением спроса и предложения на рынке труда.

5. Инфраструктура рынка труда, которая обеспечивает нормальное функционирование рынка.

Такой подход к классификации компонентов рынка труда дает возможность не только выявить существенные характеристики категории «рынок труда», но и в первую очередь определить траекторию и степень направленности в развитии отдельных системных компонентов рынка труда во взаимосвязи и взаимообусловленности, поскольку компоненты образуют целое — систему, проявляются сами по себе автономно. Кроме того, такого рода членение позволяет выявлять приоритетные компоненты в условиях нестабильной внешней среды (экономики, положения домохозяйств, системы налогообложения и финансов), а также роль и значение воздействия отдельных компонентов в условиях социально-экономического кризиса.

### *1.4.3. Кризисные явления на рынке труда*

Распространяя логику рассуждений на рынок труда, можно сказать, что рынок труда — это специфическая экономическая форма обмена, опосредующая через систему товарно-денежных отношений включение работника в процесс труда и формирующая систему экономических отношений по поводу этого включения.

Рынок труда включает не только экономические, но и социальные, правовые и психологические отношения. В разных странах формирование этих отношений исторически происходит не одновременно. В результате в отдельных группах стран или отдельных странах возникли определенные различия.

Страновые и внутренние различия в формировании рынков труда связаны с различиями в найме, заполнении предприятий, фирм рабочей силой, подготовке персонала, организации деятельности профсоюзов, исторических традициях. Если посмотреть на рынок труда под этим углом зрения, то можно выделить два основных его вида: внешний (общенациональный) и внутренний (внутрифирменный).



*Внешний (общенациональный) рынок* труда характеризуется открытостью, доступностью, конкурентностью для всех лиц наемного труда. Заполнение рабочих мест осуществляется путем набора основной массы рабочей силы, подготовленной вне пределов предприятия. Это означает, что последнее признает диплом, сертификат учебных заведений. Наем работников осуществляется индивидуально, но при опосредованном участии государства через законодательство. Работодатель при определении условий занятости должен учитывать такие законы, как закон «О занятости населения», «О минимальной заработной плате», «Об охране труда» и другие, относящиеся к социально-трудовым отношениям. Величина заработной платы устанавливается путем переговоров, торга, согласования интересов сторон<sup>102</sup>.

В настоящее время сложилась определенная ситуация на внешнем рынке труда РФ, которая характеризуется следующими данными (рис. 1.4.1).

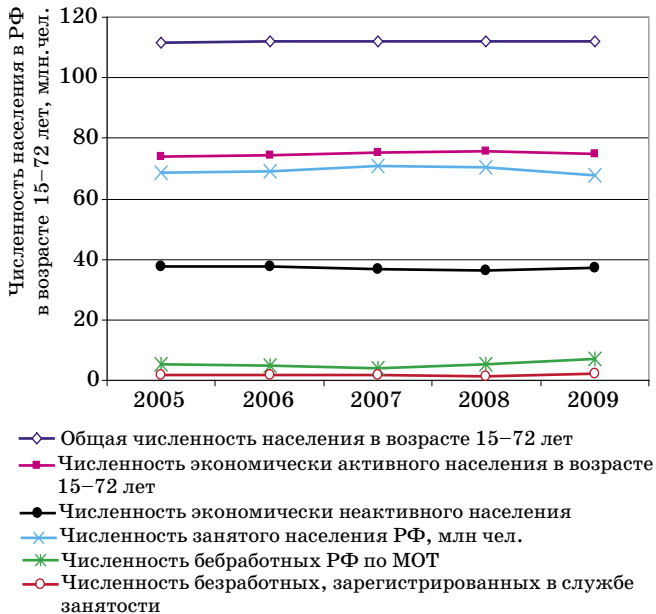


Рис. 1.4.1. Динамика численности населения страны и емкости национального рынка труда

<sup>102</sup> Экономика труда. М., 2006. С. 146.

Таким образом, на внешнем рынке труда исходным является формирование емкости рынка, которая под действием рыночного механизма спроса и предложения, взаимодействия субъектов рынка, совокупности институциональных параметров, отражающих развитие инфраструктуры рынка труда, реализует целевую функцию развития рынка труда — стремление к достижению эффективной занятости.

*Внутрифирменный рынок труда* характеризуется закрытостью, слабой конкурентностью. Движение рабочей силы осуществляется в основном в рамках фирмы, предполагает переход (перевод) рабочей силы с одного рабочего места на другое, овладение смежными специальностями. Найм основной массы работников осуществляется путем коллективных переговоров после окончания срока действия предыдущего договора, который учитывает предусматриваемые законодательством и обязательные для исполнения нормы. Подготовка персонала осуществляется в основном внутри предприятия и преследует его цели.

Внутрифирменные рынки обособлены друг от друга. На них накладывает отпечаток характер производства и внутренний распорядок работы, поэтому персонал той или иной фирмы обладает незначительной конкурентоспособностью на внешнем рынке. Данный вид рынка решает две задачи: обеспечение процесса передачи специфических знаний и внутрифирменного опыта от старых работников к новым; претворение утечки накопленных знаний и опыта за пределы фирмы<sup>103</sup>.

Диспропорции на рынке труда, несоответствие развития отдельных компонентов рынка труда приводят к увеличению уровня безработицы. Сохраняются и другие дестабилизирующие факторы, сдерживающие завершение формирования общероссийского рынка труда. К ним относятся:

- спад и депрессия производства, вызванные общим кризисом;
- несовершенство законодательной базы;
- рост скрытой безработицы;
- стихийная и малоэффективная конверсия оборонного производства;
- неконтролируемая миграция населения между странами СНГ;
- недостаточная взаимосвязь административных и рыночных методов регулирования занятости<sup>104</sup>.

<sup>102</sup> Экономика труда. М., 2006. С. 146–147.

<sup>103</sup> Там же. С. 149.

Каковы перспективы внешнего и внутреннего рынка труда в РФ? В России все еще сохранился большой государственный сектор в экономике, преобладает сеть государственных учебных заведений всех типов, которая готовит кадры специалистов и квалифицированных рабочих для всех секторов экономики. Это серьезная база для развития внешнего (общенационального) рынка труда.

Разукрупнение предприятий, появление множества мелких фирм также стимулирует формирование внешнего рынка, передачу социальных объектов предприятий в собственность муниципальных органов самоуправления, что укрепляет позиции внешнего рынка. Но наряду с ним формируется внутренний рынок. Возникло и увеличивается количество частных учебных заведений, сохраняется и развивается учебная база для подготовки рабочей силы на предприятиях. Они создают основу для развития внутреннего рынка. Но можно с уверенностью сказать, что доминирующим будет внешний рынок.

Рынок труда органически включен в систему рыночных связей, а спрос и предложение рабочей силы формируются за счет экономических и внешнеэкономических факторов. Экономические подъемы и спады характеризуются увеличением и снижением занятости. «Изнанкой» занятости является безработица — неперемный атрибут рыночной экономики. Проявляется через рынок труда, безработица все же не является результатом функционирования только рынка труда. В макроэкономическом плане безработица — это всегда недоиспользование трудового потенциала общества.

Природа появления безработицы может быть разной: она может быть вызвана либо циклическими спадами производства, когда происходит сокращение объемов производства, закрытие предприятий (циклическая безработица); либо изменениями в структуре спроса и технологии производства, которые ведут к необходимости появления новых профессий, в связи с чем происходит высвобождение работников, не владеющих необходимыми навыками (структурная безработица), либо возникает в результате спада производства, когда совокупный спрос на товары и услуги падает (происходит реализация риска сбыта продукции или услуг), и занятость сокращается (циклическая безработица).

Традиционное (классическое) объяснение безработицы можно назвать примитивным: оно исходит из взаимосвязи между ценой труда и спросом на труд: снижение зарплаты стимулирует

спрос на труд и, стало быть, занятость; рост зарплаты увеличивает предложение труда, но задерживает рост спроса на труд<sup>105</sup>.

По А. Пигу, автора «Теории безработицы» (1903) во время депрессии снижаются занятость, зарплата, цены. Если же зарплата увеличивается, то это вызывает сокращение производства и спроса на рабочую силу<sup>106</sup>.

По Дж.М. Кейнсу достижение полной занятости не связано с уровнем зарплаты. Он отвергает ее урезывание в качестве лекарства от безработицы. Кейнсианская схема определяет зависимость между инфляцией и безработицей<sup>107</sup>.

А. Филлипс обнаружил обратно пропорциональную зависимость между нормой безработицы и ставками зарплаты. Показатели безработицы высоки при низких темпах роста номинальной зарплаты и понижаются по мере возрастания зарплаты<sup>108</sup>.

Уровень безработицы в модели Филипса — это на самом деле некая количественная характеристика «избыточного предложения» труда. Однако показатель безработицы характеризует лишь число лиц, которые в данное время ищут работу; этот показатель описывает предложение, но не характеризует спрос (число вакантных мест), поскольку при безработице могут встречаться незаполненные рабочие места. Такая ситуация является следствием несоответствия между ищущими работу и вакантными рабочими местами. Эти несоответствия могут возникать из-за нескольких причин: профессии, квалификации работников, географического положения вакантных мест, их принадлежности к той или иной отрасли. Когда безработица подает до низкого уровня, в общей численности безработных увеличивается вес неквалифицированных работников, которым трудно устроится на работу. Прирост спроса на рабочую силу предполагает возникновение новых рабочих мест, требующих определенной квалификации. В результате большую часть вакансий заполнить нечем. Как свидетельствует кривая Филипса, темпам инфляции соответствует одна, строго определенная норма безработицы, причем чем выше темп инфляции, тем ниже норма безработицы. Поскольку за послевоенные годы уровень безработицы был самым высоким, то стало ясно,

---

<sup>105</sup> Бункина М.К. Макроэкономика. М., 1997. С. 96.

<sup>106</sup> Там же. С. 97.

<sup>107</sup> Там же.

<sup>108</sup> Там же. С. 99.

что зависимость, описываемая кривой Филипса, не может быть изолированной от влияния других экономических сил<sup>109</sup>.

Безработицу может также стимулировать демографический взрыв, о чем свидетельствует опыт развивающихся стран<sup>110</sup>. Еще одним фактором, стимулирующим безработицу, является миграция рабочей силы<sup>111</sup>.

Таким образом, безработица является неотъемлемым и закономерным элементом рыночной экономики и рынка труда, когда часть экономически активного населения не может применить свою рабочую силу, становится «излишним» населением, резервной армией труда.

*Безработица* представляет собой социально-экономическую ситуацию, при которой часть активного, трудоспособного населения не может найти работу, которую эти люди способны выполнять, что обусловлено превышением количества людей, желающих найти работу, над количеством имеющихся рабочих мест, соответствующих профилю и квалификации претендентов на эти места.

На рынке труда цена труда (зарплата) зависит от соотношения спроса на него и предложения. Чем выше спрос на труд, тем выше зарплата, и естественно, чем выше его предложение, тем ниже зарплата. Рынок четко осуществляет свою регулирующую функцию. Однако труд — товар специфический. Спрос на труд и его предложение довольно часто уравниваются, а полной занятости нет, следовательно безработица<sup>112</sup>.

Структура современного рынка труда представлена постоянными и переменными детерминантами. Постоянные детерминанты — это специальности, которые имеют и будут иметь устойчивый спрос, определяемый, прежде всего развитием жизненно важных отраслей любого государства. Рынок труда по постоянным детерминантам изменяется плавно, и такое изменение можно предвидеть, он ограничен и спрос ниже, чем поступающие предложения. Тогда на рынке труда возникает конкуренция между специалистами, а у работодателя — выбор. Кроме того, на рынок труда влияют переменные детерми-

---

<sup>109</sup> Экономическая теория. Иркутск, 1999. С. 260–261.

<sup>110</sup> Бункина М.К. Макроэкономика. М.? 1997. С. 100.

<sup>111</sup> Там же. С. 105.

<sup>112</sup> Баликоев В.З. Общая экономическая теория: учеб. пособие. Новосибирск. 1999. С. 309.

нанты, особенность которых заключается в скачкообразном возникновении повышенного спроса. Переменные детерминанты связаны с возникновением новых потребностей, с изменением спроса на те или иные виды услуг.

Так как рынок труда реагирует на спрос с опозданием, предложение удовлетворяет возникший спрос, но равновесие быстро нарушается, спрос резко падает в результате насыщения рынка, а предложение по инерции продолжает расти<sup>113</sup>.

Критериями разграничения типов безработицы являются причина возникновения и ее продолжительность, причем оба критерия связаны и используются одновременно.

К основным типам безработицы относят фрикционную, структурную и циклическую. Кроме того, различают добровольную и вынужденную безработицу<sup>114</sup>.

*Фрикционная безработица* (кратковременная) связана с поисками или ожиданием работы (между работами), в какой-то мере является желательной, поскольку означает более рациональное распределение трудовых ресурсов и, следовательно, больший объем национального продукта<sup>115</sup>.

*Структурная безработица* связана с изменением структуры общего спроса на рабочую силу, несовпадением спроса и предложения. Спрос на некоторые виды профессий изменяется или прекращается, на новые — увеличивается. Рабочая сила реагирует на эти изменения медленно вследствие устаревания квалификации и навыков, которые нуждаются в переподготовке и переобучении. Рабочие места остаются незанятыми до тех пор, пока не будут подготовлены работники. Структурная безработица носит более долговременный характер, чем фрикционная<sup>116</sup>.

*Циклическая безработица* связана с фазами общественно-го воспроизводства. Такая безработица увеличивается в период спада производства и снижается в период экономического подъема<sup>117</sup>.

---

<sup>113</sup> Кузьмина А. Потенциал рабочей силы и рынок образовательных услуг // Вопросы экономики. 2007. № 1. С. 144–146.

<sup>114</sup> Экономическая теория. Иркутск, 1999. С. 271.

<sup>115</sup> Макконнелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика: в 2 т. М., 1997. Т. 1. С. 157.

<sup>116</sup> Там же. С. 157–158.

<sup>117</sup> Баликоев В.З. Общая экономическая теория. Новосибирск, 1999. С. 310.

*Вынужденная безработица* появляется, когда предложение труда со стороны работников, согласных на данную или пониженную зарплату, устойчиво превышает спрос на него<sup>118</sup>.

*Добровольная безработица* возникает, когда работники не желают работать в условиях пониженной зарплаты, но стали бы работать, если бы она повысилась<sup>119</sup>.

Кроме этого существуют различные модификации безработицы:

- *конверсионная*, которая вызвана сокращением численности армии и занятых в военно-промышленном комплексе;

- *безработица ожиданий* возникает вследствие значительных перепадов в уровне заработной платы в фирмах, конкурирующих в одной отрасли;

- *молодежная*, характеризуется высоким весом молодежи в составе безработных;

- *частичная*, характеризуется неполным рабочим днем и неполной рабочей неделей;

- *застойная* безработица охватывает людей, которые не хотят, а со временем и не могут работать<sup>120</sup>.

Кроме того, разделяют такие формы безработицы, как официально зарегистрированная и скрытая.

Скрытая безработица состоит из людей, которые не входят в экономически активное население на данный момент времени, но хотели бы войти в рабочую силу, если предоставленная им работа будет для них подходящей. В российских условиях скрытой безработицей называется ситуация, когда работники, формально не разрывая трудовых отношений и считаясь занятыми, не имеют работу и не получают заработную плату или работают неполное рабочее время (день, неделю). В международной практике такая ситуация называется «недозанятостью»<sup>121</sup>.

Фрикционная и структурная безработица являются неизбежными. Полная занятость не означает абсолютного отсутствия безработицы. Уровень безработицы при полной занятости равен сумме уровней фрикционной и структурной безработицы, при этом циклическая равна нулю. Уровень безработицы при полной занятости называют естественным (экономичес-

---

<sup>118</sup> Бункина М.К. Макроэкономика: учеб. М, 1997. С. 104.

<sup>119</sup> Там же.

<sup>120</sup> Экономическая теория. Иркутск, 1999. С. 272.

<sup>121</sup> Роцин С.Ю. Экономика труда. 2000. С. 329.

ки приемлемым) уровнем безработицы (4–5%). Естественный уровень безработицы возникает при сбалансированности рынков рабочей силы, когда количество ищущих работу равно количеству рабочих мест<sup>122</sup>.

Хотя гипотеза естественной нормы безработицы получила практическое подтверждение, теория несвободна от ряда условий. Положение, которое делало бессмысленной теорию естественной нормы безработицы, касалось ее зависимости от качественных характеристик рабочей силы.

Безработица измеряется таким показателем, как уровень безработицы.

Уровень безработицы — это процент безработной части рабочей силы (отношение количества безработных к общей численности экономически активного населения). Он может рассчитываться как по методологии международной организации труда, так и в соответствии со специальными законодательными нормами государства. Подсчет безработных по методу международной организации труда предполагает периодическое выборочное обследование, опрос населения каким-либо государственным органом, исключая службы занятости. В России эту работу проводит государственный комитет по статистике<sup>123</sup>.

В любом обществе безработица всегда связана с определенными социальными и экономическими издержками и рисками. Экономические потери общества измеряют стоимостью не произведенных товаров и услуг, сокращением налоговых поступлений в государственный бюджет, ростом затрат на выплату пособий по безработице, содержанием значительного аппарата государственных органов по труду, занятости и социальному обеспечению. Социальные издержки характеризуются снижением уровня жизни определенных слоев населения<sup>124</sup>.

Цена безработицы — невыпущенная продукция. Экономика не может создать достаточное количество рабочих мест для тех, кто хочет и может работать, потенциальное производство товаров теряется безвозвратно<sup>125</sup>. Экономисты определяют эту потерянную продукцию как отставание объема валового национального продукта, которое представляет собой объем, на

---

<sup>122</sup> Макконнелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика. М., 1997. С. 158.

<sup>123</sup> Рынок труда и доходы населения. М., 1999. С. 46.

<sup>124</sup> Дорнбуш Р. Макроэкономика. М., 1997. С. 23, 150–153.

<sup>125</sup> Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда. М., 2007. С. 82.



который фактический валовой национальный продукт (ВНП) меньше потенциального. Потенциальный ВНП определяется исходя, что существует естественный уровень безработицы<sup>126</sup>.

Американский специалист по макроэкономике Артур Оукен выразил математически отношение между уровнем безработицы и отставанием объема валового национального продукта (закон Оукена) — если фактический уровень безработицы превышает естественный на 1%, то отставание ВНП составляет 2,5%. Каждые дополнительные 2% прироста ВНП уменьшают норму безработицы на 1%<sup>127</sup>.

Безработица — это нечто большее, чем экономическое бедствие. Есть еще и гуманистический аспект проблемы безработицы: даже при наличии неплохих пособий люди чувствуют себя выброшенными из привычного жизненного ритма, среди безработных растет заболеваемость и смертность, наркомания, алкоголизм и совершение аморальных поступков<sup>128</sup>. Криминальная ситуация обостряется при высоком уровне безработицы молодежи.

Особо опасной является продолжительная безработица (отсутствие работы в течение 40 недель и более)<sup>129</sup>. Социальные издержки характеризуются снижением уровня жизни определенных слоев населения, распадом семей вследствие нематериальной неудовлетворенности и т.п. Бездеятельность приводит к потере квалификации, депрессии, потере самоуважения, упадку моральных устоев<sup>130</sup>.

Резкое сокращение занятости в период реформ в России обусловлено структурными изменениями в экономике (уменьшение государственного сектора, конверсия в военно-промышленном комплексе), а также с ухудшающимся финансовым положением многих предприятий в связи с инфляцией и недостаточно быстрым ростом альтернативных форм хозяйствования (частных предприятий, акционерных обществ). Государственные вливания сократились, инвестиционная деятельность замедлилась, а потребительские расходы уменьшились из-за

---

<sup>126</sup> Макконнелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика. М., 1997. С. 158.

<sup>127</sup> Там же.

<sup>128</sup> Там же. С. 162–163.

<sup>129</sup> Бункина М.К. Макроэкономика. М., 1997. С. 98.

<sup>130</sup> Макконнелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика. М., 1997. С. 162–163.

падения уровня жизни. Единственный компонент совокупного спроса, который оставался — чистый экспорт, державшийся на вывозе сырья.

В дореформенный период в России был развит промышленный сектор и не развит сектор услуг, структура рабочей силы была смещена в сторону «синеворотничковых» профессий: мало лиц с низкой и мало лиц с высокой образовательной подготовкой. Шоки переходного периода «взорвали» прежнюю структуру занятости. Согласно баланса трудовых ресурсов за 1992–2004 гг. численность занятых сократилась на 11,8%. Российская промышленность потеряла 37% рабочих мест, сельское хозяйство — 28%, строительство — 42%, наука — 58%. «Генераторами» новых рабочих мест выступили: торговля — 95%, финансы — 132%, управление — 100%. Теперь в секторе услуг 2/3 всех занятых. Сейчас шкала занятости имеет U-образную форму: большое количество работников с высокой квалификацией и небольшое — с низкой. Не хватает специалистов средней квалификации и служащих. Идет вымывание с рынка труда лиц с невысокой образовательной подготовкой (уход на пенсию). Россия входит в группу лидеров по доле лиц с высшим образованием, и является лидером по доле лиц с высшим и средним профессиональным образованием (57%). Согласно прогнозу через 30–40 лет российская рабочая сила будет наполовину или на 2/3 состоять из выпускников вузов<sup>131</sup>.

В условиях резкого спада производства 1992–1998 гг. образовались временные избытки квалифицированной рабочей силы. Из-за низкой зарплаты и ее систематической невыплаты произошел отток специалистов в другие сферы занятости. Сохранившиеся в тот период на предприятиях рабочие кадры в настоящее время постарели<sup>132</sup>.

Уже сейчас обозначилась проблема нехватки высококвалифицированных рабочих кадров (82% вакансий для рабочих и 65% для мужчин). Рынок труда разбалансирован. После десяти лет непрерывного экономического роста и повышения благосостояния людей Россия столкнулась с серьезнейшими экономическими вызовами. Глобальный экономический кризис

---

<sup>131</sup> Капелюшников Р. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика // Вопросы экономики. 2006. № 10. С. 19–40.

<sup>132</sup> Ксенофонтowa Л. Мониторинг, анализ, и прогнозирование востребованности специалистов СПО на рынке труда // Служба занятости. 2008. № 8. С. 24.

приводит во всех странах мира к падению производства, росту безработицы, снижению доходов населения.

Если производительность труда растет на 7–8% в год, а оплата труда увеличивается на 20–25%, в экономике неизбежно наступает кризис. В итоге российская экономика и мы все стали заложниками кредитной политики большого бизнеса в последние годы.

В отличие от запада рынок труда в России имеет свои традиционные особенности в кризисные периоды. Это подтвердил далекий 1998-й г. и сейчас доказывает 2009 г. Вместо тотального сокращения «всего живого» российские работодатели урезают заработные платы сотрудникам, а также всевозможные бонусы и соц. выплаты, стараясь при этом сохранить как можно больше рабочих мест и удержать команду эффективных специалистов. На предприятиях и организациях проводится оптимизация численности персонала. В данной ситуации больше всего страдают «молодые специалисты». Число соискателей на рынке труда возрастет преимущественно за счет недостаточно конкурентоспособных специалистов. Идет снижение мобильности персонала. Условия сейчас диктуют работодатели, рынок труда перестает быть «рынком кандидата»<sup>133</sup>.

Спрос на рабочую силу падает (работодатели снижают издержки производства, издержки на персонал), и как следствие снижается объем производства, так как падает спрос на товары, далее снижается цена труда, доходы населения, растет безработица. Предложение труда не совершенно — структура несбалансированна. Увеличивается нестандартная занятость, отношения работодателей и наемных работников становятся все более неформальными.

На основе предлагаемого подхода была определена модель функционирования рынка труда в кризисных условиях, выявлены прямые и косвенные направления его регулирования (рис. 1.4.2).

В кризисных условиях возрастает роль государства как одного из авторитетных и связующих субъектов рынка труда. В целях недопущения необратимых разрушительных процессов в экономике, подрывающих перспективы развития страны, Правительство РФ разработало «Программу антикризисных мер Правительства РФ на 2009 год». Мировой ВВП по прогнозам упадет на

---

<sup>133</sup> URL :<http://www.lenta.ru>.

0,5%, в США на 2,6–5,7%, в Японии до 5,0–5,8%. Положительные темпы роста сохранятся в Индии и Китае, но и там они упадут почти в два раза по сравнению с прошлыми годами<sup>134</sup>.

В законодательстве России закреплено право на социальную защиту от объективно обусловленных рисков (потери трудоспособности, болезни, инвалидности, безработицы, и т.д.). Согласно п. 3 ст. 37 Конституции РФ «Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение на труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного Федеральным законом минимального размера труда, а также право на защиту от безработицы».



Рис. 1.4.2. Модель функционирования рынка труда в кризисных условиях

<sup>134</sup> Программа антикризисных мер правительства РФ на 2009 г.

Основная проблема российской экономики — до сих пор очень высокая зависимость от экспорта природных ресурсов. В результате кризиса практически на все товары российского сырьевого экспорта снизились не только цены, но и спрос. Вторая проблема — недостаточная конкурентоспособность несырьевых секторов экономики. Третья проблема — недостаточная развитость финансового сектора, банков. России для выхода из кризиса и обеспечения долгосрочного устойчивого развития необходимо найти внутренние источники роста<sup>135</sup>.

Правительство будет осуществлять свою деятельность исходя из семи основных приоритетов:

1. Усиление социальной защиты населения, обеспечение гарантий социальной и медицинской помощи, государственная поддержка сферы занятости.

2. Сохранение и развитие промышленного и технологического потенциала.

3. Усиление роли внутреннего спроса.

4. Модернизация страны, инновации, инвестиции в человеческий капитал.

5. Снижение административного давления на бизнес.

6. Повышение устойчивости национальной финансовой системы.

7. Макроэкономическая политика (повышение инвестиционной привлекательности, поддержание курса рубля).

В режиме немедленного реагирования Правительство РФ приняло специальные меры по снижению социальной напряженности, в первую очередь в отношении ухудшающейся ситуации на рынке труда:

1. С начала года в 1,5 раза увеличен максимальный размер пособия по безработице (4900 р.).

2. Организован и проводится еженедельный мониторинг увольнений работников в связи с ликвидацией организаций или сокращением персонала.

3. Приняты программы по опережающему профессиональному обучению, созданию временных рабочих мест, развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан.

4. Организована работа информационного портала «Работа в России», организована работа консультационных пунктов и телефонных «горячих линий».

---

<sup>135</sup> Программа антикризисных мер правительства РФ на 2009 г.

5. Уменьшены квоты на привлечение иностранных работников.

6. Проводится работа по реструктуризации задолженности по ипотечным кредитам для лиц, временно потерявших работу.

7. Меры по поддержке студенчества — по образовательному кредитованию с установлением низкого процента по кредиту (не более 11,5% в год).

8. Обеспечение занятости выпускников школ, вузов и ссузов.

9. Оказана поддержка субъектам Российской Федерации<sup>136</sup>.

Но у всякого кризиса есть свой жизненный цикл. Сначала спад, сползание в кризисную яму. Потом, в течение некоторого времени, работа в яме, перестройка структур и менеджмента, перераспределение функций, смена стереотипов. И после этого всегда начинается подъем, сопровождаемый острой потребностью в новых кадрах.

Реализация предлагаемого методологического подхода была проведена на примере крупного города Иркутской области — г. Ангарска.

#### *1.4.4. Исследование основных компонентов рынка труда на уровне крупного города в условиях кризиса*

На рынке труда г. Ангарска сложилась вполне противоречивая и достаточно объяснимая социально-экономическая ситуация, характерная для большинства локальных рынков труда России. Используя предлагаемый подход, следует выявить и сделать оценку спроса на рабочую силу, согласовав его с предложением и скорректировав на изменение цены труда на локальном рынке труда. Оценка спроса по заявленным вакансиям является наиболее объективной и вполне оцениваемой величиной, поскольку реально отражает потребности работодателей в рабочей силе (рис. 1.4.3).

Спрос на рынке труда г. Ангарска характеризуется устойчивой структурой в отношении вакансий, заявляемых работодателями. Спрос на рынке труда достиг пика в июле 2008 г. — 3789 вакансий было активно каждый день. В дальнейшем наблюдается падение спроса — в марте 2009 г. достигает своего минимума — 1331 вакансия, и начинает расти к маю 2009 г. — 1512 вакансий (ежедневно активно). Этот рост может быть

---

<sup>136</sup> Программа антикризисных мер правительства РФ на 2009 г.

связан с сезонностью спроса — весной обычно увеличивается количество вакансий на сезонную работу и работы вахтовым методом, осенью потребность в данных работниках отпадает.

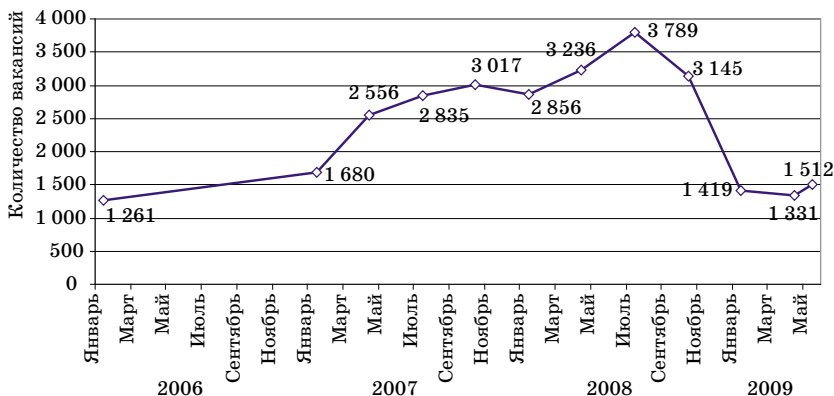


Рис. 1.4.3. Динамика спроса на рынке труда г. Ангарска

Распределение вакансий в государственном и негосударственном секторах в динамике представлено на рис. 1.4.4.

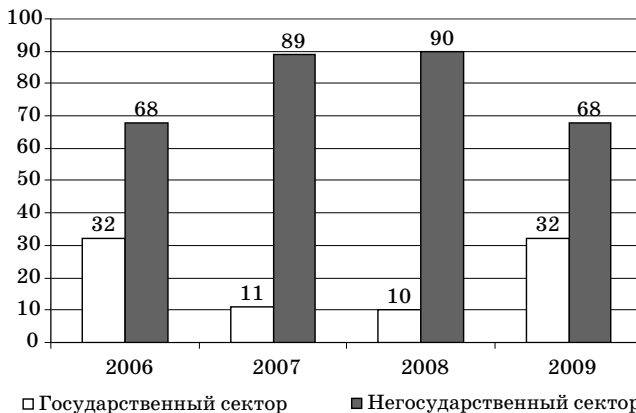
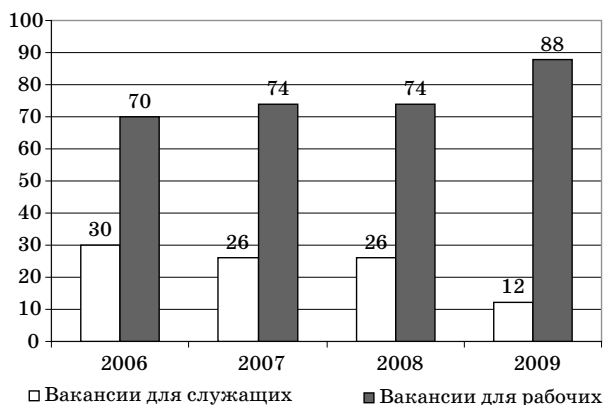


Рис. 1.4.4. Распределение вакансий в динамике по секторам, %

Доля вакансий негосударственного сектора в общем количестве вакансий достигает пика в 2008 г. (90%) и снижается в 2009 г. (68%) до уровня 2006 г. Это связано с тем, что многие предприятия прекратили прием работников, перераспределили обязанности, провели мероприятия по оптимизации чис-

ленности персонала. Доля вакансий государственного сектора увеличивается в 2009 г. (с 10% до 32%), это связано со снижением общего количества вакансий, поэтому доля вакансий государственного сектора в общем объеме выросла. Формирование спроса на рабочие места по секторам позволило определить наиболее благоприятные сектора экономики относительно положения на рынке труда. Важным является структура спроса по категориям работников, формирующих потребности в рабочей силе. Это связано с различной степенью интенсивности формирования спроса на рабочие места рабочих специальностей и служащих. К тому же вакансии могут изменяться по-разному в зависимости от экономического состояния работодателей.

Вакансии, формирующие спрос для рабочих и служащих в динамике, показаны на рис. 1.4.5.



*Рис. 1.4.5. Распределение вакансий по категориям: рабочие, служащие, %*

На рис. 1.4.5 видно, что доля вакансий для служащих уменьшилась почти вдвое (с 26 до 12%), за счет чего выросла доля вакансий для рабочих (88%). Это связано в первую очередь с оптимизацией численности управленческого персонала и служащих, поскольку предприятия стараются сохранить высококвалифицированные рабочие кадры, занятые в основном производстве. Кроме того, уровень мобильности по данным категориям различен. В среднем уровень текучести по рабочим специальностям составляет по г. Ангарску около 25–27%, тогда как по должностям служащих он не превышает 6–9%. Высокая степень мобильности рабочих вызывает



высокий уровень появления вакансий, которые должны быть заполнены.

Наблюдается отраслевая дифференциация вакансий: кризисные явления охватили в основном предприятия строительного комплекса, промышленного производства, тогда как в торговле, общественном питании, образовании и здравоохранении, государственном управлении и в финансовой сферах наблюдался рост числа вакансий.

Динамика спроса по отраслям представлена на рис. 1.4.6.

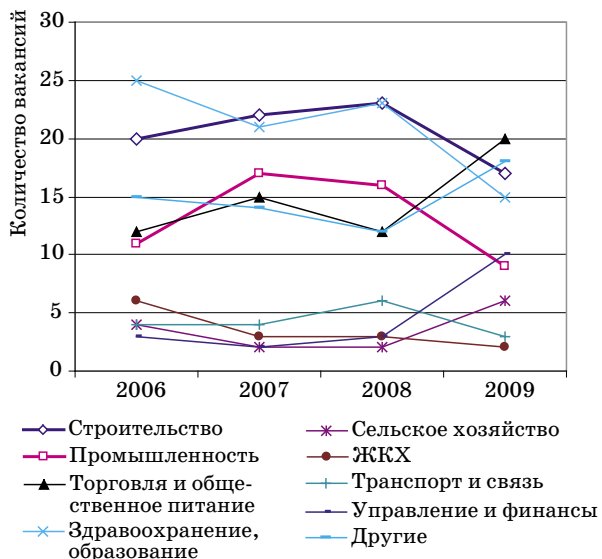


Рис. 1.4.6. Динамика спроса по отраслям экономики, %

С июля 2008 г. уменьшилось количество вакансий в строительной отрасли и промышленности, за счет чего увеличилась доля вакансий в общем количестве сферы торговли, управления и финансов, здравоохранения, образования.

Наибольшее количество вакансий приходится на сферу торговли и общественного питания, строительства. Это связано с сезонностью спроса — летом открываются летние кафе, палатки, идет подготовка к зимнему сезону: ремонтные работы фасадов, кровли, подземных коммуникаций.

Распределение вакансий по уровню образования представлено на рис. 1.4.7. В процессе формирования спроса на труд не отражаются закономерности, связанные с образовательными

ми характеристиками. Это объясняется возможностью удовлетворения спроса на отдельные вакансии без учета профессионально-квалификационных характеристик. Так, спрос на 72% обеспечивается вакансиями, не требующими профессиональной подготовки, 22% вакансий ориентированы на лиц с начальным и средним образованием. Лишь 6% вакансий предполагают наличие у претендентов высшего профессионального образования.

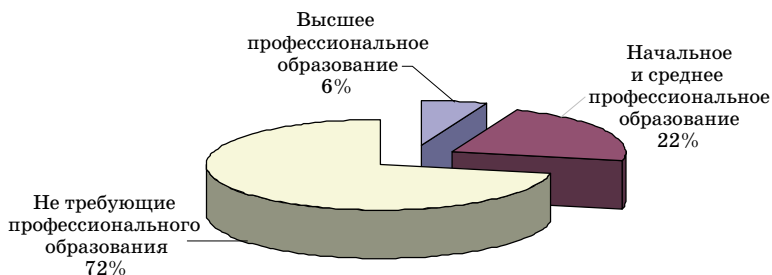


Рис. 1.4.7. Распределение вакансий по уровню образования в 2009 г.

Средняя продолжительность действия вакансии уменьшилась в 2009 г. (2,2 мес.) в 1,2 раза по сравнению с прошлым годом (2,6 мес.) и в 1,5 раза по сравнению с 2006 г. (3,4 мес.) (рис. 1.4.8). Это означает динамичность и высокую скорость реагирования совокупного предложения рабочей силы. Учитывая, что основная часть вакансий не требует профессиональной подготовки, на рынке труда г. Ангарска претенденты на рабочие места с высшим образованием включаются в конкурентную борьбу за эти непрестижные рабочие места.



Рис. 1.4.8. Динамика средней продолжительности действия вакансии, мес.

Как правило, 48% вакансий закрываются в течение 1 месяца, 34% — от 1 до 3 месяцев, 11% — от 3 до 6 месяцев, 7% — от 6 мес. до 1 года. Это связано с увеличившимся предложением на рынке труда, которое мы рассмотрим ниже.

Коэффициент напряженности (количество безработных на 1 вакансию) на рынке труда в 2009 г. составил — 1, что в 1,4 раза выше, чем в 2008 г. (0,7) и в 3,3 раза выше, чем в 2007 г. (0,3) (рис. 1.4.9).

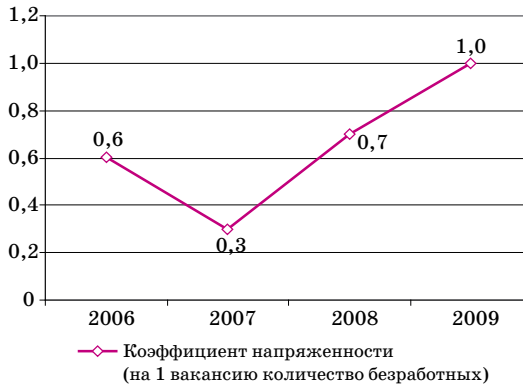


Рис. 1.4.9. Коэффициент напряженности

Среди ищущих работу граждан менее востребованы вакансии организаций города, финансирование которых осуществляется из местного и федерального бюджета (учителя, санитары, воспитатели детского сада, повара, преподаватели спец. дисциплин, мастера производственного обучения, младшие инспекторы). Низкий спрос на вакансии, требующие наличия свидетельства индивидуального предпринимателя, с заработной платой, зависящей от объема продаж (продавец, страховой агент, торговый представитель, менеджер по сбыту).

Спрос на специалистов экономического и юридического направления сравнительно невысок: 0,2% от общего числа заявленных вакансий.

Наиболее востребованными профессиями являются:

1. По рабочим профессиям:

– строительные: бетонщик, каменщик, кровельщик, маляр, монтажник, плиточник, отделочник, плотник, столяр, штукатур, электрик, электромонтер, электрогазосварщик;

– для лесоперерабатывающей промышленности: вальщик леса, рамщик, укладчик пиломатериалов;

– для сферы торговли и общественного питания: повар, кондитер, официант, продавец;

– машинисты: автогрейдера, бульдозера, компрессора, катка, крана, автокрана, погрузочной машины, экскаватора;

– слесари: аварийно-восстановительных работ, контрольно-измерительных приборов и автоматики, ремонтник, технологических установок, по сборке металлоконструкций, сантехник, сборщик;

– электрики: участка, цеха, связи, электромонтажник по кабельным сетям, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, по силовым сетям;

## 2. По профессиям служащих:

– бухгалтер;

– для сферы торговли: менеджер, торговый представитель;

– инженер: строитель, проектировщик, технолог, по проектно-сметной работе, электрик, теплотехник, энергетик, программист, электроник, по связи, сетевой администратор.

Таким образом, рынок труда города характеризуется ежегодным снижением численности трудовых ресурсов на 1%, численности занятого населения, увеличением численности учащейся молодежи. Основными отраслями в городе является промышленность, где трудится треть занятого населения, строительство, торговля — сфера малого предпринимательства. Среди занятых: половина в возрасте 30–49 лет, женщин — 55%. Четверть занятых имеют высшее профессиональное образование, четверть — среднее профессиональное, 18% — начальное профессиональное. Уровень официальной безработицы составляет 0,9%, в РФ — 2,9%, в области — 2,82%, в области по МОТ — 11,8%. Спрос в мае 2009 года стал увеличиваться: в сфере торговли и общественного питания, снизился с в сфере строительства и промышленности, доля вакансий государственного сектора выросла с 10% до 32%. Снизилась доля вакансий, требующих наличия высшего, среднего, и начального профессионального образования, а так же уровень зарплат. Почти половина вакансий закрывается в течение месяца, средний период жизни вакансии 2,2 месяца. На одно свободное рабочее место претендует 1 безработный (по области — 2). Наблюдается несоответствие спроса и предложения рабочей силы: 88% вакансий для рабочих и 70% для мужчин, а предложение труда состоит из женщин (55%) и молодежи (55%).

Рассмотрим *предложение рабочей силы на рынке труда* г. Ангарска.

Формирование спроса на рабочую силу ограничено количеством лиц, подлежащих сокращению, а также тех, кто обратился в службу занятости города. Численность граждан, подлежащих сокращению штатов, показана на рис. 1.4.10.

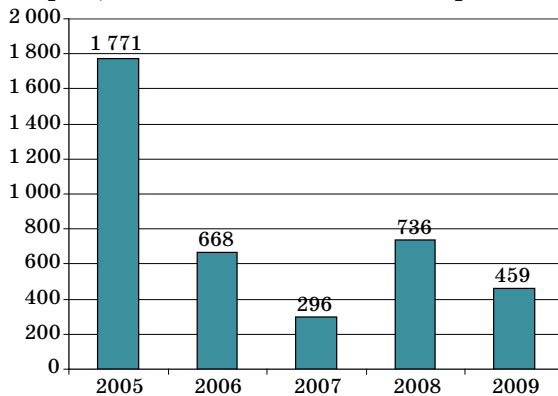


Рис. 1.4.10. Численность граждан, подлежащих сокращению

Численность граждан, подлежащих сокращению по спискам работодателей в 2009 г. составила 459 чел., в том числе обратилось в Центр занятости 230 чел. Из рис. 1.4.11 видно, что с 2005 по 2007 гг. численность сокращенных уменьшается, в 2008 г. снова увеличивается, увеличивается и численность безработных. В первую очередь это связано с тем, что работодатели снижают издержки на персонал, что приводит к сокращению работников, которые вынуждены обращаться в центр занятости за поиском подходящей работы.

Динамика показателей предложения рынка труда представлена на рис. 1.4.11.

Анализ мониторинга, проведенного в середине 2009 г. с 30 работодателями г. Ангарска позволил выявить реакцию работодателей на кризисные явления в экономике. В качестве респондентов выступали специалисты по труду и управлению персоналом, руководители экономических служб, руководители малых и средних предприятий, индивидуальные предприниматели. Распределение опрошенных предприятий по формам собственности: федеральная — 1 (3%), государственная — 4 (13%), муниципальная — 5 (17%), частная — 20 (67%).

На первом этапе выявлялись тенденции, связанные с оптимизацией численности, а также определялось соотношение спроса и предложения на исследуемых предприятиях.

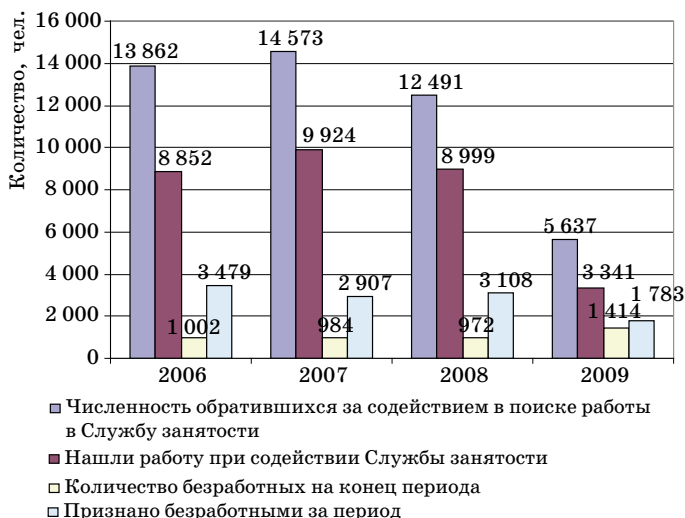


Рис. 1.4.11. Динамика предложения на рынке труда г. Ангарска

В организациях г. Ангарска в условиях кризиса было высвобождено 49 чел., при сформировавшемся спросе в 367 чел. Это означает, что рынок труда г. Ангарска трудodefицитен. Однако дефицит труда формируется за счет структурных изменений в рабочей силе. Появление структурной безработицы в данный период времени является закономерным явлением.

В ходе опроса работодателей, важным было определение отраслевой принадлежности. 10% организаций нанимают работников по договорам гражданско-правового характера, как правило, данный вид найма используют организации торговли. Остальные работодатели (90%) заключают срочные или бессрочные трудовые договоры.

Официальное сокращение в 2009 г. было проведено в 5 организациях (17% опрошенных) (2 — отрасль строительства, 2 — промышленность, 1 — транспорт и связь; 4 — частная форма собственности, 1 — муниципальная). Сокращение штата по рабочим профессиям составило 42%, по служащим — 58%. Таким образом, основная часть сокращенных — служащие.

В пяти организациях (17% опрошенных) провели «неофициальное сокращение» штата работников (строительная и промышленная отрасль). Неофициальное сокращение сводилось к принуждению под различными предложениями к увольнению по собственному желанию или по соглашению сторон.

Потребность в работниках заявили 24 организации (80% опрошенных) (8 — государственная, федеральная и муниципальная форма собственности, 16 — частная) на 367 человек (12% — служащие, 44 чел; 88% — рабочие, 323 человек).

В ходе исследования были выявлены различные методы оптимизации численности. На четырех предприятиях (в основном строительной отрасли) был введен режим сокращенной рабочей недели. В муниципальных организациях расторгли срочные трудовые договоры с пенсионерами, уменьшили заработную плату работникам. В строительных организациях планируется трехдневная рабочая неделя для управленцев.

Если говорить о перспективах создания новых рабочих мест, то в 2009–2010 гг. в ОАО АНХРС планируется осуществление инвестиционного проекта по модернизации производства. Реализация данного инвестиционного проекта создаст в 2009 г. 170 рабочих мест, в 2010 г. — 230 мест. В настоящее время отдельные рабочие места на предприятии находятся в стадии сохранения. В ОАО АУС планировался инвестиционный проект — строительство Ново-Мальтинского кирпичного завода с созданием 184 рабочих мест в 2009 г (92 — для рабочих, 92 — для ИТР) и 179 мест в 2010 г., в данный момент в рамках кризиса реализация проекта приостановлена. Несмотря на это, на рынке труда г. Ангарска формируется устойчивый спрос на рабочие места строительных профессий и специальностей, а также на рабочие места высококвалифицированных рабочих.

Рассмотрим более детально *предложение на рынке труда г. Ангарска* (табл. 1.4.5). Из этой таблицы видно, что обратившихся в целях поиска работы мужчин больше, чем женщин (среди признанных безработных преобладают женщины (55%). Подавляющее большинство лиц, формирующих предложение на рынке труда — незанятое население. Лишь 18% из всех обратившихся в поисках работы еще работают на рабочих местах, которые их не устраивают. Основная часть незанятых, формирующих предложение, ранее работали на частных, муниципальных предприятиях и организациях, лишь 10% граждан были уволены с предприятий государственной формы собственности.

Основная часть лиц, формирующих предложение, ранее не работали — 58%. Работали на рабочих специальностях и обладают рабочими профессиями — 25%, по профессиям — служащих — 17%. Существенную часть молодежи, формирующей

предложение, составляют лица в возрасте 14–17 лет — 30%, выпускники сузов — 1%, учащиеся, желающие работать — 16%, уволенные с военной службы — 1%, освобожденные — 1%.

Таблица 1.4.5

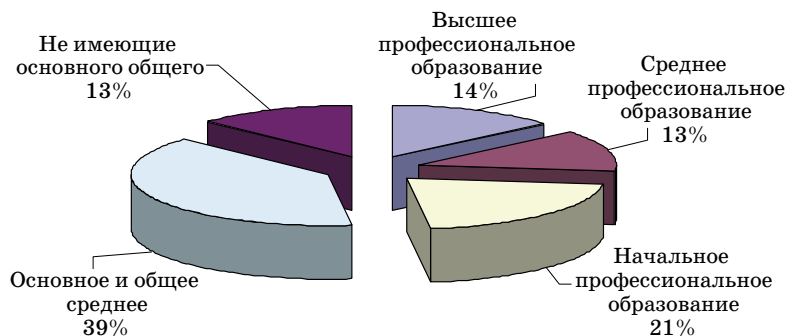
**Предложение труда г. Ангарска за 4 месяца 2009 г.**

Показатели	Человек	%
Численность граждан, обратившихся в поиске работы	5 637	100
Из них:		
женщин	2 786	49
мужчин	2 851	51
незанятые	4 648	82
занятые	1 003	18
по формам собственности		
государственная	580	10
другая	5 096	90
по профессии рабочего	1 437	25
по профессии служащего	937	17
имеющих высшее профессиональное образование	783	14
среднее профессиональное образование	738	13
начальное профессиональное образование	1 183	21
основное и общее среднее	2 110	39
не имеющие основного общего	763	13
ранее не работавшие	3 302	58
по возрастам: 14–29 лет	3 078	55
из них: 14–17 лет	935	30
из числа выпускников, 18–20 лет	82	1
учащиеся, желающие работать	895	16
предпенсионного возраста	210	4
уволенные с военной службы	44	1
освобожденные	40	1
инвалиды	153	3
пенсионеры	198	4
категория детей-сирот	149	3
уволенные по сокращению штата	230	4
прекратившие индивидуальную деятельность	26	0,5

Распределение обратившихся граждан в целях поиска работы по уровню образования представлено на рис. 1.4.12.

Профессионально-квалификационная структура граждан, обратившихся в целях поиска работы приведена в табл. 1.4.6 и 1.4.7.





*Рис. 1.4.12. Распределение обратившихся граждан по уровню образования*

Таблица 1.4.6

**Профессионально-квалификационная структура граждан, обратившихся в целях поиска работы (по рабочим профессиям и вакансиям)**

По рабочим профессиям	Ищущих работу граждан за 4 месяца 2009 г.	Вакансий за 4 месяца 2009 г.	Безработных граждан на 1 мая 2009 г.	Вакансий на 1 мая 2009 г.	Коэффициент напряженности (на 1 вакансию безработных граждан)
Водитель	135	177	56	14	4,00
Грузчик	43	41	13	7	1,86
Кладовщик	36	16	24	0	0,00
Монтажник	28	69	18	9	2,00
Уборщик	56	147	16	24	0,67
Машинист крана	46	79	31	13	2,38
Охранник	54	44	21	0	0,00
Повар	21	143	11	50	0,22
Плотник	64	60	23	20	1,15
Продавец непродовольственных товаров	35	85	15	24	0,63
Продавец продовольственных товаров	44	81	19	24	0,79
Аппаратчик	42	0	14	0	0,00
Слесарь по ремонту	108	70	64	39	1,64
Слесарь-ремонтник	39	17	16	3	5,33
Сторож	40	45	28	2	14,00
Оператор	41	13	43	3	14,33
Электромонтер	67	42	30	13	2,31
Электрогазосварщик	43	103	20	35	0,57

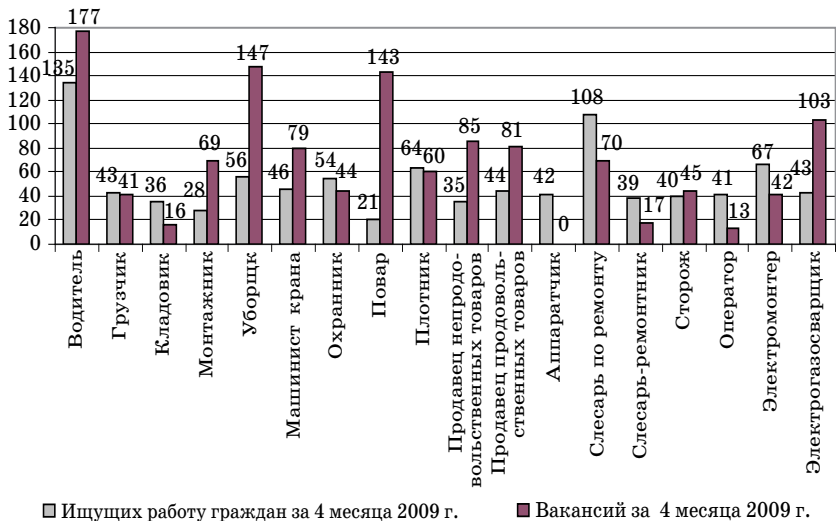
Таблица 1.4.7

**Профессионально-квалификационная структура граждан,  
обратившихся в целях поиска работы  
(по должностям и вакансиям)**

Профессия	Ищущих работу граждан за 4 ме- сяца 2009 г.	Вакан- сий за 4 ме- сяца 2009 г.	Безра- ботных граждан на 1 мая 2009 г.	Вакан- сий на 1 мая 2009 г.	Коэффициент напряжен- ности (на 1 вакан- сию безработ- ных граждан)
1	2	3	4	5	6
Бухгалтер	67	69	54	4	13,50
Воспитатель детско- го сада	55	65	3	36	0,08
Кассир	18	39	7	4	1,75
Директор	35	8	25	4	6,25
Инженер	64	99	56	27	2,07
Мастер	14	48	20	20	1,00
Врач, медсестра, фельдшер	22	122	4	46	0,09
Менеджер	86	292	90	66	1,36
Секретарь	20	12	11	2	5,50
Начальник отдела, цеха, участка	50	38	41	5	8,20
Преподаватель, учитель	21	60	14	24	0,58
Администратор	24	14	13	5	2,60
Лаборант	25	9	6	0	0,00
Специалист	57	26	69	6	11,50
Инспектор	28	7	6	0	0,00
Техник	14	4	38	4	9,50
Экономист	20	4	50	1	50,00
Юрисконсульт	10	5	21	5	4,20

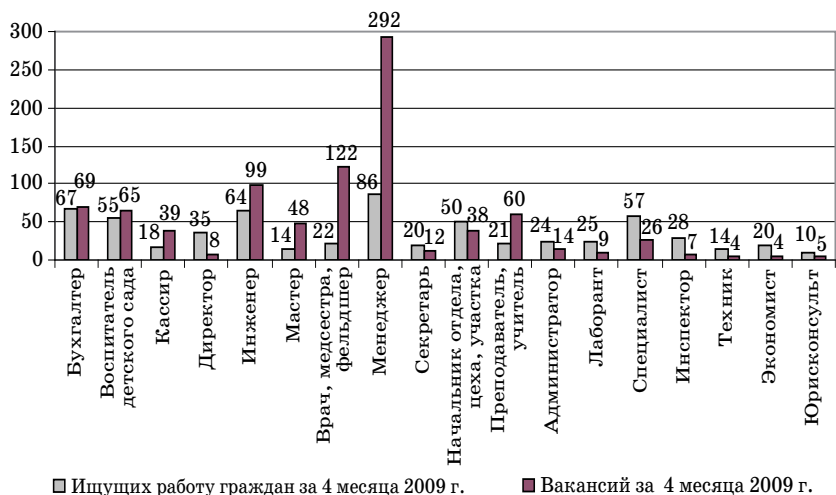
Соотношение обратившихся граждан в поиске работы по рабочим профессиям и количества вакансий за 4 месяца 2009 г. представлено на рис. 1.4.13, по служащим — на рис. 1.4.14.

Соотношение безработных граждан по рабочим профессиям и количества вакансий на 1 мая 2009 г. представлено на рис. 1.4.15, коэффициент безработицы (количество безработных на одну вакансию) по рабочим профессиям представлен на рис. 1.4.16.



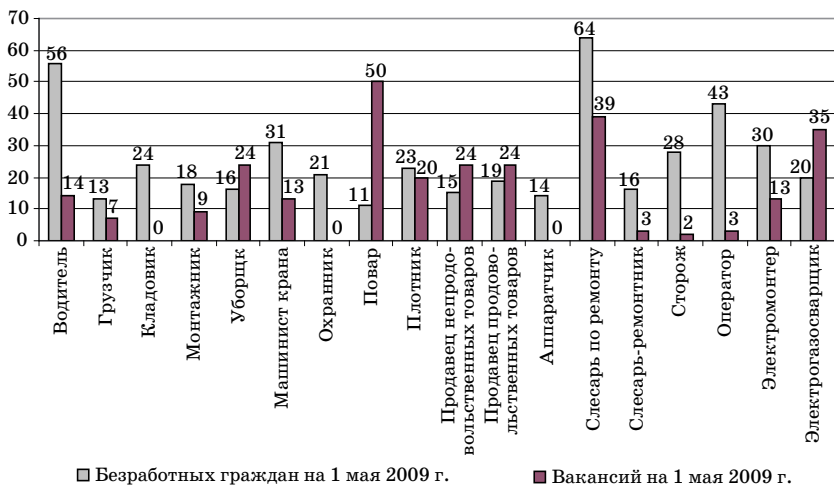
■ Ищущих работу граждан за 4 месяца 2009 г. ■ Вакансий за 4 месяца 2009 г.

*Рис. 1.4.13. Соотношение числа обратившихся граждан в поиске работы по рабочим профессиям и количества вакансий за 4 месяца 2009 г.*

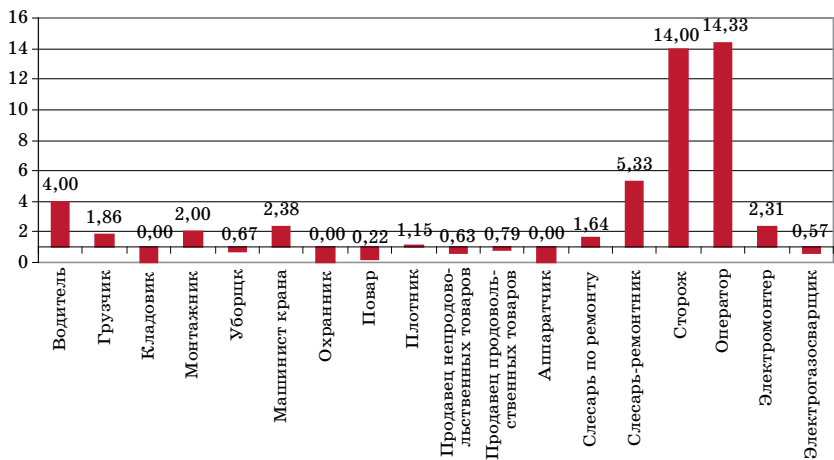


■ Ищущих работу граждан за 4 месяца 2009 г. ■ Вакансий за 4 месяца 2009 г.

*Рис. 1.4.14. Соотношение числа обратившихся граждан в поиске работы по служащим и количества вакансий за 4 месяца 2009 г.*



*Рис. 1.4.15. Соотношение числа обратившихся граждан в поиске работы по рабочим профессиям и количества вакансий (по состоянию на 1 мая 2009 г.)*



*Рис. 1.4.16. Коэффициент напряженности (по состоянию на 1 мая 2009 г.)*

Соотношение безработных граждан по служащим и количество вакансий на 1 мая 2009 г. представлено на рис. 1.4.17, коэффициент безработицы (количество безработных на одну вакансию) по служащим представлен на рис. 1.4.18.

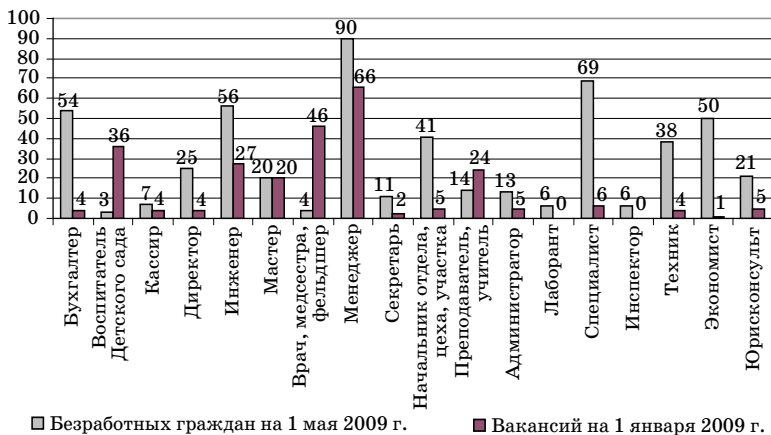


Рис. 1.4.17. Соотношение числа обратившихся граждан в поиске работы в разрезе должностей служащих и количества вакансий (по состоянию на 1 мая 2009 г.)

Таким образом, соотношение спроса и предложения в условиях кризиса имеет ряд особенностей, которые необходимо учитывать в рамках проведения мониторинга отдельных составляющих компонентов рынка труда.

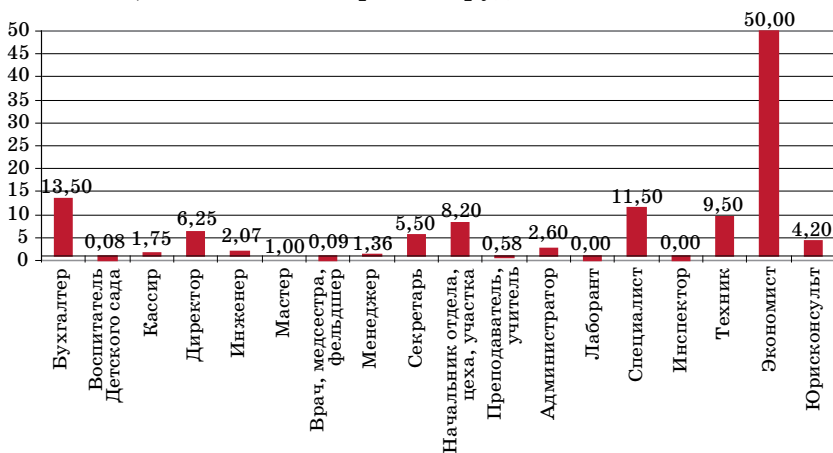


Рис. 1.4.18. Коэффициент напряженности по служащим (по состоянию на 1 мая 2009 г.)

Поэтому при разработке мер необходимо реализовать предлагаемый подход к классификации предложения в зависимости

ти от спроса, с помощью которого можно определить не только соотношение спроса и предложения, но и сформировать потребности в переобучении, повышении квалификации по профессиям, пользующимся спросом на рынке труда.

Для того чтобы принимать обоснованные решения на рынке труда необходимо располагать достоверной, обстоятельной и своевременной информацией. Систематический сбор, отражение и анализ данных о проблемах, связанных с функционированием рынка труда, составляет содержание мониторинга.

Мониторинг на рынке труда предполагает последовательное проведение ряда операций и составляющих его содержание процедур. Содержание и порядок выполнения необходимых процедур можно представить в виде блок-схемы (рис. 1.4.19).

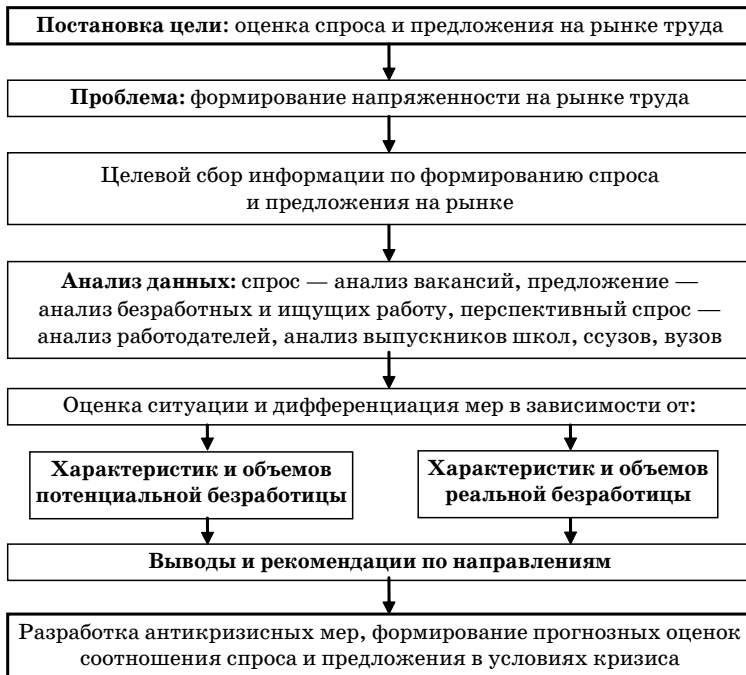


Рис. 1.4.19. Блок-схема проведения мониторинга рынка труда

Исходным пунктом выступает постановка цели. Без четкого обоснования проблемы исследования в ходе его осуществления можно собрать ненужную информацию. Поэтому качественное выполнение этой операции ориентирует на сбор и анализ кон-

кретной информации, пригодной для принятия соответствующего решения на рынке труда.

Формирование базы данных должно носить постоянный характер в форме накопления данных, чтобы иметь возможность своевременно реагировать на изменение ситуации на рынке труда.

Для сбора информации по спросу и другим показателям на рынке труда предлагаем разработать карточку предприятия, заполняя которую ежемесячно можно будет анализировать спрос на рынке труда по различным категориям и своевременно реагировать на его изменения. Структура анализа рынка труда представлена на рис. 1.4.20.

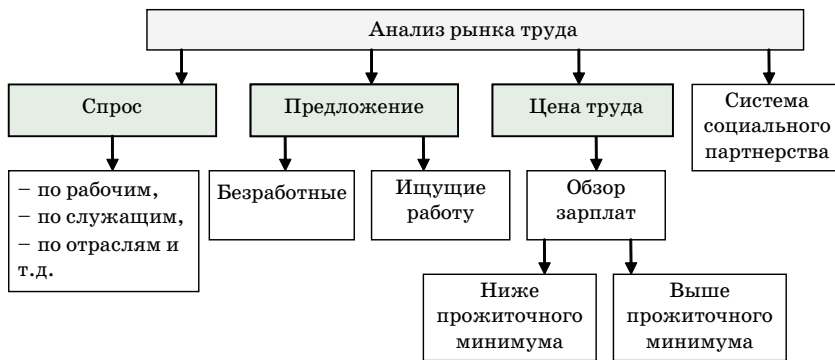


Рис. 1.4.20. Структура анализа рынка труда

Исследуются структура вакантных рабочих мест, их качественные характеристики, характеристики рабочей силы, определяется соответствие характеристик работников запросам и требованиям работодателей, динамика показателей рынка труда. Исследование цены рабочей силы (заработной платы) направлено на определение стоимости рабочей силы.

Предлагаемые исследования включают следующие разделы:

- данные службы занятости — спрос, предложение, высвобождение (сокращение), цена труда,
- данные Управления образования — о выпускниках школ, сузов; вузов,
- данные миграционной службы — ушедшие, прибывшие,
- данные администрации города (региона) — об инвестиционных проектах, создании рабочих мест.

В качестве основных факторов, влияющих на спрос и предложение рабочей силы, можно выделить:

## *1. Факторы, определяющие предложение рабочей силы:*

### *1.1. Демографические факторы:*

- динамика численности трудоспособного населения региона;
- динамика структуры трудоспособного населения по полу;
- динамика структуры трудоспособного населения по возрасту;
- динамика структуры трудоспособного населения по уровню образования;
- миграция рабочей силы.

### *1.2. Факторы высвобождения занятого населения:*

- сокращение объемов производства;
- текучесть кадров;
- структурная перестройка производства;
- остановка и ликвидация предприятий и учреждений;
- изменения в условиях труда и уровне оплаты;

### *1.3. Факторы, вызывающие изменение численности занятых, желающих трудиться:*

- рост числа молодежи, завершившей общеобразовательную и профессиональную подготовку;
- динамика численности лиц, длительно неработающих.

### *1.4. Факторы, вызывающие изменение численности безработных:*

- динамика численности занятых;
- изменение общего уровня безработицы;
- изменение продолжительности безработицы;
- динамика безработицы среди молодежи;

## *2. Факторы, влияющие на спрос на рабочую силу:*

### *2.1. Факторы, вызывающие изменение числа вакантных рабочих мест, в том числе труднозаполняемых:*

- число вакантных рабочих мест, требующих неквалифицированного труда;
- число низкооплачиваемых вакантных рабочих мест;
- число вакантных рабочих мест с неблагоприятными условиями труда;
- число вакантных рабочих мест, предполагающих социально не престижную занятость;

### *2.2. Динамика потребностей в рабочей силе на новые рабочие места и должности:*

- введение новых рабочих мест за счет организационных изменений на предприятиях и учреждениях;



- организация новых рабочих мест на действующих производствах.

### **2.3. Факторы, влияющие на самозанятость:**

- финансовая поддержка государства;
- правовая защита;
- поведенческая ориентация предпочтения занятости в данной сфере экономики;
- усиление дифференциации доходов в обществе.

Анализ динамики предложенных показателей и факторов за ряд лет позволяет установить основные закономерности, присущие данному рынку, обосновать тенденции его развития и разработать прогноз на будущий период. При этом важно выделить те факторы, влияние которых будет доминирующим для данного рынка труда. От мер воздействия на последние в решающей степени зависит эффективность управления рынком труда.

На основе полученных результатов анализа целесообразно установить цели политики содействия занятости населения на ближайшее будущее, провести ранжирование приоритетов в осуществлении мер по содействию занятости населения и социальной защите на рынке труда.

Анализ результатов мониторинга должен вооружить практических работников, руководителей разного уровня рекомендациями, позволяющими регулировать и контролировать рынок труда, осуществлять мероприятия по содействию занятости населения, подготовке и переподготовке кадров в соответствии с изменениями конъюнктуры рынка труда и основных тенденций его развития в перспективе.

Эффективным методом воздействия на происходящие процессы на рынке труда является программно-целевой, обеспечивающий увязку реализации мероприятий по срокам, ресурсам, исполнителям, а также предполагающий организацию процесса управления и контроля.

#### ***1.4.5. Безработица в условиях кризиса: тенденции и типология. Направления снижения напряженности на рынке труда крупного города***

Несмотря на принимаемые меры по стабилизации занятости, приведения в соответствие спроса и предложения на рынке труда, в условиях кризиса происходит рост числа безработных граждан.

Численность признанных безработных за 4 месяца 2009 г. в г. Ангарске составила 1783 чел., что на 80% выше, чем за аналогичный период прошлого года (991 чел.).

В половозрастной структуре безработных преобладают женщины — 55% (2008 г. — 62%), мужчины — 45%, молодежь 16–29 лет — 50% (2008 г. — 58%), 30–45 лет — 31% (2008 г. — 25%), 45–55 лет — 19% (2008 г. — 17%).

Структура официально зарегистрированных безработных по возрасту в динамике представлена на рис. 1.4.21.

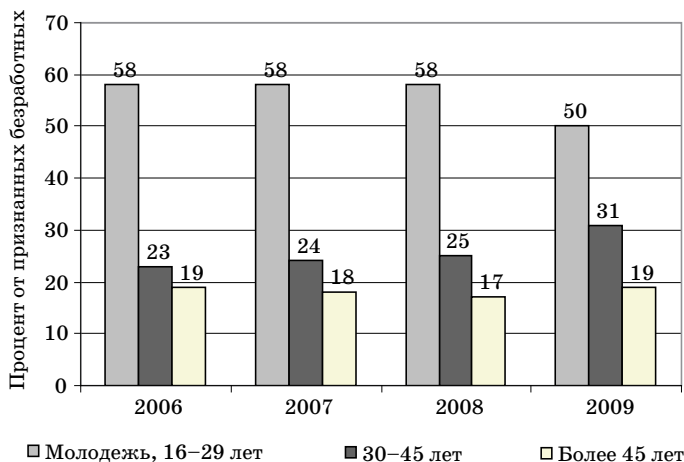


Рис. 1.4.21. Структура безработных по возрасту в динамике, %

Структура безработных в 2009 г. по возрасту представлена на рис. 1.4.21. Несмотря на снижение доли молодежи в численности безработных граждан, с 58 до 50%, данная категория является достаточно представительной.

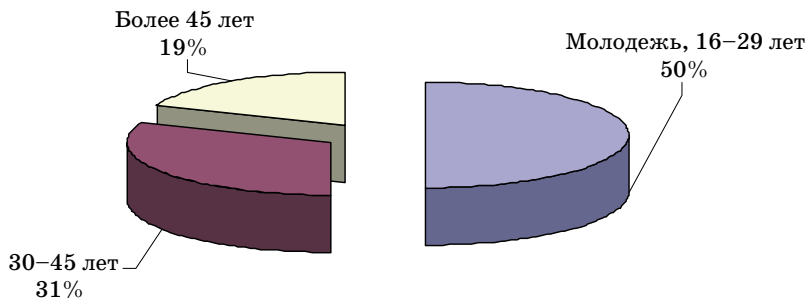


Рис. 1.4.22. Структура безработных по возрасту в 2009 г.

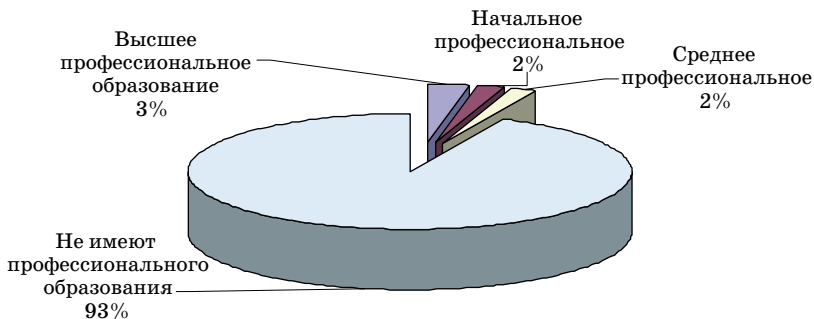
Средний возраст безработного снизился до 32 лет, тогда как в 2007 г. составлял — 33 года, а в 2006 г. — 34 года.

Уменьшение количества женщин, молодежи среди безработных граждан связано с увеличением числа сокращенных мужчин и граждан предпенсионного возраста. В 2008 г. сократили 736 лиц предпенсионного возраста, в 2009 г. — 459 чел.

Структура безработных по уровню образования представлена на рис. 1.4.23. и 1.4.24.



*Рис. 1.4.23. Структура безработных по уровню образованию в динамике, %*



*Рис. 1.4.24. Структура безработных в зависимости от уровня образования в 2009 г.*

Количество официально зарегистрированных безработных с высшим профессиональным образованием в общем количестве в 2009 г. снизилось в три раза по сравнению с прошлым годом, количество безработных со средним и начальным профессиональным образованием — в 3,5 раза. Число безработных на 1 мая 2009 г. составило 1414 чел, что на 68% выше, чем за аналогичный период прошлого года (840 чел.).

Распределение официально зарегистрированных безработных по видам экономической деятельности представлено в табл. 1.4.8.

Таблица 1.4.8

**Распределение безработных  
по видам экономической деятельности**

Виды экономической деятельности	Состояло на учете безработных (на начало отчетного периода + признано безработными за отчетный период)		
	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	134	56	56
Добыча полезных ископаемых	3	7	13
Обрабатывающие производства	1054	1050	554
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	16	13	57
Строительство	594	417	374
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного использования	453	399	487
Гостиницы и рестораны	15	12	45
Транспорт и связь	259	245	195
Финансовая деятельность	126	35	79
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	25	15	187
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	104	150	195
Образование	262	205	297
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	208	103	130
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	287	266	220

На рис. 1.4.25 представлено распределение безработных по видам экономической деятельности за 2008 г.

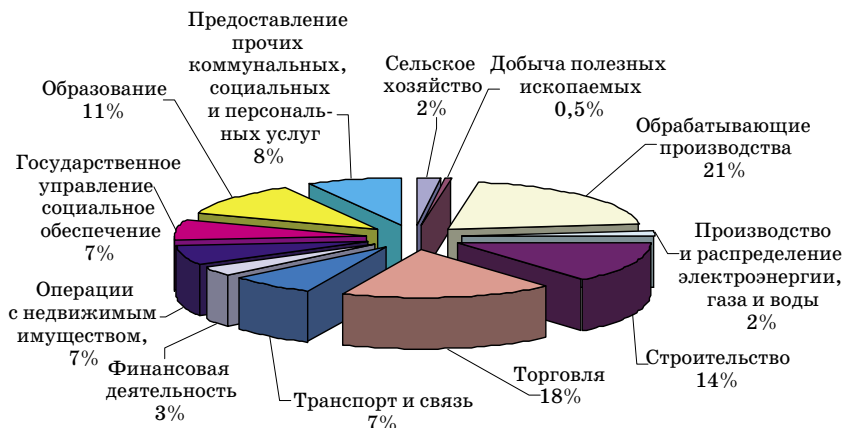


Рис. 1.4.25. Распределение безработных по видам экономической деятельности организаций в 2008 г.

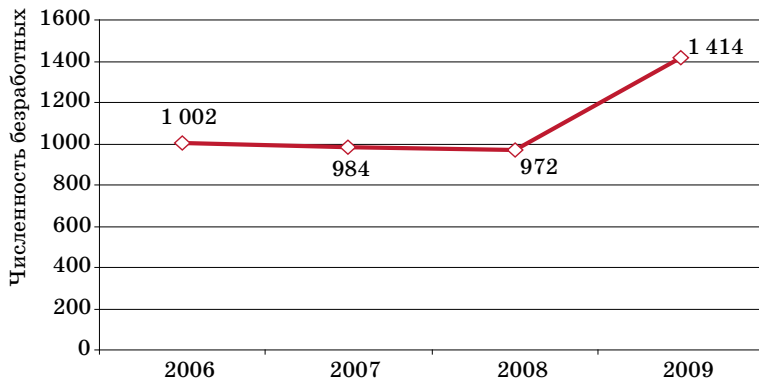
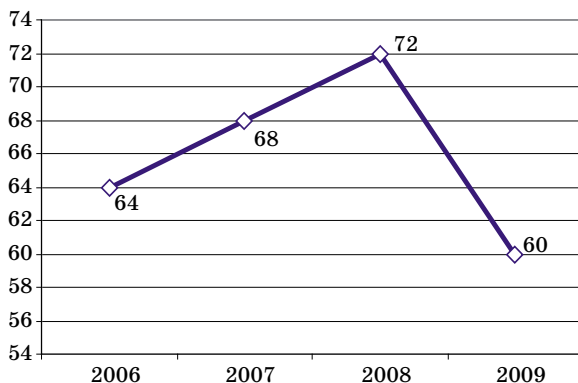


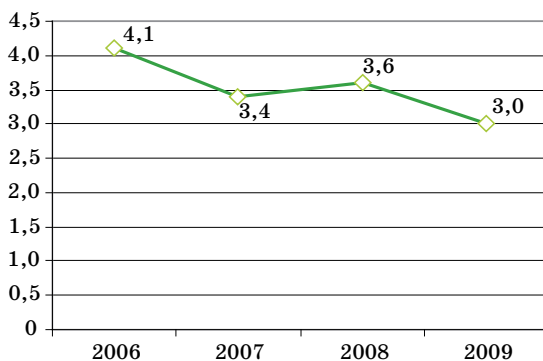
Рис. 1.4.26. Динамика численности безработных (на конец периода)

Уровень трудоустройства от числа обратившихся граждан показан на рис. 1.4.27.

Средняя продолжительность безработицы в 2009 г. составила 3,0 мес. (2008 г. — 3,6 мес., 2007 г. — 3,4 мес., 2006 г. — 4,1 мес.) (рис. 1.4.28). Среднее время поиска работы по РФ в 2009 г. — 6,9 мес.



*Рис. 1.4.27. Уровень трудоустройства, % от числа обратившихся граждан*



*Рис. 1.4.28. Средняя продолжительность безработицы*

В отпуске без сохранения заработной платы по заявлению работников в 2009 г. на предприятиях города были 3422 чел.

Соотношение спроса и предложения влияет на формирование безработицы в городе. Поэтому важным является классификация потенциальных безработных по уровню соотношения спроса и предложения.

Предлагаемый методический подход предполагает определение не абсолютных величин, которые будут лежать в основе дифференциации, а относительных, т.е. определение количества безработных на одну вакансию в зависимости от соответствия спроса и предложения путем выделения четырех групп (табл. 1.4.9). Такого рода группировка позволяет не только

выявить тенденции спроса и предложения по основным профессиональным группам и социальным секторам, секторам экономики и предприятий отдельных форм собственности, но и оценить группы риска, которые обеспечивают переход из потенциальной безработицы в реальную.

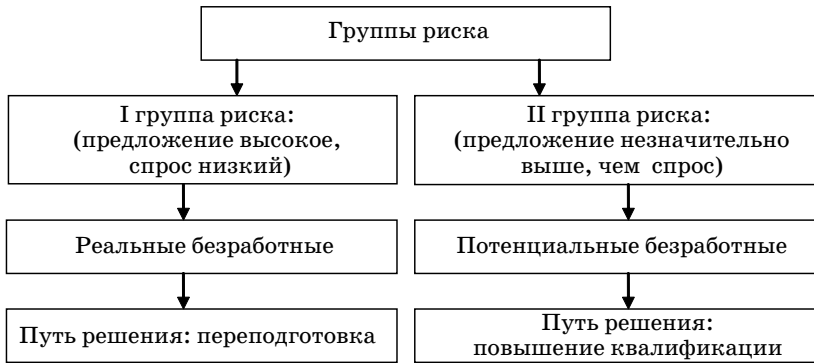
Таблица 1.4.9

**Группировка безработных граждан в зависимости от степени соответствия спроса и предложения по профессиональным группам**

I группа: предложение высокое, спрос низкий	II группа: предложение незначительно выше, чем спрос
Специалисты гуманитарного профиля с высшим и средним профессиональным образованием (экономист, юрист, бухгалтер) Выпускники гуманитарных вузов Специалисты узких специализаций, востребованных на предприятиях-монополистах (аппаратчик, оператор, лаборант, специалист по налогам) Руководящие работники среднего и высшего звена (начальник отдела, директор)	Специалисты с высшим техническим образованием (инженер) Квалифицированные специалисты рабочих профессий с начальным профессиональным образованием (машинист крана, слесарь, электромонтер) Служащие среднего звена (кассир, администратор, секретарь)
III группа: предложение низкое, спрос высокий	IV группа: предложение незначительно ниже, чем спрос
Специалисты медицинского профиля с высшим и средним специальным образованием (врач, медсестра, фельдшер) Специалисты со средним профессиональным педагогическим образованием (воспитатель детского сада) Специалисты с начальным профессиональным образованием общепита (повар)	Неквалифицированные работники (уборщик) Работники торговли (продавцы) Специалисты бюджетных учреждений (учитель, преподаватель)

На основании предложенной группировки спроса и предложения выделим группы риска: рассматривая ищущих работу граждан по профессиям, относящимся к *I группе* (экономист, юрист, бухгалтер, аппаратчик, оператор, начальник отдела, директор) можно говорить о потенциальной безработице с высокой степенью риска и необходимостью переподготовки. Рассматривая ищущих работу граждан по профессиям, относящихся ко *II группе* (инженер, слесарь, электромонтер, машинист крана, секретарь, администратор, кассир) также мож-

но говорить о потенциальной безработице со степенью риска и необходимости повышения квалификации для реализации мер активной политики занятости (рис. 1.4.29).



*Рис. 1.4.29. Группировка безработных по группам риска*

Таким образом, на основании предложенной группировки спроса и предложения и выделенных групп риска появится возможность разработки реальных и эффективных мер активной политики на рынке труда.

Предлагаемый подход позволяет не только более адресно и конкретно проводить меры активной политики занятости, но и разрабатывать программы антикризисных мер обеспечения занятости на уровне крупного города.

Предлагаемые программы антикризисных мер разработаны и реализуются на основе результатов мониторинга рынка труда с оценкой изменения компонентов локального рынка труда г. Ангарска. Разработана программа снижения напряженности на рынке труда в условиях кризиса (на примере г. Ангарска Иркутской области). Фрагмент мероприятий программы представлен в прил. 3. Программа должна разрабатываться отделом анализа, прогноза рынка труда и активных программ занятости Центра занятости населения на основе мониторинга рынка труда. В программе определяются цели, задачи программы, сроки реализации, основные мероприятия, исполнители, источники финансирования и ожидаемые конечные результаты.

Решение поставленных задач позволит снизить напряженность на рынке труда города, развить позитивную динамику. Основная цель программы формулируется из результатов мониторинга рынка труда, в данном случае — это снижение на-



пряженности на рынке труда в условиях кризиса путем содействия трудоустройству.

Реализация программы направлена на снижение структурной безработицы путем формирования групп по повышению квалификации, обучению, переобучению на основании разработанной классификации спроса и предложения по категориям, а также предполагает выделение групп риска для ищущих работу граждан по профессиям:

*I группа* — предложение высокое, спрос низкий (экономист, юрист, бухгалтер, аппаратчик, оператор, начальник отдела, директор) — путь решения — переподготовка;

*II группа* — предложение незначительно превышает спрос (инженер, слесарь, электромонтер, машинист крана, секретарь, администратор, кассир). Путь решения проблемы — повышение квалификации и дальнейшее трудоустройство; снижение фрикционной безработицы путем повышения уровня информационного обеспечения населения.

Исследовательский (аналитический) раздел программы направлен на оценку ситуации на рынке труда города с целью получения сведений для анализа и последующей разработки кадровой стратегии, эффективных мер по содействию занятости населения, подготовке и переподготовке кадров по приоритетным для города специальностям, обеспеченных рыночным спросом.

Целевой раздел предназначен для определения основных направлений снижения напряженности на рынке труда по требованиям специфичности, достижимости, измеряемости, предполагает привязку к временному графику.

Ресурсный раздел предназначен для оценки необходимых кадровых, материальных, технических и финансовых ресурсов, определения источников финансирования, объемов финансирования и сроков их получения.

Информационный раздел необходим для информационного обеспечения работы программы.

Организационный раздел является фундаментом функционирования программы — это схема реализации программы, разграничение полномочий, обязанностей, ответственности между структурами, занятыми в реализации программы; осуществление контроля за выполнением мероприятий и расходованием бюджетных средств. Успешность и реализация во многом зависит от того, насколько правильно и своевременно организован обмен информацией между исполнителями про-

граммы, разграничение полномочий, контроль. В части проведения мониторинга рынка труда полномочия возложены на различные организации:

- Управление образования предоставляет информацию в Центр занятости населения по выпускникам;

- Управление федеральной миграционной службы предоставляет информацию в Центр занятости по миграционным потокам;

- Центр занятости проводит мониторинг профессионально-квалификационного состава спроса и предложения, и с учетом предоставленной информации проводит анализ и составляет прогноз (отдел анализа, прогноза рынка труда и активных программ занятости). Предоставляет данную информацию в Администрацию города, учебные заведения.

На основании результатов мониторинга Центр занятости разрабатывает мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда (отдел анализа, прогноза рынка труда и активных программ занятости), формирует спрос на переобучение, повышение квалификации, и совместно с администрацией города и учебными заведениями проводит конкурсы на заключение договоров на обучение граждан по профессиям, обеспеченным спросом на рынке труда. Центр занятости совместно с Администрацией города готовит информацию для информационной поддержки населения.

Таким образом, разработка и реализация антикризисных мер на рынке труда позволит снизить структурную и фрикционную безработицу, а также регулировать масштабы потенциальной безработицы.

## **1.5. Совершенствование взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг**

### ***1.5.1. Тенденции развития системы высшего профессионального образования и проблемы соответствия подготовки выпускников требованиям работодателей***

Присоединение РФ к Болонскому процессу и последовавшее за этим реформирование российского высшего образования призвано решить ряд задач, среди которых переход на двухуровневую систему высшего образования, призванную в боль-

шей степени учитывать потребности рынка труда при обучении квалифицированных кадров разных уровней подготовки. Ее решение должно ликвидировать возникшее в годы реформ расхождение между спросом и предложением на отечественном рынке труда молодых специалистов в профессионально-квалификационном отношении. Формирование данного расхождения происходило постепенно, и имело ряд первопричин. В современной России роль высшего образования в жизни общества постепенно увеличивалась на всем протяжении проводимых реформ.

Со спадом в промышленном секторе экономики, снижении доходов населения занятого на производстве, на первый план по популярности вышли нерабочие профессии. Как результат изменилось соотношение количества студентов вузов исходя из их отраслевой принадлежности (табл. 1.5.1<sup>137</sup>).

Как видно из данных, представленных в табл. 1.5.1, с 1991 г. по 2005 г. произошло увеличение на 9% доли студентов вузов, обучающихся по направлениям экономики и права, в их общей численности. Если учесть факт организации во многих вузах непрофильных для них, но популярных среди абитуриентов направлений подготовки в области экономики и права, фактическая доля студентов этих специальностей, в общем количестве выпускников, является еще более высокой.

Увеличение доли экономистов и управленцев отчасти обусловлено появлением возможности у абитуриента обучаться в вузе на коммерческой основе по самостоятельно выбранной специальности, зачастую престижной, а не востребованной рынком труда.

Появление коммерческой формы обучения повлияло не только на структуру подготовки, но и привело к общему увеличению количества студентов. Если в период с 1991 по 1996 гг. общая численность студентов учреждений высшего профессионального образования постепенно уменьшалась, то в последующем начался рост числа обучающихся (табл. 1.5.2)<sup>138</sup>.

Увеличение количества студентов вызвало естественный рост доли лиц имеющего высшее образование. Так, в 1992 г. 12,7%<sup>139</sup> населения РФ имели диплом ВПО, тогда как в 2007 г.

---

<sup>137</sup> URL : <http://stat.edu.ru>.

<sup>138</sup> Там же.

<sup>139</sup> Аналитический доклад по высшему образованию в Российской Федерации.

Таблица 1.5.1  
**Численность студентов государственных высших учебных заведений по отраслевой специализации учебных заведений (на начало учебного года)**

Образовательные учреждения	1990/1991		2001/2002		2002/2003		2004/2005	
	тыс. чел.	% от общего числа	тыс. чел.	% от общего числа	тыс. чел.	% от общего числа	тыс. чел.	% от общего числа
Промышленности и строительства	1 130,1	40,0	1 702,8	35,5	1 797,7	34,4	1 964,2	33,5
Сельского хозяйства	260,9	9,2	382,6	8,0	400,1	7,7	420,5	7,2
Транспорта и связи	174,2	6,2	240	5,0	243,8	4,7	275,6	4,7
Экономики и права	198	7,0	594,5	12,4	765,7	14,6	941,6	16,1
Здравоохранения и физической культуры	214,4	7,6	194,3	4,1	204	3,9	221,9	3,8
Образования	825,9	29,2	1631,7	34,0	1 762,1	33,7	303,6	5,2
Искусства и кино	21	0,7	51,5	1,1	55,3	1,1	62,2	1,1
Педагогические, пединституты	-	-	-	-	-	-	500,2	8,5
Университеты	-	-	-	-	-	-	1 170,4	20,0
<i>Всего</i>	2 824,5	100,0	4 797,4	100,0	5 228,7	100,0	5 860,2	100,0

Таблица 1.5.2  
**Численность студентов высших учебных заведений (на начало учебного года)**

Регион	1990/91	1996/94	2005/2006		2006/2007		2007/2008	
	тыс. чел.	тыс. чел.	тыс. чел.	% к 2004/05	тыс. чел.	% к 2005/06	тыс. чел.	% к 2006/07
Российская Федерация	2 824,5	2 612,8	5 945,1	110,0	6 455,7	109,0	6 884,2	107
Иркутская область (включая автономный округ)	60,2	53,3	110,7	111,0	118,8	107,0	122,7	103
								244,0
								204,0

уже 23,6% (табл. 1.5.3)<sup>140</sup>. На рынок труда так же значительно повлияла высокая экономическая активность лиц с высшим профессиональным образованием: если в 2005 г. общий средний уровень участия в рабочей силе составлял 66,2%, то для лиц, имеющих высшее профессиональное образование (ВПО) он составлял 84,5%<sup>141</sup>.

Таблица 1.5.3

**Структура занятого населения по уровню образования в 2006 и 2007 гг. (по данным выборочного обследования по проблемам занятости), % к численности занятых**

Регион	2006 г.		2007 г.	
	в том числе имеют ВПО	в том числе имеют неполное ВПО	в том числе имеют ВПО	в том числе имеют неполное ВПО
Российская Федерация	22,7	1,9	23,6	2,0
Иркутская область (включая УОБАО)	21,0	2,6	23,7	2,6

Что же касается безработных среди лиц с высшим образованием, то в 2006–2007 гг. на фоне снижения доли безработных из числа лиц закончивших вузы, произошел рост доли нетрудоустроенных среди лиц имеющих незаконченное ВПО (табл. 1.5.4)<sup>142</sup>.

Таблица 1.5.4

**Структура безработных по уровню образования в 2006 и 2007 гг. (по данным выборочного обследования населения по проблемам занятости), % к численности безработных**

Регион	2006 г.		2007 г.	
	в том числе имеют ВПО	в том числе имеют неполное ВПО	в том числе имеют ВПО	в том числе имеют неполное ВПО
Российская Федерация	10,8	2,5	10,5	3,1
Иркутская область (включая УОБАО)	10,7	1,4	10,0	2,1

Увеличение числа выпускников вузов вместе с отменой системы распределения привело к значительным трудностям при трудоустройстве молодых специалистов.

<sup>140</sup> URL // <http://stat.edu.ru>.

<sup>141</sup> Аналитический доклад по высшему образованию в Российской Федерации.

<sup>142</sup> URL: <http://stat.edu.ru>.

Высокая доля лиц с высшим образованием в числе экономически активного населения не могла не повлиять на требования, предъявляемые рынком труда к соискателям определенных должностей. С одной стороны, работодатели получили возможность практически на любую должность принимать кандидата с высшим образованием, с другой — большое количество лиц с дипломами ВПО обесценило сам факт окончания вуза и не гарантировало высокий уровень подготовки кандидата. Так, диплом вуза, по сути, из достаточного фактора для приема на работу, каковым он являлся в советское время, превратился в обязательное, но не достаточное само по себе условие отбора. Требования, предъявлявшиеся успешными предприятиями, по данным 2006 г., к образованию соискателей различных должностей, приведены в табл. 1.5.5<sup>143</sup>.

Таблица 1.5.5

**Требования к профессиональному образованию соискателей различных должностей на успешных предприятиях, %**

Должность	Высшее образование, в том числе:	Вуз профильной или смежной специализации	Вуз по управленческой, юридической, экономической специализации	Любой вуз
Руководителя высшего уровня	96,0	80,0	44,0	19,0
Руководителя функциональной службы	99,0	88,0	40,0	23,0
Линейного руководителя	96,0	74,0	28,0	29,0
Специалиста функциональной службы	96,0	72,0	34,0	23,0
Линейного специалиста	83,0	65,0	19,0	27,0

Как видно из данных табл. 1.5.5 на большинстве успешных предприятий к кандидатам на различные должности практически всегда предъявляется требование о наличии ВПО. Что же касается профиля образовательного учреждения, то он имеет значение примерно в 76% случаев. В то же время, нельзя назвать положительным тот факт, что, в среднем, на 24% обследованных предприятий для занятия различных должностей имеет значение диплом, а не профиль учреждения, где соискателем было получено высшее образование.

<sup>143</sup> Спрос на рабочую силу — мнение работодателей: информ. бюл. М., 2006. С. 25.

Вместе с тем, на первый план при условии наличия диплома об окончании вуза, возможно и не профильной специальности, вышло требование к соискателю о наличии опыта работы. В этих условиях в наиболее невыгодном положении оказались недавние студенты учреждений ВПО.

По данным 2006 года наличие опыта работы, как и диплома о высшем образовании, является практически обязательным условием для приема на определенные должности, притом, не всегда требующие квалификации специалиста. Так, для устройства на должность специалиста функциональной службы, в среднем по отраслям экономики, требование о наличии диплома вуза предъявляется в 82% случаев (табл. 1.5.6)<sup>144</sup>.

Таблица 1.5.6

**Наличие диплома о высшем профессиональном образовании, как требование при приеме на работу различных категорий персонала на предприятиях в отдельных отраслях экономики, %**

Должность	Отрасль экономики					
	Промышленность	Связь	Строительство	Торговля	Транспорт	Деловые услуги
Руководитель высшего уровня	92,0	86,0	88,0	80,0	93,0	78,0
Руководитель функциональной службы	89,0	87,0	93,0	70,0	86,0	72,0
Руководитель линейного подразделения	81,0	76,0	86,0	50,0	76,0	55,0
Специалист функциональной службы	80,0	73,0	87,0	61,0	74,0	56,0
Специалист линейного подразделения	72,0	64,0	77,0	48,0	65,0	51,0
Служащий	32,0	36,0	41,0	25,0	40,0	32,0
Квалифицированный рабочий	41,0	32,0	49,0	32,0	53,0	26,0

Наличие диплома вуза необходимо для устройства на работу не только специалистам, но и таким категориям персонала, как служащие и квалифицированные рабочие. Что касается опыта работы, то для трудоустройства на ту же должность специалиста функциональной службы, его наличие необходимо в 80% ситуаций (табл. 1.5.7)<sup>145</sup>.

<sup>144</sup> Спрос на рабочую силу — мнение работодателей: информ. бюл. М., 2006. С. 18.

<sup>145</sup> Там же. С. 64.

Таблица 1.5.7

**Наличие опыта работы, как требование при приеме на работу  
различных категорий персонала на предприятиях  
в отдельных отраслях экономики, %**

Должность	Отрасль экономики					
	Про- мышлен- ность	Связь	Строи- тель- ство	Тор- говля	Транс- порт	Дело- вые услуги
Руководитель высшего уровня	89,0	85,0	88,0	78,0	90,0	73,0
Руководитель функциональной службы	89,0	86,0	90,0	73,0	88,0	72,0
Руководитель линейного подразделения	88,0	85,0	89,0	64,0	80,0	62,0
Специалист функциональной службы	87,0	85,0	88,0	74,0	80,0	68,0
Специалист линейного подразделения	86,0	84,0	87,0	78,0	78,0	72,0
Служащий	64,0	71,0	73,0	62,0	58,0	59,0
Квалифицированный рабочий	69,0	76,0	71,0	77,0	71,0	66,0

В среднем для занятия должностей с квалификацией специалиста (не учитывая служащих и рабочих), опыт работы требуется чаще, чем диплом вуза, а именно в 81% против 75% случаев. Ввиду трудностей отбора на основании наличия диплома вуза и опыта работы, в ряде случаев, помимо основных, со стороны работодателей, существуют определенные дополнительные требования к кандидатам, в частности к их личным качествам (табл. 1.5.8)<sup>146</sup>.

На фоне большого количества соискателей, работодатели используют дополнительные критерии для оценки кандидатов на работу в организации. Ожидается, к числу этих критериев относятся личные качества претендентов. Соответственно, высшее образование призвано не только сформировать набор профессиональных качеств у выпускника вуза, но и развить присущие ему личные качества. Однако образовательный процесс, в котором невелика доля творческой составляющей, этому отнюдь не способствует.

<sup>146</sup> Спрос на рабочую силу — мнение работодателей: информ. бюл. М., 2006. С. 20.



Таблица 1.5.8

**Доля предприятий, по отраслям экономики, предъявляющих дополнительные требования к личностным качествам соискателя, %**

Должность	Отрасль экономики					
	Промышленность	Связь	Строительство	Торговля	Транспорт	Деловые услуги
Руководитель высшего уровня	60,0	71,0	50,0	58,0	49,0	67,0
Руководитель функциональной службы	55,0	66,0	44,0	50,0	46,0	63,0
Руководитель линейного подразделения	56,0	66,0	42,0	46,0	40,0	60,0
Специалист функциональной службы	53,0	61,0	42,0	52,0	42,0	56,0
Специалист линейного подразделения	55,0	64,0	43,0	58,0	46,0	64,0
Служащий	48,0	60,0	38,0	58,0	44,0	61,0
Квалифицированный рабочий	43,0	46,0	30,0	54,0	42,0	48,0

Студенты имеют не всегда соответствующие потребностям рынка труда теоретические знания, некоторые из которых достаточно проблематично применять на практике или они вообще не нужны для работы в данной области. Оценка работодателями уровня теоретических навыков выпускников вузов приведена в табл. 1.5.9<sup>147</sup>.

Таблица 1.5.9

**Оценка уровня профессиональных знаний выпускников вузов, руководителями предприятий**

Вопрос	Варианты ответа	Возраст экспертов		
		до 40 (136 чел.)	от 40 до 55 (257 чел.)	более 55 (119 чел.)
Уровень профессиональных знаний по профильным специальностям, был наиболее высоким в период:	До 1981 г.	15	33	31
	1981–1990 гг.	41	40	43
	1991–1997 гг.	13	13	12
	После 1998 г.	27	11	13
Уровень профессиональных знаний выпускников вузов был наиболее низким, в период:	До 1981 г.	6	5	1
	1981–1990 гг.	21	4	3
	1991–1997 гг.	33	37	30
	После 1998 г.	31	49	61

<sup>147</sup> Спрос на рабочую силу — мнение работодателей: информ. бюл. М., 2006. С. 33.

Подтверждают высказанные предположения о невысокой оценке знаний выпускников вузов данные, представленные в табл. 1.5.9: большинство работодателей считают наиболее высоким уровнем теоретической подготовки, обладают выпускники вузов 1981–1990 гг. В тоже время наиболее низкий уровень знаний, по мнению работодателей, отличает выпускников, окончивших вузы, в период после 1998 г.

Несмотря на невысокие оценки уровня профессиональных знаний, выпускники учреждений ВПО, по мнению работодателей, обладают одной из важных черт, а именно способностью к обучению (табл. 1.5.10)<sup>148</sup>.

Таблица 1.5.10

**Оценка по пятибалльной шкале выпускников учреждений ВПО  
руководителями предприятий различных отраслей,  
по данным 2006 г.**

Отрасль экономики	Оценка уровня профессиональных знаний выпускников вузов	Оценка уровня обучаемости выпускников вузов
Промышленность	3,8	4,1
Связь	3,7	4,1
Строительство	3,6	4,1
Торговля	3,7	4,4
Транспорт	3,5	4,0
Сфера деловых услуг	3,4	4,2

Высокая степень значимости для работодателей способности к обучению молодых специалистов объясняется снижением затрат на их обучение при приеме на работу. Эта способность тем важнее, что до 65% принятых на работу выпускников, по данным 2006 г., нуждались в дополнительном обучении (табл. 1.5.11)<sup>149</sup>.

Таблица 1.5.11

**Необходимость дополнительного обучения выпускников,  
принятых на работу**

Потребность в дополнительном обучении на рабочем месте	Доля выпускников, %
Обычно нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте	67,0
Обычно сразу начинали полноценно работать	25,0
Нет данных	8,0

<sup>148</sup> Спрос на рабочую силу — мнение работодателей: информ. бюл. М., 2006. С. 27.

<sup>149</sup> Там же. С. 38.

Способность к обучению отчасти компенсирует отсутствие нужных для работы в определенной должности теоретических знаний и практических навыков. Однако наличие способности к обучению не может в полной мере повлиять на ситуацию с предъявляемыми работодателями высокими требованиями к соискателям должностей. Так, зачастую наличие диплома об окончании вуза, но без опыта работы, не может быть достаточным условием для устройства на работу, что само по себе в наибольшей степени осложняет процесс поиска работы для молодых специалистов.

Отсутствие практических навыков у выпускников вузов с определенной отраслевой специализацией, в частности в области экономики и управления, во многом объясняется отсутствием связи между получаемыми теоретическими знаниями и непосредственной практической деятельностью в тех же областях знаний. Так, из-за недостатков существующего процесса обучения, зачастую оторванного от «производства», молодые специалисты не имеют столь необходимых навыков практической профессиональной деятельности. Предусмотренные учебным планом практики (производственная, преддипломная) зачастую не могут, по причине своей непродолжительности и неорганизованности, сформировать начальные навыки практической деятельности. Зачастую подобное происходит по причине самостоятельности, во многих случаях, поиска студентами мест для прохождения практик, при большом количестве практикантов из числа экономистов и управленцев, индивидуально им сложно найти предприятие соответствующего профиля. К тому же род деятельности студента на практике не всегда соответствует заявленным целям, нередко случаи, когда практикантов используют для выполнения рутинных работ, никак не связанных с их специализацией. Помимо этого происходит сокращение предприятий, готовых к сотрудничеству с вузами. Так, только за период 2005–2007 гг. количество работодателей, осуществляющих сотрудничество с вузами, сократилось с 53% до 44%<sup>150</sup>.

Развитие сотрудничества системы профессионального образования с работодателями определено в качестве одного из ключевых направлений развития вузов. Однако в условиях реформирования сферы образования очень важно, сохранив все

---

<sup>150</sup> Рынок труда и профессиональное образование — каков механизм сотрудничества?: информ. бюл. М., 2007. С. 15.

положительные моменты, не привести в новую систему старых недостатков.

Трудный период в российской экономике послужил началом оптимизации расходов по всем направлениям, среди которых высшее образование оказалось не исключением. В сложившихся условиях тем более невыгодно расходовать бюджетные средства на подготовку специалистов, не учитывая при этом важность определенных компетенций для работодателей. Увеличение доли лиц с высшим экономическим и управленческим образованием, вместе с противоречием между получаемыми студентами знаниями и навыками и потребностями работодателей, вызвали расхождение на отечественном рынке труда между спросом и предложением в количественно-квалификационном разрезе.

Помимо финансовых, существуют и проблемы, связанные с управлением высшими учебными заведениями. Сложившаяся в советские годы система управления высшим образованием была преимущественно авторитарной и за последние годы не претерпела значительных изменений. В этой связи целесообразно рассмотреть организационные принципы демократического управления вузом.

### ***1.5.2. Работодатели Иркутской области об уровне подготовки выпускников вузов и направлениях его повышения: результаты исследования***

В соответствии с федеральной программой развития образования, утвержденной федеральным законом № 51 от 10 апреля 2002 г., предполагается разработать механизмы совершенствования форм и активизации участия профессиональных ассоциаций образовательных учреждений, педагогических и научных работников, родителей и общественных организаций в реализации государственной политики в области образования. С этой целью создаются попечительские и наблюдательные советы вузов. В связи с этим, зарубежный опыт деятельности попечительских и наблюдательных советов стал особенно актуален. Стоит отметить, что обращение к иностранному опыту не означает безусловного копирования модели, но должно помочь разобраться в ее сути, вычленив структуру и функции, чтобы в дальнейшем понять, какие черты необходимо изменить в условиях иной национальной образовательной системы, а что важно сохранить.

Зарубежный опыт также интересен наличием института общественной оценки и аккредитации вузов, образовательных программ, преподаваемых дисциплин. В зависимости от страны, подходы к оценке могут отличаться: возможна оценка учреждения образования в целом (институциональная оценка), существующая, например, во Франции; оценка качества отдельных образовательных программ (специализированная оценка), которая введена в большинстве стран западной и центральной Европы; возможна также оценка отдельных учебных дисциплин или направлений деятельности вуза. По результатам оценки могут приниматься решения об изменении финансирования вуза, статуса учебного заведения, оценка также влияет на репутацию<sup>151</sup>.

Помимо обращения к опыту других стран, для России немаловажно при реформировании системы профессионального образования учитывать региональный компонент. В частности это особенно важно при разработке образовательных стандартов третьего поколения.

Проведенный экспертный опрос работодателей Иркутской области позволил выявить мнения респондентов по вопросам сотрудничества работодателей и системы профессионального образования.

Экспертам было предложено оценить уровень компетенций персонала своей организации и уровень компетенций молодых специалистов, средние выставленные оценки представлены в табл. 1.5.12.

Средняя оценка компетенций работников организаций всего на 0,2 балла выше средней оценки компетенций молодых специалистов, хотя следует отметить, что обе оценки достаточно низки — менее четырех баллов. Из компетенций выпускников самую высокую оценку (4 балла), получил навык культурного общения и поведения в коллективе. Немного меньше, а именно в 3,9 балла, были оценены следующие компетенции: профессиональные знания выпускников, умение работать в новых условиях, способность к обучению и готовность к командной работе, навыки общения и взаимодействия в коллективе. Довольно странно выглядит тот факт, что оценка готовности выпускников, при необходимости, работать сверхурочно

---

<sup>151</sup> Геворкян Е.Н. Болонский процесс и сотрудничество в области обеспечения качества образования: опыт Российской Федерации // Вопросы образования. 2004. № 4. С. 153.

(3,8 балла), ниже оценки, выставленной экспертами той же компетенции персонала организации (4,1 балла). Ведь для закрепления в новой для себя должности, именно молодые специалисты должны прилагать все возможные усилия, и в том числе, быть готовыми к дополнительной работе.

Таблица 1.5.12

**Экспертные оценки компетенций работников организации  
и выпускников**

Компетенции	Средняя экспертная оценка компетенций по 5-балльной шкале		
	персонала организации	персонала организации*	выпускников вузов
Наличие основных знаний в профессиональной области	4,3	4,3	3,9
Владение навыками поиска требуемой информации, ее обработки и применения	4,0	4,1	3,7
Способность к анализу результатов деятельности, саморазвитию	3,8	3,9	3,2
Умение представить результаты труда (своего, командного)	3,9	3,9	3,6
Трудовая дисциплина	3,9	4,1	3,8
Культура общения, поведения в коллективе	4,0	4,0	4,0
Готовность к командной работе Умение работать в коллективе, навыки общения и взаимодействия в коллективе	4,0	4,0	3,9
Проявление инициативы, творческого подхода	3,5	3,5	3,6
Владение навыками планирования процесса своей (командной) деятельности	3,6	3,6	3,2
Умение работать в новых условиях, способность к обучению	3,9	3,9	3,9
При необходимости готовность работать сверхурочно	4,1	4,1	3,8
Средняя оценка компетенций	3,9	3,9	3,7

\* Учтены только оценки работодателей, оценивших компетенции выпускников вузов.

Средние оценки компетенций работников и выпускников, в зависимости от отраслевой принадлежности организации,

представлены в табл. 1.5.13. Разница в оценках компетенций работников и выпускников больше всего в отрасли транспорта и связи, меньше всего — в строительстве.

Таблица 1.5.13

**Средние оценки компетенций работников и выпускников вузов в зависимости от отраслевой специализации организации эксперта**

Отраслевая специализация организации	Средняя экспертная оценка компетенций	
	персонала организации	выпускников вузов
01. Обрабатывающие производства	3,6	3,6
02. Торговля	3,9	3,6
03. Финансовая деятельность	4,1	3,6
04. Образование	4,1	3,8
05. Услуги населению	3,8	3,2
06. Строительство	4,0	3,9
07. Транспорт и связь	3,9	3,1

Рассматривая различия оценок, связанные с занимаемой экспертами должностью, можно заключить, что компетенциям выпускников наивысшую оценку (3,8) выставили начальники подразделений, т.е. непосредственные руководители молодых специалистов. На наш взгляд, именно данная оценка является наиболее обоснованной.

При анализе особенностей оценок экспертов, в зависимости от организационно-правовой формы организации, компетенции выпускников были выше всего оценены экспертами, чьи организации находятся в государственной или муниципальной собственности, а это, как правило, организации бюджетной сферы (3,8 балла).

Наиболее явно выражены различия мнений экспертов, представляющих организации с различным экономическим положением. Больше всего выделяется самая низкая средняя оценка (2,2), выставленная компетенциям выпускников представителями организаций с плохим экономическим положением (1–2 балла, из возможных 5). Возможно, причиной выставления низкой оценки явились невысокая оплата труда и низкие требования, предъявляемые к принимаемым на работу выпускникам, в результате чего на работу принимались экономисты и менеджеры с недостаточно развитыми компетенциями, но согласные работать на предложенных условиях. Эксперты, экономическое положение чьих организации более успешно, оценили компетенции выпускников в 3,5–3,6 баллов.

При анализе мнений экспертов, в зависимости от численности работников организации, явной зависимости выявлено не было. Наибольшую оценку (3,8) выставили представители организаций с численностью персонала от 15 до 100 чел, наименьшую (3,2) — с численностью от 100 до 250 чел.

Наличие основных знаний в профессиональной области оценено у выпускников всего в 3,9 балла, в то время как данная компетенция важна для 80% работодателей. Степень важности остальных компетенций для работодателей, с точки зрения экспертов, приведена в табл. 1.5.14. Компетенция «культура общения выпускников, их поведение в коллективе и вне его», получившая наивысшую экспертную оценку, важна только для 34% опрошенных экспертов.

Таблица 1.5.14

**Оценка степени важности для работодателей характеристик выпускников вузов по направлениям экономика и менеджмент**

Компетенции	Доля экспертов, %
01. Наличие основных знаний в профессиональной области	79,7
02. Владение навыками поиска требуемой информации, ее обработки и применения	57,0
03. Способность к анализу результатов деятельности, саморазвитию	58,9
04. Умение представить результаты труда (своего, командного)	27,2
05. Трудовая дисциплина	41,8
06. Культура общения, поведение в коллективе и вне его	33,5
07. Готовность к командной работе, умение работать в коллективе, навыки общения и взаимодействия в коллективе	46,8
08. Проявление инициативы, творческого подхода	35,4
09. Владение навыками планирования процесса своей (командной) деятельности	20,3
10. Умение работать в новых условиях, способность к обучению	43,7
11. При необходимости готовность работать сверхурочно	15,8
12. Наличие полезных деловых связей, знакомств	5,7
13. Наличие диплома престижного вуза	7,6
14. Наличие опыта работы по специальности	25,3
15. Другое: результативность труда	0,6
16. Затрудняюсь ответить	3,2



Такие компетенции, как «владение навыками поиска требуемой информации, ее обработки и применения» и «способность к анализу результатов деятельности, саморазвитию», оказались на втором и третьем месте по значимости и важны для 57% и 59% работодателей соответственно. В то же время, средняя оценка, выставленная экспертами этим компетенциям выпускников, невысока и составляет 3,7 и 3,2 балла соответственно. Можно констатировать противоречие между оценками уровня развития компетенций и их значимостью для работодателей.

Для достаточно большого количества работодателей важны такие качества выпускников вузов как готовность к командной работе, умение работать в коллективе, навыки общения и взаимодействия в коллективе — 47%; умение работать в новых условиях, способность к обучению — 44%; трудовая дисциплина — 42%.

Наименьшую значимость для работодателей представляют наличие у выпускников полезных деловых связей, знакомств (6%) и наличие диплома престижного вуза (8%), несмотря на то, что наличие диплома о высшем профессиональном образовании вместе с опытом работы являются основными требованиями при приеме на работу.

При рассмотрении оценок, выставленных группами экспертов, в зависимости от рассмотренных критериев (отрасль, должность и др.), стоит отметить основную проявившуюся тенденцию: практически для всех экспертов «тройка» наиболее важных компетенций останется неизменной.

Выяснение требований к соискателям различных вакансий стало другой целью исследования.

Две трети работодателей Иркутской области (66,5%) склонны требовать от претендентов на вакантные должности специалиста наличия высшего профессионального образования, еще 27,5% работодателей региона называют наличие диплома вуза у соискателей, с подобной квалификацией, желательным (табл. 1.5.15).

К специалисту высшей квалификации в качестве обязательного требования для трудоустройства наличие диплома о ВПО применяется на 87,3% учувствовавших в опросе организаций. Если прибавить к ним 8,9% предприятий, где наличие диплома на должность, требующую схожей квалификации, является желательным, получится, что без диплома вуза практически невозможно устроиться на должности руководителей,

что само по себе не удивительно. Что же касается должности специалиста средней квалификации, то примерно в половине случаев (45,6%) диплом является обязательным условием, в других 46,2% его наличие желательно и только в 7,6% случаев для устройства на указанную должность можно обойтись без него. Так или иначе, в 92,4% случаев для устройства на должность специалиста средней квалификации диплом вуза необходим, ведь даже если его нет в числе обязательных требований, работодатель, скорее всего, при прочих равных условиях, отдаст предпочтение кандидату с высшим образованием.

Таблица 1.5.15

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Является ли наличие диплома о высшем профессиональном  
образовании обязательным, желательным условием  
или его наличие не учитывается при приеме на работу?»,  
% от числа опрошенных экспертов**

Категория персонала	Требование о наличии диплома вуза у соискателя		
	диплом обязателен	диплом желателен	диплом не требуется
Для специалиста высшей квалификации	87,3	8,9	3,2
Для специалиста средней квалификации	45,6	46,2	7,6
Для специалиста в среднем	66,5	27,5	5,4
Для офисного работника с низкой квалификацией, исполнителя	14,6	55,1	28,5

Самые большие шансы кандидаты без высшего образования имеют при соискании должности работника с низкой квалификацией. Для занятия должности офисного работника с указанной квалификацией, кандидатам в 28,5% случаев не требуется высшее образование. Тем не менее, в 55,1% организаций желали бы видеть на такой должности работника с дипломом ВПО, а в 14,6% случаев это условие обязательно.

Рассматривая специфику ответов экспертов, исходя из отраслевой принадлежности их организации, стоит заметить, что на предприятиях транспорта и связи, а так же финансового сектора, устройство на должности специалиста без диплома вуза практически невозможно (диплом вуза необходим или желателен в сумме в 100% случаев).

При анализе распределения ответов экспертов, исходя из организационно правовой формы организации, выявлена инте-

ресная тенденция. При устройстве на должность специалиста в открытые акционерные общества наличие диплома вуза является обязательным в 80,6% случаев (в 19,4% случаев — желательным), тогда как при приеме в государственные учреждения наличие диплома требуется только в 73,7%, является желательным — в 25,0% случаев, а в 1,3% случаев он вообще не нужен.

Если обратиться к распределению ответов экспертов, исходя из численности работников их организации, то, в соответствии с выдвинутой гипотезой, чаще других выдвигают в качестве обязательного или желательного требование к соискателям о наличии высшего образования, организации с численностью более 250 чел. (97,1%), реже — с численностью меньше 15 чел. (86,0%). Работа в небольшой организации зачастую требует от сотрудников выполнения одновременно различных должностных обязанностей, причем не всегда в одной и той же профессиональной области, из-за чего больше ценятся личные качества и имеющийся опыт работы.

Стоит отметить, что при рассмотрении распределения ответов, исходя из экономического положения, выявлено, что в благополучных организациях требование к соискателям о наличии диплома выдвигается чаще, чем в среднем по выборке. Объяснением может послужить нацеленность более успешных организаций на привлечение сотрудников с высокой квалификацией, для чего работодатели одновременно и предлагают привлекательные условия приложения труда, и выдвигают более жесткие требования.

Похожим получилось распределение ответов экспертов на вопрос о необходимости наличия трудового стажа у соискателей с различной квалификацией (табл. 1.5.16). Для молодых специалистов, как это уже отмечалось, требование о наличии опыта работы является основным препятствием для трудоустройства в целом, и особенно по полученной специальности.

Выпускники вузов, как правило, претендуют на должности специалистов средней квалификации, однако в Иркутской области в 17,5% случаев для этого требуется стаж работы по специальности, а еще в 37,7% просто опыт трудовой деятельности. Еще в 35,1% случаев опыт работы является желательным условием, и только на 9,7% предприятий нет подобных требований к кандидатам на указанные должности. И только для занятия должности исполнителя, требующей низкой квалификации, в 35,9% случаев опыт работы не нужен. Хотя

и для таких вакансий в 10,4% организаций устанавливается требование о наличии опыта работы у соискателей.

Таблица 1.5.16

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Является ли обязательным условием для выпускника вуза  
при приеме на работу в Вашу организацию наличие опыта  
работы?», % от числа опрошенных экспертов**

Категория персонала	Требование о наличии трудового стажа у соискателя			
	обязателен стаж по специальности	стаж обязателен	стаж желателен	стаж не требуется
Для специалиста высшей квалификации	61,7	17,5	17,5	3,2
Для специалиста средней квалификации	17,5	37,7	35,1	9,7
Для специалиста в среднем	38,6	26,9	25,6	6,3
Для офисного работника с низкой квалификацией, исполнителя	3,9	6,5	53,6	35,9

Рассматривая распределение ответов экспертов, исходя из численности работников в их организациях, следует отметить, что предприятия с численностью персонала менее 15 чел. реже остальных указывают наличие опыта работы, как одно из условий для трудоустройства специалистов (опыт работы не обязателен в 14,0% случаев).

При рассмотрении распределения ответов экспертов, исходя из сферы деятельности организации, стоит отметить, что специалистам для устройства в учреждения образования, в 10,5% случаев не требуется наличие опыта работы. Ситуация может быть объяснена сложившейся нехваткой специалистов в образовательных учреждениях, прежде всего дошкольного и начального образования. Подтверждением выше выдвинутого предположения, служит распределение ответов экспертов, исходя из экономического положения организаций. Так, организации с экономическим положением ниже среднего реже остальных требуют от соискателей должностей специалистов наличия опыта работы (трудовой стаж не обязателен в 17,9% случаев).

Экспертам предлагалось высказать свое мнение по поводу количества выпускаемых вузами экономистов и управленцев, перспектив их трудоустройства, качества подготовки. Распределение ответов представлено в табл. 1.5.17.

Таблица 1.5.17

**Распределение ответов экспертов на ряд вопросов анкеты**

Вопрос	Варианты ответа	Доля ответивших, %
Согласны ли Вы с распространенным мнением об избыточном количестве выпускников вузов по направлениям подготовки экономика и менеджмент?	Готовят слишком много таких специалистов, им негде работать	46,2
	Готовят много, но настоящих специалистов гораздо меньше, они не имеют проблем с трудоустройством	48,1
	Готовят столько специалистов, что все могут трудоустроиться по специальности	0,6
	Другое	5,1
Как вы считаете, уровень подготовки специалистов в сфере экономики и управления в частных вузах отличается от уровня подготовки в государственных?	В государственных вузах подготовка лучше	51,3
	В коммерческих вузах подготовка лучше	0,6
	Подготовка одинакова	14,6
	Затрудняюсь оценить	33,5
Можете ли вы сравнить уровень подготовки специалистов в сфере экономики и управления в профильных и непрофильных вузах?	В профильных вузах подготовка лучше	59,5
	В непрофильных вузах подготовка лучше	0,6
	Подготовка одинакова	7,0
	Затрудняюсь оценить	32,9

Почти половина опрошенных (48,1%) считает, что вузы готовят много экономистов и управленцев, но специалистов высокого уровня подготовки гораздо меньше, и они не имеют проблем с трудоустройством. В то же время, другая половина экспертов (46,2%) разделяет известное мнение, что вузы готовят слишком много таких специалистов, и им негде работать.

Если рассматривать распределение ответов респондентов в зависимости от ряда критериев (должность эксперта, экономическое положение организации и др.) то мнение о том, что вузы готовят слишком много экономистов и управленцев, поддерживает большинство из следующих групп экспертов:

- начальники (65,8%) и сотрудники (47,4%) подразделений по работе с кадрами, а так же индивидуальные предприниматели (60,0%);

- представители организаций, чье экономическое положение может быть оценено в 4 балла (51,6%) и 1–2 балла по 5-ти балльной шкале (66,7%);

– представители средних и крупных организаций с числом работников от 101 до 250 чел. (55,6%) и свыше 250 чел. (58,8%);

– представители организаций сферы услуг (51,3%), строительства (53,3%), транспорта и связи (56,3%), обрабатывающих производств (60,0%);

– представители открытых акционерных обществ (52,8%), государственных предприятий (50,0%) и некоммерческих организаций (50,0%).

Мнение о том, что, хотя готовят много экономистов и управленцев, но настоящих специалистов гораздо меньше, они не имеют проблем с трудоустройством, поддерживает большинство из следующих групп экспертов:

– высшее руководство организаций (63,2%) и начальники подразделений, не связанных с работой с кадрами (53,3%), а так же специалисты, не связанные с работой с персоналом (66,7%);

– представители организаций, чье экономическое положение может быть оценено в 5 баллов (48,3%) и 3 балла (58,5%);

– представители малых и средних организаций с числом работников менее 15 чел. (72,0%) и от 15 до 100 чел. (57,1%);

– представители организаций сферы торговли (54,2%), финансовой деятельности (50,0%), образования (56,3%);

– представители закрытых акционерных обществ (58,3%), обществ с ограниченной ответственностью (55,6%).

Таким образом, самые квалифицированные эксперты, а именно специалисты в области работы с персоналом, работающие в крупных организациях производственной сферы констатируют явный избыток подготовки специалистов в области экономики и менеджмента. Возникает вопрос: насколько качественно ведется подготовка таких специалистов в различных вузах? Большинство экспертов считает, что уровень подготовки в государственных вузах выше. Важно, что данное мнение поддерживают начальники подразделений по работе с персоналом (55,3%). Уровень подготовки экономистов и менеджеров в различных вузах считают одинаковым только 7,9% топ-менеджеров, 15,8% начальников подразделений по работе с персоналом, 13,2% специалистов по управлению персоналом, 22,2% специалистов, не связанных с работой с персоналом и 20,0% индивидуальных предпринимателей. Распределение ответов респондентов на этот вопрос, в зависимости от сферы деятельности организации, представлено в табл. 1.5.18.

Таблица 1.5.18

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Как вы считаете, уровень подготовки специалистов  
в сфере экономики и управления в частных вузах отличается  
от уровня подготовки в государственных вузах?»,  
% от числа опрошенных экспертов\***

Распределение ответов экспертов в зависимости от вида экономической деятельности их организации	Варианты ответа		
	в государственных вузах подготовка лучше	в частных вузах подготовка лучше	подготовка одинакова
Обрабатывающие производства	40,0	0,0	30,0
Торговля	66,7	0,0	8,3
Финансовая деятельность	50,0	0,0	20,0
Образование	62,5	6,3	18,8
Услуги населению	48,7	0,0	10,3
Строительство	40,0	0,0	26,7
Транспорт и связь	37,5	0,0	6,3
Другое	53,6	0,0	14,3

\* Не отображены доли респондентов, затруднившихся с ответом.

Подготовка экономистов и менеджеров в государственных вузах оценена выше, чем подготовка в частных вузах большинством экспертов, причем данное мнение наиболее ярко выражено среди представителей организаций сферы торговли, обрабатывающих производств, финансовой деятельности, транспорта и связи.

При исследовании отношения экспертов к качеству подготовки экономистов и менеджеров в профильных и непрофильных вузах, эксперты продемонстрировали еще большую солидарность (табл. 1.5.19).

Экспертов, не видящих различий в уровне подготовки в профильных и непрофильных вузах, значительно меньше, чем тех, кто считает одинаковым уровень подготовки в государственных и частных вузах.

Выяснить, принимали ли участвовавшие в опросе организации в течение 2008 г. выпускников вузов, если да то учреждений какого профиля, было следующей целью опроса.

Как показали данные опроса, большинство организаций (60,8%) участвовавших в анкетировании, в течение 2008 г., не принимали на работу выпускников экономических и управленческих специальностей вузов (табл. 1.5.20).

Таблица 1.5.19

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Можете ли вы сравнить уровень подготовки специалистов в сфере  
экономики и управления в профильных и непрофильных вузах?»,  
% от числа опрошенных экспертов\***

Распределение ответов экспертов в зависимости от вида экономической деятельности их организации	Варианты ответа		
	в профильных вузах подготовка лучше	в непрофильных вузах подготовка лучше	подготовка одинакова
Обработывающие производства	40,0	0,0	10,0
Торговля	70,8	0,0	4,2
Финансовая деятельность	60,0	0,0	10,0
Образование	68,8	0,0	6,3
Услуги населению	53,8	2,6	5,1
Строительство	46,7	0,0	26,7
Транспорт и связь	50,0	0,0	6,3
Другое	71,4	0,0	0,0

\* Не отображены доли респондентов, затруднившихся с ответом.

Таблица 1.5.20

**Распределение ответов респондентов на вопрос: «В течение  
2008 года Ваша организация принимала на работу выпуск  
экономических и управленческих специальностей вузов?»,  
% от числа опрошенных экспертов**

Варианты ответа	Доля ответивших
Да	39,2
Нет	60,8

Если учесть, что трудности в экономике России, начавшиеся осенью 2008 г., в 2009 г. продолжались, несмотря на некоторую стабилизацию, то вполне возможно предположить тенденцию к увеличению количества работодателей не принимающих на работу выпускников вузов.

Рассматривая распределение ответов экспертов, исходя из отрасли экономики, стоит отметить, что особенно выделяются данные по организациям финансового сектора: так, 80,0% из них принимали на работу выпускников вузов. Возможно предположить, что такое расхождение со средним значением обусловлено временем принятия на работу выпускников, а именно до начала кризисных процессов.

Стоит отметить распределение ответов экспертов, исходя из численности сотрудников организаций. Так, в указанном году,



больше всех приняли на работу выпускников вузов предприятия с численность персонала более 250 чел. (49,0%).

Как можно было предположить, при рассмотрении ответов экспертов, исходя из экономического положения организаций, оказалось, что больше среднего уровня приняли на работу выпускников вузов предприятия с экономическим положением, оцененным в пять из возможных пяти баллов (62,1%).

Если обратиться к данным о соответствии специальности выпускника в области экономики и управления занимаемой должности, то оказывается, что в большинство организаций на подобные должности принимали лиц с непрофильным образованием (табл. 1.5.21).

Таблица 1.5.21

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Принимает ли Ваша организация на работу, требующую  
высшего экономического или управленческого образования,  
лиц с высшим, но непрофильным образованием?»,  
% от числа опрошенных экспертов\***

Варианты ответа	Доля ответивших
Да	50,0
Нет	48,1

\* Не отображены доли респондентов, затруднившихся с ответом.

При рассмотрении ответов экспертов, исходя из отраслевой специализации их организации, следует отметить, что значительно реже остальных (10,0% случаев) принимали на работу лиц с непрофильным экономическим образованием обрабатывающие предприятия. В противоположность им, организации торговли чаще (75,0% случаев) принимали лиц, окончивших не экономические и управленческие специальности. Можно предположить, что последний факт объясняется важностью для работодателей, в первую очередь, наличия у соискателей личных качеств, развившихся в процессе обучения.

Как можно было предположить, распределение ответов экспертов, исходя из численности сотрудников организации, выявило, что принимали на должности, требующие экономического и управленческого образования, лиц, окончивших другие специальности, в наименьшей степени организации с численностью персонала более 250 чел., а в наибольшей — менее 15 чел.

Тот факт, что большинство работодателей, а именно 50,0% опрошенных, принимают на должности, требующие опреде-

ленной квалификации лиц с непрофильным, хоть и высшим, образованием никак не может быть положительным. Возможно предположить, что данная ситуация возникла в результате низкой оценки работодателями знаний, получаемых студентами в вузах. В связи с этим организациям нет большой разницы, какую специальность закончил соискатель, и они обращают внимание в первую очередь на другие его навыки и способности. В частности, как уже отмечалось выше, одним из самых востребованных на рынке труда является умение работать в новых условиях, способность к обучению.

Логичным, в таких условиях, был бы высокий удельный вес организаций, где существует необходимость дополнительного обучения новых сотрудников на рабочем месте.

Примерно в половине случаев при приеме работников с различной квалификацией, из числа выпускников вузов, проводилось их дополнительное обучение (табл. 1.5.22).

Таблица 1.5.22

**Распределение ответов респондентов на вопрос: «Приходилось ли Вашей организации проводить обучение принятых на работу выпускников экономических и управленческих специальностей в соответствии со своими потребностями?»,  
% от числа опрошенных экспертов\***

Приходилось проводить обучение	Варианты ответа	
	да	нет
Специалистов высшей квалификации	46,2	45,6
Специалистов средней квалификации	57,0	34,2
Специалистов в среднем	51,6	39,9
Офисных работников с низкой квалификацией, исполнителей	45,6	44,3

\* Не отображены доли респондентов, затруднившихся с ответом.

Обучение проводилось с 62,5% принятых на должность специалиста средней квалификации и только в 37,5% случаев обучение им не требовалось. Это достаточно негативный факт, который во многом объясняется тем, что для работающих на должностях экономистов и управленцев, от организации к организации, меняется список должностных обязанностей, некоторые из которых бывают достаточно индивидуальны для каждой фирмы, и подготовиться к их выполнению в процессе обучения у студентов нет возможности. При этом следует учитывать вероятность существования недостатков в учебных планах и образовательных программах.

Выпускников вузов, принятых на должности специалистов высшей квалификации, обучали на рабочем месте не многим реже, а именно в 46,2% случаев, офисных работников, исполнителей — в 45,6% организаций. Тот факт, что работники, из числа выпускников, принятые на должности специалистов со средней квалификацией, нуждались в обучении чаще, чем специалисты с высоким уровнем квалификации, можно объяснить разницей в предъявляемых требованиях для занятия соответствующих должностей. В результате чего выпускники с более высокой квалификацией нуждались в обучении реже.

Рассматривая распределение ответов экспертов, исходя из отраслевой специализации организаций, стоит отметить, что чаще всего обучать принятых на работу специалистов приходилось организациям финансового сектора (в 80% случаев).

При рассмотрении распределения ответов экспертов в зависимости от экономического положения организаций, как и следовало ожидать, чаще остальных, а именно в 67,2% случаев, дополнительное обучение молодых специалистов проводили наиболее успешные организации (пять баллов из пяти возможных).

В некотором смысле работодателей устраивает ситуация, когда принимаемого на работу выпускника, с хорошо развитым умением обучаться и определенным набором базовых теоретических знаний, приходится обучать под конкретную должность. В пользу этого предположения свидетельствуют данные о предпочтениях работодателей в большинстве случаев принимать на работу специалистов широкого профиля с развитыми навыками обучения, для подготовки его к работе на определенной должности (табл. 1.5.23).

Вне зависимости от того, какой уровень квалификации необходим для занятия должности, соотношение между требуемыми организации типами соискателей (широкого или узкого профиля) практически не меняется. В среднем соотношение составляет 60% к 32%, в пользу работников широкого профиля. Удовлетворить потребности работодателей в соответствии с этим соотношением будет возможно, когда в большинстве своем выпускниками вузов будут бакалавры, обладающие базовыми знаниями в общих и специальных областях. В тоже время часть бакалавров будет продолжать обучение в магистратуре, приобретая специальные знания в определенных областях. Однако нельзя спрогнозировать, какой про-

цент выпускников, закончивших первый уровень высшего образования, соберется поступать на второй, а какой выйдет на рынок труда.

Таблица 1.5.23

**Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как Вы думаете, в каких работниках с высшим экономическим и управленческим образованием в большей степени заинтересовано руководство Вашего предприятия — в работниках «широкого профиля» с развитыми навыками последующего обучения на рабочем месте или в «узких специалистах», которых готовят для определенной работы?», % от числа опрошенных экспертов\***

Работники	Варианты ответа	
	В работниках «широкого профиля»	В работниках «узкого профиля»
Специалистов высшей квалификации	61,4	34,2
Специалистов средней квалификации	60,8	31,6
Специалистов в среднем	61,1	32,9
Офисных работников с низкой квалификацией, исполнителей	59,5	32,3

\* Не отображены доли респондентов, затруднившихся с ответом.

Обучение новых работников в каждой организации проходит по-разному, где-то с этой целью реализуются программы наставничества, где-то существуют или создаются корпоративные университеты, а также другие учебные подразделения (табл. 1.5.24).

Таблица 1.5.24

**Распределение ответов респондентов на вопрос: «Существует ли в Вашей организации учебный центр, «корпоративный университет»?»**

Варианты ответа	Доля ответивших, из общего числа респондентов, %
Да	30,6
Нет	67,5
В процессе создания	1,9

В большинстве организаций не существует корпоративного университета, поскольку среди участвовавших в опросе много индивидуальных предпринимателей и фирм с небольшой численностью персонала. Стоит, тем не менее, отметить, что

в 30,6% случаев корпоративный университет существует, а в 1,9% — он в процессе создания.

Одним из элементов сотрудничества между вузами и работодателями может выступать приглашение преподавателей для работы в обучающих центрах организаций. Этот вид деятельности, полезен всем сторонам, поскольку предприятию нет необходимости содержать в своем штате дополнительные единицы персонала, а работники образования могут получить дополнительный практический опыт.

Кроме приведенного примера существует достаточно много направлений сотрудничества бизнеса и образовательных учреждений. Выявить какие из них существуют, развиваются в Иркутской области, является достаточно интересным.

### ***1.5.3. Развитие форм взаимодействия учреждений высшего профессионального образования и работодателей***

Примерно в одной трети организаций, принявших участие в опросе, имеются или создаются собственные обучающие подразделения. Большинство из них такой вид сотрудничества, как привлечение в свои подразделения преподавателей вузов для проведения обучающих занятий, практикуют уже сейчас или считают интересным (табл. 1.5.25).

Таблица 1.5.25

#### **Распределение ответов респондентов на вопрос: «Ваша организация заинтересована в привлечении к работе в своем обучающем центре, «корпоративном университете» преподавателей вузов?», %**

Варианты ответа	Доля ответивших работодателей, из числа имеющих и создающих собственные обучающие центры
Да	19,6
Да, это уже практикуется	43,1
Нет	37,3

Из числа создавших свои центры обучения или работающих в этом направлении организаций только для 37%, привлечение профессорско-преподавательского состава к работе в своих обучающих подразделениях не представляет интереса.

В той или иной мере, осуществляют сотрудничество с вузами 51,9% организаций (табл. 1.5.26). Тот факт, что поло-

вина организаций не осуществляет никакой деятельности по сотрудничеству с учреждениями высшего профессионального образования, в целом достаточно негативен.

Таблица 1.5.26

**Распределение ответов экспертов на вопрос:  
«Осуществляет ли Ваша организация сотрудничество с вузами?»,  
% от числа опрошенных экспертов**

Распределение ответов экспертов	Осуществляет ли Ваша организация сотрудничество с вузами?	
	Да	Нет
В среднем	48,1	51,9
В зависимости от вида экономической деятельности их организации		
Обрабатывающие производства	40,0	60,0
Торговля	16,7	83,3
Финансовая деятельность	60,0	40,0
Образование	68,8	31,3
Услуги населению	46,2	53,8
Строительство	40,0	60,0
Транспорт и связь	68,8	31,3
В зависимости от организационно-правовой формы их организации		
Государственное/муниципальное предприятие	60,5	39,5
Производственный кооператив, товарищество (ООО и т.п.)	27,8	72,2
Закрытое акционерное общество (ЗАО)	41,7	58,3
Открытое акционерное общество (ОАО)	77,8	22,2
Некоммерческая организация	50,0	50,0
В зависимости от численности персонала их организации		
Численность персонала менее 15 чел.	16,0	84,0
Численность персонала от 15 до 100 чел.	33,3	66,7
Численность персонала от 101 до 250 чел.	51,9	48,1
Численность персонала свыше 250 чел.	76,5	23,5
В зависимости от экономического положения их организации		
Экономическое положение организации 5 баллов	44,8	55,2
Экономическое положение организации 4 балла	48,4	51,6
Экономическое положение организации 3 балла	49,1	50,9
Экономическое положение организации 1–2 балла	50,0	50,0

Доля предприятий сферы торговли, осуществляющих сотрудничество с вузами, значительно меньше, чем в других отраслях экономики. Сложившаяся ситуация характерна не только для Иркутской области: так, по данным мониторинга экономики образования, доля предприятий сферы торговли, сотрудничающих с вузами, не превышает 13%<sup>152</sup>.

Предприятия, чье экономическое положение оценено в 5 баллов (т.е. компании с наиболее благоприятным экономическим положением), сотрудничают с вузами в меньшей степени, чем остальные. Причиной сложившейся ситуации является большая доля предприятий, занимающихся торговлей и оказанием услуг, среди успешных предприятий.

Если рассматривать специфику сотрудничества с вузами в зависимости от численности персонала, то оказывается, что в наибольшей степени сотрудничают с системой высшего профессионального образования достаточно крупные компании, с численностью работников более 250 чел. (60,8%). Среди предприятий, взаимодействующих с вузами, доля предприятий с численностью персонала менее 15 чел., меньше, чем доля предприятий с численностью более 250 чел., почти в пять раз, что свидетельствует о том, что малый бизнес — это реальный резерв расширения сотрудничества.

Кроме выбора — сотрудничать или нет с системой высшего образования, — для работодателей существует еще один: каким способом осуществлять взаимодействие (табл. 1.5.27). Организации могут осуществлять сотрудничество с вузом по различным каналам.

Таблица 1.5.27

**Способы осуществления сотрудничества  
между работодателями и вузами, %**

Сотрудничество осуществляется по средствам	Доля ответивших, из общего числа экспертов
Личных контактов с работниками вуза	25,0
Связей с профильными кафедрами, факультетами	71,1
Связей с вузовскими подразделениями, отвечающими за сотрудничество с работодателями	39,5
Другое	3,9

<sup>152</sup> Спрос на рабочую силу — мнение работодателей: информ. бюл. М., 2007. С. 51.

Самые распространенные формы сотрудничества — это (% от числа работодателей, сотрудничающих с вузами):

- связи с профилирующими кафедрами (71,1%),
- связи с подразделениями вузов, занимающимися трудоустройством (39,5%),
- личные контакты с работниками вузов (25,0%).

Эти данные свидетельствуют о том, что организационные механизмы взаимодействия вузов и работодателей нуждаются в совершенствовании. В каждом вузе должно существовать подразделение, занимающееся содействием трудоустройству выпускников, в частности, и посредством налаживания контактов с работодателями. Тем более удивительным является факт, что 71,1% опрошенных работодателей (явное большинство) осуществляет сотрудничество с вузами, поддерживая при этом связи через профильные кафедры и факультеты, а не специальное подразделение. Только 39,5% респондентов указали на то, что они сотрудничают со специальными вузовскими подразделениями, к которым относятся центры содействия трудоустройству. Причиной этого могут являться давно сложившиеся личные связи работников организации и сотрудников вуза, однако этот вариант указало лишь 25,0% экспертов.

В табл. 1.5.28 представлены меры, реализуемые в рамках сотрудничества вузов и работодателей. Организация практик студентов — наиболее распространенная (36,7%) форма сотрудничества бизнеса и вузов. Более всего эта форма распространена среди предприятий транспорта и связи (68,8%), а также организаций финансового сектора (60,0%).

Таблица 1.5.28

**Направления сотрудничества работодателей с вузами,  
% от числа опрошенных экспертов**

Направление сотрудничества	Доля ответивших
Организация практик	36,7
Предоставление информации о вакансиях	14,6
Работа в аттестационных комиссиях на защитах дипломов	13,3
Совместная работа над учебными, методическими материалами	5,1
Преподавательская деятельность сотрудников предприятий	11,4
Повышение квалификации сотрудников предприятий	28,5
Другое	2,5



В работе по совершенствованию учебного процесса участие работодателей крайне мало. Так, в работе над методическими и учебными материалами участвуют только 11% работодателей из числа осуществляющих сотрудничество с вузами, а если учесть все опрошенные организации, то только 5,1% предприятий; немногим больше направляют своих сотрудников для проведения занятий в вузах (11,4%).

В ходе опроса экспертами были не только отмечены направления, по которым их предприятиями уже ведется сотрудничество с вузами, но и дана оценка возможного развития новых видов взаимодействия. Подтверждением проявления незначительного интереса предприятий к активным формам взаимодействия с вузами является распределение ответов экспертов на вопрос о готовности их организаций участвовать в разработке образовательных программ вузов. Высказали готовность к подобному сотрудничеству только 36,7% экспертов. Больше, чем в других отраслях, доля заинтересованных в подобном сотрудничестве, среди предприятий транспорта и связи (62,5%).

При рассмотрении специфики ответов экспертов, исходя из организационно-правовой формы их организации, стоит отметить, что как это не странно, среди государственных и муниципальных предприятий, всегда тесно сотрудничающих с вузами, доля готовых к подобному взаимодействию составляет всего 31,6%, что немного, но ниже среднего уровня.

При рассмотрении ответов респондентов, исходя из экономического положения их организации, наибольшую готовность к подобному сотрудничеству выказали наиболее успешные предприятия (44,8%).

Реализуемые совместно вузами и работодателями мероприятия различны, но существует еще ряд направлений сотрудничества, которые пока не достаточно развиты в масштабах РФ.

Одним из уже упомянутых ранее направлений сотрудничества между вузами и работодателями является их совместная работа над учебными материалами. Работодатели, в большинстве своем, не обращаются к учреждениям образования с предложениями о внесении изменений в учебные материалы, даже если считают, что для подготовки востребованных рынком труда специалистов нужно изменить учебную программу. Если сравнить доли работодателей, осуществляющих совместную с вузами разработку методических и учебных материалов (5,1%) с теми, кто готов участвовать в подобной деятельности, окажется, что доля последних больше и составляет 36,7%.

Однако 58,9% опрошенных все же не готовы к такого рода деятельности (табл. 1.5.29).

Таблица 1.5.29

**Распределение ответов респондентов на вопрос: «Готова ли Ваша организация участвовать в разработке образовательных программ вузов с целью их ориентации на практические потребности?», %**

Варианты ответа	Доля ответивших, из общего числа респондентов
Да	36,7
Нет	58,9

Помимо участия в разработке образовательных программ, работодатели, в первую очередь крупные организации, могут играть важную роль, участвуя в попечительском совете профильного для них вуза. Данный вид деятельности имеет достаточно широкое распространение за рубежом. В отечественной системе высшего образования институт попечительских советов появился относительно недавно и пока не получил широкого распространения. Среди работодателей Иркутской области даже осведомленность о таком виде участия в деятельности вуза пока невелика (табл. 1.5.30).

Таблица 1.5.30

**Распределение ответов респондентов на вопрос: «Известно ли Вам о попечительских советах вузов (инструменте участия общества в управлении учебным заведением)?», %**

Варианты ответа	Доля ответивших, из общего числа респондентов
Да	13,3
Нет	86,7

Из экспертов только 13,3% знают, что такое попечительский совет вуза, большая же часть (86,7%) не владеет вообще никакой информацией по этому вопросу. В это же время, доля организаций заинтересованных принять участие в деятельности подобной структуры соответственно еще меньше, и составляет 38,1% (табл. 1.5.31). Логично предположить, что с окончательным введением двухуровневой системы подготовки в вузах такой инструмент общественного участия в процессе управления, как попечительские советы, наряду с общественной аккредитацией станут все более и более распространены в нашей стране. Вместе с этим будет расти уровень информированности работодателей и некоторые из них захотят принять участие в работе подобных структур.

Таблица 1.5.31

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Ваша организация заинтересована (в случае создания  
попечительского совета вуза) принять участие в его работе?», %**

Варианты ответа	Доля ответивших, из числа респондентов, которым известно о попечительских советах вузов
Да	38,1
Нет	38,1
Затрудняюсь ответить	23,8

Примерно четверть осведомленных об институте попечительских советов не может определить степень своей заинтересованности в работе подобных образований. Скорее всего, работодатели не знают, какие результаты могут быть достигнуты в ходе их участия в деятельности подобных советов.

Кроме попечительских советов, одной из основ западной высшей школы является общественная оценка образовательных программ, благодаря которой работодатели имеют возможность повлиять на структуру учебного процесса, курса, содержание преподаваемых дисциплин. Ситуация с информированностью экспертов об общественной аккредитации вузов и образовательных программ профильными предприятиями обстоит немного лучше, чем в случае с попечительскими советами (табл. 1.5.32).

Таблица 1.5.32

**Распределение ответов респондентов на вопрос: «Известно ли  
Вам о программах общественной аккредитации вузов (вузовских  
образовательных программ) профильными организациями?», %**

Варианты ответа	Доля ответивших, из общего числа респондентов
Да	34,8
Нет	65,2

В той или иной мере, об общественной аккредитации информированы 34,8% респондентов, при 65,2% указавших, что они не обладают никакой информацией по этому поводу. Среди тех работодателей, кто обладает информацией об общественной аккредитации, есть те, кто не имеет желания в ней принимать участие (табл. 1.5.33).

Если 34,8% респондентов информированы об общественной аккредитации вузов и образовательных программ, то готовы принять в этом участие, при наличии такой возможности, только 29,7% работодателей, еще 63,3% не и вообще имеют такого желания.

Таблица 1.5.33

**Распределение ответов респондентов на вопрос: «Ваша организация заинтересована в случае проведения общественной аккредитации профильного вуза (образовательной программы) принять участие в этом процессе?», %\***

Варианты ответа	Доля ответивших, из общего числа респондентов
Да	29,7
Нет	63,3

\* Не отображены доли респондентов, затруднившихся с ответом.

Рассматривая распределение ответов экспертов, исходя из различных критериев деления их организаций на группы, стоит отметить, что в наибольшей степени заинтересованы в участии в общественной аккредитации вузов организации сферы образования (62,5%). У экспертов, представляющих организации данной отрасли, также наиболее высока степень осведомленности о процедуре общественной аккредитации.

Таким образом, для повышения качества подготовки выпускников высшего профессионального образования и их успешного трудоустройства необходимо развитие сотрудничества вузов и работодателей. Популяризация новых направлений взаимодействий вузов с работодателями является важным условием их развития, в целях повышения качества подготовки выпускников и соответствия формируемых в ходе обучения компетенций требованиям регионального рынка труда.

Проблема учета потребностей работодателей в образовательном процессе вуза достаточно сложна и неоднозначна. Так, профессор Э.А. Хлебников указывает: «...приходится констатировать, что уровень профессиональной подготовленности кадров никогда не сможет полностью соответствовать запросам работодателей, хотя бы в силу того, что эти запросы имеют свойство быстро и значительно меняться, в то время как подготовка кадров занимает довольно большое время»<sup>153</sup>. Именно поэтому важно развивать сотрудничество с работодателями не только на этапе разработки, но и на этапе реализации образовательных программ высшего профессионального образования.

<sup>153</sup> Хлебников Э.А. Проблемы сохранения и воспроизводства кадрового потенциала страны // Совет ректоров. 2010. № 7. С. 19.

Возникает вопрос: какие структурные подразделения вуза должны реализовывать различные формы взаимодействия с работодателями? Представляется, что необходимо участие как ректората и специализированных подразделений, так и выпускающих кафедр (табл. 1.5.34).

Таблица 1.5.34

**Субъекты взаимодействия с работодателями**

Формы взаимодействия вузов и работодателей	Субъекты взаимодействия со стороны вуза
Участие работодателей в попечительском совете вуза	Ректорат
Участие работодателей в программах общественной аккредитации вузов (образовательных программ)	Ректорат Деканаты, выпускающие кафедры
Участие работодателей в разработке образовательных программ	Деканаты, выпускающие кафедры
Участие работодателей в разработке работе над методическими и учебными материалами	Выпускающие кафедры
Организация прохождения студентами производственной и преддипломной практик	Деканаты, выпускающие кафедры Подразделение вуза по содействию трудоустройству
Участие работодателей в работе аттестационных комиссий по защите выпускных квалификационных работ	Деканаты, выпускающие кафедры
Привлечение представителей работодателей к преподавательской деятельности в вузе	Деканаты, выпускающие кафедры
Работа по трудоустройству выпускников вузов	Подразделение вуза по содействию трудоустройству Выпускающие кафедры
Привлечение работодателей к участию в научно-практических конференциях, семинаров, круглых столов, проводимых в вузе	НИЧ Выпускающие кафедры
Организация повышения квалификации работников организаций-работодателей в вузе	Центры повышения квалификации Выпускающие кафедры
Поддержка контактов с выпускниками вуза — представителями работодателей	Подразделение вуза по содействию трудоустройству Деканаты, выпускающие кафедры
Установление партнерских отношений с профессиональными ассоциациями	Ректорат Деканаты, выпускающие кафедры

Роль выпускающих кафедр важна, по нашему мнению, прежде всего по следующим причинам:

- формы сотрудничества и круг заинтересованных работодателей дифференцированы в зависимости от специальности (направления подготовки);

- ряд форм сотрудничества (в том числе работ над образовательными программами, методическими и учебными материалами, организация практик и др.) требуют глубокого знания специфики специальности (направления подготовки), и поэтому без участия выпускающей кафедры не могут быть реализованы.

Подводя итог проведенной работе, можно сказать, что актуальность выполненного исследования обусловлена рядом причин:

1. Сложившееся в процессе преобразований в стране расхождение между спросом и предложением на рынке труда молодых специалистов в профессионально-квалификационном отношении. Существование устоявшегося мнения по поводу «перепроизводства» специалистов экономического и управленческого профиля. Необходимость выяснения мнений работодателей о различиях в качестве подготовки экономистов и менеджеров в вузах разных форм собственности и отраслевой принадлежности.

2. Необходимость получить данные об оценке работодателями Иркутской области компетенций выпускников вузов, сравнить их с оценками, выставленными персоналу организаций. Это особенно важно ввиду распространенности мнения о невысоком уровне знаний, получаемых студентами в процессе обучения в вузе, недостаточности у выпускников практических навыков, расхождении теоретической базы с практическими потребностями.

3. Необходимость выяснить, какие качества выпускников вузов экономических и управленческих направлений подготовки важны для работодателей, какие условия приема на работу они предъявляют к молодым специалистам, какие компетенции необходимы для успешного трудоустройства в современных условиях.

4. Необходимость выяснить используемые формы сотрудничества работодателей и вузов, а также перспектив развития этого взаимодействия.

На основании результатов проведенного экспертного опроса можно сделать следующие выводы:

1. Новые государственные образовательные стандарты ВПО разработаны с учетом компетентностного подхода. В этих условиях изучение мнений работодателей региона или отдельных отраслей экономики о степени важности наличия тех или иных компетенций у выпускников вузов может способствовать уменьшению расхождения между требованиями локального рынка труда и подготовкой молодых специалистов. Для достижения наиболее положительного результата, подобные опросы должны проводиться на регулярной основе и охватывать все группы потенциальных работодателей региона.

Стоит отметить, что уровень подготовки выпускников экономических и управленческих специальностей вузов не многим хуже профессионального уровня уже работающих экономистов и менеджеров.

2. Несмотря на большую значимость высшего образования для трудоустройства, во многих случаях работодатели ценят не имеющиеся у выпускника знания, а его диплом. Хотя в 85,9% случаев наличие диплома вуза является обязательным или желательным условием для трудоустройства, в то же время в 50,0% случаев на должности, требующие высшего экономического или управленческого образования, работодатели принимали лиц, закончивших непрофильные специальности.

3. Практически все эксперты констатируют факт «перепроизводства» специалистов в области экономики и менеджмента учреждений высшего образования. А уровень подготовки таких специалистов в негосударственных и непрофильных вузах работодатели оценили достаточно низко.

Конечно, нельзя однозначно сказать, что все экономисты и менеджеры, выпускники непрофильных и негосударственных учреждений ВПО имеют низкую квалификацию. Подготовка специалиста, несомненно, зависит от созданных условий для обучения, однако, личные качества и усилия в получении знаний и умений не менее важны. Зарубежный опыт позволяет предположить, что постепенно уровень подготовки в негосударственных учебных заведениях будет повышаться и, соответственно, будет улучшаться общественное мнение о качестве подготовки в данных вузах.

Подготовка экономистов и менеджеров в непрофильных учреждениях ВПО представляется практикой 90-х гг. XX в., направленной на выживание вуза в трудных экономических условиях. Сегодня, когда особое значение приобрело качество подготовки выпускников учреждений ВПО, продолжение

подготовки экономистов и менеджеров в непрофильных вузах представляется нецелесообразным.

4. В Иркутской области относительно невелика доля тех работодателей, кто реально осуществляет активное сотрудничество с вузами и стремится его развивать. Остальные представители рынка труда либо не хотят тратить свое время, считая подобное сотрудничество бесперспективным и останавливаются на предоставлении информации об имеющихся вакансиях, либо не готовы к нему по различным причинам (трудное экономическое положение, небольшой размер организации и др.). Поскольку именно вузы в настоящее время в наибольшей степени заинтересованы в сотрудничестве с работодателями, именно от них должна исходить инициатива в развитии существующих и поиске новых форм взаимодействия.



## 2. ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ)

---

### 2.1. Эмпирическая база исследования функционирования систем управления человеческими ресурсами организаций региона в условиях экономического кризиса

Необходимость проведения исследования обусловлена тем, что в условиях экономического кризиса определяющим уровнем формирования доходов и качества жизни в системе управления человеческими ресурсами региона становится уровень организаций. Соответственно, необходима информация о состоянии систем управления персоналом организаций, определяющих реальное положение наемного персонала. Кроме того, важно выявление мнений работодателей о развитии социального партнерства в регионе, развитии взаимодействий с вузами, соблюдении трудовых прав работников и др.

*Цель исследования:* получение репрезентативной объективной количественной информации о состоянии ключевых характеристик системы управления человеческими ресурсами Иркутской области в условиях экономического кризиса с учетом задачи перехода к инновационной экономике.

Для достижения цели исследования поставлены следующие *задачи*:

1. Оценка экономического положения организаций.
2. Оценка изменений в системе управления персоналом в условиях кризиса, мер в отношении персонала, предпринятых работодателями.
3. Оценка мнений работодателей и наемного персонала о развитии институтов социального партнерства и соблюдении трудовых прав работников.
4. Оценка требований работодателей к выпускникам вузов и возможных форм взаимодействий работодателей с образовательными учреждениями.
5. Оценка инновационного потенциала организаций Иркутской области, а также эффективности и перспектив реализации инновационной деятельности.

*Объект исследования:*

- организации Иркутской области (по всем видам экономической деятельности);
- наемные работники организаций Иркутской области.

*Предмет исследования:* оценка особенностей функционирования систем управления человеческими ресурсами организаций региона в условиях экономического кризиса.

Формирование выборочной совокупности осуществлено с помощью метода квот. Квотная выборка строится как модель, воспроизводящая генеральную совокупность в виде квот (пропорций) распределения значимых для исследования признаков, в отличие от вероятностных выборок, которые строятся в соответствии с принципами теории вероятности и математической статистики. Метод квот выбран по следующим причинам:

1. Отсутствие необходимых данных для применения вероятностного отбора (полного перечня всех организаций Иркутской области).

2. Низкий процент возврата экспертных анкет, отказы от участия в исследовании неизбежно привел бы к отклонению от плана вероятностной выборки и увеличению количества типичных ошибок.

3. Наличие надежных статистических данных для расчета квот.

Для использования метода квот необходимо выбрать котирующий признак (признаки). Количество таких признаков не должно превышать трех. В соответствии с целью исследования, в качестве котирующих признаков выбраны:

1. Для проведения экспертного опроса работодателей Иркутской области — вид экономической деятельности (признак, в наибольшей степени определяющий специфику внутриорганизационных систем управления человеческими ресурсами). Другие признаки не были заданы, чтобы не усложнять квотное задание, однако проведение исследования в различных муниципальных образованиях Иркутской области позволило обеспечить полный охват территории области.

2. Для проведения социологического опроса наемного персонала выбраны три котирующих признака — пол, возраст и вид экономической деятельности организации, где работает респондент.

Опрос работодателей и наемных работников проведен во различных муниципальных образованиях силами студентов и

аспирантов кафедры экономики труда и управления персоналом ВГУЭП.

*Экспертный опрос работодателей*

В результате проведения исследования (октябрь–ноябрь 2009 г.) было получено более 200 экспертных анкет, которые были подвергнуты предварительному анализу. Были отбракованы некачественно заполненные анкеты. Затем структура выборки была откорректирована в соответствии с квотами — пропорциями распределения организаций области по видам экономической деятельности. В результате объем выборочной совокупности по области составил 158 организаций, представляющих все виды экономической деятельности (табл. 2.1.1).

Таблица 2.1.1

**Распределение организаций Иркутской области по видам экономической деятельности**

Вид экономической деятельности	Выборочная совокупность		Генеральная совокупность	
	Количество	Удельный вес, %	Количество	Удельный вес, %
Обрабатывающие производства	13	8,2	125 100	15,5
Оптовая и розничная торговля	24	15,2	59 538	7,4
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	1	0,6	46 320	5,7
Финансовая деятельность	9	5,7	14 087	1,7
Образование	16	10,1	123 672	15,3
Услуги	28	17,8	26 823	3,3
Строительство	16	10,1	46 013	5,7
Транспорт и связь	16	10,1	84 941	10,5
Гостиницы и рестораны	2	1,3	9 951	1,2
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	7	4,4	60 398	7,5
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	5	3,2	83 655	10,4
Добыча полезных ископаемых	2	1,3	18 624	2,3
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	8	5,1	70 064	8,7
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	9	5,7	37 002	4,6
Другое	2	1,3	77	0,0
<i>Всего</i>	158	100,0	806 265	100,0

Ошибка выборки составила около 8%, что ненамного превышает стандартную 5% ошибку<sup>154</sup>. Таким образом, обеспечена репрезентативность исследования.

*Опрос наемных работников*

Опрос наемного персонала проведен в различных муниципальных образованиях Иркутской области силами студентов и аспирантов кафедры экономики труда и управления персоналом БГУЭП.

В результате проведения исследования (октябрь–ноябрь 2009 г.) было получено более 500 экспертных анкет, которые были подвергнуты предварительному анализу. В процессе обработки полученных данных были отбракованы некачественно заполненные анкеты. Затем структура выборки была откорректирована в соответствии с квотами — пропорциями распределения занятых по видам экономической деятельности, а также в соответствии с их половозрастной структурой.

В результате объем выборочной совокупности составил 464 чел., занятых в организациях, представляющих все виды экономической деятельности (табл. 2.1.2).

Таблица 2.1.2

**Распределение наемного персонала по видам экономической деятельности**

Вид экономической деятельности	Выборочная совокупность		Генеральная совокупность	
	Количество	Удельный вес, %	Количество	Удельный вес, %
Обрабатывающие производства	50	10,8	125 100	15,5
Оптовая и розничная торговля	54	11,6	59 538	7,4
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	26	5,6	46 320	5,7
Финансовая деятельность	24	5,2	14 087	1,7
Образование	56	12,1	123 672	15,3
Услуги	90	19,4	26 823	3,3
Строительство	30	6,5	46 013	5,7
Транспорт и связь	38	8,2	84 941	10,5
Гостиницы и рестораны	9	1,9	9 951	1,2
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставленные услуги	17	3,7	60 398	7,5

<sup>154</sup> Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. М., 1998. С. 118–199.

Окончание табл. 2.1.2

Вид экономической деятельности	Выборочная совокупность		Генеральная совокупность	
	Количество	Удельный вес, %	Количество	Удельный вес, %
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	27	5,8	83 655	10,4
Добыча полезных ископаемых	8	1,7	18 624	2,3
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	25	5,4	70 064	8,7
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	7	1,5	37 002	4,6
Другое	3	0,6	77	0,0
<i>Всего</i>	464	100,0	806 265	100,0

В табл. 2.1.3 и 2.1.4 представлено распределение выборочной и генеральной совокупностей по другим котирующим признакам: полу и возрасту.

Таблица 2.1.3

**Распределение наемного персонала по возрасту**

Возраст	Выборочная совокупность		Генеральная совокупность	
	Количество	Удельный вес, %	Количество	Удельный вес, %
До 25 лет	93	20,0	328 426	19,5
От 26 до 30 лет	61	13,0	213 758	12,7
От 31 до 40 лет	95	20,0	362 560	21,5
От 41 до 50 лет	115	25,0	359 290	21,3
51 и более	100	22,0	422 704	25,0
<i>Всего</i>	464	100,0	1 686 738	100,0

Таблица 2.1.4

**Распределение наемного персонала по полу**

Пол	Выборочная совокупность		Генеральная совокупность	
	Количество	Удельный вес, %	Количество	Удельный вес, %
Мужской	229	49,0	832 628	49,4
Женский	235	51,0	854 110	51,6
<i>Всего</i>	464	100,0	1 686 738	100,0

Ошибка выборки при исследовании мнений наемного персонала составила менее 5%<sup>155</sup>. Таким образом, обеспечена репрезентативность исследования, что позволяет распространить полученные данные на всю генеральную совокупность и использовать при разработке перспективных направлений развития человеческих ресурсов региона.

Исследование проводилось в форме стандартизованного интервью. Таким образом, проведено репрезентативное эмпирическое исследование мнений работодателей и наемного персонала, позволившее оценить процессы, происходящие в системе управления человеческими ресурсами региона.

## **2.2. Особенности развития систем управления персоналом в условиях экономического кризиса**

### ***2.2.1. Исследование отношения наемного персонала к организационным изменениям в кризисных условиях***

В настоящее время экономический кризис является одним из главных факторов, влияющих на состояние экономики страны и экономическое положение предприятий. Кризис повлиял не только на экономическое состояние предприятий, но и на их внутренние организационные процессы, в том числе и на систему управления персоналом. Таким образом, сложные экономические условия, взявшие начало в мировой экономике, привели к пересмотру стратегий управления человеческими ресурсами конкретных предприятий. Изменились приоритеты в применении функций управления персоналом, часть из них, такие как подбор, обучение, развитие корпоративной культуры отошли на второй план, либо временно вообще перестали применяться, другая часть, к которой относятся оценка эффективности работы, оптимизация численности и другие, наоборот, вышли на первый план.

В подавляющем большинстве компаний затраты на персонал составляют значительную, если не главную статью издержек. По данным Общеиндустриального обзора заработных плат и компенсаций за 2008/2009 г., подготовленного компанией «Эрнст энд Янг», доля расходов на персонал в общих рас-

---

<sup>155</sup> Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. М., 1998. С. 118–199.

ходах предприятия в среднем составляет 33%. Это допустимо в условиях стабильности и развития компании, но в условиях кризиса все меняется. Затратная система не только не оправдывает себя, но и становится фактором, угрожающим благополучию компании и самих сотрудников. Затратность системы управления персоналом компании необходимо снижать. Издержки на персонал как наиболее гибкие одними из первых подверглись сокращению, многие работодатели либо отказались от ряда выплат, либо подвергли сокращению выплаты стимулирующего и компенсационного характера. Многие работодатели отказались от предоставления социальных льгот, оплаты обучения и т.д. В сложившихся условиях изменились мотивационные профили работников, возрос приоритет потребности в безопасности, что повлияло на ориентацию работников именно на стабильные организации с сохраненным социальным пакетом. Изменилась структура заработной платы: возросла процентная составляющая базовой части, так как она в меньшей степени подверглась изменению, уменьшились размеры премиальных частей и компенсационных выплат, многие организации временно прекратили данные выплаты.

Применительно к работнику кризис — это период нестабильности, ситуация, когда надвигаются серьезные перемены. При этом результат перемен может быть как крайне неблагоприятный, так и положительный. Но однозначно, что любой кризис представляет собой угрозу выживанию предприятия, а также его персонала. На сегодняшний день можно описать кризис персонала через следующие составляющие: низкая производительность труда; высокая текучесть кадров; дефицит квалифицированного персонала; отсутствие четкого, рационального распределения функций между работниками, дублирование работ; избыточная численность персонала, несоответствие его квалификационной структуры потребностям предприятия; отсутствие мотивации персонала; отсутствие инициативы работников; напряженная эмоциональная атмосфера в коллективе. В ходе кризиса произошла утрата личностной идентификации персонала с прежними предприятиями, их ценностями и нормами. Кризис персонала организации проявляется также в утрате экономических выгод и личного духовного удовлетворения, вызванных как внешними, так и внутренними причинами.

Таким образом, сложная экономическая обстановка внесла существенные коррективы в системы управления персоналом

организаций Иркутской области с точки зрения реализации функций управления персоналом на различных уровнях управления, что подтверждает необходимость проведенного исследования и его актуальность.

Целью данного исследования было изучить не только те решения, которые принимают работодатели в области управления персоналом в сложившейся экономической ситуации, но и представления персонала о собственном предприятии, выявить значимость для работников различных аспектов работы, оценку сложившейся ситуации в области управления персоналом. По результатам опроса, проведенного в компаниях региона среди руководителей высшего и среднего звена и наемных работников, получены различные представления о сложившейся ситуации.

Проведенный опрос раскрывает влияние кризиса на развитие предприятий Иркутской области. Так, 82% опрошенных компаний столкнулись со снижением спроса на свою продукцию и сокращением объемов производства (снижение спроса на продукцию или услуги на 47% соответственно, сокращение объемов производства — на 35%). Отказались от выхода на новые рынки сбыта в ближайшее время 6% опрошенных, 1% опрошенных компаний прекращает свою деятельность. Стоит отметить, что 17% опрошенных экспертов отметили, что их организации не сталкивались с проблемами, вызванными кризисом. Это, прежде всего, предприятия, оказывающие услуги населению и предприятия транспорта и связи (рис. 2.2.1).



*Рис. 2.2.1. Влияние кризиса на развитие предприятий Иркутской области (мнение экспертов)*

Чем тяжелее для работника возможные последствия кризиса на предприятии, тем пессимистичнее он оценивает эко-



номическое состояние предприятия. Однако в результате исследования выяснилось, что каждый второй работник (50,2%) оценивает экономическое положение предприятия как среднее, а 35,8% работников — как хорошее. Наиболее критичны в оценке положения предприятий 8% всех опрошенных работников (рис. 2.2.2).

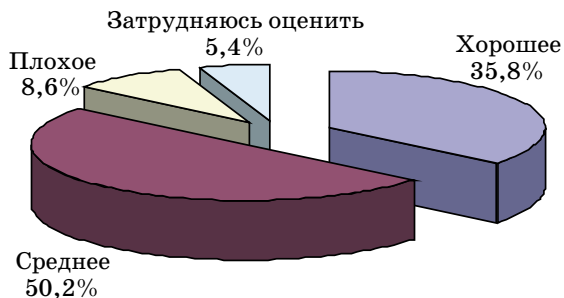


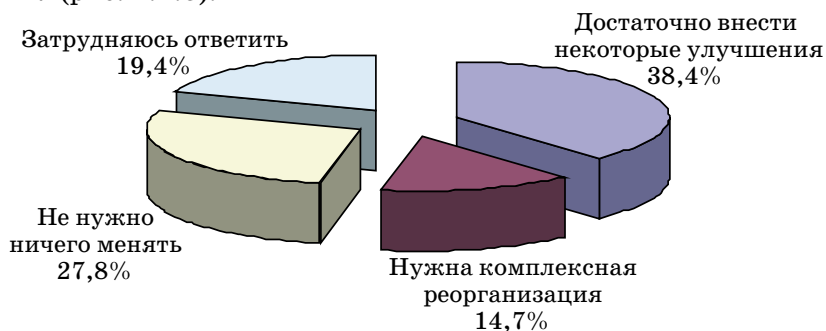
Рис. 2.2.2. Оценка работниками экономического положения предприятия

Интересно, что 94% работников предприятий смотрят в будущее с оптимизмом и надеются, что им удастся найти успешный выход из кризиса, и вернуться к докризисному уровню. Опрос показал, что слабыми сторонами предприятия, которые могут негативно повлиять на успешный выход из кризиса являются в первую очередь, недостаточное финансирование (22% опрошенных), низкая организация труда (15%), сложившаяся ситуация в отрасли (7%), отсутствие стратегии развития предприятия (4%) и другие факторы.

Современная кризисная ситуация приводит к изменению структуры рынков, общему снижению платежеспособного спроса, которое, в свою очередь, обуславливает обострение конкуренции и, как следствие, увеличение требовательности клиентов к качеству продукции и уровню сервиса. В таких условиях одними из основных факторов выживания компаний становятся адаптация к новым условиям и повышение эффективности работы. Чем быстрее компания осуществит соответствующие мероприятия, тем больше возможностей она получит для сохранения и укрепления бизнеса и усиления своих позиций на рынке. В связи с изменениями, происходящими на рынках, — сменой приоритетов и потребностей у клиентов, ослаблением компаний и их конкурентов — встают задачи минимизации негативных явлений и одновременно реализации

появляющихся возможностей увеличения доли рынка. Таким образом, своевременная и грамотная реорганизация является одним из ключевых факторов, определяющих конкурентоспособность компании на рынке. Проведенный опрос показывает, что в период кризиса на предприятиях Иркутской области вообще не проводилась какая-либо реорганизация (64,2% от общего числа опрошенных экспертов), только 35,8% отметили, что данный процесс коснулся их предприятия.

В период кризиса оперативная реорганизация неоптимальных процессов основной деятельности — одна из возможностей повышения производительности и эффективности работы предприятия, быстрой адаптации к изменившимся внешним условиям. 34,8% опрошиваемых респондентов отметили необходимость изменения (улучшения) системы управления организации в период кризиса, а 27,6% респондентов считают, что не нужно ничего менять. Всего 14,7% опрошенных выделили необходимость комплексной реорганизации системы управления (рис. 2.2.3).

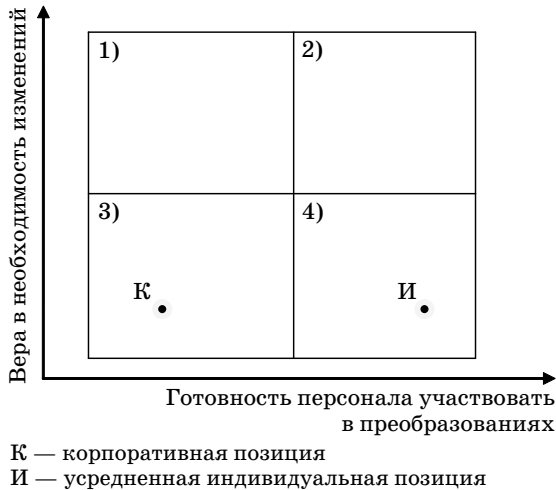


*Рис. 2.2.3. Необходимость изменения системы управления организацией в условиях кризиса с позиции работника*

Проведение организационных изменений в условиях одобрения и активной ее поддержки всеми работниками компании является одним из факторов успешной реорганизации.

Мы попытались классифицировать реакцию персонала на изменения с учетом таких признаков, как внешний и внутренний отклик работников, профессиональная готовность к изменениям, уровень информированности различных категорий персонала о целях и задачах проводимой реструктуризации (асимметричность информации). Под внешней реакцией персонала подразумевается отклик индивида на внешние состав-

ляющие модификации окружения (как я отношусь к изменениям? они необходимы? можно ли верить в их успешность?). Внутренняя реакция на изменения предполагает готовность работников модифицировать самих себя (собираюсь ли я лично участвовать в проводимых преобразованиях?). С этой точки зрения, можно построить некую матрицу трудового поведения персонала на предприятиях в период структурных преобразований (рис. 2.2.4).



*Рис. 2.2.4. Внешний и внутренний отклик персонала организации на проводимые изменения*

С позиции работника результаты исследования показывают готовность работников к преобразованиям (71,1% опрошенных респондентов), 50% персонала готовы стать активными участниками реорганизационных мероприятий. В настоящее время изменения в компаниях могут вызвать сопротивление у 30% опрошенных респондентов (а это каждый третий работник!).

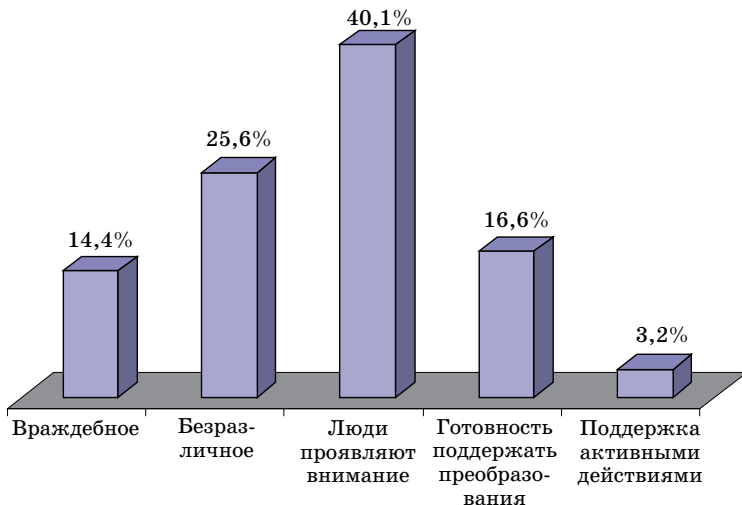
Внешний отклик работников на проводимые преобразования и их внутренняя готовность принять активное участие в этих преобразованиях иногда вступают в противоречие. Так, на рис. 2.2.4 первый квадрант матрицы характеризует внешне-активный и внутренне-пассивный отклик на реформирование предприятия. Модель трудового поведения персонала в данном случае характеризуется «профессиональной пассивностью» и определяет доминирующий тип корпоративной культуры «ограниченная лояльность».

Усредненный индивидуальный профиль трудового поведения, как правило, находится во втором квадранте, показывая высокую готовность персонала к проводимым преобразованиям в сочетании с высокой степенью понимания их необходимости. Когда более половины работников зафиксированы в этом квадранте, надежность их ответов вызывает сомнение, поскольку описывая отношение к реструктуризации, сложившееся в коллективе (а не собственное), респонденты чаще указывают на негативные тенденции: агрессию, и в лучшем случае — безразличное отношение к изменениям. Именно поэтому в данной ситуации будет проявляться меньшая готовность коллектива к преобразованиям, хотя и подчеркивается вера работников в своих руководителей и надежда на перспективное будущее их предприятия. Это наглядно продемонстрировано на рис. 2.2.4 — не более 20% сотрудников собираются участвовать в проводимых изменениях. Квадрант 2 характеризуется, таким образом, внешне- и внутренне-активным трудовым поведением и показывает максимальную трудовой комфортности, когда работники готовы подождать до будущих лучших перемен, лишь бы остаться на этом предприятии. Доминанта корпоративных установок при этом характеризуется ключевым понятием «лояльность», и это соответствует модели поведения персонала «инициативная поддержка».

В результате проведенного исследования выявлено, что большая часть персонала (40,1%) решение о предстоящей реорганизации приняли с вниманием и заинтересованностью, 25,6% опрошенных респондентов выразили свое безразличие к данному процессу и 14,4% отметили инстинктивное неприятие. Это вполне объяснимо, так как перемены обычно порождают тревогу и конфликты, и не все сотрудники верят в их необходимость (рис. 2.2.5).

В третий квадрант матрицы попадают работники-пессимисты, которые вообще не видят необходимости в преобразованиях, не верят успешность подобных мероприятий, а также сами не согласны принять участие в этом процессе (внешне- и внутренне- пассивное трудовое поведение). По всей вероятности, у этой группы работников и до периода проведения структурных изменений были какие-то претензии к предприятию и неудовлетворенность отдельными сторонами трудовой деятельности. Тем не менее, эти работники продолжают функционировать на предприятии и могут стать значительным препятствием (в силу саботажных или бойкотных действий) для реализации на-

меченных изменений. Подобный тип корпоративной культуры можно оценить как «отторжение», чему соответствует неконформистский тип модели поведения большей части персонала.



*Рис. 2.2.5. Отношение коллектива к реорганизации*

Наконец, четвертый квадрант матрицы выделяет группу работников — «патриотов», которые несмотря на непонимание необходимости и целей преобразований, тем не менее готовы участвовать в них, так как эти преобразования проводятся авторитетными руководителями. Это — внешне-пассивный и внутренне-активный тип трудового поведения. Этот тип реакции на происходящие изменения сочетается с доминантой корпоративных установок «законопослушание» и соответствует конформистскому типу поведения в период организационных преобразований. Поведение работников на обследуемых предприятиях соответствует в основном четвертому квадранту матрицы.

В табл. 2.2.1 показано сочетание моделей поведения работников с доминирующими ценностными установками в коллективе. Так, принцип «отторжения» свойственен работникам, попадающим в третий квадрант матрицы трудового поведения, когда преобладает внешне- и внутренне-пассивные реакции персонала на изменения.

Корпоративная культура, базирующаяся на законопослушании, показана в четвертом квадранте матрицы с внешне-пассивным и внутренне-активным откликом на изменения. Обоюдная

активность внешних и внутренних реакций персонала, если этот тип является преобладающим (второй квадрант матрицы), характеризует доминирование «лояльности» работников.

Таблица 2.2.1

**Доминирующий тип корпоративных установок и модели поведения персонала в период организационных преобразований**

Реакция персонала на изменения	Доминанта корпоративных ценностей	Модель поведения персонала
Внешне-активный и внутренне-пассивный отклик на изменения	Ограниченная лояльность	Профессиональная пассивность
Внешне- и внутренне-активный отклик на изменения	Лояльность	Инициативная поддержка
Внешне- и внутренне-пассивный отклик на изменения	Отторжение	Нонконформизм
Внешне-пассивный и внутренне-активный отклик на изменения	Законопослушание	Конформизм

Если же работники верят в необходимость и успешность преобразований (а, следовательно, доверяют своим руководителям, осуществляющим эти перемены), но сами внутренне не готовы к этим преобразованиям, то такой тип корпоративных настроений можно характеризовать как «ограниченная лояльность».

С позиции работодателя, согласно проведенному исследованию половина опрошенных компаний (51% от общего числа опрошенных) отметили, что коллектив был готов и профессионально, и психологически воспринять новые идеи, поддержать план антикризисных мероприятий и участвовать в его реализации. Часть опрошенных организаций (23%) отметили профессиональную готовность коллектива, но психологически коллектив оказался не готов работать в новых условиях. Отметили недостаток высокоспециализированных специалистов, но психологическую готовность к работе в кризисной ситуации 13% опрошенных компаний. Всего 9% опрошенных организаций ответили, что коллектив ни профессионально, ни психологически был не готов к работе в новых условиях по преодолению кризиса (табл. 2.2.2).

Одна из главных проблем для многих программ реорганизации — настрой сотрудников на перемены. Обеспечение адекватного понимания всеми сотрудниками текущей ситуации и перспектив ее развития в соответствии с планами руководства по преодолению кризиса — это одно из неперенных условий успешной реорганизации. Согласно проведенному опросу, 73,8% респондентов отметили, что цели и задачи, выдвигае-

мые высшим руководством по реструктуризации предприятия, необходимы в сложных экономических условиях, 26,3% не понимают цели и задачи этих изменений.

Таблица 2.2.2

**Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, готов ли был Ваш коллектив работать в новых условиях по преодолению кризисных явлений и проведению реорганизационных мероприятий?», %**

Варианты ответов	Удельный вес в общей численности опрошенных
Да, и профессионально, и психологически коллектив готов воспринять новые идеи, поддержать план антикризисных мероприятий и участвовать в его реализации	51,0
Профессионально — готов, на предприятии достаточно высококвалифицированных специалистов нужного профиля; психологически — не готов, большая часть сотрудников уже ни во что не верят	23,0
На предприятии недостаток высококвалифицированных специалистов для «прорыва» из кризисной ямы, требуется усиливать профессиональное ядро; психологически готовы поддержать любые разумные начинания своего руководителя	13,0
Ни профессионально, ни психологически коллектив не готов к каким-то значительным изменениям на предприятии	9,0
Затрудняюсь ответить	4,0

Среди основных трудностей, которые препятствуют реализации нововведений и изменений на предприятиях опрашиваемые респонденты выделили: нежелание людей что-то менять, так как привыкли работать по старому — 24,2%; отсутствие научной программы изменений у сотрудников — 10,7%; недостаточная информированность коллектива о целях и последствиях изменений — 15%; не все верят в их необходимость — 15,8%; недостаточный профессионализм персонала — 13,0%.

**2.2.2. Приоритеты кадровой стратегии и трансформация функций системы управления персоналом в условиях кризиса**

В условиях кризисной ситуации необходимо выбрать стратегию на ближайшие кризисные годы расставив приоритеты в политике управления персоналом.

– основным приоритетом в области кадровой политики стало сохранение коллектива и профессионального ядра организации (70% опрошенных экспертов);

– 45% экспертов согласны с утверждением, что в условиях кризиса вся система управления персоналом, должна стать более эффективной;

– 39% экспертов полностью согласны с утверждением, что в условиях кризиса очень важно сохранить корпоративные ценности организации;

– в меньшей степени респонденты согласны с тем, что в условиях кризиса вся система управления персоналом должна быть оптимизирована и стать менее затратной (34%);

– 38% экспертов полагают, что в условиях кризиса снижение расходов на персонал — наиболее правильный способ оптимизации издержек компании.

18% опрошенных экспертов отметили, что их организации вообще не имеют четко выраженной кадровой стратегии (рис. 2.2.6).

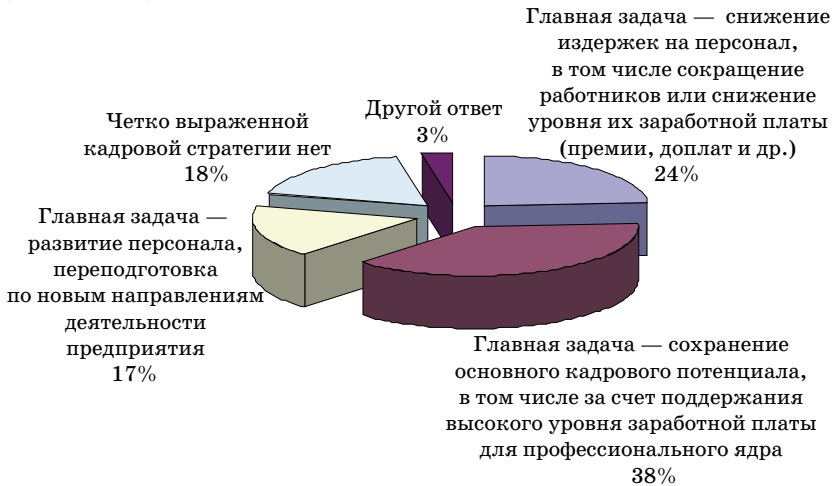


Рис. 2.2.6. Приоритеты кадровой стратегии компаний в условиях кризиса

В табл. 2.2.3 представлены ответы экспертов на вопрос: «Какие изменения в функциях управления персоналом произошли в Вашей организации в условиях кризиса?». Эксперты оценивали изменение значимости функций системы управления персоналом в условиях кризиса по 4-х балльной шкале



(4 — функция стала более значимой, ей стали уделять больше внимания; 3 — значимость функции сохранилась, работа ведется по-прежнему; 2 — функция стала менее значимой, ей стали уделять меньше внимания; 1 — функция не реализуется вообще).

Таблица 2.2.3

**Распределение ответов экспертов на вопрос:  
«Какие изменения в функциях управления персоналом произошли  
в Вашей организации в условиях кризиса?»**

Функции управления персоналом	Ранг значимости функции	Среднее значение оценки, средний балл
<i>Значимость функции возросла</i>		
Определение необходимой численности персонала	1	3,2
<i>Значимость функции не изменилась</i>		
Оценка персонала	2	3
Оплата труда персонала	2	3
<i>Значимость функции снизилась, ей стали уделять меньше внимания</i>		
Правовое обеспечение кадровой работы	3	2,8
Организация и нормирование труда персонала	4	2,7
Наем и отбор персонала	4	2,7
Высвобождение персонала	4	2,7
Кадровый аудит	5	2,6
Обучение и развитие персонала	5	2,6
Предоставление социальных гарантий персоналу	5	2,6
Адаптация принятых сотрудников	5	2,6
Формирование и развитие корпоративной культуры	5	2,6
Управление карьерой	6	2,3

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

1. *Определение необходимой численности* (37% опрошенных респондентов отметили, что данная функций стала более значимой и ей стали уделять больше внимания). В условиях необходимости сокращения издержек особенно важно правильно определить необходимую численность, чтобы проведенные сокращения не привели к ухудшению качества выполнения трудовых функций.

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

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

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

Значимость остальных функций снизилась. В целом можно констатировать, что системы управления персоналом становятся более нацеленными на экономичность, однако велик риск утраты ряда прогрессивных кадровых технологий, получивших развитие и распространение в предкризисные годы.

В сложившихся экономических условиях особенно важно иметь план работы в отношении главного ресурса организаций — персонала. План по антикризисной кадровой политике должен определять работу с персоналом на ближайшее время с учетом перспектив дальнейшего развития организации. Согласно результатам исследования практически у половины опрошенных компаний (46%) не существует и не планируется к разработке план по антикризисной политике по управлению персоналом. В настоящее время не существует плана по антикризисной политике, но разрабатывается у 22% опрошенных компаний, в 32% компаний план мероприятий по антикризисной политике в области управления персоналом разработан (рис. 2.2.7).

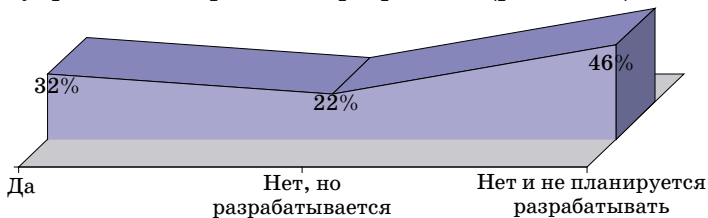
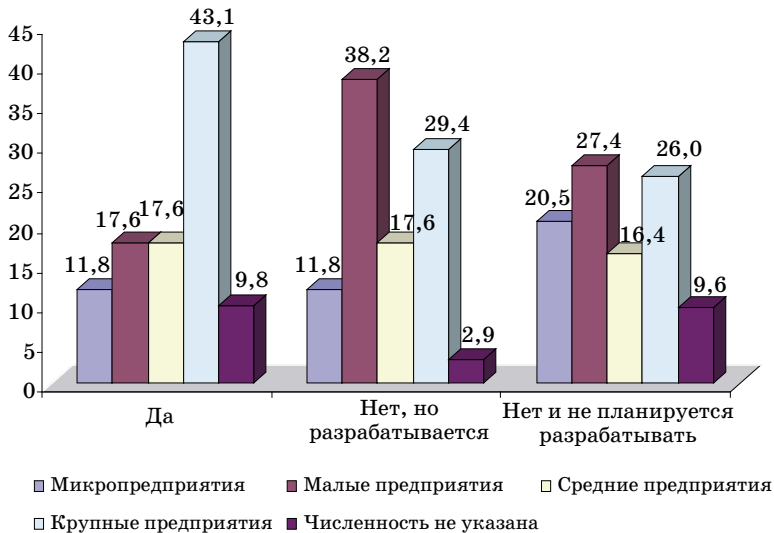


Рис. 2.2.7. Наличие в организациях стратегии /плана мероприятий по антикризисной политике в области управления персоналом (экспертная оценка)

Именно крупные предприятия имеют план мероприятий по антикризисной политике в области управления персоналом (43,1%), или планируют разработать такой план (29,4%) (рис. 2.2.8).



*Рис. 2.2.8. Наличие стратегии/плана мероприятий по антикризисной политике в области управления персоналом в зависимости от размера предприятия*

В рамках проведенного исследования были выявлены разнообразные антикризисные меры, запланированные предприятиями Иркутской области на ближайшую перспективу. Наиболее популярной мерой является переподготовка, обучение, повышение квалификации персонала, данный вариант отметили 6,3% опрошенных респондентов. Внедрение новых методов мотивации персонала запланировали 4% опрошенных компаний. Запланировали оптимизацию численности персонала 4% опрошенных респондентов. 2% опрошенных респондентов отметили необходимость увеличения загруженности персонала, объема выполняемых работ, 2% отметили необходимость изменения режима работы: сокращение рабочего дня, введение неполной рабочей недели и т.д., 2% запланировали проведение реструктуризации. 15% опрошенных отметили, что не планируют проводить антикризисные меры в системе управления персоналом.

Таким образом, декларируемые позитивные установки экспертов — представителей работодателей не вполне подтверждаются теми реальными мерами, которые предпринимаются в отношении персонала, развитием функций кадрового менеджмента, разработкой мероприятий антикризисной кадровой политики. Можно сделать вывод, что в настоящее время нет оснований считать, что система управления персоналом организаций после кризиса станет более рациональной, экономичной, социально ответственной.

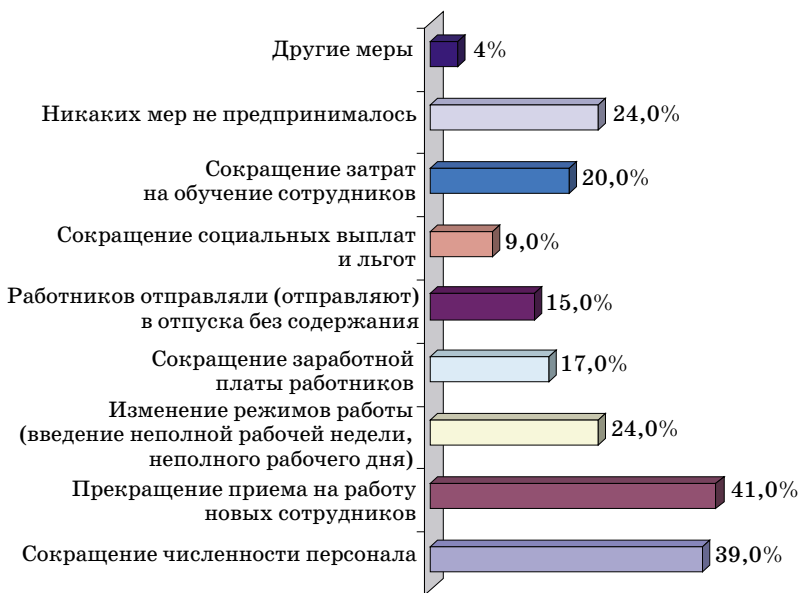
### *2.2.3. Стратегии сокращения издержек на персонал*

Оказавшись в сложной экономической ситуации, многие организации, предвидя существенное сокращение объемов производства и объемов продаж, стали сокращать затраты до минимально возможных размеров. Одними из первоочередных и наиболее гибких оказались затраты на персонал. Программы по сокращению расходов на персонал могут основываться как на снижении удельных затрат (затрат на одного сотрудника), так и на оптимизации численности персонала. При реализации программ первого типа, прежде всего, это касается сокращения затрат на различные социальные программы, льготы и выплаты, которые ранее предоставлялись сверх законодательно установленных норм, а также расходы на программы обучения. Подобные меры приводят к существенной экономии и при этом являются наименее ощутимыми для сотрудников.

В случае, если подобные меры оказываются недостаточными, компании нередко прибегают к программам сокращения персонала и размера денежного вознаграждения, что, разумеется, весьма ощутимо для большинства сотрудников. И с позиции работника, и с позиции работодателя все перечисленные мероприятия затронули компании региона, различия касаются только ранжирования значимости данных мер.

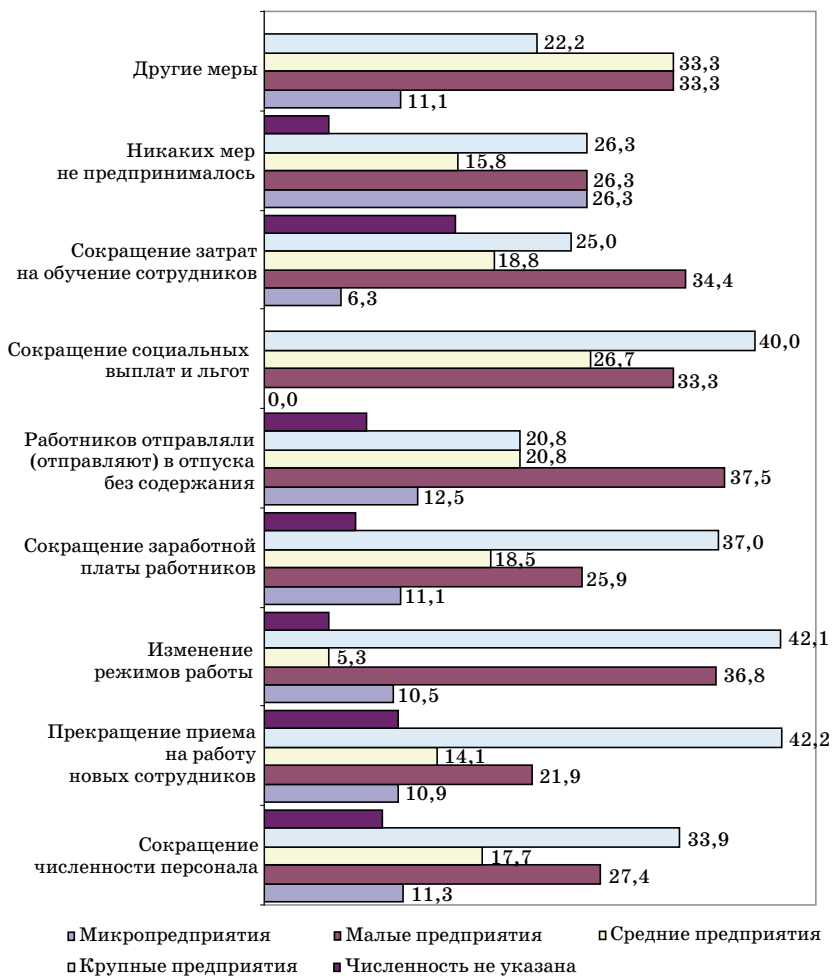
Наиболее распространенными мерами в отношении персонала стали прекращение приема на работу новых сотрудников (41%) и сокращение численности персонала (39%), что соответственно повлияло на рост безработицы и снижения количества вакансий в регионе. По информации Центра занятости Иркутской области число зарегистрированных безработных на 1 июля 2009 г. составило 36 846 чел. против 24 743 чел. на начало года (увеличение на 48,9%). На третьем месте — изменение режимов работы (данной мерой воспользовались 24%

опрошенных компаний). Сокращение затрат на обучение отметили 20% опрошенных экспертов, уровень оплаты труда сократили для своих работников 17% обследованных организаций. 15% экспертов отметили, что в их организациях отправляют работников в отпуска без сохранения заработной платы, 9% экспертов отметили сокращение социальных выплат и льгот. 24% опрошенных экспертов указали, что в их организациях не предпринимали никаких мер в отношении персонала в период кризиса (рис. 2.2.9). Это, в основном, производственные кооперативы, товарищества любой формы (ООО и т.п.), а также государственные и муниципальные предприятия.



*Рис. 2.2.9. Реализуемые мероприятия в отношении персонала на предприятиях Иркутской области в условиях кризиса (экспертная оценка)*

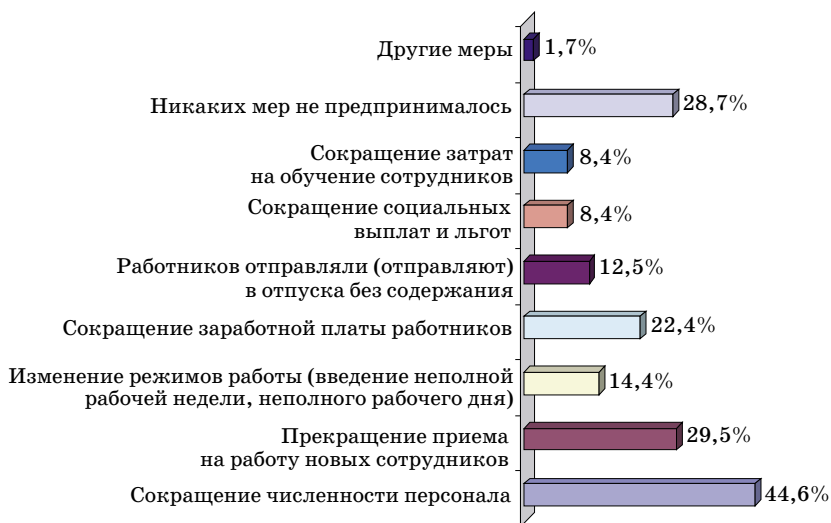
В зависимости от размера предприятия была зафиксирована вполне очевидная закономерность: чем крупнее предприятия, тем больше мероприятий в отношении персонала в условиях кризиса проводилось. В наибольшей степени это такие мероприятия как прекращение приема на работу новых сотрудников (42,2%), изменение режима работы (42,1%), сокращение социальных выплат и льгот (40,0%) (рис. 2.2.10).



*Рис. 2.2.10. Реализуемые мероприятия в отношении персонала на предприятиях Иркутской области в условиях кризиса в зависимости от размера предприятия (экспертная оценка)*

Опрос наемных работников показал, что в большинстве компаний предприняты действия по сокращению издержек на персонал, и только 28,7% сообщают, что никаких мер не предпринималось (рис. 2.2.11). Сокращение штата отметили 44,6% респондентов, снижение уровня заработной платы — 22,4% опрошенных. Также у большинства участников исследования

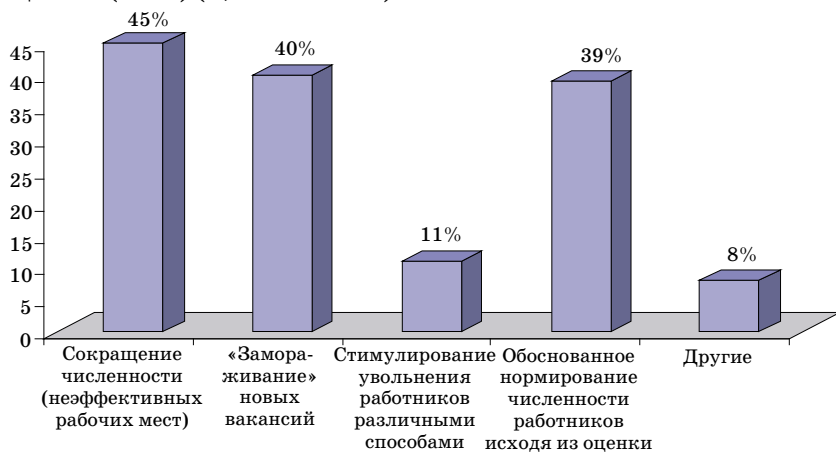
(29,5%) произошло сокращение потребности в новом персонале. Сотрудники компаний отметили изменение режима работы предприятия (введение неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) — 14,4% сотрудников и отправка персонала в отпуск без содержания (12,5%). Работники отметили сокращение затрат на различные социальные программы, льготы и выплаты, которые ранее предоставлялись сверх законодательно установленных норм (8,4% от общего числа опрошенных работников), а также расходов на программы обучения (8,4%). Подобные меры приводят к существенной экономии и при этом являются наименее ощутимыми для сотрудников.



*Рис. 2.2.11. Мероприятия, реализуемые в отношении персонала в условиях кризиса в организациях Иркутской области (оценка работников)*

Очевидно, что довольно многим организациям пришлось принять серьезные решения по изменению кадровой политики в сложных экономических условиях, в том числе многие организации столкнулись с необходимостью оптимизации численности персонала. Практически половина опрошенных организаций (45%) сократили количество неэффективных рабочих мест, 40% опрошенных «заморозили» новые вакансии, и только 39% опрошенных проводили обоснованное нормирование численности работников исходя из оценки тру-

доемкости выполняемых работ, функционального анализа, оценки загруженности, расчета по нормативам численности (рис. 2.2.12). Почти в равных долях в число компаний, проводивших обоснованное нормирование численности, входят производственные кооперативы, товарищества любой формы (ООО и т.п.) (10,81% из 39%), государственные и муниципальные предприятия (10,13% из 39%) и открытые акционерные общества (ОАО). Проводили стимулирование увольнения работников различными способами 11% из опрошенных организаций, половина из них — открытые акционерные общества (ОАО) (5,7% из 11%).



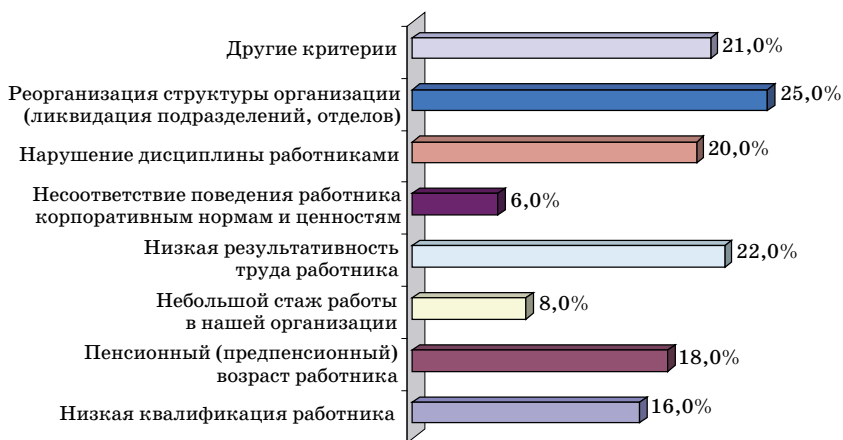
*Рис. 2.2.12. Методы оптимизации численности персонала с позиции работодателя*

При проведении сокращения персонала (оптимизации численности, сокращения неэффективных рабочих мест) необходимо использовать объективные методы оценки эффективности работы сотрудников, так как в первую очередь это связано с психологической обстановкой во всем коллективе. Методы оценки, основанные на объективных показателях работы, позволяют высвобождать персонал без ущерба для мотивации к работе других сотрудников.

На основании проведенного исследования можно сделать вывод, что основным критерием, по которому производилось высвобождение работников, стала реорганизация структуры организации и ликвидация (сокращение) неэффективных отделов (25%). На втором месте — критерий низкой резуль-



тативности труда (22%). Практически такое же количество респондентов отметили в качестве критерия высвобождения работников нарушение трудовой дисциплины (20%). Пенсионный (предпенсионный) возраст работника был выбран критерием высвобождения для 18% организаций, 16% опрошенных указали, что критерием высвобождения была низкая квалификация работника (16%). Наименее значительными критериями оказались небольшой стаж работы в организации (8%) и несоответствие работника корпоративным нормам и ценностям (6%) (рис. 2.2.13).



*Рис. 2.2.13. Критерии высвобождения персонала (с позиции работодателя)*

Если посмотреть на данную проблему с позиции работника, то основным критерием сокращения стали пенсионный (предпенсионный) возраст (отметили 28,4% опрошенных), нарушение дисциплины (18,1%), низкая квалификация (16,4%).

Большинство респондентов выделили также и другие критерии высвобождения персонала: сокращение ставок, несоответствие уровня образования, личное мнение работодателя, сокращение совместителей, окончание срока трудового договора, сокращение численности учащихся — 33,8% от общего числа опрошенных и др. (рис. 2.2.14).

Исследование позволило оценить масштабы сокращения численности. Так, 28% экспертов отметили, что сокращению подверглось менее 5% работников организации, 13% экспертов отметили более масштабное сокращение (от 5% до 10%),

(% экспертов — сокращение от 11 до 20% численности и только 4% — сокращение более 20% численности. При этом 37% экспертов отметили, что сокращение численности вообще не проводилось (рис. 2.2.15).

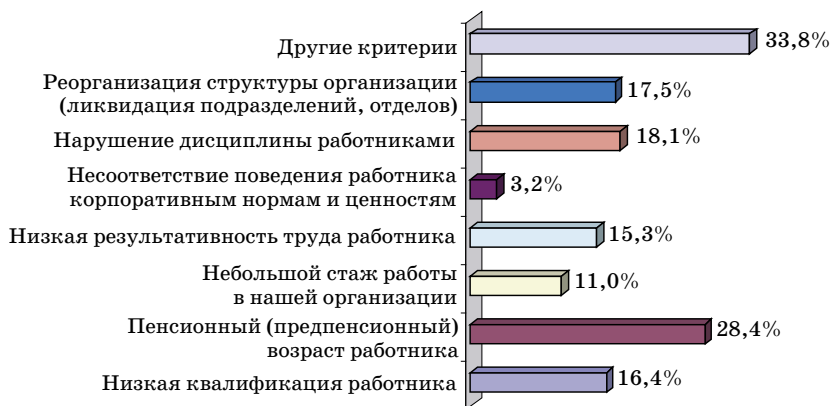


Рис. 2.2.14. Критерии высвобождения персонала с позиции работника

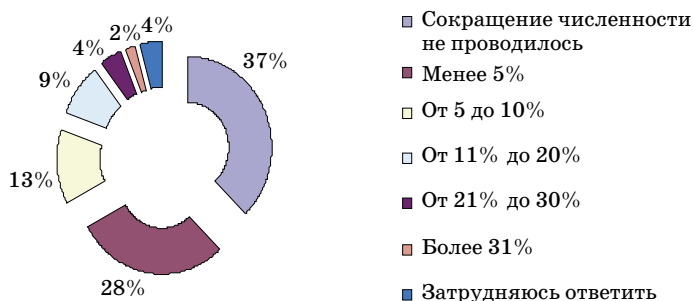


Рис. 2.2.15. Масштабы сокращения численности сотрудников (экспертная оценка)

Необходимым условием «безболезненного» высвобождения персонала является, как уже отмечалось ранее, проведение объективной оценки эффективности работы сотрудника. Если высвобождение проходило без учета объективных показателей эффективности работы, то это окажет определенный демотивирующий эффект на весь персонал. Как показали результаты проведенного исследования, 29% опрошенных экспертов при проведении мероприятий по сокращению численности не

использовали результаты оценки, у 30% опрошенных самым популярным критерием оценки было мнение непосредственно-го руководителя. Всего 19% опрошенных экспертов использо-вали в качестве критерия высвобождения результаты текущей оценки работы персонала. И практически не использовались результаты проводимой аттестации (8%) или результаты спе-циально проведенной оценки выявления неэффективных со-трудников (8%).

Помощь высвобождаемым работникам после увольнения из организации является важным фактором поддержания имиджа компании, а также влияет на мотивационный настрой работников, которые остаются работать в данной организации. Предложение организации по вакантному месту внутри орга-низации или за ее пределами, воспринимается работниками с большой благодарностью и повышает лояльность к организа-ции всего персонала. Согласно данным исследования большая часть компаний (42%) не оказывала высвобождаемым работ-никам услуги по трудоустройству (табл. 2.2.4).

Таблица 2.2.4

**Распределение ответов на вопрос  
«Оказывались ли высвобождаемым работникам услуги  
по содействию их трудоустройству?» по результатам опроса  
представителей работодателя, %**

Варианты ответов	Доля респондентов
Нет, такие услуги не оказывались	42,0
Да, работникам предлагались варианты трудо-устройства внутри компании	28,0
Да, работникам предлагались варианты трудо-устройства вне компании	15,0
Затруднились ответить	8,0

Почти половина опрошенных наемных работников (46,8%) отметили, что услуги по содействию трудоустройству высво-бождаемым работникам в их организации не оказывались, только 11,6% ответили, что предлагались варианты трудоуст-ройства внутри компании (хотя это — прямая обязанность ра-ботодателя) и всего 5,2% сообщили, что предлагались варианты трудоустройства вне компании. В определенной степени такие ответы могут быть вызваны недостаточной осведомленностью респондентов (22,8% затруднились ответить), что подтверждает-ся сравнением оценок работников и оценок экспертов. В то же время, даже эксперты указали, что варианты трудоустройс-

тва внутри компании работникам предлагались всего в 28% случаев, хотя это положено по закону. Соответственно, компании не были по-настоящему социально ответственными при проведении сокращений.

#### ***2.2.4. Требования к системе управления персоналом организации в условиях кризиса***

В условиях кризиса новые требования предъявляются как к самой системе управления персоналом, так и к субъекту и объекту правления — руководителям и персоналу. Большое значение в положении компании на рынке в настоящее время играет стиль управления руководителей. Многим менеджерам высшего и среднего звена необходимо пересмотреть стиль управления в изменившихся рыночных условиях, так как это поможет сохранить организацию «на плаву» в период кризиса. На основании полученных данных можно отметить, что 33% опрошенных респондентов определяют руководителей высшего и среднего уровня управления в кризисной ситуации как демократичных, принимающих ключевые решения коллегиально; 25% отмечают, что руководители в период кризиса должны быть: авторитарными, усиливающими централизацию управления в кризисных условиях, способными применить непопулярные меры принудительного воздействия на персонал, 20% видят руководителей кризисного времени как имеющих надежные связи с руководством города, района, области, в деловых кругах, 19% опрошенных считают, что руководители сейчас должны быть «своими людьми» с трудовым коллективом, разделяющим все трудности кризисного времени (рис. 2.2.16).

В сложившихся условиях у работодателя прибавились не только проблемы с сохранением объема производства и продажи продукции, но и дополнительные функции, связанные с управлением персоналом, такие как помощь высвобождаемым работникам, сохранение корпоративного духа компании и т.д.

Многие компании ощутили необходимость в работниках, которые были бы готовы принимать изменения, происходящие в настоящее время, проявлять инициативу в организации новых проектов, способствующих выходу компании из кризисной обстановки, лояльно относиться к компании вне зависимости от происходящих изменений на период кризиса. На основании полученных данных можно отметить, что 48% опрошенных экспертов определяют такие необходимые ка-

чества работника в кризисной ситуации, как инновационная активность, готовность лично участвовать в процессах преобразований, стремление к повышению профессионализма. 32% отмечают необходимость таких качеств как терпение, сила привычки, преданность предприятию даже в кризисных условиях, готовность потерпеть еще какое-то время до будущих лучших времен. 14% отмечают активность, ориентацию на самостоятельный поиск новой работы, не полагаясь на помощь своего предприятия в трудоустройстве (рис. 2.2.17).

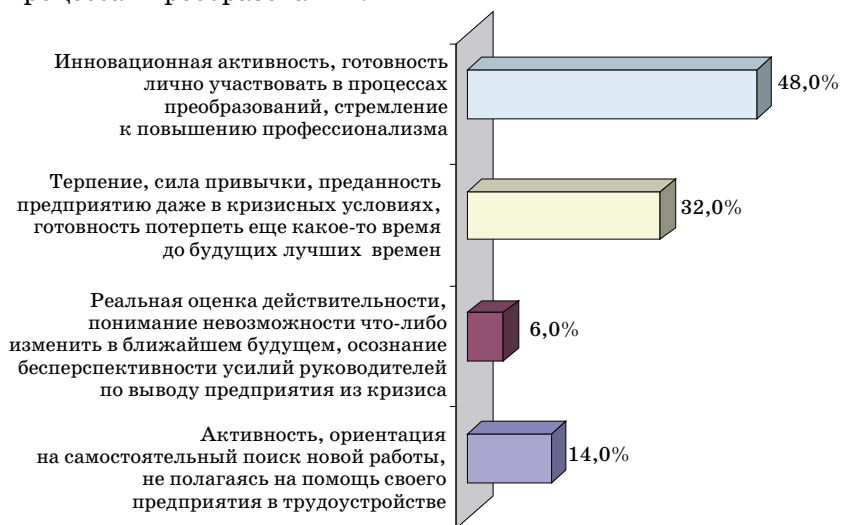


*Рис. 2.2.16. Портрет руководителей высшего и среднего уровня управления предприятия в условиях кризиса (распределение ответов на вопрос: «Какими должны быть руководители в условиях кризиса?»)*

Кризис по разному влияет на принципы работы сотрудников. Например, профессионализм во время кризиса не меняется. А вот лояльность измениться может. В кризис, когда какую то часть сотрудников приходится увольнять, возрастает значение взаимозаменяемости. Отмечается также влияние кризиса на значимость таких качеств как инициативность и честность. Чтобы точнее проанализировать качества идеального сотрудника в условиях кризиса, работникам также был задан вопрос: «Идеальный работник» Вашего предприятия — какими, на Ваш взгляд, качествами он должен обладать?»

Каждый третий респондент (28,7%) назвал главным качеством идеального работника хорошую исполнительность и высоко-

кую квалификацию. Многие респонденты отмечали, что в сложившейся ситуации главными качествами являются (27,6%) терпение, лояльность, преданность предприятию, готовность потерпеть до будущих лучших перемен. 24,1% респондентов отметили стремление к повышению профессионализма и 18,5% опрошенных работников выделили такое качество, как инновационная активность, готовность лично участвовать в процессах преобразований.



*Рис. 2.2.17. Основные качества, которыми должен обладать рядовой работник предприятия в условиях кризиса (с позиции работодателя)*

В период кризиса особенное значение играет информированность работников о состоянии предприятия и отрасли, в которой предприятие работает. Можно сказать, что информационная обеспеченность становится приоритетной компетенцией как для руководства, так и для персонала. Ежедневно главной информацией для каждого работника является состояние экономики страны, так как каждый на сегодняшний день почувствовал ее влияние на собственное благосостояние. Необходимо правильно распоряжаться информацией о состоянии компании и в обязательном порядке иметь прозрачные планы на ближайшее будущее, так как только в данном случае появляется возможность сплочения коллектива на всех уровнях управления, и лояльное отношение к компании вне зависимости от

принимаемых решений по временному ухудшению положения работников (введение неполного рабочего дня, отказ от предоставления льгот, прекращение премирования и т.д.).

Согласно проведенному опросу, 87,7% предприятий Иркутской области информируют своих работников в различной степени, из них одна треть полностью информирует своих работников о положении компании и ее стратегии в условиях кризиса (32,2% соответственно), и 22% практически полностью информируют своих работников о положении компании в условиях кризиса. Практически не информируют своих работников о состоянии предприятия в сложных экономических условиях 12,2%, из них 4% компаний совсем не информируют своих работников.

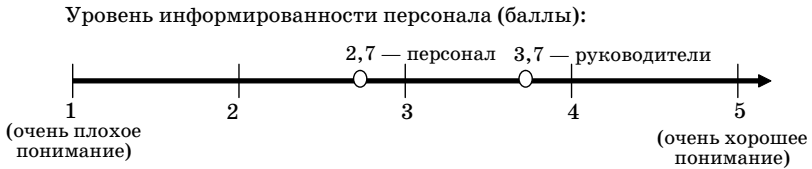
В соответствии с полученными данными практически всю информацию получают руководители высшего уровня (97% соответственно), чуть менее информированными являются руководители структурных подразделений (86%), ведущие специалисты получают 77% информации, и рядовые сотрудники получают немногим более половины всей информации (62%). Разрыв информационного объема в зависимости от перехода на более низкий уровень управления составляет от 9 до 15%, что говорит о том, что при переходе к более низким должностям «умалчивается» в среднем около 10% информации.

С позиции работника, 32,5% опрошенных респондентов не удовлетворены получаемой информацией, считают, что ее слишком мало. Более всего недостает информации о причинах принимаемых руководством решений и о планах развития предприятия. Сегодня работников предприятия более или менее устраивает лишь информация от непосредственного руководителя и информация на стендах. Основной же источник информации о делах предприятия — разговоры, слухи. Качество получаемой таким образом информации крайне низкое. Работники хотели бы получать необходимую информацию на рабочих собраниях, непосредственно от директора, на профсоюзных собраниях, по радио или как личное письмо, но эти источники информации почти не используются сегодня.

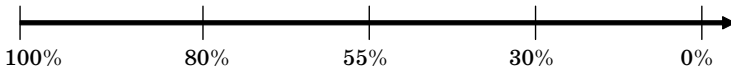
Если использовать 5-балльную шкалу, то уровень осведомленности у руководителей составляет 3,7, а у рядовых сотрудников — 2,7 баллов (рис. 2.2.18).

Сотрудникам необходимо понимать, какая именно программа по сокращению затрат будет внедрена в компании (снижение размера вознаграждения, сокращение штата или иные

меры), а также каковы будут ее масштаб и примерная продолжительность. Если информация об антикризисных мерах будет преподнесена сотрудникам своевременно и с правильно расставленными акцентами, компания не только не потеряет лояльность персонала, но и получит от своих работников необходимую поддержку в непростой период.



Уровень асимметричности информации (проценты):



*Рис. 2.2.18. Зависимость степени полноты и асимметричности информации у персонала в период организационных преобразований*

Проблема информационной закрытости управления изменениями приводит к тому, что многие задачи перед работниками ставятся ограниченно, человеку не дается возможность выбрать альтернативные решения для исполнения.

Некоторое смещение показателей асимметричности по сравнению со шкалой информированности (4-м баллам информированности соответствует 30% асимметричности) связано с разной значимостью отрезков шкалы, характеризующих переход от «плохого» к «очень плохому» и от «хорошего» к «очень хорошему» пониманию целей изменений.

Во-первых, пятибалльная шкала оценок позволяет четко выделить средний уровень (3 балла) и диктует необходимость прогрессивного нарастания (и регрессивного убывания) значений асимметричности по мере приближения к крайним оценкам.

Во-вторых, следует учитывать такой фактор, как «субъективность оценок», и если в данном контексте работники все же отмечают не нулевую осведомленность о целях и задачах происходящих изменений на предприятии, то каждый последующий балл в шкале оценок приобретает большую значимость.

Наконец, замечено, что респонденты предпочитают не пользоваться максимальными оценками (4–5 баллов) в отличие от



минимальных (1–2 балла), и если уж они обозначили высокие баллы, то их значимость должна явно возрастать.

Можно с достаточной степенью условности предположить, что для эффективного вовлечения персонала в организационные преобразования необходим предельный уровень информированности, составляющий для руководителей разного уровня 5 баллов, а для остальных работников — не менее 4 баллов.

Специалисты подчеркивают, что именно в условиях кризиса и нестабильности на предприятии одним из главных принципов менеджмента должен стать следующий: «постоянно информировать людей и быть с ними честными»<sup>156</sup>. Полная информированность персонала о целях и задачах структурных преобразований ни в коем случае не предполагает использование «лишних подробностей, способных вызвать замешательство и ощущение неопределенности» большей части сотрудников<sup>157</sup>.

В условиях кризисной ситуации необходимо определить стратегию на ближайшие кризисные годы, расставив приоритеты в политике управления персоналом (табл. 2.2.5).

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

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

---

<sup>156</sup> Kash T.J., Darling J.R. Crisis management: prevention, diagnosis and intervention // *Leadership & Organization Development Journal*. 1998. № 19. P. 184.

<sup>157</sup> Аллен П. Х. Реинжиниринг банка: программа выживания и успеха. М., 2002. С. 149.

Таблица 2.2.5

**Распределение ответов на вопрос «Оцените степень Вашего согласия со следующими утверждениями», % от числа опрошенных экспертов**

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

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

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

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

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

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

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

### **2.3. Трудовая мотивация: особенности в кризисных условиях**

#### ***2.3.1. Теоретические и методические основы изучения трудовой мотивации наемного персонала***

Экономический кризис приводит к переосмыслению самых различных аспектов жизни общества в целом и отдельных организаций. Многое изменилось, появились новые проблемы и задачи. «Вечная» проблема мотивации персонала стала еще более актуальной и еще более сложной.

В условиях экономической стабилизации и подъема проблема трудовой мотивации стала одной из самых актуальных проблем науки и практики управления. Стало очевидно, что от качества трудового потенциала и степени его реализации зависит конкурентоспособность организации, ее выживание в конкурентной борьбе. Мотивация труда и ее регулирование — решающий фактор успеха в управлении предприятием. Мотивированные служащие заинтересованы в производстве высококачественных товаров и услуг, имеется большая вероятность их высокой производительности по сравнению с немотивированными или равнодушными работниками. Мотивация и стимулирование труда тесно связаны с производительностью и разделением труда, но выражают не внешние организационные факторы, а человеческий фактор и отношение

человека к труду. Многочисленные публикации свидетельствуют: работодатели были всерьез озадачены вопросом — как побудить людей работать хорошо, добросовестно, энергично, увеличить энергию подчиненных и направить на достижение целей организации, заинтересовать их? Действительно, это один из сложнейших вопросов теории и практики менеджмента. Можно заставить человека работать. Но нельзя заставить его хотеть работать, если только он сам этого не захочет. Стало понятно, что снять это противоречие, сделать так, чтобы человек работал эффективно и с удовольствием — главная задача и цель любого хорошего руководителя или менеджера по персоналу.

Что произошло в сложной и тонкой сфере мотивации немногого персонала в кризисных условиях? Для того, чтобы сформулировать гипотезы исследования, определим исходное понятие — «мотивация». Во-первых, в исходном, *содержательном* смысле мотивация — это сложный процесс формирования у субъекта внутренних побудительных сил к действию под влиянием внешних стимулов и внутренних характеристик сознания (потребностей, интересов, ценностных ориентаций). В данном значении мотивация — субъективный процесс, происходящий в сознании человека и оказывающий влияние на его поведение. Во-вторых, в *функциональном* смысле, мотивация — это процесс целенаправленного воздействия на формирование мотивов поведения людей. В таком понимании мотивация — важнейшая функция управления, причем как на уровне общества в целом, так и на уровне отдельной организации. На уровне организации мотивация — функция менеджмента, воздействие на формирование мотивов поведения работников.

Способы влияния на трудовую мотивацию — это стимулы к труду. В качестве трех основных типов стимулов можно выделить побуждение, вознаграждение и принуждение. *Принуждение* — это средство формирования особого типа внешней мотивации — вынужденной мотивации. Оно основано на применении отрицательных стимулов в условиях ограниченной свободы выбора объектом стимулирования линии поведения. Принуждение может осуществляться в прямой и косвенной (как правило, экономической) форме, на институциональном и операциональном уровнях. Вынужденная мотивация как мотивация страха сопровождается низким уровнем удовлетворенности трудом и характеризует особый тип отношения к тру-

ду: труд становится средством выживания. Отношение к труду как средству выживания, формируемое принудительными стимулами, инициирует специфические формы трудового поведения, требует высоких издержек для реализации контроля и поддержания приемлемых уровней результативности труда. Внутренняя мотивация, предполагающая интерес к содержанию труда, реализацию творческого потенциала работника, блокируется.

*Вознаграждение* предполагает применение как положительных (поощрение), так и отрицательных стимулов (наказание), и часто характеризуется как «метод кнута и пряника». Вознаграждение — это средство формирования инструментальной мотивации, предоставление работнику возможностей для удовлетворения своих потребностей посредством труда («внешняя инструментальная мотивация»). Вознаграждение может иметь форму материальных стимулов (денежных и неденежных) и нематериальных стимулов (моральных, социальных, статусных и др.). Необходимо отметить, что формы вознаграждений тесно переплетены. Эта группа стимулов также реализуется как на институциональном, так и на операциональном уровне. Удовлетворенность трудом при применении вознаграждений дифференцирована: каждый применяемый вид вознаграждения может вызывать удовлетворенность (неудовлетворенность). Тем не менее, достижение высокого уровня удовлетворенности рассматривается как желаемый результат функционирования системы мотивации как для индивида, так и для общества. Ограниченность вознаграждений как стимула к труду определяется тем, что достижение определенного уровня удовлетворения потребностей работника, адресуемых труду, сопровождается ростом и развитием потребностей, что требует постоянного развития и совершенствования системы вознаграждений. Тип отношения к труду, формируемый системой внешних вознаграждений, может быть охарактеризован как инструментальный (труд при этом не является значимой самостоятельной ценностью, но является лишь средством удовлетворения потребностей). Преобладание данного типа стимулов и, соответственно, инструментального отношения к труду, характерно для рыночной экономики. Для исследования целесообразно дифференцировать вознаграждения на три вида: экономические, статусные и социальные.

*Побуждение*, как специфический тип стимулов к труду, — это апелляция к внутренней мотивации, применение

стимулов, способствующих формированию интереса к содержанию труда, проявлению творческих способностей, получению удовлетворения от процесса труда и его общественной значимости. Побуждение основано на применении, прежде всего, положительных стимулов. Возможности реализации творческих потенций работника в труде способствуют достижению высокого уровня удовлетворенности трудом. Побуждение, таким образом, формирует ценностный тип отношения к труду, который проявляется в специфических формах трудового поведения: высокая степень самоконтроля, инициатива, ответственность, инновационность, высокое качество труда и результативность. Формирование ценностного типа отношения к труду способствует снижению издержек контроля, росту производительности и высокой степени трудовой отдачи. Взаимосвязь типов стимулов и типов мотивации представлена в табл. 2.3.1.

Таблица 2.3.1

**Взаимосвязь типов стимулов и типов мотивации**

Типы стимулов		Типы мотивации		
<i>1. Побуждение</i>		<i>Внутренняя</i>		
<i>2. Вознаграждение</i>	Экономические вознаграждения	Экономическая	<i>Инструментальная</i>	<i>Внешняя</i>
	Статусные вознаграждения	Статусная		
	Социальные вознаграждения	Социальная		
<i>3. Принуждение</i>		<i>Вынужденная</i>		

Система стимулов к труду, как правило, включает все типы стимулов в различном сочетании. Соответственно, целесообразно выяснить, каково проявление данных стимулов в условиях кризиса. В качестве гипотез исследования можно выдвигать следующие предположения:

1. С точки зрения понимания мотивации в содержательном значении, можно предположить усиление вынужденной мотивации, связанной с ростом безработицы и проводимой в организациях оптимизации численности. Можно также предположить снижение доли экономической мотивации (вместо размера заработка наиболее важным фактором для наемного персонала становится стабильность занятости). Можно предположить, что структура мотивации дифференцирована по группам наемного персонала, и вынужденный тип мотивации в наибольшей степени свойственен наименее конкурентоспособным работникам.

2. С точки зрения понимания мотивации в функциональном смысле, можно предположить, что мотивирование персонала в условиях кризиса не рассматривается как актуальная задача, на первый план выдвигаются такие проблемы как оптимизация издержек на персонал, повышение результативности труда, совершенствование технологий оценки персонала и кадрового аудита и др. Оптимизация издержек приводит к сокращению численности персонала, снижению заработной платы и социального пакета, сокращению затрат на обучение и развитие персонала. Можно предположить, что работодатель полагает, что кризисные явления и безработица сами по себе являются достаточно сильными стимулами, и на мотивационных программах вполне можно и нужно экономить. Может формироваться иллюзия, что в условиях кризиса можно на относительно невысокую заработную плату нанять высококвалифицированных специалистов, высвобожденных из других организаций.

Для проверки гипотез было проведено исследование: экспертный опрос представителей работодателей (руководителей организаций, руководителей служб управления персоналом, HR-менеджеров — 158 чел.) и социологический опрос наемных работников (464 чел.). Выборка представляет организации всех видов экономической деятельности Иркутской области.

Для исследования типов трудовой мотивации использована следующая типология:

- внутренняя мотивация;
- внешняя вынужденная мотивация;
- внешняя инструментальная мотивация, в том числе:
  - экономическая мотивация,
  - статусная мотивация
  - социальная мотивация<sup>158</sup>.

В табл. 2.3.2 представлено краткое описание типов мотивации, формируемых различными типами стимулов к труду.

Для организации эффективного управления мотивацией в организации необходимо, прежде всего, выявить реальные характеристики мотивационной сферы сотрудников, определить, какие типы мотивации преобладают. Соответственно, необходимо применять методы измерения трудовой мотивации.

---

<sup>158</sup> Озерникова Т.Г. Методика диагностики трудовой мотивации персонала организации // Мотивация и оплата труда. 2007. № 4.

Таблица 2.3.2

**Характеристика типов мотивации**

Тип мотивации	Описание типа мотивации
Внутренняя мотивация	Ориентация на богатое содержание труда, его творческий характер и общественную значимость. Удовлетворение потребностей в профессиональной самореализации
Инструментальная экономическая мотивация	Ориентация на экономические вознаграждения в различных формах. Удовлетворение материальных потребностей
Инструментальная статусная мотивация	Ориентация на карьеру, власть, престиж. Удовлетворение статусных потребностей, потребности во власти
Инструментальная социальная мотивация	Ориентация на общение с коллегами, благоприятный психологический климат, корпоративность. Удовлетворение потребностей в причастности, принадлежности, общении
Вынужденная мотивация	Ориентация на выживание, в условиях низкой конкурентоспособности, низкого уровня удовлетворения материальных потребностей и отсутствия свободы выбора места приложения труда. Недостаточная степень удовлетворения потребностей в безопасности

Для оценки эффективности корпоративной системы мотивации на основе использования данных о мотивационной структуре, необходимо определить критерии оценки. Высокая эффективность корпоративной системы мотивации может быть зафиксирована в следующих случаях:

1. Высокая доля внутренней мотивации в мотивационной структуре и ее положительная динамика (творческая отдача работников).

2. Низкий удельный вес вынужденной мотивации («мотивация страха», уровень удовлетворения потребностей в безопасности) и его отрицательная динамика.

Оценка доли инструментальной мотивации и ее динамики не столь однозначна и позволяет определить изменение чувствительности персонала к экономическим, статусным и социальным вознаграждениям, которые могут быть предоставлены организацией. Кроме того, появляется возможность выделения стимулов, наиболее значимых для отдельных групп персонала или отдельных работников.

Для исследования структуры мотивации персонала в целях совершенствования корпоративной системы мотивации необходим инструментарий, соответствующий следующим требованиям:



1. Возможность количественной оценки соотношения типов мотивации (так как абсолютное преобладание только одного типа является практически невозможным).

2. Возможность проведения расчета доли типов мотивации как для отдельного сотрудника, так и групп персонала (в зависимости от пола, возраста, образования, должностной позиции в организации и других признаков).

3. Направленность на диагностику пяти типов мотивации: внутренняя, вынужденная, инструментальная экономическая, инструментальная статусная и инструментальная социальная.

Необходимо отметить, что измерение мотивации является методически очень сложной задачей. Для выбора способа измерения выделенных типов мотивации рассмотрим существующие подходы. В наиболее общем виде, методы изучения трудовой мотивации могут быть дифференцированы на психологические и социологические.

Опросник Т.Г. Озерниковой синтезирует описанные подходы и характеризуется следующими особенностями<sup>159</sup>:

1. Предлагается десять вопросов-суждений, которые характеризуют отношение к работе с различных позиций (трудовые ценности, предпочтения в повседневной работе, прожективные ситуации и пр.)

2. Варианты ответов на вопросы (или интерпретации суждений) соответствуют пяти типам трудовой мотивации: внутренняя, вынужденная инструментальная экономическая, инструментальная статусная и инструментальная социальная.

3. Измеряется согласие респондента с каждым из ответов-интерпретаций по 5-балльной шкале (от «полностью согласен» до «совершенно не согласен»).

4. В результате возможен расчет степени выраженности каждого типа мотивации (как для отдельного работника, так и для группы работников). Для обеспечения возможности анализа особенностей мотивации по группам работников введены соответствующие вопросы (пол, возраст, подразделение, должностная позиция, уровень образования)<sup>160</sup>.

Опросник был адаптирован для настоящего исследования. Число вопросов-суждений сокращено до пяти. Соответственно,

---

<sup>159</sup> Озерникова Т.Г. Методика диагностики трудовой мотивации персонала организации // Мотивация и оплата труда. 2007. № 4.

<sup>160</sup> Там же.

максимально возможное количество баллов для каждого типа мотивации составляет 25 (5 вопросов по 5 баллов), минимальное — 5 (5 вопросов по 1 баллу). В табл. 2.3.3 приведена интерпретация результатов.

Таблица 2.3.3

**Идентификация типов трудовой мотивации**

Номер вопроса	Номера ответов на вопросы, соответствующие типам мотивации:				
	внутренняя	экономическая	статусная	социальная	вынужденная
1	1	2	3	5	4
2	4	5	1	2	3
3	5	3	2	4	1
4	3	4	5	1	2
5	4	5	1	2	3

Расчет степени проявления типа мотивации проведен по формуле:

$$S_i = \frac{\sum B_i}{25n} \cdot 100, \quad (8)$$

где  $S_i$  — степень выраженности  $i$ -го типа трудовой мотивации, %;  $B_i$  — сумма баллов по  $i$ -му типу трудовой мотивации; 25 — максимально возможная сумма баллов по  $i$ -му типу трудовой мотивации;  $n$  — число опрошенных (464 чел.).

**2.3.2. Анализ интенсивности и структуры  
трудовой мотивации наемного персонала организаций  
Иркутской области**

В табл. 2.3.4 представлены результаты расчетов степени проявления типов трудовой мотивации.

Таблица 2.3.4

**Степень проявления типов мотивации по результатам  
исследования среди наемного персонала Иркутской области, %**

Тип мотивации	Доля респондентов
Внутренняя мотивация	76,3
Вынужденная мотивация	64,8
Экономическая мотивация	74,1
Статусная мотивация	66,8
Социальная мотивация	68,9

Можно сказать, что вопреки выдвинутой гипотезе в наибольшей степени проявляется внутренняя мотивация (76,3%), хотя проявления экономической мотивации (74,1%) и вынужденной мотивации (64,8%) достаточно высоки. На первый взгляд такой результат может показаться неожиданным. В то же время, необходимо отметить, что сила внутренней мотивации, основанной на интересе к содержанию труда и его общественной значимости, трудно переоценить. Наличие внутренней мотивации помогает работникам справиться с чувством страха и неуверенности, вызванной кризисом, и в некоторой степени компенсирует снижение уровня экономического вознаграждения. Это подтверждает тот факт, что работодателю в условиях кризиса стоит уделить внимание программам обогащения содержания труда, тем более что в условиях оптимизации численности возникает необходимость совмещения функциональных обязанностей работников. Полученные выводы подтверждаются при анализе структуры мотивации (табл. 2.3.5). Доля каждого типа мотивации в общей структуре мотивации рассчитана по формуле:

$$D_i = \frac{\sum B_i}{R} \cdot 100, \quad (9)$$

где  $D_i$  — доля  $i$ -го типа трудовой мотивации, %;  $R$  — сумма баллов по всем типам трудовой мотивации.

Таблица 2.3.5

**Структура мотивации наемного персонала Иркутской области,  
% к итогу**

Тип мотивации	Доля респондентов
Внутренняя мотивация	21,7
Вынужденная мотивация	18,5
Экономическая мотивация	21,1
Статусная мотивация	19,0
Социальная мотивация	19,7
<i>Всего</i>	100,0

Наибольший удельный вес в структуре мотивации занимают внутренняя мотивация (21,7%) и экономическая мотивация (21,1%). Доля вынужденной мотивации высока (18,5%), что характеризует состояние сознания наемных работников в кризисных условиях. Можно сказать, что доля вынужденной мотивации выше у работников, характеризующихся следующими признаками: низкий заработок, низкий уровень об-

разования и квалификации, предпенсионный возраст. Таким образом, вынужденная мотивация наиболее сильна у наименее конкурентоспособных групп наемного персонала.

Проведенный анализ особенностей мотивации в зависимости от демографических и профессионально-квалификационных характеристик персонала подтвердил гипотезу о наличии обратной связи проявления вынужденной мотивации и конкурентоспособности работника. На структуру трудовой мотивации наибольшее влияние оказывают такие внутренние факторы как должностной статус и уровень образования, чуть в меньшей степени — возраст (т.е. параметры, напрямую связанные с уровнем конкурентоспособности работника на рынке труда). В то же время, даже высокостатусные и образованные работники проявляют вынужденную мотивацию, что свидетельствует о влиянии внутриорганизационных и институциональных факторов. Это факторы, связанные со спецификой условий приложения их труда, которые обусловлены организационно-правовой формой предприятия, видом экономической деятельности и экономическим положением. Определяющим в группе внутриорганизационных факторов является экономическое положение организации. Именно данный фактор оказывает наибольшее влияние на мотивацию наемного персонала в условиях кризиса.

В табл. 2.3.6 представлены виды стимулов, рекомендованные для сотрудников с преобладанием мотивации различного типа<sup>161</sup>.

Наиболее эффективной с точки зрения формирования конкурентоспособного персонала организации можно признать сбалансированную мотивационную структуру, характеризующуюся низким уровнем вынужденной мотивации и развитием внутренней и инструментальной мотивации. Соответственно, при стимулировании работников необходимо использовать не только тот тип стимулов, к которому они наиболее восприимчивы, но и другие стимулы, формирующие комплекс мотивов эффективного труда. Планируемое исследование мотивации отдельных групп работников может дать информацию, необходимую для обоснования решений в области управления мотивацией в организациях региона.

---

<sup>161</sup> Озерникова Т.Г. Методика диагностики трудовой мотивации персонала организации // Мотивация и оплата труда. 2007. № 4.

Таблица 2.3.6

**Рекомендации по совершенствованию стимулирования работников  
с разным типом трудовой мотивации**

Тип мотивации	Рекомендуемые стимулы			социальные	
	Принуждение	Побуждение	Вознаграждения		
Внутренняя мотивация	Минимизация административного (самоконтроль) и экономического принуждения (рыночный уровень заработной платы). Удовлетворение потребности в безопасности — правовое оформление трудовых отношений	<i>Основной стимул.</i> Обогащение содержания труда, делегирование полномочий, привлечение к приятной деятельности, постановке целей	<p>экономические</p> <p>Обеспечение рыночного уровня заработной платы и связь с результатами труда (индивидуальными и коллективными).</p>	<p>статусные</p> <p>Поощрение профессионального роста, развитие мотивации достижения</p>	<p>Привлечение к командной работе, развитие мотивов причастности, формирование лояльности организации</p>
Инструментальная экономическая мотивация	Минимизация экономического принуждения (ориентация на рыночный уровень заработной платы). Возможно административное принуждение (при низком уровне самоконтроля). Удовлетворение потребности в безопасности — правовое оформление трудовых отношений	Формирование интереса к выполнению сложных заданий через систему оплаты труда	<p><i>Основной стимул.</i></p> <p>Обеспечение четкой связи оплаты с результатами труда (индивидуальными и коллективными), сложностью труда и уровнем квалификации. Развитие участия в прибылях и в собственности</p>	<p>Формирование интереса к профессиональному и карьерному росту через систему оплаты труда</p>	<p>Привлечение к командной работе, развитие мотивов причастности, формирование лояльности организации</p>

Окончание табл. 2.3.6

Тип мотивации	Рекомендуемые стимулы		
	Принуждение	Побуждение	Вознаграждения
Инструментальная мотивация	Минимизация экономического принуждения (ориентация на рыночный уровень заработной платы). Возможно административное принуждение (при низком уровне самоконтроля). Удовлетворение потребности в безопасности — правовое оформление трудовых отношений	Развитие интереса к выполнению сложных заданий через делегирование полномочий, привлечение к приятию решений, постановке целей	экономические — Обеспечение четкой связи оплаты с результатами труда (индивидуальными и коллективными). Обоснованная дифференциация заработка по должностным позициям. Развитие участия в прибылях и в собственности социальные — Формирование интереса к достижениям коллективных результатов. Развитие мотивов причастности, формирование лояльности организации
Инструментальная мотивация	Минимизация экономического принуждения (ориентация на рыночный уровень заработной платы). Возможно административное принуждение (при низком уровне самоконтроля). Удовлетворение потребности в безопасности — правовое оформление трудовых отношений	Развитие интереса к выполнению сложных заданий через делегирование полномочий, привлечение к приятию решений, постановке целей	статусные — <i>Основной стимул.</i> Четкое обоснование критериев карьерного роста. Оценка руководителей по результатам работы руководимых подразделений. Развитие мотивации к росту профессионализма <i>Основной стимул.</i> Обеспечение условий для реализации мотивов причастности: развитие корпоративной культуры, систем морального поощрения
Вынужденная мотивация	<i>Основной стимул.</i> Удовлетворение потребности в безопасности — правовое оформление трудовых отношений. Административное принуждение. Минимизация экономического принуждения	Развитие интереса к выполнению более сложных заданий	экономические — Обеспечение четкой связи оплаты с результатами труда (индивидуальными и коллективными). Ориентация на рыночный уровень заработной платы социальные — Развитие мотивации к росту профессионализма и повышению своей конкурентоспособности через систему оплаты труда

### **2.3.3. Исследование условий трансформации трудовой мотивации наемного персонала в условиях кризиса**

Насколько оправдана высокая доля вынужденной мотивации? В какой степени персонал ощутил последствия кризиса? В табл. 2.3.7 представлены ответы работников на вопрос о том, какие меры в отношении персонала были реализованы в их организациях в условиях кризиса.

Таблица 2.3.7

#### **Распределение ответов на вопрос «Какие меры в отношении персонала в условиях кризиса были реализованы в Вашей организации?» по результатам опроса наемных работников и представителей работодателя, %**

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

Наибольшее количество опрошенных работников отметили сокращение численности персонала (44,6%), прекращение приема на работу новых сотрудников (29,5%), сокращение заработной платы (22,4%). Кроме того, произошло изменение режимов работы (14,4%), сокращение социальных выплат и сокращение затрат на обучение (по 8,4%). В числе других мер отмечены увеличение объема работы при прежней зарплате, задержки выплат заработной платы и даже заключение срочных трудовых договоров. Тем не менее, 29,7% респондентов

отметили, что никаких антикризисных мер в отношении персонала не предпринималось.

Можно сказать, что оптимизация затрат на персонал происходила, как правило, по жесткому сценарию — сокращение персонала. Этот факт не мог не сказаться на усилении вынужденной мотивации. Ответы экспертов — представителей работодателей, возможно, более точны, но необходимо отметить, что на мотивацию оказывают влияние не просто меры, которые предпринимает работодатель, а меры, которые известны работникам. По результатам опроса работодателей, оптимизация затрат на персонал в условиях кризиса проходила более мягко.

Необходимо отметить, что при проведении сокращений очень важно, чтобы сокращения и их критерии были обоснованы и понятны персоналу (табл. 2.3.8).

Таблица 2.3.8

**Распределение ответов на вопрос «Если в Вашей организации проводилось сокращение персонала, то каковы были критерии высвобождения?» по результатам опроса наемных работников и представителей работодателя, %**

Варианты ответов	Удельный вес в общей численности опрошенных наемных работников	Удельный вес в общей численности опрошенных экспертов — представителей работодателя
Низкая квалификация работника	16,4	16,0
Пенсионный (предпенсионный) возраст работника	28,4	18,0
Небольшой стаж работы в нашей организации	11,0	8,0
Низкая результативность труда работника	15,3	22,0
Несоответствие поведения работника корпоративным нормам и ценностям	3,2	6,0
Нарушение дисциплины работниками	18,1	20,0
Реорганизация структуры организации (ликвидация подразделений, отделов)	17,5	25,0

Расхождения в оценке критериев высвобождения наемными работниками и экспертами по данному вопросу незначительны. Необходимо отметить, что указанные респондентами критерии высвобождения были достаточно обоснованными: пенсионный (предпенсионный) возраст (28,4%), нарушение дисциплины (18,1%), реорганизация (17,5%), низкая квали-



фикация работника (16,4%), низкая результативность труда (15,3%), небольшой стаж (11,0%).

Можно сказать, что проведенные сокращения понятны работникам и высвобождены, в основном, наименее ценные для организаций работники, отличающиеся низкой конкурентоспособностью.

В то же время, компании не были по настоящему социально ответственными при проведении сокращений (табл. 2.3.9).

Таблица 2.3.9

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

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

Почти половина опрошенных наемных работников (46,8%) отметили, что услуги по содействию трудоустройству высвобождаемым работникам не оказывались, только 11,6% ответили, что предлагались варианты трудоустройства внутри компании (хотя это — прямая обязанность работодателя) и всего 5,2% сообщили, что предлагались варианты трудоустройства вне компании. Такие ответы вызваны недостаточной осведомленностью респондентов (22,8% затруднились ответить), что подтверждается сравнением оценок работников и оценок экспертов. В то же время, даже эксперты указали, что варианты трудоустройства внутри компании работникам предлагались всего в 28% случаев, хотя это положено по закону.

Таким образом, объективные причины (широко распространенная практика сокращений, по разумным критериям, но без оказания содействия в трудоустройстве) способствовали усилению вынужденной мотивации и формированию стремления наемного персонала к стабильности.

Насколько работники и работодатели осознают особенности мотивации в условиях кризиса? В табл. 2.3.10 представлены мнения представителей работодателя и наемного персонала по вопросу о том, необходима ли особая мотивация в условиях кризиса. Распределение ответов довольно показательно: эксперты согласны с тем, что необходимо мотивировать персонал в условиях кризиса. При этом 42% считают, что при этом необходимо больше внимания уделять материальной мотивации, и 39% — нематериальной мотивации. Только 18% экспертов полагают, что в условиях кризиса угроза безработицы является достаточным стимулом.

Таблица 2.3.10

**Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете, должна ли компания дополнительно мотивировать персонал в условиях кризиса?» по результатам опроса наемных работников и представителей работодателя, %**

Варианты ответов	Удельный вес в общей численности опрошенных наемных работников	Удельный вес в общей численности опрошенных экспертов — представителей работодателя
Да, при этом больше внимания уделять материальной мотивации	67,9	42,0
Да, при этом больше внимания уделять нематериальной мотивации	13,8	39,0
Нет, в условиях кризиса сотрудники и так держатся за работу	18,3	18,0
Затрудняюсь ответить	0,0	1,0
<i>Всего</i>	100,0	100,0

Мнения работников противоположны — только 13,8% считают, что во время кризиса необходимо усиление нематериальной мотивации, а 67,9% полагают, что необходимо усиление материальной мотивации. Интересно, что доля тех, кто полагает, что в условиях кризиса сотрудники и так держатся за работу, среди наемного персонала примерно та же, что и у экспертов — 18,3%.

Можно сказать, что не подтвердились гипотезы о том, что работодателями мотивирование персонала в условиях кризиса не рассматривается как актуальная задача; а также о том, что снижается значение экономической мотивации для работников.

Смена приоритетов в мотивирующих факторах работников требует пересмотра систем стимулирования компаний. В сложных экономических условиях для работников наиболее важной характеристикой компании — работодателя стала стабильность (отметили 86% респондентов) (табл. 2.3.11).

Таблица 2.3.11

**Распределение ответов на вопрос «Какие характеристики компании — работодателя для Вас наиболее важны?» по результатам опроса наемных работников и представителей работодателя, %**

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

Несмотря на то, что доли работодателей, считающих, что в условиях кризиса компания должна дополнительно мотивировать персонал с использованием материальных стимулов (42%) и нематериальных стимулов (39%) примерно равны, работодатели хорошо понимают, что для работников материальные стимулы остаются наиболее важными. 44% опрошенных экспертов считают основным стимулом высокую заработную плату, премии, зависимость размера заработной платы от объема выполненных работ и т.д. На втором месте стоят стабильность и уверенность в работодателе (14%) и благоприятная психологическая остановка в коллективе, формирование командного духа, возможность самореализации (13%). Нематериальное стимулирование и информирование сотрудников о состоянии дел в организации отметили 6,3% и 6% опрошенных респон-

дентов соответственно, 5% опрошенных отметили наличие и сохранение социальных гарантий (табл. 2.3.12).

Таблица 2.3.12

**Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете, что, в первую очередь, в настоящей ситуации может стимулировать эффективную работу персонала» по результатам опроса представителей работодателей, %**

Варианты ответов	Удельный вес в общей численности опрошенных
Благоприятная психологическая обстановка в коллективе: формирование командного духа, возможность самореализации и др.	13,0
Стабильность, уверенность в работодателе	14,0
Обучение, развитие персонала	1,0
Материальное стимулирование: высокая заработная плата, премии, зависимость размера заработной платы от объема выполненных работ и т.п.	44,0
Нематериальное стимулирование (личный пример руководства, нематериальное поощрение и т.п.)	6,3
Информирование сотрудников о состоянии дел в организации и планах на будущее	6,0
Перспектива карьерного роста	2,0
Жесткая дисциплина, контроль	1,0
Активация работы высшего звена руководства	0,6
Благоприятные условия труда	2,0
Наличие и сохранение социальных гарантий	5,0
Экономия издержек	0,6
Внедрение инноваций	0,6
Затрудняюсь ответить	0,6

При сокращении затрат на персонал работодателю важно понимать, отмена (сокращение) каких видов вознаграждений окажет наиболее сильное демотивирующее воздействие на персонал. Согласно данным исследования (табл. 2.3.13) к основным выплатам и льготам, отмена которых может демотивировать персонал, эксперты в первую очередь относят индивидуальные бонусы (ежемесячные премии), данный вариант отметили 61% опрошенных компаний. На втором месте стоит повышение заработной платы — 52% опрошенных. Существенное влияние на персонал с точки зрения отмены годовых бонусов (премии по итогам работы за год) отметили 38% опрошенных экспертов, квартальных бонусов (премии) — 28%. Менее 20% экс-

пертов указали на следующие льготы и выплаты: добровольное медицинское страхование сотрудников — 17%, оплата проезда — 17%, пенсионные программы — 14%, оплата мобильной связи — 14%, обучение сотрудников — 12%, компенсация питания — 12%, корпоративные мероприятия — 10%.

Таблица 2.3.13

**Распределение ответов на вопрос «Отметьте виды выплат и льгот, отмена которых приведет к значительному снижению мотивации сотрудников в период кризиса» по результатам опроса представителей работодателя и наемных работников, %**

Варианты ответов	Удельный вес в общей численности опрошенных наемных работников	Удельный вес в общей численности опрошенных экспертов — представителей работодателя
Индивидуальные бонусы (ежемесячные премии)	47,4	61,0
Обучение сотрудников	11,4	12,0
Годовые бонусы (премии по итогам работы за год)	31,3	38,0
Компенсация питания	26,3	12,0
Корпоративные мероприятия	8,2	10,0
Пенсионные программы	11,2	14,0
Добровольное медицинское страхование сотрудников	15,9	17,0
Повышение заработной платы	53,9	52,0
Оплата мобильной связи	6,5	14,0
Квартальные бонусы (премии)	7,5	28,0
Оплата проезда	11,0	17,0
Страхование жизни	3,2	6,0
Опционные программы	0,9	0,6

Мнения самих работников по данному вопросу несколько иные. Так, самым серьезным демотивирующим фактором названа не отмена индивидуальных бонусов (47,4%), но отказ от повышения заработной платы (53,9%). Видимо, работнику легче смириться со снижением переменной части заработка, чем ощутить снижение базовых выплат.

Работники отметили большую, чем работодатели, демотивирующую роль такого фактора как отмена компенсации питания (26,% работников, 12,0% работодателей). По всем остальным факторам оценки экспертов выше, чем оценки самих работников. Значит, мотивирующее (и демотивирующее) воз-

действие обучения, годовых бонусов, корпоративных мероприятий, пенсионных программ, программ ДМС и др. экспертами несколько переоценивается.

Более половины опрошенных наемных работников (50,2%) отметили, что уровень их заработной платы не понизился в 2009 г., а 15,7% ответили, что их заработок повысился (в среднем на 16,6%). 15,7% опрошенных отметили снижение заработка не более чем на 10%, 9,9% — снижение от 10% до 25%, 3,9% — снижение от 25 до 50% и 1,5% — снижение заработка более чем на 50% (табл. 2.3.14).

Таблица 2.3.14

**Распределение ответов на вопрос  
«Как изменился уровень Вашей заработной платы за 2009 г.»  
по результатам опроса наемных работников, %**

Варианты ответов	Удельный вес в общей численности опрошенных
Увеличился	15,7
Не изменился	50,2
Снизился менее чем на 5%	6,0
Снизился от 5 до 10%	9,7
Другое (что именно)	0,0
Снизился от 10% до 25%	9,9
Снизился от 25% до 50%	3,9
Снизился более чем на 50%	1,5
Затрудняюсь ответить	3,0
<i>Всего</i>	100,0

Таким образом, большая часть опрошенных не понесла значительных потерь, вызванных сокращением заработной платы, но и доля тех, чья заработная плата возросла, невелика. Это может объяснять не доминирующую позицию экономической мотивации в структуре мотивов наемного персонала.

Трудовая мотивация характеризует отношение работника к своему труду и проявляется в его трудовом поведении. В табл. 2.3.15 представлена оценка наемными работниками стратегий поведения, к которому их вынуждают кризисные условия.

Значительная доля опрошенных наемных работников отметили, что работают в обычном режиме (41,6%), треть респондентов (33,6%) вынуждены прилагать больше усилий на рабочем месте, так как увеличился объем работы, 17,5% прилагают больше усилий, чтобы сохранить работу (эта доля сопоставима с 18,3% тех, кто полагает, что компания не должна дополни-

тельно мотивировать персонал в условиях кризиса, потому что сотрудники и так держатся за работу). Значительных расхождений с мнениями экспертов не обнаружено.

Таблица 2.3.15

**Распределение ответов на вопрос «Кризисная ситуация в экономике заставляет Вас (работников вашей организации)...» по результатам опроса наемных работников, %**

Варианты ответов	Удельный вес в общей численности опрошенных наемных работников	Удельный вес в общей численности опрошенных экспертов — представителей работодателя
Работать в обычном режиме	41,6	38,0
Прилагать больше усилий на рабочем месте, так как увеличился объем работы	33,6	33,0
Прилагать больше усилий на рабочем месте, чтобы сохранить работу	17,5	21,0
Затрачивать меньше усилий на рабочем месте, так как уменьшился объем бизнеса	4,5	3,0
Затрачивать меньше усилий на рабочем месте, так как ухудшились условия работы и ее оплаты	1,7	4,0
Другой ответ	1,1	1,0
<i>Всего</i>	100,0	100,0

Оценивая результаты исследования с точки зрения подтверждения выдвинутых гипотез, можно сделать следующие выводы:

1. Подтверждается высокий уровень вынужденной мотивации, связанной с проводимой в организациях оптимизацией численности. Подтверждается снижение доли экономической мотивации (вместо размера заработка наиболее важным фактором для наемного персонала становится стабильность занятости). Для проверки гипотезы о том, что структура мотивации дифференцирована по группам наемного персонала, и вынужденный тип мотивации в наибольшей степени свойственен наименее конкурентоспособным работникам, необходимо продолжение исследования.

2. Не подтвердилась гипотеза о том, что мотивирование персонала в условиях кризиса не рассматривается как актуальная задача, большая часть экспертов — представителей работодателя понимают значение мотивации и осознают мотивацион-

ное воздействие на персонал различных видов вознаграждений и их снижения. В то же время, подтвердилось предположение о том, что на первый план выдвигаются такие проблемы как оптимизация издержек на персонал. Оптимизация издержек приводит к сокращению численности персонала, снижению заработной платы и социального пакета, сокращению затрат на обучение и развитие персонала. Однако реальное сокращение заработной платы оказалось не столь значительным, а у части наемного персонала заработок вырос. Не подтвердилась гипотеза о том, что работодатель полагает, что кризисные явления и безработица сами по себе являются достаточно сильными стимулами, но экономить приходится.

#### **2.4. Тенденции трансформации систем экономического вознаграждения наемного персонала в условиях кризиса**

В условиях финансово-экономического кризиса возникает нехватка денежных средств, вследствие чего сокращаются издержки на рабочую силу, в том числе — на заработную плату работников. При проведении исследования трансформации систем управления персоналом в организациях Иркутской области в условиях кризиса ставились задачи определения тенденций изменения в области оплаты труда наемного персонала. Это обусловлено тем, что, с одной стороны, оплата труда — основная статья издержек на персонал, и в условиях кризиса неизбежны были определенные изменения в данной области. С другой стороны, заработная плата — основной стимул к труду для наемного персонала, поэтому изменения в данной сфере неизбежно сказываются на мотивации труда и трудовом поведении.

В ходе исследования трансформации систем трудовых вознаграждений в условиях кризиса были выдвинуты следующие гипотезы:

- в условиях кризиса средний уровень заработной платы снизился, а проблема обеспечения соответствия заработной платы наемного персонала рыночному уровню перестает быть актуальной для работодателя;

- в структуре заработной платы в условиях кризиса произошли изменения, снизилась доля переменной части заработной платы, так как сокращение уровня заработка происходило именно за счет ее переменной части;



– произошли изменения в структуре заработной платы и объеме выплат, главным образом за счет сокращения стимулирующих и компенсационных выплат;

– в условиях кризиса новые виды стимулирования в организациях не вводились;

– типичны нарушения принципа соответствия показателей оценки результативности труда уровню ответственности работника при формировании переменной части заработка;

– произошедшие изменения уровня и структуры вознаграждений дифференцированы в зависимости от размера, вида экономической деятельности и формы собственности организации, а также от категории персонала.

Результаты исследования позволили проверить выдвинутые гипотезы, в результате некоторые гипотезы подтвердились полностью, другие — частично, а некоторые были опровергнуты. В целом, проведенное исследование показало, что последствия финансово-экономического кризиса не стали чрезмерно драматичными.

#### **2.4.1. Тенденции изменения уровня оплаты труда наемного персонала в условиях кризиса**

Анализируя изменение уровня оплаты труда, можно отметить, что, по мнению опрошенных наемных работников, выяснилось, что половина опрошенных (233 чел. или 50,2%) ответили, что уровень оплаты труда не изменился (табл. 2.4.1).

Таблица 2.4.1

##### **Изменение уровня заработной платы за 2009 г.**

Варианты ответов	Количество опрошенных, чел.	Удельный вес в общей численности опрошенных, %
Увеличился (в среднем на 16,6%)	73	15,7
Не изменился	233	50,2
Снизился менее чем на 5%	28	6,0
Снизился от 5 до 10%	45	9,7
Другое (что именно)	0	0,0
Снизился от 10 до 25%	46	9,9
Снизился от 25 до 50%	18	3,9
Снизился более чем на 50%	7	1,5
Затрудняюсь ответить	14	3,0
<i>Всего</i>	464	100,0

У оставшихся 217 чел. (46,76%) наблюдается изменение уровня заработной платы. Так, 15,7% отметили увеличение заработной платы, в среднем на 16,6%, а 31,3% указали на снижение уровня заработной платы. Наибольшее снижение уровня заработной платы варьируется в интервале от 10 до 25%, это отметили 9,91% (46 чел.), немного отстает от предыдущего показателя процент работников, у которых уровень заработной платы снизился от 5 до 10% — их 45 чел. (9,70%). Далее идут ответы работников, отметивших увеличение заработной платы от 5 до 10% (указали 32 чел. или 6,9%). Также снизился уровень заработной платы менее чем на 5% у 28 чел. (6,03%). У 18 чел. (3,88%) отмечается снижение уровня заработной платы от 25 до 50%. Наибольшее снижение уровня заработной платы, а это более чем на 50% наблюдается у 7 чел. (1,51%). Можно сказать, что дифференциация заработной платы наблюдается не только в период экономического кризиса, но и в предкризисном состоянии экономики. Достаточно высок уровень заработной платы у лиц, не производящих товарно-материальные ценности и услуги производству, и низок уровень оплаты в таких отраслях как образование, наука, культура, здравоохранение. Во время экономического кризиса больше всего «пострадала» сфера обращения, что подтверждается полученными данными.

При установлении уровня оплаты труда персонала работодатель в условиях рынка ориентируется на рыночный уровень заработной платы по основным должностным позициям. В ходе исследования были выявлены тенденции соответствия — несоответствия уровня оплаты труда различных категорий наемного персонала рыночному уровню. По данным опроса работодателей при оценке соответствия уровня оплаты труда рыночному уровню на региональном рынке труда, отмечено соответствие рыночному уровню оплаты труда только руководителей высшего звена (3,31 балла по 5-ти балльной шкале) (табл. 2.4.2). Была использована следующая шкала оценки:

- 1 балл — значительно ниже рыночного уровня;
- 2 балла — незначительно ниже рыночного уровня;
- 3 балла — соответствует рыночному уровню;
- 4 балла — незначительно выше рыночного уровня;
- 5 баллов — значительно выше рыночного уровня.

При оценке степени соответствия уровня оплаты руководителей структурных подразделений, ведущих специалистов, квалифицированных рабочих и остальных сотрудников ры-

ночным уровням отмечается, что уровень заработной платы этих категорий персонала несколько ниже рыночного уровня. Причем, если у руководителей структурных подразделений степень соответствия оценена в 2,91 балла, то у ведущих специалистов — 2,63 балла, у квалифицированных рабочих в 2,51 балла и ниже всех категорий персонала — у остальных сотрудников — 2,38 балла. Таким образом, чем ниже должностной статус сотрудника, тем значительнее отклонение уровня его заработка от рыночной величины.

Таблица 2.4.2

**Уровень оплаты труда отдельных категорий персонала и его соответствие рыночному уровню на региональном рынке труда**

Категория персонала	Степень соответствия уровня оплаты труда рыночному уровню, балл
Руководители высшего звена	3,31
Руководители структурных подразделений	2,91
Ведущие специалисты	2,63
Квалифицированные рабочие	2,51
Остальные сотрудники	2,38

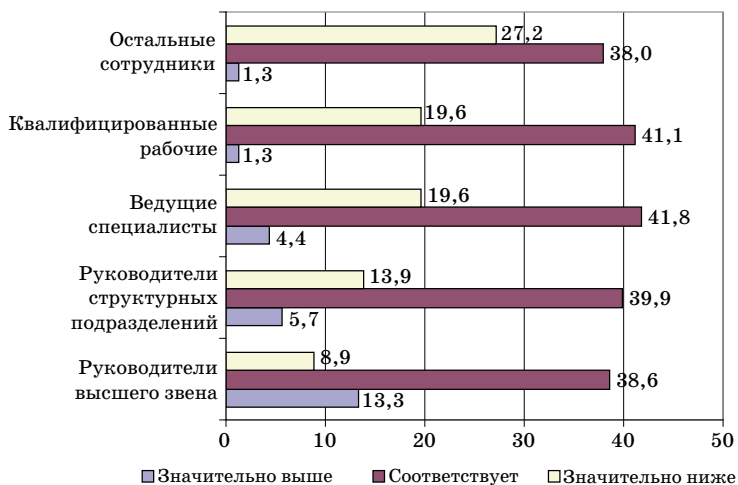
В процентном отношении данные проведенного исследования работодателей выглядят следующим образом: по всем организациям у руководителей высшего звена оплата труда соответствует рыночному уровню (38,6%), значительно выше рыночного уровня у 13,3%, значительно ниже — у 8,9% опрошенных.

У руководителей структурных подразделений в большинстве компаний (39,9%) уровень оплаты труда соответствует рыночному, значительно выше — в 5,7% и значительно ниже — в 13,9% компаний.

Оплата труда ведущих специалистов также соответствует рыночному уровню в 41,8% обследованных организаций, значительно выше — в 4,4% и значительно ниже — в 19,6% организаций.

Большинство компаний устанавливают заработную плату квалифицированным рабочим в соответствии с рыночным уровнем (41,1%), значительно выше — 1,3% компаний, значительно ниже — 19,6%.

Что касается остальных сотрудников, здесь также в большинстве организаций (38,0%) оплата труда соответствует рыночному уровню, в 1,3% организаций — значительно выше и в 27,2% компаний — значительно ниже рыночного уровня (рис. 2.4.1).



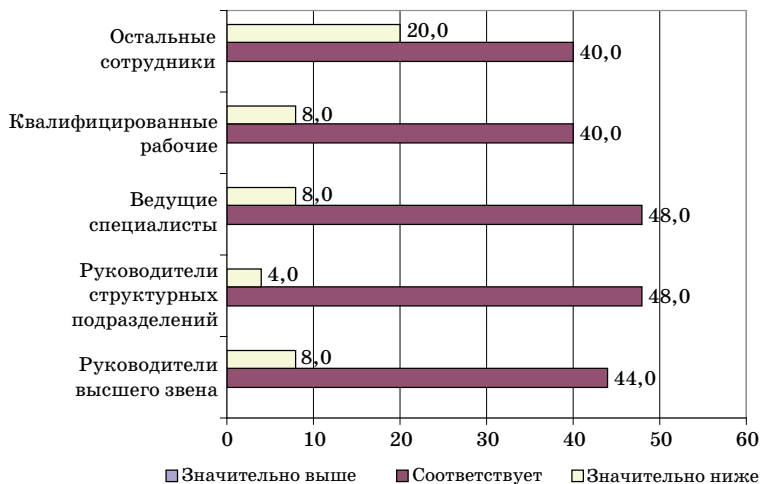
*Рис. 2.4.1. Соответствие оплаты труда рыночному уровню (средние значения) по данным опроса работодателей, %*

Изучая ответы работодателей по соответствию уровня оплаты труда рыночному уровню в зависимости от численности персонала можно выделить несколько групп. Первая группа — организации с численностью менее 15 чел. По всем категориям персонала уровень оплаты труда соответствует рыночному уровню: 44,0% экспертов отметили соответствие рыночному уровню оплаты труда руководителей высшего звена, 48,0% — руководителей структурных подразделений, 48,0% — ведущих специалистов, 40,0% — квалифицированных рабочих и 40,0% — всех остальных сотрудников (рис. 2.4.2).

Работники с уровнем значительно выше рыночного отсутствуют. Наблюдается отклонение от рыночного уровня оплаты труда в сторону уменьшения в 8,0% организаций для руководителей высшего звена, в 4,0% организаций — для руководителей структурных подразделений, в 8,0% компаний — для ведущих специалистов, в 8,0% компаний — для квалифицированных рабочих и в 20,0% компаний — для остальных сотрудников.

Вторая группа — организации с численностью от 15 до 100 чел. В этих организациях оплата труда у руководителей высшего звена соответствует рыночному уровню в 40,5% компаний, значительно выше — в 11,9%, значительно ниже — в 9,5% организаций. Оплата руководителей структурных подразделений в большинстве организаций (38,1%) соответствует рыночному

уровню, значительно выше — в 9,5% и значительно ниже — в 14,3% обследованных компаний. Оплата труда ведущих специалистов соответствует рыночному уровню в 38,1% организаций, значительно выше — в 9,5% и значительно ниже — в 16,7% компаний. В 35,7% организаций квалифицированные рабочие имеют оплату труда в соответствии с рыночным уровнем, значительно выше — в 2,4%, значительно ниже — в 14,3% организаций. Что касается остальных сотрудников, здесь также в большинстве организаций (40,5%) оплата труда соответствует рыночному уровню, в 2,4% — значительно выше и в 23,8% — значительно ниже рыночного уровня. Графически представлено на рис. 2.4.3.



*Рис. 2.4.2. Соответствие оплаты труда рыночному уровню на предприятиях с численностью менее 15 чел. (по данным опроса работодателей), %*

Третья группа — организации с численностью от 101 до 250 чел. В этих организациях оплата труда руководителей высшего звена соответствует рыночному уровню в 40,7% компаний, значительно выше — в 3,7%, значительно ниже — в 18,5% организаций. В 40,7% компаний оплата труда руководителей структурных подразделений соответствует рыночному уровню, в 25,9% организаций — значительно ниже этого уровня. Оплата труда у ведущих специалистов соответствует рыночному уровню в 48,1% организаций, значительно выше — в 3,7% и значительно ниже — в 29,6% организаций. В большинстве организаций (37,0%) квалифицированные рабочие имеют оп-

лату труда в соответствии с рыночным уровнем, значительно ниже — в 29,6% организаций. Оплата труда остальных сотрудников оплата труда соответствует рыночному уровню в 37,0% организаций, значительно ниже — в 33,3% (рис. 2.4.4).

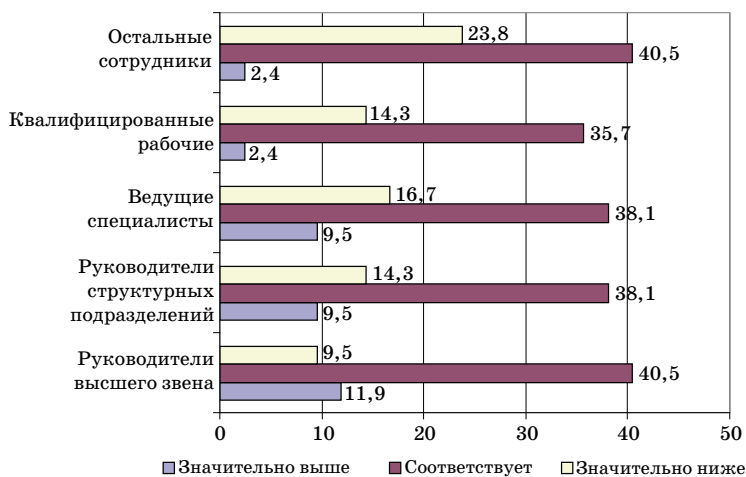


Рис. 2.4.3. Соответствие оплаты труда рыночному уровню на предприятиях с численностью от 15 до 100 чел. (по данным опроса работодателей), %

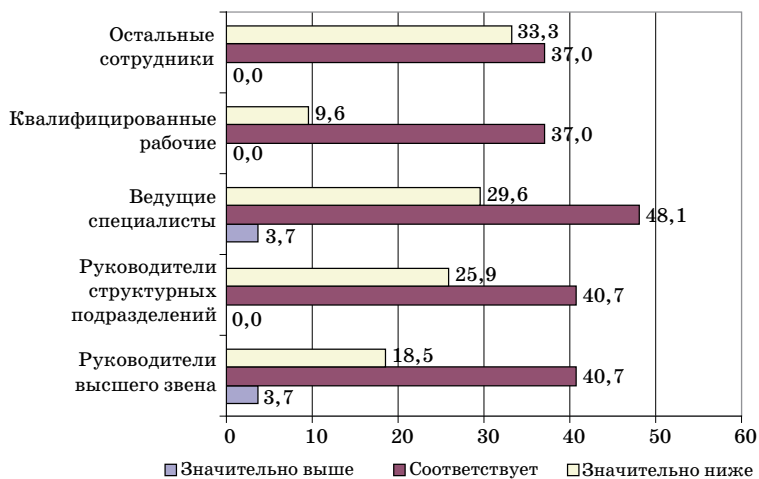


Рис. 2.4.4. Соответствие оплаты труда рыночному уровню на предприятиях с численностью от 101 до 250 чел. (по данным опроса работодателей), %

Четвертая группа — это организации, численность которых более 250 чел. Здесь оплата труда руководителей высшего звена соответствует рыночному уровню в большинстве обследованных организаций — 35,3%, значительно выше — в 25,5%, значительно ниже — в 3,9% организаций. Оплата руководителей структурных подразделений в 41,2% компаний соответствует рыночному уровню, значительно выше — в 9,8% и значительно ниже — в 11,8% компаний. Оплата труда ведущих специалистов соответствует рыночному уровню в 43,1% организаций, значительно выше — в 3,9% и значительно ниже — в 19,6% компаний. В большинстве организаций (47,1%) оплата труда квалифицированных рабочих соответствует рыночному уровню, значительно выше — в 2,0%, значительно ниже — в 23,5% компаний. Что касается остальных сотрудников, здесь также в большинстве обследованных организаций (35,3%) оплата труда соответствует рыночному уровню, в 2,0% — значительно выше и в 29,4% — значительно ниже рыночного уровня (рис. 2.4.5).

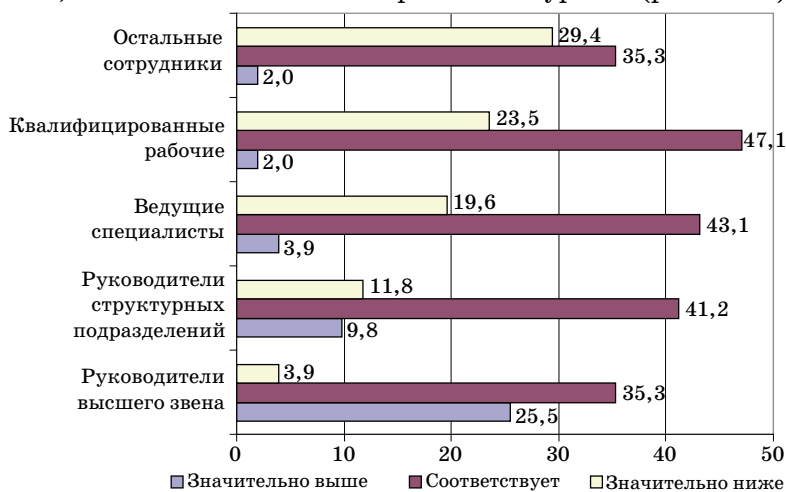


Рис. 2.4.5. Соответствие оплаты труда рыночному уровню на предприятиях с численностью более 250 чел. (по данным опроса работодателей), %

Подводя итоги, можно сказать, что в организациях с небольшим количеством работающих (с численностью до 100 чел.) оплата труда, в основном, соответствует рыночному уровню, в более крупных организациях (с численностью от 101 до 250 чел.) оплата труда, в основном, соответствует рыночному уровню,

однако у ведущих специалистов и квалифицированных рабочих оплата значительно ниже рыночного уровня. В крупных организациях (более 250 чел.) у руководителей высшего звена оплата значительно выше рыночного уровня, у остальных сотрудников — значительно ниже рыночного уровня.

Рассматривая ответы работодателей по вопросу соответствия уровня оплаты труда отдельных категорий работников рыночному уровню оплаты труда, в зависимости от вида экономической деятельности организации, значительной дифференциации ответов не выявлено. Во всех сферах (в торговле, сельском хозяйстве, финансовой деятельности, образовании, услугах населению, строительстве, транспорте, гостиницах и ресторанах, в организациях, выполняющих операции с недвижимым имуществом, здравоохранении) у большинства работников различных категорий персонала (руководителей высшего звена, руководителей структурных подразделений, ведущих специалистов, квалифицированных рабочих, остальных сотрудников) наблюдается соответствие уровня оплаты труда рыночному уровню. Заметно отличаются показатели соответствия уровня оплаты труда рыночному уровню в обрабатывающей промышленности, где только у руководителей высшего звена и руководителей структурных подразделений наблюдается соответствие, у ведущих специалистов, квалифицированных рабочих — оплата незначительно ниже рыночного уровня, а у остальных сотрудников — значительно ниже рыночного уровня.

Оплата труда у руководителей высшего звена (по данным опроса работодателей) значительно выше рыночного уровня в сельском хозяйстве, незначительно выше рыночного уровня — на транспорте, а также в организациях, выполняющих операции с недвижимым имуществом и в здравоохранении. В гостиницах и ресторанах оплата труда незначительно ниже рыночного уровня. У руководителей структурных подразделений выше рыночного уровня оплата труда в здравоохранении. У ведущих специалистов незначительно ниже рыночного уровня оплата труда в финансовой сфере, обрабатывающей промышленности и значительно ниже рыночного уровня — в здравоохранении. Оплата труда квалифицированных рабочих незначительно ниже рыночного уровня в обрабатывающей промышленности, значительно ниже рыночного уровня — в образовании и здравоохранении. Оплата труда остальных сотрудников значительно ниже рыночного уровня в обрабатывающей промышленности, образовании, на транспорте, в здравоохранении.



Оценивая соответствие уровня оплаты труда рыночному в зависимости от занимаемой должности (по данным опроса работодателей), можно сказать, что выделяется только индивидуальное предпринимательство. Так, у руководителей высшего звена и руководителей структурных подразделений оплата труда незначительно выше рыночного уровня — в индивидуальном предпринимательстве, а у ведущих специалистов, квалифицированных рабочих и остальных сотрудников — соответствует рыночному уровню в индивидуальном предпринимательстве, в то время как на всех остальных должностях — незначительно ниже рыночного уровня.

В организациях, оценивших свое экономическое положение как хорошее, у руководителей структурных подразделений оплата труда значительно выше рыночного уровня, у остальных категорий работников — незначительно выше рыночного уровня. Во всех остальных случаях картина примерно одинаковая: у руководителей высшего звена и руководителей структурных подразделений оплата труда соответствует рыночному уровню, у остальных категорий работников — незначительно ниже рыночного уровня.

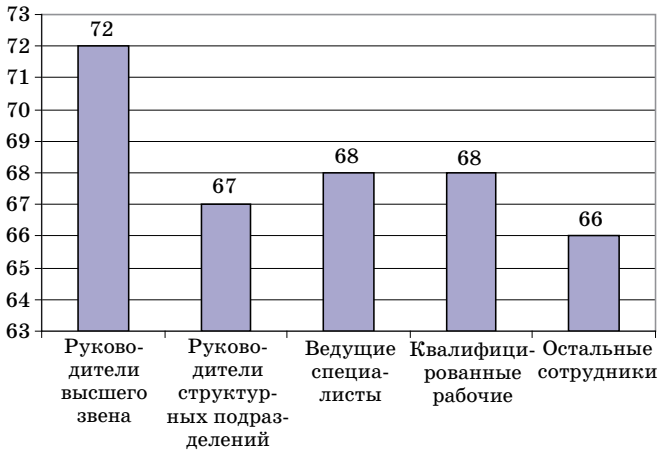
Изучая соответствие уровня оплаты труда рыночному уровню в зависимости от организационно-правовой формы предприятия, можно выделить две группы организаций (по данным опроса работодателей). В первой группе (государственные предприятия и общества с ограниченной ответственностью) у руководителей высшего звена уровень оплаты соответствует рыночному уровню, у остальных категорий работников — несколько ниже рыночного уровня. Во второй группе (ЗАО, ОАО и некоммерческие организации) уровень оплаты руководителей высшего звена незначительно выше рыночного уровня, у руководителей структурных подразделений, ведущих специалистов, квалифицированных рабочих уровень оплаты труда соответствует рыночному уровню, у остальных сотрудников — оплата незначительно ниже рыночного уровня.

#### *2.4.2. Анализ динамики структуры вознаграждений*

Структура заработной платы формируется на основе постоянной (базовой) части заработной платы — тарифных ставок у рабочих и должностных окладов у служащих, стимулирующих выплат и компенсационных выплат. В разных компаниях может применяться различное сочетание удельного веса этих

выплат работникам. Чем больше постоянная часть заработка работника, тем он более защищен.

При изучении структуры заработной платы и, в частности, доли постоянной части заработка при опросе работодателей, выяснилось, что доля постоянной части заработка у руководителей высшего звена составляет 72%, чуть ниже (68%) — у ведущих специалистов и квалифицированных рабочих, и еще чуть ниже — у руководителей структурных подразделений (67%) и остальных сотрудников (66%). Наглядно это можно представить в виде диаграммы (рис. 2.4.6).



*Рис. 2.4.6. Доля постоянной части заработка у различных категорий работников (по данным опроса работодателей), %*

У руководителей высшего звена — наибольшая доля переменной части заработка (75,7%) в организациях с численностью более 250 чел., наименьшая (63,1%) — в организациях с численностью 101–250 чел.

Сходная ситуация складывается по всем остальным категориям персонала (рис. 2.4.7). Так, для руководителей структурных подразделений наибольшая доля переменной части заработка (69,5%) наблюдается в организациях с численностью 15–100 чел., наименьшая — 58,0% в организациях с численностью 101–250 чел. Для ведущих специалистов наибольшая доля равна 69,2% в крупных организациях (численность более 250 чел.), наименьшая равна 61,1% в организациях с численностью 101–250 чел. Для квалифицированных рабочих максимальная доля постоянной части заработка равна 75% в органи-

зациях с численностью менее 15 чел., минимальная — 59,1% в организациях с численностью 101–250 чел., у остальных сотрудников наибольшее значение — 69,2% в маленьких организациях в организациях с численностью менее 15 чел., а наименьшее — 53,5% в организациях с численностью 101–250 чел.

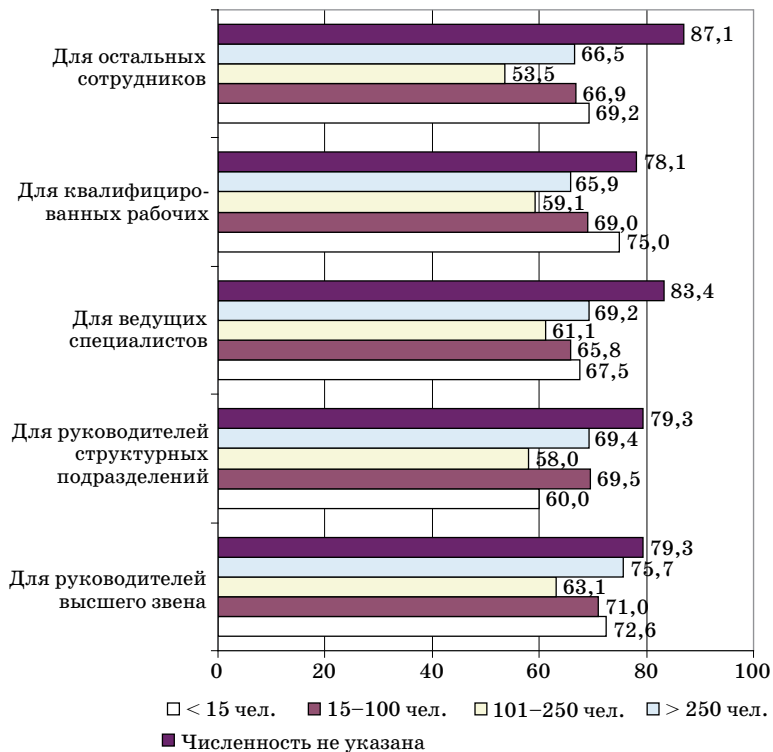


Рис. 2.4.7. Доля постоянной части заработной платы у различных категорий работников в мелких, средних и крупных организациях (по данным опроса работодателей), %

Стоит заметить, что все максимальные значения для руководителей высшего звена, руководителей структурных подразделений, ведущих специалистов были отмечены в организациях с численностью более 250 чел., для квалифицированных рабочих и остальных сотрудников — в маленьких организациях с численностью менее 15 чел., а практически все минимальные значения для всех категорий персонала — в организациях с численностью персонала от 101 до 250 чел.

Изучая организации, занимающихся различными видами экономической деятельности, можно отметить, что у руководителей высшего звена постоянная часть заработка больше 80% в таких отраслях как строительство (82,7%), гостиницы и рестораны (82,5%), от 70% до 80% — в торговле, образовании, организациях, оказывающих услуги населению, в здравоохранении. Самая маленькая доля постоянной части заработка (50%) — в сельском хозяйстве.

У руководителей структурных подразделений — самая большая доля постоянной части заработка в строительстве (88,9%), самая маленькая (40%) — в организациях, занятых операциями с недвижимым имуществом, в остальных отраслях — доля постоянной части заработка находится в пределах от 60% до 80%. У ведущих специалистов самая большая доля постоянной части заработка — в гостиницах и ресторанах, самая маленькая доля постоянного заработка (50%) — в сельском хозяйстве. В остальных отраслях — доля постоянной части заработка находится в пределах от 60% до 80%. У квалифицированных рабочих — постоянная часть заработка составляет 100% в гостиницах и ресторанах, а самая маленькая доля постоянного заработка (50%) — в сельском хозяйстве. В остальных отраслях — доля постоянной части заработка находится в пределах от 60% до 80%. У остальных сотрудников — самая большая доля составляет 93,5% (в гостиницах и ресторанах), самая маленькая (43,3%) — в сельском хозяйстве. В остальных отраслях — доля постоянной части заработка находится в пределах от 60% до 80%.

В целом можно сделать вывод, что практически у всех категорий сотрудников постоянная часть заработка больше 60%, что говорит о хорошей защищенности работников и высоких гарантиях. Низкие показатели у всех категорий работников в сельском хозяйстве и организациях, занятых операциями с недвижимостью.

При изучении особенностей структуры заработка в зависимости от категории персонала, выяснилось, что у всех категорий персонала доля постоянной части заработка, в среднем, больше 60%. Самая высокая доля постоянной части заработка (100%) — у руководителей высшего звена и индивидуальных предпринимателей.

В организациях, оценивших свое экономическое положение как отличное, у руководителей высшего звена постоянная часть заработка составляет 50%, у остальных — более 70%, в

организациях, чье экономическое положение характеризуется оценкой в 2 и 3 балла — у всех категорий работников постоянная часть составляет более 70% от заработка. В организациях, экономическое положение которых отмечено как удовлетворительное и плохое постоянная часть заработка колеблется в пределах от 60% до 70% у всех категорий работников.

В организациях различных форм собственности постоянная часть заработка примерно одинаковая у всех категорий работников и находится в пределах 60% — 70%. Заметно выделяются по этим показателям некоммерческие организации, где постоянная часть заработка составляет от 50,3% (у остальных сотрудников), чуть больше (примерно 55%) — у руководителей структурных подразделений, ведущих специалистов, квалифицированных рабочих и максимальное значение постоянной доли заработка (60,2%) — у руководителей высшего звена.

Анализируя изменения по основным элементам структуры заработной платы в новых экономических условиях (по данным опроса работодателей), было выявлено сохранение окладов в полном объеме (табл. 2.4.3).

Таблица 2.4.3

**Изменение основных элементов структуры заработной платы  
в новых экономических условиях**

Элементы заработной платы	Оценка изменений, балл
1. Оклады	2
<i>Компенсационные выплаты</i>	
2. За работу в сверхурочное время	2,8
3. За работу в праздничные и выходные дни	2,7
4. За работу в вечернее и ночное время	2,7
5. За совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	2,6
<i>Стимулирующие надбавки</i>	
6. За выслугу лет	2,8
7. За подвижный характер работы	3,2
8. За работу вахтовым методом	3,4
9. За профессиональное мастерство	3
10. За допуск к государственной тайне	3
11. За работу в условиях Крайнего севера	2,7
<i>Премии</i>	
12. Ежемесячная	2,7
13. Ежеквартальная	3
14. Ежегодная	3
15. Разовая	3

Оценка изменений проведена в баллах по следующей шкале:

- 1 — объем выплат увеличился;
- 2 — выплаты сохранены в полном объеме;
- 3 — объем выплат сократился;
- 4 — выплаты не производятся.

Объем компенсационных выплат сократился (выплаты за работу в сверхурочное время, за работу в праздничные и выходные дни, за работу в вечернее и ночное время, а также за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих). Наблюдается тенденция к сокращению выплат по стимулирующим надбавкам за выслугу лет, за подвижной характер работы, за работу вахтовым методом. Выплаты за профессиональное мастерство, за допуск к государственной тайне также сокращены. Приближаются к отметке сокращения выплаты за работу в условиях Крайнего севера. Абсолютно все виды премий (ежемесячная, ежеквартальная, ежегодная, разовая) сокращены.

Компенсационные выплаты сокращены в организациях с численностью 15–100 чел. по следующим видам: за работу в сверхурочное время (2,9 балла), за работу в праздничные и выходные дни (3,0), за работу в вечернее и ночное время (3,0), за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (2,8), за работу в сверхурочное время (2,6).

Сокращены выплаты за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (2,2), за работу в праздничные и выходные дни (2,5 балла) в организациях с численностью 101–250 чел. и за работу в вечернее и ночное время (2,4 балла) в организациях с численностью более 250 чел. (рис. 2.4.8).

Объем выплат сократился по таким видам стимулирующих надбавок как надбавки за подвижной характер работы (3,5 балла), за профессиональное мастерство (3,0), за допуск к государственной тайне (3,5) и за работу в условиях Крайнего севера (3,0) в организациях с численностью 15–100 чел. Такая же ситуация с надбавками за выслугу лет в организациях, где численность менее 15 чел., и за профессиональное мастерство — только в организациях с численностью более 250 чел. Сократился объем надбавок за выслугу лет (2,5), за работу вахтовым методом (3,2), за профессиональное мастерство (2,7), за допуск к государственной тайне (2,8), за работу

в условиях Крайнего севера (2,4) в организациях с численностью 101–250 чел. В организациях с численностью более 250 чел. сокращены надбавки за подвижный характер работы (3,0) (рис. 2.4.9).

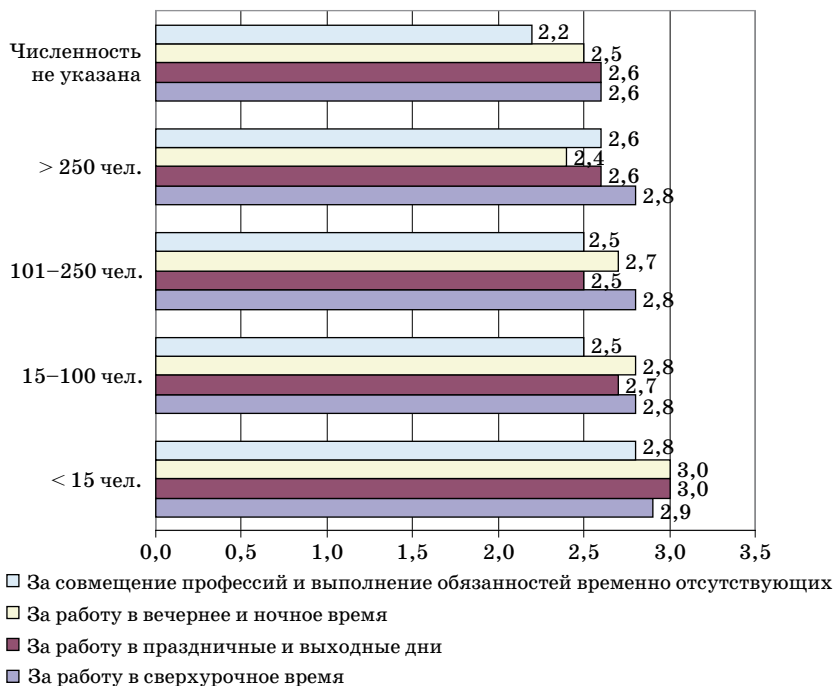


Рис. 2.4.8. Изменение объема компенсационных выплат, балл (по данным опроса работодателей)

Сокращены выплаты в виде премий. Так, (оценка 2,8 балла) были сокращены ежемесячные премии в организациях с численностью менее 15 чел. и с численностью 101–250 чел. (средний балл по всем организациям 2,7). В организациях с численностью более 250 чел. наблюдается тенденция к невыплате (3,2 балла) ежеквартальных премий (средний балл по всем организациям равен 3,1). Ежегодная премия и разовая премия также не выплачиваются в организациях с численностью более 250 чел. (рис. 2.4.10).

Рассмотрим, как изменились выплаты в новых экономических условиях в организациях с различной численностью, для этого выделим наибольшие и наименьшие значения по

каждой из представленных категорий. По всем обследованным организациям в целом можно отметить, что у большинства работников выплаты сохранены в полном объеме. Наибольшее количество экспертов (55,7%) выделяют сохранение выплат за работу в праздничные и выходные дни. Наименьшее число экспертов (19,6%) отмечают сохранение выплат за работу вахтовым методом. Сократился объем выплат за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников в 13,9% организаций. Выплаты совсем не производятся в большинстве компаний за работу вахтовым методом (отметили 55,7% экспертов).

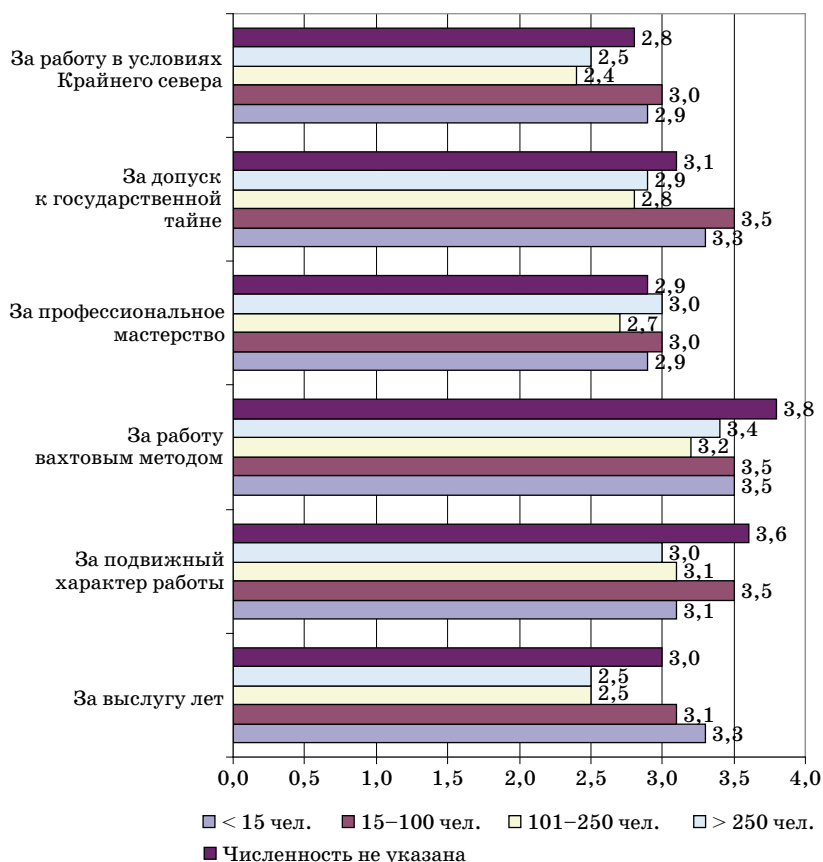


Рис. 2.4.9. Изменение объема стимулирующих надбавок, балл (по данным опроса работодателей)



Наименьшее число экспертов (22,8%) отметили сокращение доплат за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (рис. 2.4.10).

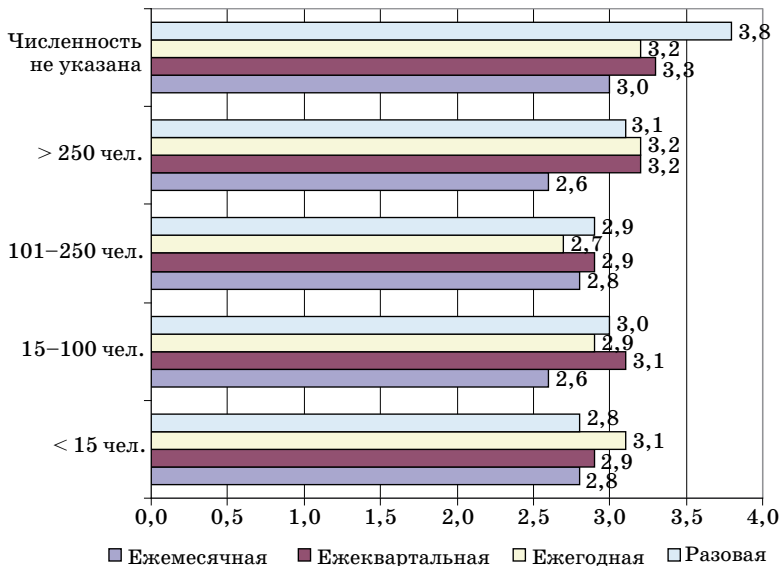


Рис. 2.4.10. Изменение объема премий, балл (по данным опроса работодателей)

Рассмотрим ситуацию по выплатам в организациях с численностью менее 15 чел. Объем выплат увеличился у немногих: в 4% организаций — за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих, в 4% — за профессиональное мастерство, в 4% — за допуск к государственной тайне, в 4% — за работу в условиях Крайнего севера, других повышений не наблюдалось.

В наибольшем числе организаций в полном объеме сохранены выплаты за работу в сверхурочное время (56,0%), в наименьшем — за работу вахтовым методом (20,0%). Сократился объем выплат за работу в праздничные и выходные дни, за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников и за работу в вечернее и ночное время. Других сокращений выплат не наблюдалось. В большинстве организаций с численностью до 15 чел. не производятся выплаты за работу вахтовым методом (64%), не производятся

выплаты за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, за профессиональное мастерство и за работу в условиях Крайнего севера (по 40%).

Сходная ситуация наблюдается в организациях с численностью от 15 до 100 чел. В новых экономических условиях увеличился объем выплат за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников в 9,5% таких компаний, за работу в сверхурочное время, за работу в праздничные и выходные дни и за работу в вечернее и ночное время и за работу вахтовым методом — в 2,4% организаций. Не производятся за подвижный характер работы и за работу вахтовым методом (по 59,5% организаций).

В организациях с численностью 101–250 чел. ситуация аналогична предыдущим. В 7,4% организаций были увеличены выплаты за профессиональное мастерство. Наибольшее число компаний сохранила в полном объеме доплаты за работу в условиях Крайнего севера (63,0%). Наименьшее число компаний сохранило выплаты за работу вахтовым методом (22,2%).

В организациях с численностью более 250 чел. сохраняются такие же тенденции, что и по предыдущим ситуациям. Так, увеличился объем выплат за выслугу лет в 3,9% организаций, по остальным видам выплат, можно констатировать отсутствие увеличения. В 66,7% компаний сохранены в полном объеме выплаты за работу в условиях Крайнего севера и за работу в вечернее и ночное время. За работу вахтовым методом выплаты сохранены только в 23,5% организаций. Сократился объем выплат за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников в 21,6% компаний. В 54,9% организаций совсем не производятся выплаты за работу вахтовым методом и в 13,7% организаций — выплаты за работу в ночное и вечернее время.

Оклады в организациях, занимающихся различными видами экономической деятельности сохранены в полном объеме, произошло незначительное увеличение базовых выплат на транспорте и в здравоохранении, в гостиничном и ресторанном бизнесе выплаты увеличились. Практически все виды компенсационных выплат сокращены. Так, выплаты за работу в сверхурочное время во всех отраслях сокращены, сохранены в полном объеме только в сельском хозяйстве и гостиничном бизнесе, наблюдается тенденция к невыплате в строительстве и организациях, занятых операциями с недвижимостью. Такая же ситуация и с выплатами за работу в праздничные и

выходные дни: сохранены в полном объеме только в сельском хозяйстве, обрабатывающей промышленности и гостиничном бизнесе, не выплачиваются в организациях, занятых операциями с недвижимостью. То же самое — с выплатами за работу в вечернее и ночное время и за совмещение профессий, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Таким образом, объем компенсационных выплат сохранился только в сельском хозяйстве, гостиничном и ресторанном бизнесе, в организациях, занятых операциями с недвижимостью практически не производится компенсационных выплат, во всех остальных отраслях объем выплат сокращен. Стимулирующие надбавки: сохранена в полном объеме надбавка за выслугу лет в сельском хозяйстве и обрабатывающих производствах, остальные виды надбавок практически не выплачиваются во всех отраслях. Полностью прекращены выплаты всех видов стимулирующих надбавок в торговле, организациях, занятых операциями с недвижимостью, образовании (в образовании сохранены, но уменьшились выплаты за работу в условиях Крайнего Севера и за выслугу лет). Сохранены все виды премий в полном объеме только в ресторанном и гостиничном бизнесе, в остальных отраслях произошло уменьшение выплат в виде премий. В образовании, строительстве, здравоохранении выплачивается в уменьшенном размере ежегодная премия, а все остальные виды премий перестали выплачиваться.

По всем должностным позициям оклады сохранены в полном объеме. Компенсационные доплаты и стимулирующие надбавки уменьшились по всем должностям. Не выплачиваются надбавки за выслугу лет, за работу вахтовым методом и за допуск к государственной тайне индивидуальным предпринимателям.

Такая же ситуация наблюдается и по всем видам премий. Сохранены в полном объеме ежемесячная и разовая премии у индивидуальных предпринимателей. Все остальные виды премий не выплачиваются в полном объеме независимо от должности.

Оклады сохранены в полном объеме во всех организациях, независимо от экономического положения организации. Компенсационные выплаты и стимулирующие надбавки уменьшились также независимо от экономического положения предприятия. Практически не выплачиваются стимулирующие надбавки на предприятиях, экономическое состояние которых оценено как плохое. Также произошло уменьшение выплат всех видов премий, а на предприятиях, чье экономическое состояние представлено неудовлетворительным, премии не выплачиваются.

Анализируя элементы структуры заработной платы в зависимости от организационно-правовой формы предприятий, очевидно сохранение окладов в полном объеме на всех предприятиях, за исключением ЗАО, где наблюдается увеличение окладов. В то же время компенсационные выплаты, стимулирующие надбавки и все виды премии уменьшились в объеме (а на ЗАО надбавки за подвижной характер работы, за работу вахтовым методом практически не выплачиваются). Лучше всего ситуация в некоммерческих организациях, где и компенсационные выплаты, и стимулирующие надбавки, и премии сохранены в полном объеме, наметилась тенденция к отказу только от разовых премий.

При рассмотрении ответов представителей работодателей на вопрос о том, какие виды вознаграждений отсутствуют в связи с экономическим кризисом, значительной дифференциации по категориям персонала не выявлено. Так, при ответе на вопрос, от каких видов вознаграждений в условиях кризиса пришлось отказаться, эксперты, прежде всего отметили премии — для руководителей высшего звена — 19%, руководителей структурных подразделений — 19%, ведущих специалистов — 18%, квалифицированных рабочих — 17% и других служащих — 18%.

Таблица 2.4.4

**Оценка экспертами снижения объемов выплат  
по видам вознаграждений в зависимости от категории персонала  
(по данным опроса работодателей)**

Вид вознаграждения	Удельный вес в общей численности опрошенных экспертов, %				
	У руководителей высшего звена	У руководителей среднего звена	У ведущих специалистов	У квалифицированных рабочих	У других служащих
Социальные льготы	2,5	2,5	3,0	2	2,5
Годовой бонус	0,6	1,0	1,0	1,0	0,6
Тринадцатая зарплата	2,0	0,6	0,6	0,6	0,6
Участие в прибылях	4,0	1,0	0,6	0,6	0,6
Премии	19,0	19,0	18,0	17,0	18,0
Ежеквартальная индексация	0,6	0,6	0,6	-	-
Повышение заработной платы	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Туристические путевки лучшим сотрудникам	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

Окончание табл. 2.4.4

Вид вознаграждения	Удельный вес в общей численности опрошенных экспертов, %				
	У руководителей высшего звена	У руководителей среднего звена	У ведущих специалистов	У квалифицированных рабочих	У других служащих
Скидки для сотрудников	0,6	1,0	1,0	1,0	1,0
Уменьшение переменной части заработной платы	0,6	1,0	0,6	0,6	0,6
Компенсация отпуска	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Доплаты к отпуску	–	0,6	0,6	0,6	0,6
Не стало надтарифного фонда	–	–	–	–	0,6
Подарки	–	–	–	0,6	–
Оплата автостоянки	–	–	0,6	–	–
Процент с продаж	–	–	0,6	1,0	–
Компенсация питания	–	–	–	–	0,6
Стимулирующие надбавки	–	–	1,0	1,0	1,0
Сокращение выездного обучения, оплаты учебы в вузах	–	–	1,0	0,6	0,6
Доплаты за выслугу лет	–	0,6	–	–	–
Отказ от всех видов вознаграждений	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Сохранились все виды вознаграждений	18,4	14,0	15,0	15,0	16,0

Однако, большой процент опрошенных экспертов (18,4%) отметили сохранение всех видов вознаграждений руководителей высшего звена, руководителей структурных подразделений (14%), ведущих специалистов (15%), квалифицированных рабочих (15%) и других служащих (16%). Что касается отдельных видов вознаграждений, которые были отменены или сокращены в условиях кризиса, ситуация по отдельным категориям персонала различается. Основные виды вознаграждений руководителей высшего звена, от которых пришлось отказаться в условиях кризиса, это: участие в прибыли (4% экспертов), сокращение социальных льгот (2,5%), отказ от тринадцатой заработной платы (2%), туристические путевки лучшим сотрудникам (1,0%). Оставшиеся виды вознаграждений отмечены по одному разу (0,6%): отказ от годового бонуса, отмена ежеквартальной индексации, повышение заработной платы,

скидки для сотрудников, уменьшение переменной части заработной платы, компенсация отпуска.

Третье по значимости место среди видов вознаграждений, от которых пришлось отказаться, для руководителей структурных подразделений (2,5% экспертов), ведущих специалистов (3%), квалифицированных специалистов (2%) и других служащих (2,5%) занимает сокращение социальных льгот.

Структура вознаграждений руководителей структурных подразделений стала более «сжатой» за счет сокращения таких видов выплат как годовой бонус, участие в прибылях, туристические путевки лучшим сотрудникам, скидки для сотрудников, уменьшение переменной части заработной платы и отказ от всех видов вознаграждений (по 1% экспертов), доплаты к отпуску, доплаты за выслугу лет и тринадцатая заработная плата, отмена ежеквартальной индексации, повышение заработной платы и компенсация отпуска (по 0,6% экспертов).

По 1% экспертов отметили сокращение следующих видов вознаграждений ведущих специалистов: годовой бонус, туристические путевки лучшим сотрудникам, скидки для сотрудников и стимулирующие надбавки и отказ от всех видов вознаграждений, по 0,6% экспертов указали тринадцатую заработную плату, участие в прибылях, отмену ежеквартальной индексации, отмену повышения заработной платы, уменьшение переменной части заработной платы, компенсацию отпуска, отмену доплат к отпуску, оплату автостоянки, процент с продаж и сокращение выездного обучения.

У квалифицированных рабочих изменения коснулись, в основном, следующих видов вознаграждения: премии (указали 17% экспертов), сокращение социальных льгот (2%). При этом 15% экспертов указали, что квалифицированным рабочим были сохранены все виды вознаграждений.

При опросе экспертов относительно изменения структуры вознаграждений других служащих значимых особенностей не выявлено. Так, 18% экспертов отметили, что не выплачиваются премии, однако, примерно столько же (16% опрошенных) отмечают, что все виды вознаграждения сохранены. 2,5% экспертов указали на сокращение социальных льгот.

Исследование изменения структуры вознаграждений в зависимости от размера компании позволило сделать следующие выводы. В организациях с численностью менее 15 чел. сократился набор вознаграждений руководителей, а в крупных компаниях, наоборот, вознаграждения руководству со-

хранились, зато «сжалась» структура вознаграждений рядовых работников.

Если проанализировать ответы работников на этот же вопрос (виды вознаграждений, которые перестали выплачивать в 2009 г.), то можно отметить также отмену выплат премий, а также снижение выплат по тарифным надбавкам, невыплату социальных льгот и уменьшение количества видов вознаграждения. Небольшой процент работников отметили невыплату компенсаций и неоплату лечения в санатории.

Изучая, какие выплаты перестали выплачивать по категориям персонала, можно отметить, что у 66% руководителей сохранились выплаты основных видов вознаграждения составило, отмена выплат премий произошла у 20%, уменьшение размеров видов вознаграждения произошло у 6,4% опрошенных. У специалистов сохранился уровень выплат вознаграждений у 56,3%, перестали выплачивать премии 24%, отмена выплат тарифных надбавок произошла у 6,9%. Среди рабочих сохранился уровень выплат вознаграждений у 68,6%, перестали выплачивать премии 21%, отмена социальных льгот составила 2,8%. У служащих сохранение уровня выплат вознаграждений составило 73,6%, отмена выплат премий произошла у 13,8%, уменьшение размера выплат вознаграждений произошло у 3,9%.

Независимо от уровня образования произошла отмена премий и тарифных надбавок. Организационно-правовая форма предприятия также не явилась определяющим фактором при невыплате премий. В государственных и муниципальных структурах отменили также выплату тарифных надбавок, а в закрытых акционерных обществах и открытых акционерных обществах — выплату социальных льгот.

При анализе ответов работников, занятых в организациях, занимающимся различными видами экономической деятельности, ответы распределились следующим образом: в обрабатывающей промышленности, в гостиничном бизнесе и в строительстве отменены выплаты премий и социальных льгот. В торговле сохранение уровня выплат вознаграждений составило 72,5%, отменены выплаты премий и компенсаций. В сельском хозяйстве и на транспорте отменены выплаты премий и тарифные надбавки. В финансовых структурах, в органах государственного управления и безопасности, в сфере операций с недвижимостью отменены выплаты премий. В сфере образования, в здравоохранении и в сфере услуг населению отменены выплаты премий

и тарифные надбавки. И только в отраслях, занимающихся добычей полезных ископаемых, уровень выплат вознаграждений сохранен у 100% респондентов, а в организациях, занятых производством и распределением электроэнергии, газа и воды произошло уменьшение размера вознаграждений у 16,7%. Независимо от экономического положения организации отменены выплаты премий, социальных льгот и тарифных надбавок.

Таким образом, в 2009 г. премии и тарифные надбавки перестали выплачивать абсолютно у всех категорий работников, на предприятиях всех форм собственности. Остальные виды вознаграждений частично сохранились.

В ходе исследования был рассмотрен вопрос о введении новых видов вознаграждений в 2009 г. В результате выяснилось, что в течение последнего года новые виды стимулирования были введены лишь в 15,2% организаций, а в остальных 84,8% не вводились (рис. 2.4.11).

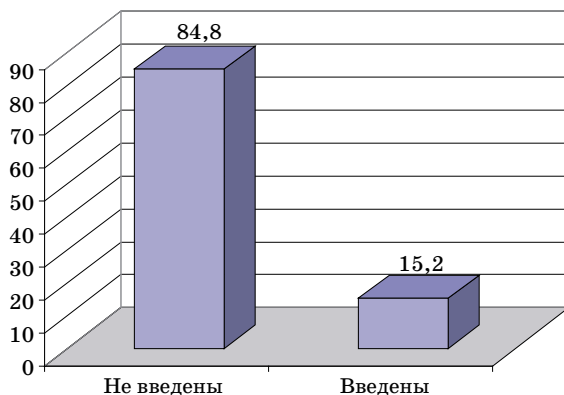


Рис. 2.4.11. Новые виды стимулирования, %  
(по данным опроса работодателей)

Наибольшее число экспертов (29,1%) ответило, что новые виды стимулирования не вводились в организациях с численностью более 250 чел. В большей степени новые виды стимулирования вводились в организациях с численностью 15–100 чел., в наименьшей — в организациях с численностью менее 15 чел.

Наибольшее количество новых видов стимулирования появилось в таких отраслях как сельское хозяйство и гостиничный бизнес. Форма собственности на введение новых видов стимулирования влияния не оказала.



Экономическое положение оказало решающую роль при введении новых видов стимулирования (табл. 2.4.5). Так, в основном, все предприятия ввели новые виды стимулирования, за исключением таких организаций, чье экономическое положение оценено как неудовлетворительное.

Таблица 2.4.5

**Новые виды стимулирования, введенные в 2009 г.  
(по данным опроса работодателей)**

Варианты ответов	Удельный вес в общей численности опрошенных, %
Увеличение заработной платы	4,1
Введение сдельной системы оплаты труда	4,1
Дополнительные премии	33,3
Личные бонусы	4,1
Введение КТУ	4,1
Нематериальное стимулирование	12,5
Проведение спортивных соревнований	4,1
Возможность карьерного роста	4,1
Система КПЭ	4,1
Научные конференции	4,1
Оплата телефона	4,1
Оплата занятий спортом	4,1
Проведение тимбилдингов	4,1
Разработка индивидуальных планов по мотивированию	4,1

При опросе работников и выяснении вопроса о том, какие виды стимулирования были введены в течение последнего года, большинство из них (435 чел. или 94%) ответили, что не было никаких новых видов стимулирования, однако 6% указали на введение новых видов стимулирования. Сотрудникам предприятий было предложено отметить введение новых видов стимулирования, таких, как премии (по итогам работы, временного промежутка и др.), процент от выручки, сделки, компенсации сотовой связи, питание, размер премии устанавливается коллективом, новые обязанности, возможности, увеличение оклада, оценка, контроль, увеличение отпуска (табл. 2.4.6).

Так, первое место из вновь введенных видов стимулирования занимают премии по итогам работы временного промежутка.

Изучая, как распределились ответы респондентов по категориям персонала, можно сказать, что у руководителей и специалистов были введены премии по итогам работы, процент

от выручки, компенсации сотовой связи, увеличение оклада и оценка. У рабочих и других служащих, как отметило большинство опрошенных, не было введено никаких новых видов стимулирования. У служащих — также большинство отметили, что не было введено никаких новых видов стимулирования.

Таблица 2.4.6

**Новые виды стимулирования, введенные в 2009 г.  
(по данным опроса работников)**

Варианты ответов	Удельный вес в общей численности опрошенных, %
Премии (по итогам работы, временного промежутка и др.)	2,5
Процент от выручки, сделки	0,6
Компенсация сотовой связи	0,4
Размер премии, устанавливаемый коллективом	0,4
Новые обязанности	0,6
Увеличение оклада	0,6
Оценка, контроль	0,6
Увеличение отпуска	0,2

Изучая взаимосвязь уровня образования и введения новых видов стимулирования, по данным опроса работников, можно отметить, что новые виды стимулирования были введены, в основном, у работников с высшим образованием (кроме премий по итогам работы, которые введены у всех работников независимо от вида образования). Из введенных видов стимулирования можно назвать такие как процент от выручки, компенсации сотовой связи, увеличение оклада (отмечены 1% респондентов).

Рассматривая взаимосвязь формы собственности организации и введения новых видов стимулирования, очевидно, что меньше всего новых видов стимулирования было введено в ЗАО (отмечено увеличение оклада единожды), в некоммерческих организациях (отмечена премия по итогам работы единожды). Больше всего новых видов стимулирования введено на государственных предприятиях и в ООО (отметили премии по итогам работы, процент от выручки, увеличение оклада, оценку, увеличение отпуска). В ОАО также были введены новые виды стимулирования. Это премии по итогам работы, компенсация сотовой связи, премии, размер которых устанавливается коллективом и выплаты за выполнение новых видов обязанностей.

Анализируя ответы работников, работающих на предприятиях различных отраслей, видно, что новые виды стимулирования не вводились в строительстве, гостиничном и ресторанном бизнесе, организациях по добыче полезных ископаемых. В таких отраслях как обрабатывающая промышленность, транспорт, здравоохранение, государственное управление, производство и перераспределение электроэнергии и услуги населению добавилась премия по итогам работы, в образовании отмечается увеличение отпуска, в организациях, выполняющих операции с недвижимостью — выплаты за выполнение новых обязанностей. В финансовой сфере были введены премии, размер которых определяет коллектив, выплаты за новые обязанности и увеличение отпуска. Все новые виды стимулирования были отмечены в торговле.

Введение новых видов стимулирования осуществлялось на предприятиях, оценивших свое экономическое положение как хорошее и среднее.

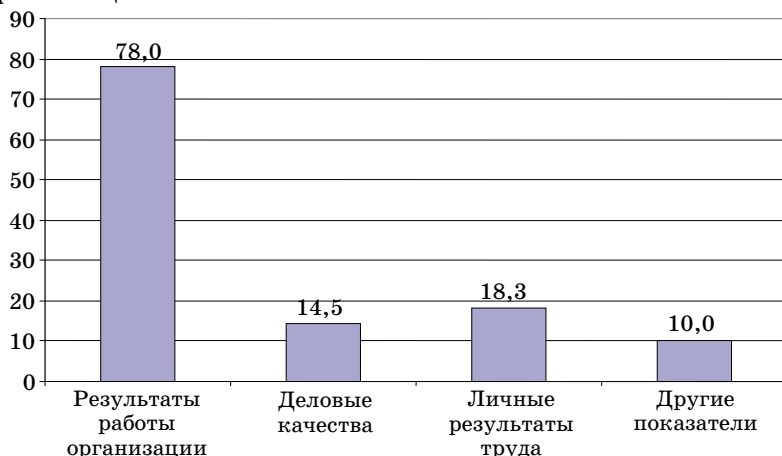
Подводя итог, можно сказать, что новых видов стимулирования в условиях кризисного 2009 г. введено очень мало. Самый распространенный вид вновь введенного вознаграждения — это премии (для всех категорий персонала, на предприятиях всех форм собственности, во всех отраслях). Исследование подтвердило гипотезу о том, что развитие форм материального стимулирования в основном присуще предприятиям с хорошим или средним экономическим положением.

#### ***2.4.3. Исследование факторов формирования переменной части заработной платы***

При анализе показателей, которые лежат в основе определения переменной части заработка у различных категорий персонала, получилось, что в основе определения переменной части заработка у руководителей высшего звена — результаты работы организации (отметили 123 чел., что составляет 78% от числа опрошенных). Важную роль играют личные результаты труда (отметили 18,3% опрошенных) и деловые качества (14,5% опрошенных). Данные отражены на рис. 2.4.12.

Это распределение слабо зависит от количества работающих в организации. Ответы не зависят и от вида деятельности, которым занимается организация, и полностью совпадают со средними показателями, когда на первом месте — результаты работы организации, на втором — личные результаты работы,

на третьем — деловые качества, на третьем — другие показатели. Однако, в таких отраслях как финансовая деятельность, услуги населению, строительство, транспорт — на втором месте деловые качества, а личные результаты работы — на третьем. А в сельском хозяйстве переменная часть заработка руководителей высшего звена на 100% зависит от результатов работы организации.

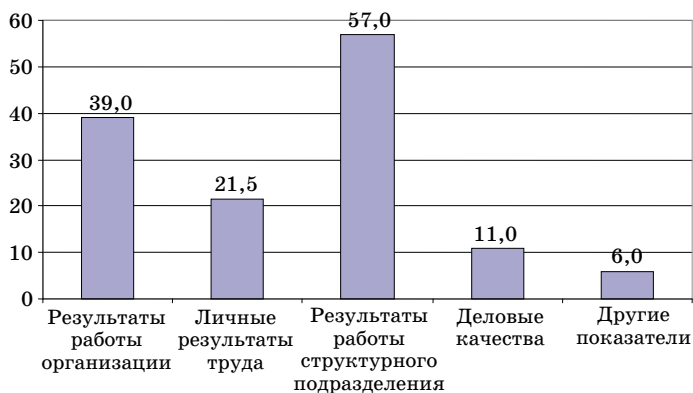


*Рис. 2.4.12. Показатели, влияющие на переменную часть заработка у руководителей высшего звена, % (по данным опроса работодателей)*

В организациях, оценивших экономическое положение как отличное, все зависит от результатов работы организации, в остальных случаях ответы полностью совпадают со средними значениями.

Влияние организационно-правовой формы прослеживается только для ЗАО и некоммерческих организаций, где на второе место выходят деловые качества, а личные результаты работы — на третьем месте. В остальных видах организаций — ответы совпадают со средними показателями.

Для руководителей структурных подразделений самую большую роль при определении переменной части заработка играют результаты работы структурного подразделения — отметили 57% опрошенных экспертов (рис. 2.4.13). Важное значение имеют и результаты работы организации (39%). Личные результаты труда находятся на третьем месте (отметили 21,5% опрошенных экспертов), деловые качества — на четвертом месте (11%).



*Рис. 2.4.13. Показатели, влияющие на переменную часть заработка у руководителей структурных подразделений, % (по данным опроса работодателей)*

Рассмотрим, какие показатели лежат в основе определения переменной части заработка у руководителей структурных подразделений в организациях с разной численностью, в процентах от общего количества для руководителей структурных подразделений. В организациях с численностью менее 15 чел. руководители выделяют в качестве основного фактора результаты работы структурного подразделения, потом — результаты работы организации, личные результаты труда, другие показатели и деловые качества. В организациях с численностью 15–100 чел. наибольшее значение имеют результаты работы структурного подразделения, далее по степени значимости — результаты работы организации, деловые качества, личные результаты труда и другие показатели. В организациях с численностью 101–250 чел. значимость факторов формирования переменной части заработка показатели распределены примерно так же: на первом месте — результаты работы структурного подразделения, затем — результаты работы организации, личные результаты труда, другие показатели и деловые качества. В организациях с численностью более 250 чел. эксперты также отмечают определяющее значение результатов работы структурного подразделения, далее — результаты работы организации, личные результаты труда, деловые качества и другие показатели.

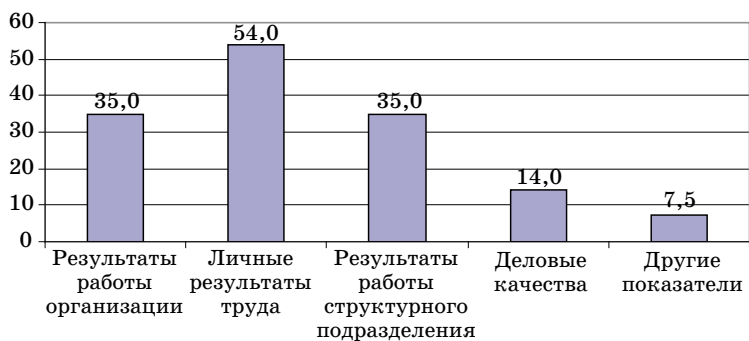
Ответы респондентов полностью совпадают со средними значениями (на первом месте — результаты работы структурного

подразделения, на втором — результаты работы организации, на третьем — личные результаты, на четвертом — деловые качества) и не отличаются в зависимости от вида экономической деятельности, кроме гостиничного и ресторанного бизнеса, где эксперты считают, что одинаковое влияние оказывают результаты работы структурного подразделения и личные результаты и в организациях, занятых операциями с недвижимостью, где на первом месте — результаты работы организации.

Экономическое положение организации отразилось на оценке факторов формирования переменной части заработка у руководителей среднего звена только в тех организациях, где оно отличное (там все зависит от работы структурного подразделения). В остальных организациях все ответы совпадают со средними показателями.

При исследовании особенностей мнений экспертов в зависимости от организационно-правовой формы предприятия получилось, что «выбиваются» из общей картины только ЗАО, где на первом месте — результаты работы организации, на втором — результаты работы структурного подразделения, а деловые качества и личные результаты работы оказывают влияние в равной степени.

Переменная часть заработка у ведущих специалистов определяется, прежде всего, личными результатами труда — это отметили 54% экспертов, второе место по значимости разделили результаты работы организации и результаты работы структурного подразделения — по 35%, 14% экспертов назвали деловые качества (рис. 2.4.14).



*Рис. 2.4.14. Показатели, влияющие на переменную часть заработка у ведущих специалистов, % (по данным опроса работодателей)*

Теперь рассмотрим, какие показатели лежат в основе определения переменной части заработка ведущих специалистов в организациях с разной численностью. В организациях с численностью менее 15 чел. абсолютно тот же порядок распределения показателей, что и в среднем по совокупности опрошенных экспертов: личные результаты труда — на первом месте по значимости, в равной степени отмечены результаты работы организации и результаты работы структурного подразделения, затем следуют деловые качества и другие показатели. В организациях с численностью 15–100 чел. схожее распределение, что и в предыдущей группе: наибольшее значение имеют личные результаты труда, результаты работы структурного подразделения, результаты работы организации, деловые качества и другие показатели. В организациях с численностью 101–250 чел., показатели были распределены следующим образом: личные результаты труда, результаты работы структурного подразделения, результаты работы организации, другие показатели и деловые качества. В организациях с численностью более 250 чел. среди факторов формирования переменной части заработка ведущих специалистов равную значимость имеют результаты работы организации и личные результаты труда, далее следуют результаты работы структурного подразделения, деловые качества и другие показатели.

Вид экономической деятельности практически не оказал влияние на ответы и они совпадают со средними показателями (на первом месте среди факторов формирования переменной части заработка ведущих специалистов — личные результаты работы, на втором — результаты работы организации и результаты работы структурного подразделения, на третьем — деловые качества), однако в гостиничном бизнесе и в организациях, связанных с операциями с недвижимостью, личные качества никто из экспертов не отметил.

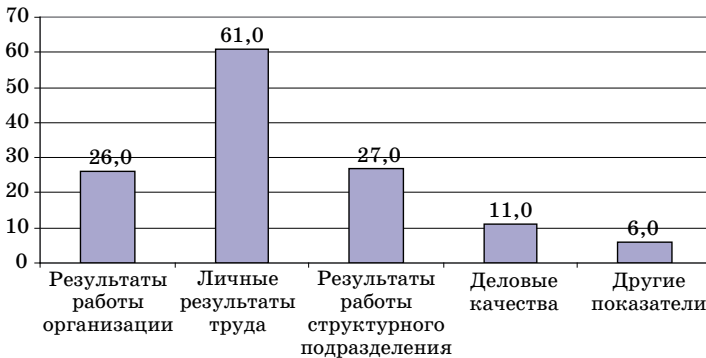
Влияние занимаемой должности просматривается только у индивидуальных предпринимателей, которые отметили, что все зависит от личных результатов работы.

В организациях, экономическое положение которых оценено как отличное — все зависит от личных результатов, в остальных случаях ответы совпадают со средними значениями.

Ответы респондентов в организациях различных организационно-правовых форм совпадают со средними значениями, однако в ОАО и некоммерческих организациях на первое место выступили результаты работы организации, а личные резуль-

таты работы занимают второе место, деловые качества — третье. В ЗАО первое место разделили личные результаты работы и результаты работы структурного подразделения, в остальном — ответы совпадают со средними значениями.

У квалифицированных рабочих переменная часть заработка определяется личными результатами труда — отметили 61% экспертов, на втором месте — результаты работы организации и результаты работы структурного подразделения (26% и 27% соответственно), деловые качества — на третьем месте (рис. 2.4.15).



*Рис. 2.4.15. Показатели, влияющие на переменную часть заработка у квалифицированных рабочих, % (по данным опроса работодателей)*

В организациях с численностью менее 15 чел. наблюдаем следующее распределение показателей: на первом месте по значимости личные результаты труда, далее — результаты работы организации, результаты работы структурного подразделения, деловые качества и другие показатели. В организациях с численностью 15–100 чел. распределение показателей аналогичное, как и в предыдущей группе: личные результаты труда, результаты работы организации, результаты работы структурного подразделения, деловые качества и другие показатели. В организациях с численностью 101–250 чел. показатели распределены иначе: большинство экспертов отметили личные результаты труда, далее идут результаты работы структурного подразделения, результаты работы организации, другие показатели и деловые качества. В организациях с численностью более 250 чел. распределение такое же, как и в целом по совокупности опрошенных экспертов: личные результаты труда,



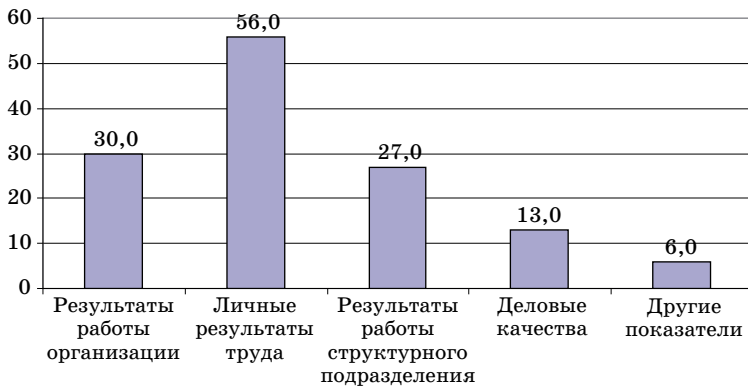
результаты работы структурного подразделения, результаты работы организации, деловые качества и другие показатели.

Вид экономической деятельности не оказал влияние на значимость показателей, лежащих в основе определения переменной части заработка квалифицированных рабочих, и они полностью совпадают со средними значениями.

Экономическое положение оказывает влияние на выбор показателей только в организациях, где оно оценено как отличное — в таких организациях все зависит от личных результатов деятельности квалифицированного рабочего.

Влияние организационно-правовой формы предприятия видно только в некоммерческих организациях, где на первом месте личные результаты работы, на втором — результаты работы организации и результаты работы структурного подразделения, а деловых качеств не отмечены.

У остальных сотрудников переменная часть заработка определяется так же, прежде всего, личными результатами труда — отметили 56% экспертов, далее по значимости следуют результаты работы организации (30%), результаты работы структурного подразделения (27%), деловые качества отметили (13%) (рис. 2.4.16).



*Рис. 2.4.16. Показатели, влияющие на переменную часть заработка у остальных сотрудников, % (по данным опроса работодателей)*

Рассмотрим, какие показатели лежат в основе определения переменной части заработка у остальных сотрудников в организациях с разной численностью. В организациях с численностью менее 15 чел. следующее распределение показателей: личные

результаты труда, затем — результаты работы организации, деловые качества, результаты работы структурного подразделения. Других показателей отмечено не было. В организациях с численностью 15–100 чел. наиболее важными являются личные результаты труда, равную значимость имеют результаты работы организации и структурного подразделения, далее по значимости — деловые качества и другие показатели. В организациях с численностью 101–250 чел. также наибольшую значимость имеют личные результаты труда, затем — результаты работы организации, результаты работы структурного подразделения, деловые качества и другие показатели. В организациях с численностью более 250 чел. на первом месте по значимости — личные результаты труда, затем — результаты работы структурного подразделения, результаты работы организации, деловые качества и другие показатели.

Отметим, что значимость личных результатов труда наиболее высока для определения переменной части заработка для всех категорий работников, кроме руководителей высшего звена. В остальном ни вид экономической деятельности, ни должность, ни организационно-правовая форма практически не оказали влияние на выбор показателей, которые лежат в основе определения переменной части заработка работников, и они совпадают со средними значениями (на первом месте личные результаты работы, на втором — результаты работы организации, на третьем — результаты работы структурного подразделения, на четвертом — деловые качества).

Можно сказать, что гипотеза о распространенности нарушений принципа соответствия показателей оценки результативности труда уровню ответственности работника при формировании переменной части заработка не подтвердилась.

Таким образом, анализ трансформации систем экономических вознаграждений наемного персонала организаций Иркутской области в условиях кризиса позволил сделать следующие выводы:

1. В условиях кризиса средний уровень заработной платы снизился незначительно, а у 15% опрошенных даже возрос. Однако учитывая, что изучалась номинальная заработная плата, можно сказать, что реальная заработная плата снизилась. Проблема обеспечения соответствия заработной платы наемного персонала рыночному уровню остается актуальной для работодателя, прежде всего в отношении руководящих кадров (менеджеров высшего и среднего звена).

2. Практически у всех категорий сотрудников постоянная часть заработка больше 60%, что говорит о хорошей защищенности работников и высоких гарантиях. В то же время, это означает, что переменная часть заработка в условиях кризиса сократилась, что и привело к росту доли постоянной части заработка. Это подтверждает тот факт, что в организациях с благоприятным экономическим положением доля постоянной части заработка выше.

Нельзя оценить положительно тот факт, что наиболее высока доля постоянной части заработка у руководителей высшего звена — именно эта категория персонала оказывает наибольшее влияние на конечные результаты деятельности организации и, соответственно, должна стимулироваться за достижение этих показателей в виде переменной части заработка.

3. Подтверждается гипотеза о сокращении основных видов стимулирующих и компенсационных выплат и премий при сохранении уровня базового оклада в примерно в половине обследованных организаций. В 2009 г. премии и тарифные надбавки перестали выплачивать абсолютно у всех категорий работников, на предприятиях всех форм собственности. Остальные виды вознаграждений частично сохранились.

4. Новых видов стимулирования в условиях кризисно-го 2009 г. введено очень мало. Самый распространенный вид вновь введенного вознаграждения — это премии (для всех категорий персонала, на предприятиях всех форм собственности, во всех отраслях). Исследование подтвердило гипотезу о том, что развитие форм материального стимулирования в основном присуще предприятиям с хорошим или средним экономическим положением.

5. Гипотеза о распространенности нарушений принципа ответственности показателей оценки результативности труда уровню ответственности работника при формировании переменной части заработка не подтвердилась. Для руководителей высшего звена главными показателями являются результаты работы организации в целом, для руководителей структурных подразделений — результаты работы структурного подразделения, для рядовых работников — личные результаты труда.

6. Произошедшие изменения уровня и структуры вознаграждений незначительно дифференцированы в зависимости от размера, вида экономической деятельности и формы собственности организации. В большей степени на изменение уров-

ня и структуры вознаграждений оказало экономическое положение организации.

7. Изменение уровня и структуры вознаграждений специфично у различных категорий персонала. В меньшей степени от кризиса пострадали руководители, в большей степени — рядовые работники.

## **2.5. Исследование современных тенденций в области напряженности труда занятого населения Иркутской области**

### ***2.5.1. Исследование величины и дифференциации рабочего и внерабочего времени***

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

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

Уже сейчас одной из основных причин смерти в России является сердечная недостаточность, инсульт и инфаркт, вызванные переутомлением на работе. По словам главного государственного санитарного врача Геннадия Онищенко, у станка или за компьютером молодые люди умирают в 1,5 раза чаще, чем еще 10 лет назад<sup>162</sup>.

Как отмечает Г. Мельник, «на фоне разговоров о низкой производительности труда в России сегодня едва ли не самый

---

<sup>162</sup> Мельник Г. Трудоголики ли мы? // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2006. № 8. С. 7.

длинный в мире рабочий день. Этот «трудоголизм» стал настоящей эпидемией. Работающие граждане порой поставлены в такие условия, в которых они просто не могут отказаться и вместо положенных по трудовому законодательству 40 часов в неделю им приходится работать все 55, т.е. по 10–12 часов ежедневно. В большинстве случаев, чтобы заставить наемного работника трудиться практически круглосуточно, работодатель ограничивается лишь устным указанием, небольшой (и обычно фиксированной) «премией» и молчаливым согласием работника, счастливого только от осознания того факта, что у него есть работа»<sup>163</sup>.

Исследование величины и дифференциации рабочего времени занятого населения Иркутской области показало, что средняя еженедельная продолжительность труда на основной работе составляет 42,6 часа. При этом у 50,4% опрошенных продолжительность рабочей недели составляет меньше 40 часов, 49,6% — более 40 часов в неделю. Соблюдение нормы продолжительности рабочего времени в течение недели наблюдается лишь у 69,2% опрошенных работников иркутских организаций (рис. 2.5.1).

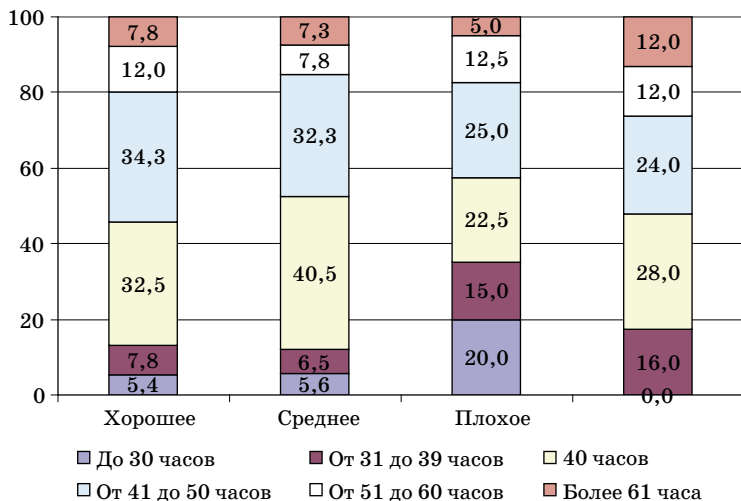


Рис. 2.5.1. Распределение опрошенных по продолжительности рабочей недели в зависимости от субъективной оценки экономического положения организации, в которой они заняты, %

<sup>163</sup> Самойлова И. Есть ли жизнь после работы? // Здоровье персонала. 2008. № 10. С. 97.

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

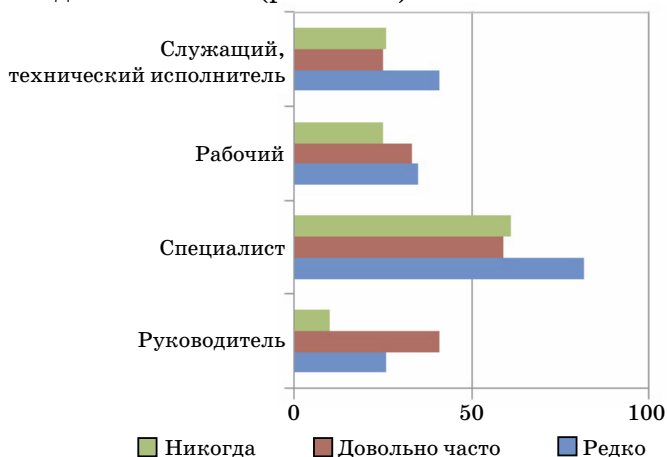
Работники активно привлекаются к работе в выходные дни, при этом 39,7% опрошенных привлекаются иногда, 34,1% — довольно часто. Никогда не работают в выходные дни (если это не предусмотрено режимом работы) лишь 26,3% опрошенных.

Таблица 2.5.1

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

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

Наиболее часто к работе в выходные дни привлекаются руководители (87% от общего числа опрошенных данной категории), а также рабочие, из которых 37,6% привлекаются редко, 35,5% — довольно часто (рис. 2.5.2).



*Рис. 2.5.2. Распределение работников иркутских организаций по частоте работы в выходные дни в зависимости от категории персонала, чел.*

Наряду с продолжительностью другой важной характеристикой труда является его интенсивность. Как показало проведенное исследование, в условиях кризиса произошло увеличение напряженности труда работников. 43,1% опрошенных оценили степень напряженности своего труда как высокую и 9,5% опрошенных как очень высокую (табл. 2.5.2).

Таблица 2.5.2

**Субъективная оценка степени напряженности труда работников**

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

Напряженность труда разных профессионально-квалификационных групп неодинакова. Наиболее неблагоприятно ситуацию в области напряженности труда оценивают работники умственного труда: считают интенсивность своего труда высокой и очень высокой руководители (67,5% от общего числа опрошенных данной категории), специалисты (51,0%). Среди рабочих велико число тех, кто оценивает напряженность своего труда как нормальную (50,5% от общего числа опрошенных данной категории) и легкую (3,2% от общего числа опрошенных данной категории).

Высокая степень напряженности труда наблюдается у работников, занятых в организациях таких видов экономической деятельности, как производство и распределение воды, газа, электроэнергии (71,4% от общего числа занятых в организациях данного вида деятельности), финансовая деятельность (54,2%), строительство (53,3%), образование (51,8%) (рис. 2.5.3).

На вопрос: «Часто ли вам приходится работать даже тогда, когда вы чувствуете себя усталым?», ответы распределились следующим образом: постоянно чувствуют себя усталыми в процессе работы 13,8% опрошенных, довольно часто — 46,3% респондентов и лишь 5,6% опрошенных практически никогда не устают на работе (рис. 2.5.4).

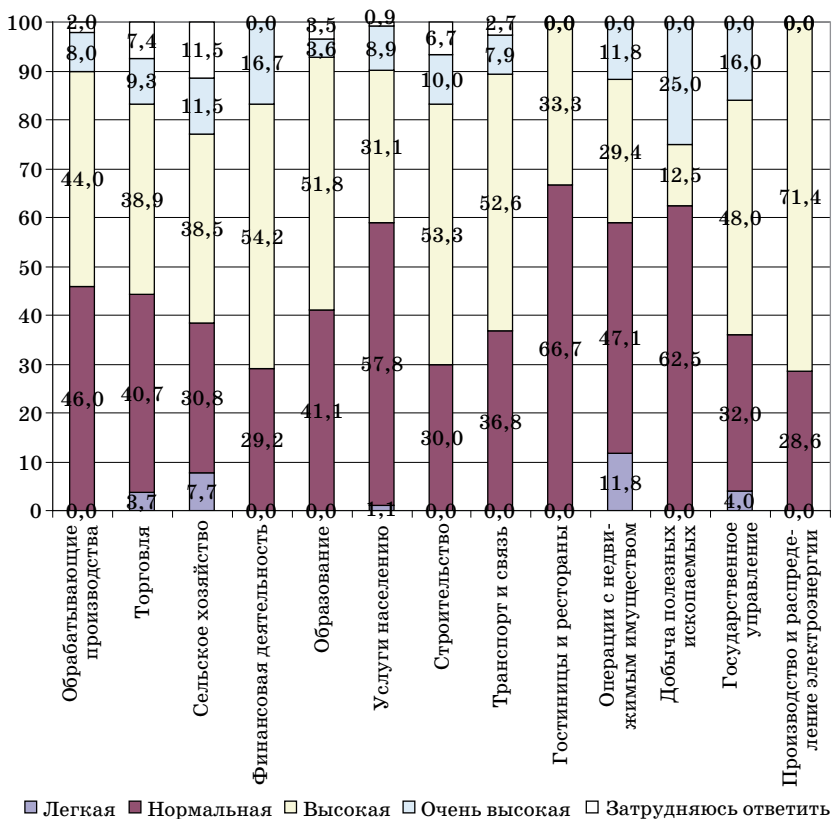


Рис. 2.5.3. Оценка напряженности труда работников в зависимости от вида экономической деятельности организации, в которой они заняты, %

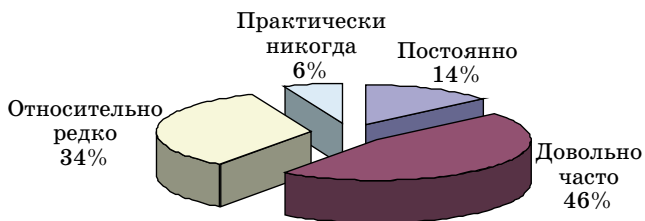


Рис. 2.5.4. Распределение ответов на вопрос: «Часто ли вам приходится работать даже тогда, когда вы чувствуете себя усталым?»



Интересно отметить, что возраст не оказывает существенно влияния на ощущение чувства усталости от работы: респонденты разных возрастных категорий в равной степени чувствуют себя одинаково уставшими. Вместе с тем, среди работников в возрасте до 25 лет и более 51 года больше тех, кто ощущают себя уставшими относительно редко (45,2% и 40% соответственно от общего числа опрошенных данной категории) (рис. 2.5.5).

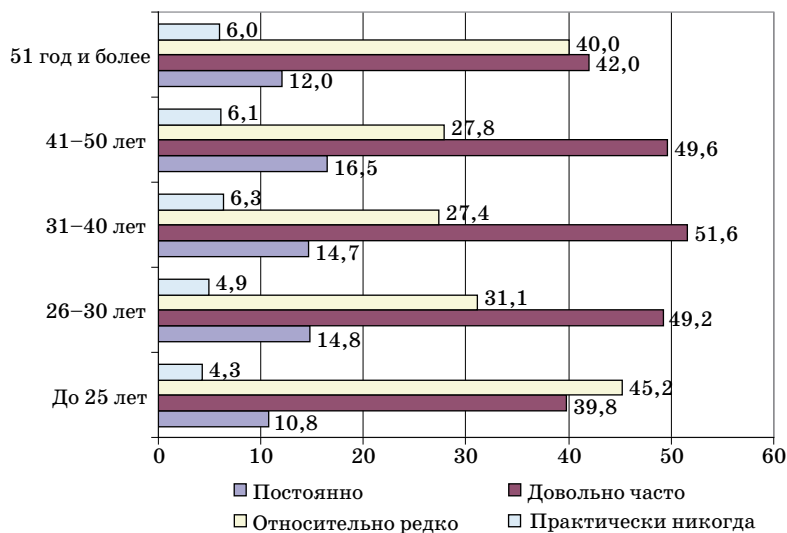


Рис. 2.5.5. Распределение ответов на вопрос: «Часто ли вам приходится работать даже тогда, когда вы чувствуете себя уставшим?» в зависимости от возраста респондента, %

Большинство работников иркутских организаций (48,9% от общего количества опрошенных) считают, что нормы трудовой нагрузки отвечают организационным и психофизиологическим требованиям, однако 12,9% опрошенных отметили, что нормы установлены на уровне, превышающем возможности техники и человека (табл. 2.5.3).

В большей степени трудовой потенциал работников недоиспользуется в муниципальных и государственных организациях (15,5% занятых в этих организациях отметили, что нормы трудовой нагрузки установлены на более низком уровне, чем позволяет квалификация и другие имеющиеся ресурсы); интенсивное расходование рабочей силы (выше возможностей техники и человека) наблюдается в организациях таких орга-

низационно-правовых форм, как закрытое и открытое акционерное общество (20,6% и 17,7% соответственно от общего числа занятых отметили превышение норм нагрузки по сравнению с имеющимися возможностями).

Таблица 2.5.3

**Распределение ответов на вопрос: «По Вашему мнению, нормы трудовой нагрузки установлены...»**

Вариант ответа	Количество опрошенных, чел.	Удельный вес в общей численности опрошенных, %
Ниже, чем позволяет квалификация, оборудование и организация труда	56	12,1
В соответствии с вашими возможностями	227	48,9
Выше возможностей техники и человека	60	12,9
Затрудняюсь ответить	121	26,1
<i>Всего</i>	464	100,0

42,5% опрошенных оценили свою самоотдачу работе на довольно низком уровне (табл. 2.5.4).

Таблица 2.5.4

**Субъективная оценка самоотдачи работе**

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

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

По результатам проведенного исследования можно сделать вывод, что, с одной стороны, оно выявило неблагоприятные тенденции в оценке степени напряженности труда работников иркутских организаций, а, с другой стороны, — имеющиеся возможности ужесточения норм трудовой нагрузки, роста производительности труда. Наибольшие резервы увеличения производительного использования рабочей силы выявлены в сфере услуг (54,4% опрошенных оценили свою самоотдачу работе на низком уровне), торговле (50%), а также в сфере государствен-

ного управления и безопасности (48% от общего числа занятых в организациях данного вида деятельности отметили низкую самоотдачу работе), в обрабатывающем производстве (46%).

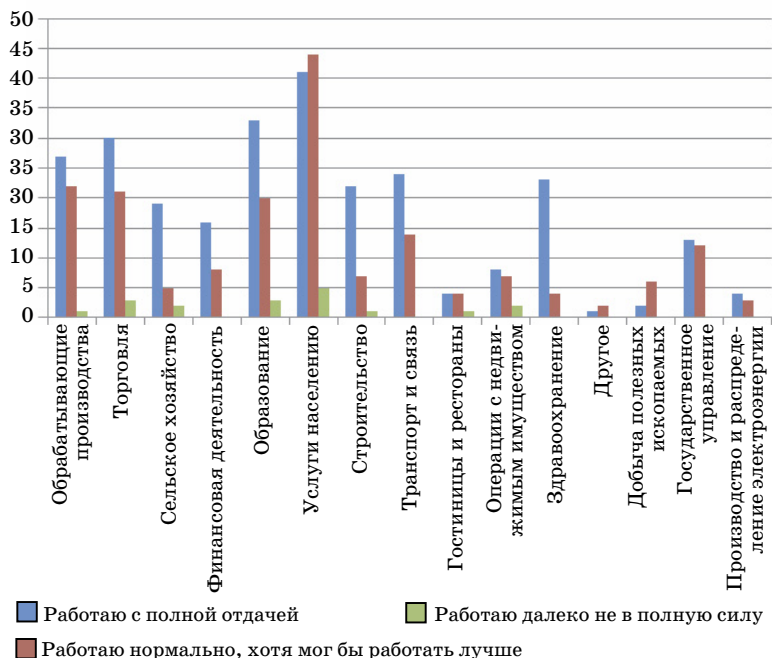
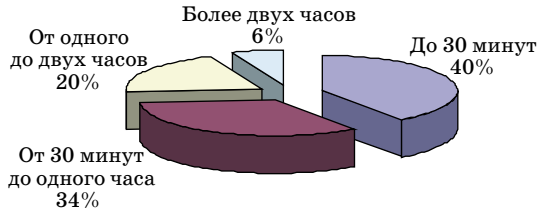


Рис. 2.5.6. Распределение опрошенных по уровню самоотдачи работе в зависимости от вида экономической деятельности организации, в которой они заняты, чел.

Об имеющихся резервах повышения производительности труда свидетельствуют и результаты анализа ответов на вопрос: «Оцените, сколько времени в течение рабочего дня в среднем Вы тратите непроизводительно (включая опоздания на работу по разным причинам, разговоры, перекуры и т.д.)?» (рис. 2.5.7).

Всего 8,6% опрошенных отметили отсутствие непроизводительных затрат рабочего времени в течение рабочего дня. Средняя продолжительность непроизводительных затрат рабочего времени составила 1,2 часа. Большая часть опрошенных (40% от общего количества) имеют незначительные (до 30 минут) перерывы и непроизводительные затраты рабочего времени, продолжительностью более одного часа — 26% от общего числа опрошенных. В наибольшей степени потери рабочего времени

более одного часа характерны для работников непроеизводственной сферы, занятых обслуживанием населения (рис. 2.5.8).



*Рис. 2.5.7. Распределение опрошенных в зависимости от продолжительности непроизводительных затрат рабочего времени (включая опоздания на работу по разным причинам, разговоры, перекуры и т.д.) в течение рабочего дня*



*Рис. 2.5.8 Распределение опрошенных по продолжительности непроизводительных затрат рабочего времени в течение рабочего дня в зависимости от вида экономической деятельности организации, в которой они заняты, %*

С целью оценки возможностей интенсификации труда респондентам был задан вопрос: «При условии, если Вы бы не хотели менять место работы и уходить с предприятия, на котором работаете, какие возможности Вы бы предпочли для увеличения заработка?», большая часть опрошенных (33,6% от общего количества) предпочли бы более интенсивный труд в основное рабочее время, 25,9% — сверхурочную работу на своем предприятии, 30,4% — дополнительную работу на другом предприятии, включая совместительство. Лишь 2,4% опрошенных в качестве источника увеличения своего дохода рассматривают работу с более тяжелыми и/или вредными условиями труда и повышенной оплатой (табл. 2.5.5).

Таблица 2.5.5

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

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

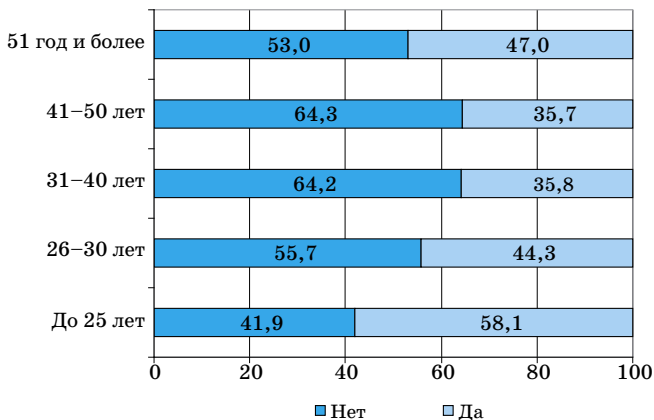
Таким образом, большая часть опрошенных рассматривает дальнейшую интенсификацию своего труда как одну из возможных предпосылок увеличения уровня дохода.

Интересно отметить, что большая часть респондентов (56,3% от общего количества опрошенных) считает размер получаемой ими заработной платы несоразмерным затрачиваемым трудовым усилиям, сложности и объему выполняемых работ.

В наибольшей степени считают несправедливым уровень заработной платы по сравнению с затрачиваемыми усилиями работники финансовой сферы (75,0% от общего числа опрошенных в этой сфере), а также занятые в сфере образования (71,4% от общей численности опрошенных в этой сфере), здравоохранения

(66,7%), в обрабатывающем производстве (56%); в наименьшей степени — работники, выполняющие операции с недвижимым имуществом (лишь 41,2% опрошенных считают несоизмерным размер заработной платы затрачиваемым усилиям).

Субъективная оценка соразмерности трудовых усилий и размера получаемой заработной платы в зависимости от возраста респондентов свидетельствует о том, что в наибольшей степени не удовлетворены размером заработной платы работники в возрасте до 30 лет, а также работники пенсионного и предпенсионного возраста: 47,4% и 47% соответственно от общей численности опрошенных данной возрастной категории (рис. 2.5.9).



*Рис. 2.5.9. Субъективная оценка соразмерности трудовых усилий и размера заработной платы в зависимости от возраста респондентов, %*

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

Степень включенности в дополнительную занятость прямо пропорциональна уровню образования. Так, большая часть за-

нятых, имеющих дополнительную работу и подрабатывающих еще где-либо, имеют высшее или незаконченное высшее образование (58,6% и 16,2% соответственно от общего числа лиц, имеющих дополнительную работу) (рис. 2.5.10).

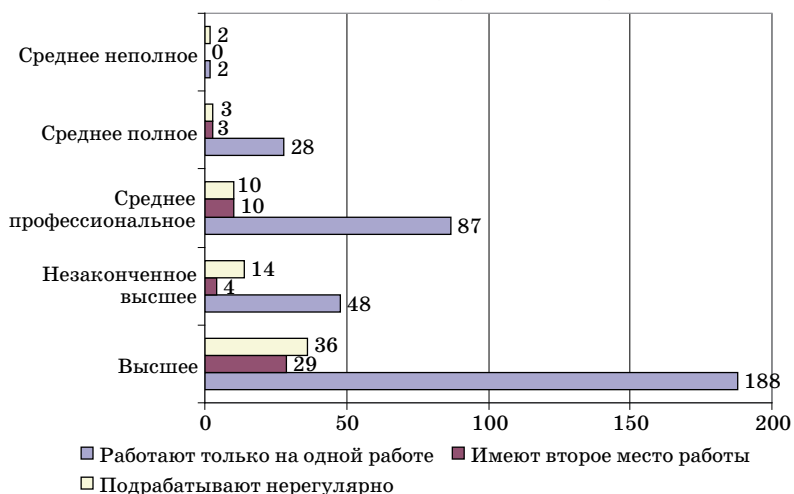


Рис. 2.5.10. Оценка степени включенности в дополнительную занятость в зависимости от уровня образования, чел.

Анализ данных исследования позволяет заключить, что специалисты с высшим и средним специальным образованием, занятые в сфере образования, торговли, а также в сфере предоставления услуг, в значительно большей мере имеют регулярный дополнительный заработок, чем другие статусные группы (табл. 2.5.6).

Таблица 2.5.6

Степень включенности в дополнительную работу различных категорий занятого населения Иркутской области, % от числа опрошенных

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

Таким образом, почти каждый четвертый работник Иркутской области имеет дополнительную работу на постоянной или нерегулярной основе.

Помимо дополнительной работы в качестве основных источников дохода опрошенные отметили работу на приусадебном участке, самозаготовки даров природы, а также различные разовые подработки (табл. 2.5.7).

Таблица 2.5.7

**Структура источников и получателей дополнительных доходов**

Источники дохода	Количество отметивших данный источник дохода, чел.*	Удельный вес в общем количестве ответов, %	Структура получателей дополнительного дохода в зависимости от пола, %	
			мужской	женский
Работа по совместительству	105	22,6	10,6	12,1
Работа на приусадебном участке	154	33,2	14,4	18,8
Самозаготовки даров природы	111	23,9	9,5	14,4
Различные разовые подработки (выполнение ремонтных работ, шитье одежды, репетиторство, реализация косметических и оздоровительных средств и т.д.)	105	22,6	14,2	8,4
Пособия	27	5,8	2,2	3,7
Пенсия	41	8,8	3,2	5,6
Алименты	7	1,5	0,0	1,5
Дивиденды	15	3,2	1,9	1,3
Доходы от собственности	40	8,6	4,3	4,3
Другое	81	17,5	8,2	9,3
<i>Всего</i>	686	100,0	46,4	53,6

\* Респондентам можно было отметить до трех вариантов ответа.

Для большинства занятых наиболее значимым источником дохода, помимо основной работы, является работа на приусадебном участке (33,2% опрошенных). Кроме того, в качестве основного источника дохода выступают самозаготовки даров природы у 23,9% опрошенных, работа по совместительству и различные разовые подработки (выполнение ремонтных работ, шитье одежды, репетиторство, реализация косметических и оздоровительных средств и т.д.) у 22,6% опрошенных.



Можно отметить, что удельный вес социальных трансфертов в совокупных доходах работающего населения невелик. Так, лишь 5,8% занятых отметили в качестве одного из основных источников дохода пособия, 8,8% опрошенных — пенсии. Доходы от собственности рассматриваются в качестве одного из главных источников дохода у 8,6% работающего населения.

В ходе исследования было выявлено, что женщины являются более активными инициаторами получения дополнительных доходов, чем мужчины: они активнее работают по совместительству, на приусадебном участке, занимаются самотаготовкой даров природы. Получается, что женщине достаточно трудно успешно строить карьеру при большой домашней нагрузке и не подвергать свое физическое и психическое здоровье разрушению.

Мужчины и женщины являются равноправными получателями дополнительных доходов от собственности (4,3% отметили в качестве основного именно этот источник). Безальтернативными получателями такого вида дохода, как алименты, являются женщины (у 1,5% женщин алименты выступают в качестве одного из главных источника доходов).

Таким образом, подавляющее большинство опрошенных рассматривают трудовую деятельность в качестве источника основного и дополнительного дохода и способа повышения уровня своего благосостояния.

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

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

Можно заключить, что в условиях экономического кризиса, падения жизненного уровня население пренебрегает тре-

бованиями сохранения здоровья, конвертируя его в источник повышения материальной обеспеченности и используя как инструмент для выживания.

Здоровьем приходится расплачиваться как тем, кто боится остаться без работы, так и тем, кто хочет больше заработать и добиться карьерного успеха. В основном ради карьеры и материального благополучия готовы жертвовать семьей и здоровьем, как правило, молодые люди в возрасте до 30 лет<sup>164</sup>. Остальная часть работающего населения становится трудоголиками поневоле по иным причинам. Так называемых «трудоголиков поневоле» Г. Мельник условно разделила на две группы: первые — это те, кто зарабатывает слишком мало, вторые — те, кто получает выше среднего. Первые из-за низкой оплаты труда всеми силами стремятся к повышенной занятости. Вторая группа — это так называемые «белые воротнички», которые имеют достойную зарплату, и готовы выполнять любое распоряжение руководства, чтобы не лишиться ее.

По возможности и степени влияния работы на здоровье в ходе исследования были выделены две основные группы респондентов, которые считают, что:

- работа, условия труда не повлияли на состояние здоровья (46,8% от общего количества опрошенных);
- работа, условия труда и занятости определенно повлияли на здоровье (30,4% опрошенных).

В качестве факторов, оказывающих наибольшее влияние на ухудшение состояния здоровья, респондентами были названы следующие:

- рабочие перегрузки (как физические, так и психоэмоциональные);
- тяжелые условия труда (вредные, опасные и тяжелые условия труда);
- увеличение продолжительности рабочего времени;
- отсутствие социальной защищенности на работе;
- отсутствие полноценного отдыха;
- работа при плохом самочувствии (во время болезни или недомогания).

Хотелось бы отметить, что в случае болезни полностью оплачивается период временной нетрудоспособности в соответствии с трудовым законодательством только 77,4% опрошен-

---

<sup>164</sup> Мельник Г. Трудоголики ли мы? // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2006. № 8. С. 8.

ным работникам, 9,9% опрошенным — частично, 12,1% — не оплачивается совсем.

Как отмечает И.Б. Назарова, в современных условиях «оправдательный документ в случае болезни берут работники, для которых строгая отчетность необходима, однако пропустить рабочие дни можно и без предоставления больничного листа на предприятии практически любой формы собственности. В некоторых случаях заболевшие получают листок временной нетрудоспособности и предъявляют его руководителю, но при этом по согласованию с руководством не отдают для расчета в бухгалтерию. Руководителю и работнику важен факт отсутствия прогула, и документ является оправдательным доказательством в том случае, если болезнь длится достаточно долго (пять и более дней)»<sup>165</sup>.

Нередко в случае болезни или недомогания работники продолжают трудиться, главным образом из-за опасения потери работы и заработка. К таким рискам можно отнести:

- риск потери работы и дополнительного заработка в пенсионном и предпенсионном возрасте;
- риск потерять единственный источник средств к существованию и не найти другую работу;
- наличие опыта потери работы;
- работник имеет иждивенцев и является единственным кормильцем;
- риск снижения заработка при доплатах за вредные, опасные или тяжелые условия труда, в том числе за ночную работу;
- риск потерять заработок при работе на хозяина, который платит только за отработанное время;
- уменьшение дохода от собственного бизнеса, поскольку прибыль зависит от личного участия руководителя;
- риск подвести коллектив, поскольку сослуживцы потеряют в зарплатке, будут вынуждены выполнять больший объем работы;
- наличие высокого чувства ответственности за свою работу<sup>166</sup>.

Стоит отметить, что подобного рода опасения испытывают работники и в отношении использования основных и дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

---

<sup>165</sup> Назарова И.Б. Здоровье занятого населения. М., 2007. С. 321.

<sup>166</sup> Там же. С. 324.

Продолжительность очередного оплачиваемого отпуска составила в среднем 34 дня, что является следствием грубейшего нарушения норм действующего трудового законодательства. Это можно объяснить значительным увеличением доли лиц, имеющих дополнительную оплачиваемую работу и недостаточным вниманием к выполнению требований законодательства об отпусках со стороны работодателей, которые не осознают в полной мере важности мероприятий по организации различных видов отдыха работающих как элемента сохранения производительных сил, обеспечения стабильности и непрерывности производственного процесса.

Таким образом, проведенное исследование выявило, что в условиях кризиса произошло ужесточение требований к наемным работникам в отношении использования рабочего времени, увеличение напряженности труда и продолжительности дополнительной работы. Зачастую работники не могут воспользоваться ежегодным отпуском или провести его с пользой для здоровья, восстановить свои силы в конце рабочей недели или в конце рабочего дня.

Можно заключить, что в условиях экономического кризиса, падения жизненного уровня наемные работники пренебрегают требованиями сохранения здоровья, конвертируя его в источник повышения материальной обеспеченности и используя как инструмент для выживания.

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

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

Одним из вариантов решения данной проблемы может стать декларирование здоровья как корпоративной ценности организации, что предполагает разработку эффективной кадровой политики, направленной на сохранение и поддержание здоровья и работоспособности работников организации, сни-

жение рисков повреждения здоровья в процессе трудовой деятельности.

Мероприятия по снижению рисков повреждения здоровья должны включать оценку состояния здоровья работников, направлены на повышение культуры охраны здоровья, в том числе на формирование ценности здоровья, включать систему компенсаций повреждения здоровья (табл. 2.5.8).

Реализация мероприятий, направленных на сохранение и поддержание здоровья работников, позволит сформировать потребности к более здоровому образу жизни, приведет к формированию культурного, социального и экономического мотива сохранения и укрепления здоровья работников.

### ***2.5.2. Оценка состояния нормирования труда и его роли в обеспечении нормального уровня интенсивности труда***

В современных условиях наблюдается явная недооценка роли нормирования труда как на уровне предприятия, так и на государственном и региональном уровнях. Вместе с тем, роль нормирования труда возрастает, поскольку для работодателя особенно важным становится учет и контроль издержек производства, снижение их за счет уменьшения численности персонала и трудовых затрат, лучшего использования рабочего времени, повышения интенсивности труда. У работника также возрастают требования к организации трудового процесса, к условиям труда и обеспечению нормального уровня интенсивности, а также повышается заинтересованность в более полной реализации своего трудового потенциала. Эти интересы могут быть реализованы только при правильной организации нормирования труда на предприятии, более полном его использовании.

Традиционно считается, что нормирование труда на предприятии призвано выполнять следующие функции:

- определение численности работников, установление количественных пропорций между работниками разных профессий и специальностей, имеющими разный уровень квалификации, в целях более рационального использования рабочего времени и обеспечения ритмичной высокопроизводительной работы предприятий;

- определение производственных мощностей предприятий при разном уровне технической оснащенности, технологии, организации производства и труда;

Таблица 2.5.8

## Мероприятия, направленные на снижение риска повреждения здоровья

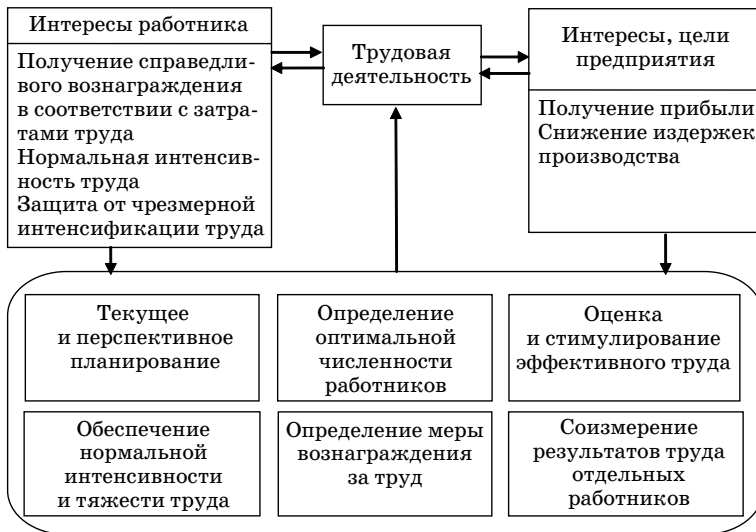
Группа кадровых рисков <sup>167</sup>	Факторы риска	Мероприятия, направленные на сохранение и поддержание профессионального здоровья работников
Риски потери персонала	<p>Утрата трудоспособности</p> <p>Смерть работника</p> <p>Неудовлетворенность трудом</p> <p>Конфликты</p> <p>Стрессы</p> <p>Напряженный характер труда</p>	<p>Страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний</p> <p>Диагностика состояния здоровья, в том числе прохождения медицинских осмотров</p> <p>Развитие системы гарантий и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда</p> <p>Профилактика профессионального выгорания</p> <p>Формирование компенсационного пакета, включающего опционы, направленные на сохранение и поддержание здоровья (посещение бассейнов, фитнес-клубов, тренажерных залов и т.д.)</p> <p>Корпоративное медицинское страхование</p>
Профессиональные риски	<p>Неблагоприятные условия труда, в том числе опасные и вредные условия труда</p> <p>Низкое качество (отсутствие) средств индивидуальной и коллективной защиты</p> <p>Стрессы</p> <p>Несоблюдение режимов труда и отдыха</p> <p>Низкая культура безопасного труда</p> <p>Использование оборудования, не отвечающего требованиям безопасности</p> <p>Недостаточный уровень компетенций</p> <p>Нарушение правил безопасной эксплуатации технических систем</p>	<p>Формирование культуры безопасного труда, охраны здоровья</p> <p>Оценка опасностей в сфере труда в целях своевременного предупреждения потенциальных угроз здоровью, работоспособности работников</p> <p>Обеспечение качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты работников, а также санитарно-бытовыми помещениями</p> <p>Совместное управление охраной труда</p> <p>Стимулирование безопасного труда</p> <p>Организация рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда</p> <p>Улучшение условий труда</p>

<sup>167</sup> Заброва Л.М. Управление рисками, связанными с человеческими ресурсами // Вестник Казанского государственного финансово-экономического института. 2009. № 2. С. 17–22.

Группа кадровых рисков	Факторы риска	Мероприятия, направленные на сохранение и поддержание профессионального здоровья работников
Риски снижения эффективности труда персонала	<p>Несоблюдение норм трудового законодательства в отношении режимов труда и отдыха</p> <p>Высокая напряженность норм труда</p> <p>Несоответствие интенсивности труда работников обществу нормальному уровню</p> <p>Недостаточный уровень профессиональных и личностных компетенций</p> <p>Вредные привычки</p> <p>Многоосменный режим работы</p> <p>Стрессы</p>	<p>Совершенствование профессионального отбора кадров</p> <p>Оценка профессиональной пригодности кандидатов</p> <p>Разработка рациональных режимов труда и отдыха</p> <p>Улучшение условий труда</p> <p>Повышение качества действующих норм</p> <p>Диагностика состояния здоровья работников</p> <p>Совершенствование организации труда</p>
Поведенческие риски	<p>Неудовлетворенность условиями труда</p> <p>Нарушение дисциплины</p> <p>Девиантное организационное поведение</p> <p>Неблагоприятный социально-психологический климат</p> <p>Халатное, безответственное отношение к безопасности и охране труда со стороны работников и руководителей организации</p> <p>Конфликты</p>	<p>Формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе</p> <p>Создание условий, препятствующих возникновению конфликтных ситуаций, формирование культуры межличностных отношений</p> <p>Корректировка девиантного поведения работников на основе использования дисциплинарных взысканий</p> <p>Психопрофилактика и психокоррекция неблагоприятных состояний работников</p> <p>Проведение тренингов сбережения здоровья</p>
Информационные риски	<p>Коммуникативные барьеры</p> <p>Недостаточная информированность работников в области требований охраны труда и охраны здоровья</p> <p>Неосведомленность в отношении норм действующего трудового законодательства</p>	<p>Четкая регламентация вопросов, касающихся требований охраны труда, в локальных нормативных актах работодателя</p> <p>Ознакомление работников с локальными нормативными актами работодателя, касающихся трудовой деятельности</p> <p>Обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда</p> <p>Использование наглядных средств агитации здорового образа жизни и безопасного труда (плакаты, знаки безопасности и т.д.)</p>

- всестороннее изучение, обобщение и распространение передового производственного опыта;
- оценка эффективности внедрения новой техники, технологии, оптимизация трудовых и бизнес-процессов;
- разработка рациональных регламентов работы и физиологически обоснованных режимов труда и отдыха;
- соизмерение результатов труда отдельных работников, оценка и стимулирование эффективного труда;
- гарантированное соблюдение интересов работника в части содержательности поручаемых ему в соответствии с нормой работ, перспектив его профессионально-квалификационного роста.

Посредством реализации данных функций обеспечивается удовлетворение интересов как работника, так и организации<sup>168</sup> (рис. 2.5.12).



*Рис. 2.5.12. Нормирование труда как фактор объединения интересов работника и работодателя*

Несмотря на то, что в период развития рыночных отношений создаются благоприятные условия для повышения уровня нормирования труда и усиления его воздействия на эффективность производства, практика показывает обратное.

<sup>168</sup> Бычин Б.В. Организация и нормирование труда. М., 2006.



Анализ состояния нормирования труда показывает, что значительно уменьшилось число работников, охваченных нормированием труда, также ухудшилась подготовка новых и пересмотр действующих норм и нормативов, снижение качества, обоснованности и прогрессивности применяемых норм труда и т.п. Произошло значительное снижение качества нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих. На многих предприятиях значительно сокращены или вообще ликвидированы службы по нормированию труда либо они переориентированы на выполнение несвойственных им функций, ухудшилась работа по пересмотру и замене норм и нормативов. Это можно объяснить причинами объективного характера, например, такими, как спад производства, рост инфляции, задержки с выплатой заработной платы, рост безработицы как открытой, так и скрытой и др. Также немаловажную роль играют и субъективные причины, среди которых наиболее ярко проявляется недооценка роли организации нормирования труда в повышении эффективности производства.

Согласно исследованию, проведенному кафедрой экономики труда и управления персоналом в 2009 г. на предприятиях Иркутской области<sup>169</sup>, работа по нормированию труда проводится лишь на 39% опрошенных предприятий, при этом, как правило, нормируется труд рабочих-сдельщиков, и только на 77% предприятий нормируется труд рабочих-повременщиков. В отношении служащих достаточно редко применяются какие-либо нормы и нормативы.

На вопрос: «Как Вы считаете, для чего необходимо нормирование труда на предприятии?», ответы распределились следующим образом: 100% опрошенных считают, что нормирование труда необходимо для расчета и обоснования численности работников, 91% — оптимизации трудовых, бизнес-процессов, обеспечения нормальной интенсивности и тяжести труда (79% опрошенных). 83% респондентов считают целесообразным использование нормирования труда для организации заработной платы, а также оценки и стимулирования эффективного труда (72% опрошенных), соизмерения результатов труда отдельных работников (71% опрошенных). Таким образом, большинство опрошенных отводят важную роль реализации всех функций нормирования труда, а особенно такой, как расчет и обоснование численности работников. Вместе с тем, на вопрос: «Оце-

---

<sup>169</sup> Всего было опрошено 158 организаций Иркутской области.

ните, насколько фактическая численность работников Вашей организации соответствует оптимальной?», лишь 61% опрошенных отметили, что характеристики занятости на их предприятии являются оптимальными, на 15% предприятий фактическая численность персонала превышает требуемую.

Исследование показало, что предприятия, не осуществляя полноценную работу в области нормирования труда, используют лишь некоторые его элементы, зачастую на интуитивном уровне. Наиболее распространенными методами нормирования являются такие, как исследовательский, в основе которого лежит проведение фотографии рабочего времени (этот метод используется на 33% опрошенных предприятий) и хронометража (19%), а также расчетный (34% опрошенных предпочитают расчет норм на основе использования нормативов по труду). Интересно отметить, что из 16% опрошенных предприятий, где проводится работа в области нормирования труда, заявили об участии в этом процессе внешних консультантов.

Проведенное исследование показывает, что на предприятиях Иркутской при расчете норм труда используются межотраслевые и отраслевые единые и типовые нормы и нормативы, хотя достаточно часто рассчитанные по ним нормы требуют корректировки. Многие респонденты при расчете норм полагаются на собственный опыт и знания, что свидетельствует о наличии на предприятиях большого количества опытно-статистических норм.

На обследованных предприятиях оптимальные нормы (с точки зрения их напряженности), процент выполнения которых находится в пределах от 100 до 118%, наблюдаются в 34% случаев. На 46,8% предприятиях процент выполнения норм значительно ниже оптимального значения и составляет 70–90%, что может свидетельствовать о том, что нормы завышены и их выполнение сопровождается необоснованным с физиологической точки зрения напряжением сил работников. Необходимо отметить, что применение завышенных норм не обосновано с экономической точки зрения, поскольку рабочие стремятся максимально ускорить свою работу, что приводит к снижению качества, работоспособности, ухудшению внимания, потери осторожности и, в конечном итоге, к несчастным случаям, травмам на производстве. Достаточно высокий процент выполнения норм (130% и более) наблюдается на 3% обследованных предприятий, что свидетельствует о низкой напряженности действующих норм.

Исследование показало, что на предприятиях в настоящее время используется обычная методика хронометража, на основе которой рассчитывается время выполнения трудовых приемов исходя из фактического темпа движений рабочего. При этом предусматривается лишь техническое обоснование норм труда, психофизиологическое же, которое предполагает выбор варианта работы с учетом уменьшения влияния на организм человека неблагоприятных факторов и введения рациональных режимов труда и отдыха, в должной мере не осуществляется. В практике нормирования труда должны принимать участие физиологи и психологи, которые могут значительно более точно указать оптимум нагрузки на человека в данных условиях. Вместе с тем, опыта такого нормирования на обследованных предприятиях выявлено не было.

К числу основных проблем, тормозящих развитие нормирования труда, относится отсутствие квалифицированных кадров по организации и нормированию труда. Как показало проведенное исследование, на 19% предприятий, где осуществляется работа в области организации и нормирования труда, реализация его функций возложена на специалистов по управлению персоналом. Следует отметить, что данный подход является оправданным, поскольку нормирование труда является одной из важнейших функций управления персоналом, от эффективности реализации которой во многом зависит эффективность функционирования всей системы управления человеческими ресурсами. На сегодняшний момент служба управления персоналом может стать ведущим методическим, информационным и координирующим центром нормирования труда на предприятии, которая объединяет и реализует многочисленные функции, связанные с кадровым обеспечением, мотивацией и оплатой труда, оценкой затрат и результатов труда.

Как показало проведенное исследование, 72% опрошенных предприятий считают необходимым повышение квалификации специалистов в области нормирования труда, причем 62% опрошенных предпочитают такую форму повышения квалификации, как участие в семинарах и тренингах, 25% — повышение квалификации в специализированных учебных центрах.

Ежегодное повышение квалификации специалистов, занимающихся нормированием труда, осуществляется лишь на 8% опрошенных предприятий, на 30,7% предприятий за последние десять лет повышение квалификации специалистов не проводилось (табл. 2.5.9).

Таблица 2.5.9

**Распределение ответов на вопрос: «Как часто осуществляется повышение квалификации работников, занимающихся нормированием труда?»**

Варианты ответов	Количество опрошенных, чел.	Удельный вес в общей численности опрошенных, %
Ежегодно	5	8,0
Примерно один раз в 3–5 лет	37	59,7
За последние 10 лет повышение квалификации не проводилось	19	30,7
Другой ответ	1	1,6
<i>Всего</i>	62	100,0

В связи с этим, в современных условиях необходимо создать и отладить механизмы государственного содействия организациям, специализирующимся на управленческом консультировании. При этом основными задачами данных организаций должны стать:

- сбор и систематизация методических и нормативных материалов по организации, нормированию и оплате труда;
- обучение руководителей и специалистов экономических служб предприятий методам нормирования, расчета численности работников, методам анализа состояния нормирования труда и качества норм;

- выявление, изучение, обобщение и распространение передового опыта отечественных и зарубежных предприятий в области организации и нормирования труда;

- проведение аудита состояния организации, нормирования труда на предприятиях.

Анализ перечня оказываемых услуг в области нормирования труда показал, что к их числу относятся:

- оптимизация численности персонала предприятия путем нормирования производственных процессов;

- оптимизация численности управленческого персонала путем разработки и внедрения нормативов управляемости и оптимизации структуры управления;

- оценка производительности труда персонала предприятия на базе хронометража (фотографии рабочего дня) работы сотрудников;

- разработка организационно-штатной структуры предприятия;

– определение норм обслуживания для рабочих мест путем разработки организационно-производственного регламента.

– расчет нормы времени, выработки, численности, управляемости для дальнейшего использования их для расчета необходимой численности и нагрузки;

– анализ состояния нормирования труда, включающий проведение инвентаризации применяемых нормативных материалов по труду; разработку перечня нормативных материалов по труду на предприятии; подготовку программы разработки норм затрат труда, отвечающих целям и задачам предприятия; разработку положения по материальному стимулированию работников за сокращение сроков освоения прогрессивных норм и нормативов; разработку рекомендаций по включению вопросов нормирования труда в коллективные договора и соглашения, а также в должностные инструкции соответствующих специалистов.

Поскольку в рыночных условиях решение вопросов нормирования труда является прерогативой предприятия, то приоритетным направлением развития нормирования труда с целью более полной реализации его функций является коллективно-договорное регулирование вопросов, касающихся нормирования труда.

В настоящее время основной формой регулирования социально-трудовых отношений является коллективный договор. Как показал анализ содержания 25 коллективных договоров, заключаемых между работниками и работодателями российских предприятий, вопросы, касающиеся нормирования труда, как правило, не выделяются в качестве самостоятельного раздела, а частично отражаются в разделах, связанных с регулированием оплаты труда, охраны труда, режимов труда и отдыха. В коллективных договорах находят отражение следующие положения:

1. Вопросы, касающиеся замены и пересмотра норм труда, в том числе после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда. Как правило, в коллективных договорах отражаются гарантии, предусмотренные ст. 73, 162 ТК РФ, согласно которым о введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

2. Гарантии в области пересмотра норм в случае достижения высокой выработки отдельными работниками за счет примене-

ния по их инициативе новых приемов и методов труда (ст. 160 ТК РФ).

3. Применение пониженных норм для отдельных категорий работников (работников в возрасте до 18 лет, учащихся ПТУ, инвалидов и т.д.).

4. Компенсация работы по напряженным нормам. При этом в коллективных договорах могут предусматриваться следующие формы компенсации повышенных норм:

- рост тарифных ставок (окладов) в соответствии с принятой в коллективном договоре системой ставок и окладов: это наиболее рациональная форма компенсаций, позволяющая охватить всех работников, нормы труда которых пересматриваются;

- повышение размеров премий за работу по напряженным нормам труда, если роста тарифных ставок недостаточно для полной компенсации; при этом допустимо установление исходной базы премирования ниже уровня выполнения новой нормы;

- установление отдельным работникам индивидуальных доплат за работу по напряженным нормам труда, полностью компенсирующих им потерю в заработной плате.

5. Введение временных норм или корректирующих коэффициентов на период освоения новой техники и технологии, изготовления новых видов продукции с указанием сроков их действия.

На наш взгляд, данные нормы, отраженные в коллективных договорах, не могут в полной мере способствовать развитию коллективно-договорного регулирования нормирования труда.

В коллективных договорах должны оговариваться вопросы, касающиеся обязательств работников и работодателей в области повышения качества норм труда, расширения сферы нормирования труда. Среди них следует отметить такие, как: проведение систематического анализа состояния нормирования труда, использование прогрессивных нормативных материалов для установления норм, организация планомерной работы по замене и пересмотру норм труда и т.д. При этом перечень нормативных материалов, используемых для нормирования труда работников предприятия, должен быть одобрен представительным органом работников (профсоюзом) и оформлен как приложение к коллективному договору.

Организация работы по замене и пересмотру норм труда должна осуществляться в соответствии с календарным планом

замены и пересмотра норм труда, который следует оформлять как приложение к коллективному договору. Введение новых норм труда должно сопровождаться соответствующими мерами материального стимулирования.

Кроме того, в коллективных договорах, могут находить отражение вопросы, касающиеся материального стимулирования пересмотра норм по инициативе работников. Данное положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников в изыскании резервов роста производительности труда и должно регулировать вопросы выплаты премии рабочим, выступившим с инициативой в пересмотре действующих норм. Эти вопросы следует отражать в специально разработанном документе в виде приложения к коллективному договору с указанием источника выплаты премии, ее конкретного размера.

Современные ученые, занимающиеся разработкой проблем в области нормирования труда, предлагают вводить в коллективный договор вопросы, касающиеся индивидуализации норм труда. Индивидуализация предполагает адресное установление норм данному работнику в соответствии с возможным уровнем производительности его труда и по согласованию с работодателем в рамках трудового договора. Это позволяет реализовать заинтересованность работников в таком содержании и таком объеме возлагаемых на него функций и работ, при которых обеспечивается наиболее полное и эффективное использование его рабочего времени с соответствующей оплатой труда. Однако данную норму можно применить лишь к отдельным категориям работников, нуждающихся в установлении индивидуальных норм, расценок (работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины, лица пенсионного и предпенсионного возраста, инвалиды), а также для тех профессий (должностей), трудовая деятельность которых является нетипичной (узкоспециализированной) и в силу этого требует применения индивидуализированных норм. Кроме того, использование индивидуализации оправдано в отдельные периоды трудовой деятельности, в частности, на период адаптации работников, освоения новых видов работ и операций.

В современных условиях, когда на предприятиях наблюдается усиление эксплуатации работников, установление норм труда должно быть ориентировано на нормальную, законодательно установленную продолжительность рабочего дня (не-

дели). Кроме того, в коллективном договоре должны оговариваться вопросы, касающиеся темпа работы, который должен закладываться при установлении норм труда на предприятии. Безусловно, данное положение позволит обеспечить определение норм труда оптимальных с точки зрения физических и умственных способностей работников, будет способствовать защите наемных работников от чрезмерной интенсивности труда. Однако реализация данного положения на практике вызывает ряд затруднений из-за недостаточной проработки данного вопроса как в теоретическом, так и в практическом плане. В связи с этим, можно рекомендовать несколько методов оценки темпа выполняемой работы:

- субъективная оценка темпа выполняемой работы с помощью специально разработанной шкалы (А. Хухлаев). При этом при установлении норм труда нормировщик визуально определяет темп работы, демонстрируемый исполнителем, и в соответствии с ним определяет коэффициенты повышения (понижения) норм труда;

- оценка темпа выполняемой работы с использованием Базовой системы микроэлементных нормативов по труду (БСМ-1). Данный метод был успешно реализован на Свердловской железной дороге и доказал свою эффективность;

- оценка темпа путем сравнения фиксируемой скорости трудовых движений исполнителя с эталонной скоростью движения при ходьбе или выполнения эталонных операций. Данный метод используются на многих зарубежных предприятиях, например, в США и Англии нормальным, как правило, считается темп, эквивалентный ходьбе без груза по ровной местности со скоростью 4,8 км/ч.

Применение данных методов на практике будет способствовать не только улучшению качества действующих норм труда, но и позволит защитить наемных работников от чрезмерной интенсивности труда.

Для того, чтобы работа по улучшению нормирования труда на предприятии была эффективной и социально справедливой, необходимо, чтобы главным средством достижения высокого качества действующих норм было не их автоматическое ужесточение по сравнению с предыдущим периодом, а проведение определенных организационно-технических мероприятий, направленных на повышение производительности труда, улучшения качества продукции, более эффективного использования рабочего времени.



В целом улучшение организации работы по нормированию труда позволит повысить производительность труда и эффективность функционирования предприятий, а также будет способствовать повышению общего уровня культуры производства, качества трудовой жизни и гармоническому развитию личности работников предприятий.

Таким образом, для повышения роли нормирования труда и выполнения им возложенных функций, в современных условиях необходимо:

1. Следует законодательно закрепить наряду с экономическими, техническими требованиями к нормам труда и психофизиологические требования. Это необходимо, поскольку в условиях рынка не исключена возможность усиления эксплуатации (и это уже происходит) путем завышения работодателями производственных заданий, а законодательное закрепление требований к трудовым нормам позволит обеспечить социальную защищенность работников от чрезмерной интенсификации труда. Опираясь на эту законодательную базу, государство совместно с профсоюзами должно стоять на страже интересов работника, не допуская вредных для его здоровья перегрузок.

2. В коллективных договорах в целях эффективного использования трудового потенциала работников и их социальной защиты, сохранения здоровья и работоспособности следует оговаривать оптимальный темп работы, который должен учитываться при установлении всех видов норм затрат труда во всех подразделениях предприятия. В них также необходимо оговаривать вопросы компенсации повышенных норм посредством увеличения тарифных ставок, премий либо установления индивидуальных доплат, а также вопросы применения пониженных норм для отдельных категорий работников (инвалидов, несовершеннолетних, беременных женщин, лиц пенсионного и предпенсионного возраста).

В коллективных договорах должны оговариваться вопросы, касающиеся обязательств работников и работодателей в области повышения качества норм труда, расширения сферы нормирования труда. Среди них следует отметить такие, как: проведение систематического анализа состояния нормирования труда, использование прогрессивных нормативных материалов для установления норм, организация планомерной работы по замене и пересмотру норм труда и т.д. При этом перечень нормативных материалов, исполь-

зуемых для нормирования труда работников предприятия, должен быть одобрен представительным органом работников (профсоюзом) и оформлен как приложение к коллективному договору.

Кроме того, в коллективных договорах могут находить отражение вопросы, касающиеся материального стимулирования пересмотра норм по инициативе работников. Данное положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников в изыскании резервов роста производительности труда и должно регулировать вопросы выплаты премии рабочим, выступившим с инициативой в пересмотре действующих норм. Эти вопросы следует отражать в специально разработанном документе в виде приложения к коллективному договору с указанием источника выплаты премии, ее конкретного размера.

3. Первоочередной задачей должно стать также совершенствование нормативно-методического обеспечения управления нормированием труда, что предусматривает разработку (совершенствование) методических и нормативных материалов для нормирования труда с целью обеспечения на их основе оптимально напряженных норм трудовых затрат, способствующих удовлетворению интересов как предприятий, так и работников.

В целом улучшение организации работы по нормированию труда позволит повысить производительность труда и эффективность функционирования предприятий, а также будет способствовать повышению общего уровня культуры производства, качества трудовой жизни и гармоничному развитию личности работников предприятий.

В условиях экономического кризиса предприятия вынуждены искать новые средства снижения издержек, чтобы сохранить свою конкурентоспособность. Одним из таких средств является нормирование труда. Оно практически не требует дополнительных финансовых вложений, но позволяет дать научно обоснованную оценку производственной деятельности предприятия, снизить трудоемкость продукции, выявить резервы роста производительности труда и как следствие снизить издержки. Однако, к сожалению, не все работодатели это осознают и должным образом используют нормирование труда в качестве главного резерва роста производительности труда.

## **2.6. Охрана труда и поведение работников в области сохранения жизни и поддержания здоровья в процессе трудовой деятельности**

### ***2.6.1. Состояние охраны труда в организациях Иркутской области***

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

В Трудовом кодексе Российской Федерации приводится следующее понятие охраны труда: «Охрана труда — система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия». К сожалению, в российском законодательстве не приводится официальное определение понятия «мероприятия по охране труда» и определения разновидностей данных мероприятий (правовых, социально-экономических и т.д.). Кроме того, данное определение не учитывает современных международных требований к пониманию охраны труда. Следует отметить, что в конвенциях и рекомендациях МОТ не употребляется термин «охрана труда». Основные применяемые термины звучат как «гигиена труда», «гигиена», «безопасность и гигиена труда», «охрана здоровья» и т.д.<sup>170</sup> Термин «гигиена труда» раскрыт в «Энциклопедии по безопасности труда», опубликованной в 1998 г. МОТ (Женева): «Гигиена труда — наука и практическая деятельность, посвященная выявлению и оценке факторов окружающей среды, борьбе с теми факторами и стрессами, которые возникают на рабочем месте вследствие выполнения работы и могут привести к заболеваниям, ухудшению здоровья и самочувствия, а также вызвать серьезные неудобства и снижение трудовой активности рабочих или членов определенного сообщества». По мнению С.П. Какаулина, вхождение России в ВТО и в Евросоюз предполагает употребление единообразной терминологии, унификацию

---

<sup>170</sup> Кульбовская Н.К. Термины и понятия, применяемые при управлении охраной труда // Охрана труда и социальное страхование. 2003. № 8. С. 22–26.

понятий, используемых в Российской Федерации, и понятий и терминов МОТ и Европейского Союза. На современном этапе необходимо обновление определения понятия «охрана труда», первично определив, что «охрана труда» и «обеспечение безопасности и гигиены труда» — термины-синонимы<sup>171</sup>.

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

Опасность — это процессы, явления, предметы, оказывающие негативное влияние на жизнь и здоровье человека.

В процессе трудовой деятельности все виды опасностей (негативных воздействий) разделяют на физические, химические, биологические и психофизиологические (социальные).

Риск — это количественная характеристика действия опасностей, формируемых конкретной деятельностью человека. Это может быть число смертных случаев, число случаев заболевания, число случаев временной и стойкой нетрудоспособности (инвалидности), вызванных воздействием на человека конкретной опасности, отнесенных на определенное количество жителей (работников) за конкретный период времени. Значение риска от конкретной опасности можно получить из данных статистики.

Существуют понятия мотивированного (обоснованного) и немотивированного (необоснованного) риска. Обоснованный риск возникает в случае производственных аварий, пожаров, когда возникает необходимость идти на риск в целях спасения людей, оказания помощи пострадавшим, спасения от разрушения дорогостоящего оборудования сооружений предприятия и т.д. Необоснованный риск возникает вследствие нежелания работников на производстве руководствоваться действующими требованиями безопасности в технологическом процессе, неиспользования средств индивидуальной защиты. Это может привести к травмам, формирует предпосылки аварий на производстве.

Обеспечение безопасности труда является актуальной проблемой современности, что обусловлено увеличением числа случаев производственного травматизма, числа и тяжести про-

---

<sup>171</sup> Какаулин С.П. Экономика безопасного труда. М., 2007. С. 11.

фессиональных заболеваний, острых отравлений, количества аварий на производстве.

Ежегодно в мире травмируется около 120 млн чел., из них погибает 50 млн. В России производственные травмы ежегодно получают более 150 тыс. чел., погибает около 5 тыс.<sup>172</sup> При этом более половины случаев производственного травматизма со смертельным исходом происходят в России на предприятиях частной формы собственности. Кроме того, ежегодно в нашей стране выявляется примерно 100 тыс. новых инвалидов, примерно четверть из которых получают инвалидность по труду. Средняя продолжительность жизни в стране меньше на 8–10 лет, чем у норвежцев, австралийцев, шведов, японцев<sup>173</sup>.

Динамику несчастных случаев на производстве в Иркутской области можно охарактеризовать следующими показателями.

В 2008 г., по сравнению с 2007 г., количество смертельных несчастных случаев на производстве возросло на 19% — с 86 до 102 случаев; групповых — на 13% (с 24 до 27 случаев); тяжелых — на 8% (со 157 до 169 случаев); общее количество погибших на производстве увеличилось на 15% — со 106 до 122 чел.<sup>174</sup> В основном, рост смертельного травматизма произошел под влиянием криминальной ситуации и дорожно-транспортных происшествий. В 2008 г. (по сравнению с 2007 г.) число убийств увеличилось на 42,8%, количество ДТП — на 27,8%.

По оперативным сведениям Государственной инспекции труда в Иркутской области за 9 месяцев 2009 г. отмечается некоторое снижение тяжелого и смертельного травматизма. Так, за 9 месяцев 2009 г. в области произошло 6 групповых, 63 смертельных и 100 тяжелых несчастных случаев на производстве, количество погибших составило 72 чел.<sup>175</sup>

Динамика количества несчастных случаев с тяжелым и смертельным исходом на производстве в Иркутской области за 2004–2009 гг. представлена в табл. 2.6.1.

---

<sup>172</sup> Ширшков А.И. Управление охраной труда. Иркутск, 2007. С. 5.

<sup>173</sup> Там же.

<sup>174</sup> Информационно-аналитический бюллетень Государственной инспекции труда в Иркутской области за 2008 год. Иркутск, 2009. С. 61.

<sup>175</sup> Информационно-аналитический бюллетень Государственной инспекции труда в Иркутской области за 9 месяцев 2009 года. Иркутск, 2009. С. 45.

Таблица 2.6.1

**Количество несчастных случаев на производстве  
в Иркутской области за 2004–2009 гг.<sup>176</sup>**

Несчастные случаи	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	9 месяцев 2009 г.
Смертельный	99	96	106	86	102	63
Тяжелый	347	248	180	157	169	100
Групповой	21	23	16	24	27	6
<i>Всего</i>	467	367	302	267	298	169

Рост смертельного травматизма на производстве в Иркутской области в 2008 году отмечался в организациях строительной отрасли — с 17 до 26 случаев, в учреждениях государственного управления и обеспечения военной безопасности — с 4 до 13, на предприятиях транспорта и связи — с 10 до 16. Некоторое снижение абсолютного числа погибших в результате несчастных случаев на производстве в 2008 г. отмечалось на предприятиях химической промышленности (с 8 погибших в 2007 г. до 0 в 2008 г.), в отрасли по добыче полезных ископаемых (с 10 погибших в 2007 г. до 4 погибших в 2008 г.), в металлургическом производстве (с 4 до 2 в 2008 г.) и на предприятиях по предоставлению коммунальных услуг, в том числе культуры и спорта (с 5 до 1 случая в 2008 г.). Количество пострадавших со смертельным исходом в Иркутской области по отраслям экономики за 2008 г. приведено в табл. 2.6.2.

Таблица 2.6.2

**Количество пострадавших со смертельным исходом  
по отраслям экономики за 2008 г.<sup>177</sup>**

Отрасли экономики	Количество пострадавших, чел.
Добыча полезных ископаемых	4
Здравоохранение	3
Лесная, лесозаготовительная	14
Деревообрабатывающая	5
Целлюлозно-бумажная	1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	13

<sup>176</sup> Информационно-аналитический бюллетень Государственной инспекции труда в Иркутской области за 9 месяцев 2009 года. Иркутск, 2009. С. 45.

<sup>177</sup> Информационно-аналитический бюллетень Государственной инспекции труда в Иркутской области за 2008 год. Иркутск, 2009. С. 63.

Окончание табл. 2.6.2

Отрасли экономики	Количество пострадавших, чел.
Сельское хозяйство	7
Транспорт	16
Строительство	26
Торговля и общественное питание	5
Операции с имуществом, аренда	6
Образование	3
Органы государственного управления, власти	13
Прочие	6
<i>Всего</i>	122

За 9 месяцев 2009 г. наибольшее количество погибших на производстве наблюдалось в лесной и лесозаготовительной отраслях, в строительстве и на транспорте (табл. 2.6.3).

Таблица 2.6.3

**Количество пострадавших со смертельным исходом  
по отраслям экономики за 9 месяцев 2009 г.<sup>178</sup>**

Отрасли экономики	Количество пострадавших, чел.
Добыча полезных ископаемых	5
Здравоохранение	1
Лесная, лесозаготовительная	16
Деревообрабатывающая	5
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	3
Сельское хозяйство	4
Транспорт	11
Строительство	13
Торговля и общественное питание	3
Органы государственного управления, власти	3
Прочие	8
<i>Всего</i>	72

В 2008 г. в Иркутской области шло интенсивное развитие жилищного строительства, резко возросли объемы общестроительных и монтажных работ. Количество организаций, осуществляющих строительную деятельность, возросло на 27%.

<sup>178</sup> Информационно-аналитический бюллетень Государственной инспекции труда в Иркутской области за 9 месяцев 2009 года. Иркутск, 2009. С. 46.

Увеличилась и численность работников, привлеченных к труду в этой отрасли, в том числе количество иностранных граждан, задействованных в строительном комплексе, увеличилось на 17 тыс. чел. В связи с ростом в 2008 г. смертельного и тяжелого травматизма в строительной отрасли специалистами Государственной инспекции труда в Иркутской области был проведен дополнительный анализ причин несчастных случаев в данной отрасли (табл. 2.6.4).

Таблица 2.6.4

**Причины производственного травматизма  
в строительной отрасли в Иркутской области в 2008 г.<sup>179</sup>**

Причина	Количество случаев	%
Нарушение технологического процесса	37	12
Нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств	17	6
Нарушение правил дорожного движения	36	12
Неудовлетворительная организация производства работ	40	13
Неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест	8	3
Недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда	8	3
Неприменение работником средств индивидуальной защиты	14	5
Нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда	36	12
Прочие причины	102	34

Анализ производственного травматизма в строительной отрасли показывает, что недостаточный уровень обучения работников по охране труда во вновь образованных строительных организациях, неудовлетворительная организация производства работ, нарушения технологического процесса, нарушения дисциплины труда явились причинами гибели работников.

В целом анализ причин смертельного травматизма в Иркутской области представлен в табл. 2.6.5.

<sup>179</sup> Информационно-аналитический бюллетень Государственной инспекции труда в Иркутской области за 9 месяцев 2009 года. Иркутск, 2009. С. 65.



Таблица 2.6.5

**Анализ причин травматизма с летальным исходом  
в Иркутской области за 2008 г.<sup>180</sup>**

Причина	Количество случаев	%
Несовершенство технологического процесса	1	1
Эксплуатация неисправных машин, механизмов, оборудования	4	3
Нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств	7	5
Неприменение средств индивидуальной защиты	4	3
Нарушение технологического процесса	15	14
Нарушение правил дорожного движения	21	18
Неудовлетворительная организация производства работ	13	11
Неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест	2	1
Недостатки в обучении безопасным приемам труда (отсутствие инструктажа по ОТ, обучения и проверки знаний по ОТ)	1	1
Упущения трудовой и производственной дисциплины (нахождение пострадавшего в состоянии наркотического или иного токсического опьянения)	21	16
Прочие	33	27
<i>Всего</i>	122	100

Из приведенных в табл. 2.6.5 данных можно сделать вывод о том, что примерно половина несчастных случаев с летальным исходом на производстве происходят по вине работодателя, остальная часть — по вине самого работника.

Основные виды несчастных случаев с тяжелыми последствиями в 2009 г. приведены в табл. 2.6.6.

Проведенный анализ статистических данных еще раз подчеркивает актуальность исследований в сфере охраны труда, а также необходимость изучения самосохранительного поведения работников в процессе их трудовой деятельности, направленного на сохранение и поддержание собственного здоровья.

<sup>180</sup> Информационно-аналитический бюллетень Государственной инспекции труда в Иркутской области за 2008 год. Иркутск, 2009. С. 65.

Таблица 2.6.6

**Виды несчастных случаев с тяжелыми последствиями  
за 9 месяцев 2009 г.**

Травмирующий фактор	Количество случаев	%
Дорожно-транспортное происшествие	22	13
Падение пострадавшего с высоты	36	21
Падение, обрушение, обвалы предметов, материалов, земли и т.д.	24	14
Взаимодействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов и деталей	41	24
Поражение электрическим током	5	3
Воздействие вредных веществ	2	1
Воздействие дыма, огня	6	4
Утопление	2	1
Повреждения в результате противоправных действий третьих лиц	2	1
Прочие	29	17
<i>Всего</i>	169	100

**2.6.2. Исследование тенденций в области охраны труда  
и формирования самосохранительного поведения  
работников**

Под влиянием научно-технического прогресса появляются новые средства и предметы труда, происходят изменения в содержании и характере труда. С одной стороны, эти изменения носят позитивный характер, позволяя производить новое поколение товаров, служащих удовлетворению потребностей общества. С другой стороны, возрастают риски повреждения здоровья человека, а также риски возникновения техногенных аварий и катастроф<sup>181</sup>.

Снижению показателей риска на производстве способствует обеспечение эффективной деятельности по безопасности (охране) труда.

Основными задачами обеспечения безопасности конкретной производственной деятельности, планирования мероприя-

<sup>181</sup> Озерникова Т.Г. Экономика труда. Иркутск, 2009. С. 8–9.

тий по охране труда и последующей оценки их эффективности должны быть:

1. Детальный анализ (идентификация) опасностей, формируемых в изучаемой деятельности. Реализации данной задачи может способствовать проведение аттестации рабочих мест.

2. Разработка конкретных эффективных мер защиты человека от выявленных опасностей. Эффективными мерами защиты человека на производстве являются такие меры, которые при минимуме материальных затрат дают наибольший эффект: снижают заболеваемость, травматизм и смертность.

3. Разработка конкретных эффективных мер защиты от остаточного риска данной деятельности (технологического процесса). Их необходимость обусловлена тем, что обеспечить абсолютную безопасность деятельности невозможно. Такие меры применяются в случаях, когда следует заниматься спасением человека или среды обитания. В производственных условиях такую работу выполняют службы здравоохранения, противопожарной безопасности, службы ликвидации аварий и т.д.

Поскольку не все указанные задачи в полной мере выполняются в реальных производственных условиях в России, для нашего исследования представляло интерес, включены ли вопросы охраны труда в локальные нормативно-правовые акты на предприятиях; имеются ли в организациях различных отраслей и форм собственности рабочие места, подлежащие аттестации; проведена ли аттестация рабочих мест; разрабатывались ли по результатам аттестации рабочих мест работодателями какие-либо мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда в организациях, а также считают ли сами работодатели данные мероприятия эффективными.

Каковы же результаты проведенного социологического опроса среди работодателей? На вопрос: «Включены ли в Коллективный договор Вашей организации вопросы охраны труда, направленные на создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, сохранение жизни и здоровья работников, защиту их прав на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда?» ответы работодателей выглядят следующим образом. Ответ «да, включены» отметили 88 чел. (56% опрошенных); ответ «нет, не включены» выбрали 5 чел. (3% респондентов); затруднились ответить 13 чел. (8% опрошенных) и 52 чел. (33%) указали, что в их организации не заключен Коллективный договор. Всего на данный вопрос ответили

158 респондентов. Данные, полученные в результате опроса, говорят о том, что примерно третья часть опрошенных работодателей не практикует коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Из тех же работодателей, которые указали на наличие Коллективного договора в организации, более половины (58%) осведомлены о том, что в данный документ включены вопросы, связанные с охраной труда.

Рассмотрим, кто же из работодателей (в разрезе занимаемых ими должностей) затруднился ответить на этот вопрос. Среди них 6 чел. (46,1% из числа затруднившихся ответить) — представители высшего руководства (генеральные директора, управляющие и т.д.); 1 чел. (7,7%) — начальник службы управления персоналом; 2 чел. (15,4%) — специалист по кадрам и менеджер по персоналу; 1 чел. (7,7%) — начальник линейного подразделения; 2 чел. (15,4%) — индивидуальные предприниматели; 1 чел. (7,7%) — специалист, не связанный с работой с кадрами. Это свидетельствует о том, что вопросам охраны труда в организациях зачастую не уделяется должного внимания, многие работники не осведомлены о включении вопросов охраны труда в Коллективный договор. К сожалению, среди таких лиц есть и представители высшего звена управления.

Для нашего исследования представляет интерес, в каких же организациях (по видам экономической деятельности) не заключен Коллективный договор. Из 52 респондентов, указавших на данный факт, 17 чел. (32,7%) трудятся в сфере услуг; 10 чел. (19,2%) заняты в сфере торговли; 7 чел. (13,5%) работники строительной сферы; по 4 чел. (по 7,7% соответственно) работают в обрабатывающих производствах и в организациях, занимающихся финансовой деятельностью; 2 чел. (3,9%) заняты в организациях, занимающихся операциями с недвижимым имуществом: по 1 чел. (1,9% соответственно) трудятся в сферах: «транспорт и связь», «гостиницы и рестораны», «здравоохранение»; остальные респонденты заняты в организациях других видов экономической деятельности. Примечательно, что статистические данные, приведенные нами выше о количестве пострадавших со смертельным исходом по отраслям экономики за 2008 г., говорят о том, что производственный травматизм с летальным исходом наблюдался в строительстве, в сфере транспорта, в организациях, занимающихся операциями с имуществом, в торговле и общественном питании, в обрабатывающей промышленности, в здравоохранении. В то же время проведенное нами исследование показывает, что в

организациях аналогичных видов экономической деятельности часто не используется коллективно-договорное регулирование трудовых отношений. Между тем в Коллективный договор можно было бы включить вопросы, связанные с охраной труда, созданием здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах.

В ходе опроса мы попытались выяснить, имеются ли в организациях рабочие места, подлежащие аттестации в соответствии с Перечнем рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда, и проведена ли в этом случае аттестация? Из 158 опрошенных работодателей на вопрос о наличии в организации рабочих мест, подлежащих аттестации, утвердительный ответ дали 87 чел. (55% опрошенных); отрицательный ответ дали 71 чел. (45% респондентов). Среди тех, кто положительно ответил на данный вопрос, 19 чел. (21,8%) заняты в сфере услуг; 15 чел. (17,2%) — в сфере транспорта и связи; 13 чел. (14,9%) — в образовании; 12 чел. (13,8%) — в строительстве; 6 чел. (6,9%) — в обрабатывающих производствах; 5 чел. (5,7%) — в сфере финансовой деятельности; 3 чел. (3,5%) — в сфере здравоохранения; по 1 чел. (1,2% соответственно) — в торговле, в сельском хозяйстве, в гостиничном и ресторанном бизнесе; остальные респонденты заняты в организациях прочих видов экономической деятельности.

На вопрос о фактическом проведении аттестации рабочих мест по условиям труда ответили 93 чел. из 158 опрошенных, и ответы респондентов распределились следующим образом:

- «аттестация проведена на всех рабочих местах, подлежащих аттестации» — данный ответ отметили 63 чел. (68% опрошенных);

- на ответ «аттестация рабочих мест проведена частично» указали 19 чел. (20% респондентов);

- вариант ответа «аттестация рабочих мест не проводилась» выбрали 11 чел., или 12% опрошенных.

Поскольку аттестация рабочих мест по условиям труда является довольно дорогостоящей процедурой, сопоставим ответы респондентов на данный вопрос с экономическим положением организаций.

Оценка экономического положения организации производилась респондентами по 5-балльной шкале, где 5 баллов означало «хорошее экономическое положение», а 1 балл — «плохое экономическое положение». Распределение ответов представлено в табл. 2.6.7.

Таблица 2.6.7

**Распределение ответов респондентов на вопрос  
о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда  
во взаимосвязи с экономическим положением организации,  
% от числа опрошенных**

Характеристика экономического положения организации (1 — плохое; 5 — хорошее)	Аттестация проведена на всех рабочих местах, подлежащих аттестации	Аттестация рабочих мест проведена частично	Аттестация рабочих мест не проводилась
1	1,6	0,0	9,1
2	9,5	5,3	9,1
3	38,1	63,2	9,1
4	27,0	21,0	63,6
5	23,8	10,5	9,1
<i>Всего</i>	100,0	100,0	100,0

Из приведенной таблицы видно, что в организациях, где аттестация проведена на всех рабочих местах, подлежащих аттестации, около половины (50,8%) респондентов оптимистично (4–5 баллов) оценивают экономическое положение организации, в которой они работают и еще 38,1% респондентов оценивают экономическое положение как среднее. В то же время в организациях, где аттестация рабочих мест не проводилась 72,7% респондентов также оптимистично (4–5 баллов) оценивают экономическое положение своей организации. Можно предположить, что проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в большей степени зависит от внимания руководства организации к данному вопросу, чем от экономического положения самой организации.

Кроме того, при проведении опроса для нас представляли интерес и результаты проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, а именно: был ли работодателями по результатам проведения аттестации рабочих мест по условиям труда разработан план мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации? Примечательно, что на данный вопрос ответили лишь 92 респондента. Из них утвердительный ответ дали 70 чел., или 76% из числа ответивших на данный вопрос; отрицательный ответ дали 22 чел. (или 24% из числа ответивших). Это свидетельствует о том, что большая часть опрошенных работодателей стремится выполнить свои обязательства по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, причем можно предположить, что они относятся к дан-

ной процедуре не просто формально, а действительно заботятся об улучшении условий и охраны труда работников путем разработки плана соответствующих мероприятий. Примечательно, что большинство респондентов — 39 чел. (55,7%) из 70, давших положительный ответ на вопрос о разработке плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации по результатам аттестации рабочих мест, работают на крупных предприятиях с численностью более 250 чел.; 12 чел. (17,2%) — в организациях с численностью от 101 до 250 чел.; 11 чел. (15,7%) — в организациях с численностью работников от 15 до 100 чел.; 3 чел. (4,3%) — в небольших организациях с численностью менее 15 чел.; остальные респонденты (5 чел., или 7,1%) не указали численность работников организации, в которой они работают.

Следует также отметить, что на вопрос «Считаете ли Вы эти мероприятия эффективными для снижения рисков несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, снижения смертности от предотвратимых причин, увеличения продолжительности жизни и улучшения здоровья работающего населения?» ответили лишь 68 опрошенных. Из них мероприятия считают эффективными 56 чел., или 82% опрошенных из числа ответивших на данный вопрос; неэффективными мероприятия считают 12 чел., или 18% респондентов. Это говорит о том, что небольшая часть работодателей, составляя планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях, все-таки считают их недостаточно эффективными для снижения рисков несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, снижения смертности от предотвратимых причин, увеличения продолжительности жизни и улучшения здоровья работников. Видимо, для достижения указанных целей необходимы более кардинальные меры, и усилий одних работодателей для этого может быть недостаточно.

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

В ходе нашего исследования мы попытались выяснить, рассматривают ли работники свою трудовую деятельность как

одну из причин ухудшения состояния их здоровья. Кроме того, нас интересовало, какие меры могли бы способствовать повышению личной ответственности работников за состояние собственного здоровья в процессе трудовой деятельности.

На вопрос: «Как Вы считаете, является ли работа причиной ухудшения состояния здоровья?» ответы респондентов распределились следующим образом: положительный ответ дали 141 чел., или 30,4% опрошенных; отрицательный ответ — 217 чел., или 46,8% опрошенных. Остальные 106 чел., или 22,8% опрошенных затруднились ответить на данный вопрос (табл. 2.6.8). Среди тех, кто дал положительный ответ, были выделены такие причины ухудшения состояния здоровья, как плохие условия труда — 50 чел., или 10,8% опрошенных; технология производства и психологические нагрузки — по 31 чел. (по 6,7%) соответственно; 22 чел. (4,7%) назвали в качестве причин ухудшения состояния здоровья — тяжелый график работы, мало времени на отдых; 6 чел. (1,3%) выделили физические нагрузки и 1 чел. (0,2%) назвал возраст. Следовательно, почти половина респондентов не рассматривают работу как причину ухудшения состояния здоровья; почти треть опрошенных считают работу причиной ухудшения состояния своего здоровья.

Таблица 2.6.8

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы считаете, является ли Ваша работа причиной ухудшения состояния здоровья?» в зависимости от пола опрашиваемых**

Вариант ответа	Общее количество ответов		Пол респондента			
	Количество ответов	%	Мужской		Женский	
			Количество ответов	%	Количество ответов	%
Да	141	30,4	53	23,2	88	37,3
Нет	217	46,8	118	51,8	99	41,9
Затрудняюсь ответить	106	22,8	57	25,0	49	20,8
<i>Всего</i>	464	100,0	228	100,0	236	100,0

Представляет интерес, что женщины чаще, чем мужчины рассматривают работу в качестве одной из причин ухудшения состояния их здоровья (см. табл. 2.6.8). Считают, что работа является причиной ухудшения состояния их здоровья 88 женщин, или 37,3% опрошенных женщин и 53 мужчины,



или 23,2% опрошенных мужчин. Более половины мужчин (118 чел., или 51,8% опрошенных мужчин) не согласны с этим утверждением.

Рассмотрим, для каких категорий персонала организаций работа является фактором ухудшения состояния здоровья (табл. 2.6.9).

Таблица 2.6.9

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы считаете, является ли Ваша работа причиной ухудшения состояния здоровья?» в зависимости от категории персонала**

Вариант ответа	Общее количество ответов		Категория персонала							
	Количество ответов	%	Руководители		Специалисты		Рабочие		Служащие, технические исполнители	
			Количество ответов	%	Количество ответов	%	Количество ответов	%	Количество ответов	%
Да	141	30,4	24	30,8	57	28,4	38	40,8	22	23,9
Нет	217	46,8	38	48,7	100	49,7	34	36,6	45	48,9
Затрудняюсь ответить	106	22,8	16	20,5	44	21,9	21	22,6	25	27,2
<i>Всего</i>	464	100,0	78	100,0	201	100,0	93	100,0	92	100,0

Положительный ответ на данный вопрос дали 40,8% опрошенных рабочих; 30,8% опрошенных руководителей; 28,4% опрошенных специалистов и 23,9% опрошенных служащих и технических исполнителей. Это позволяет сделать вывод, что работа в большей мере является фактором ухудшения состояния здоровья, прежде всего для рабочих и руководителей. Можно предположить, что для рабочих это связано с высоким удельным весом физического труда и воздействием вредных производственных факторов на организм, а для руководителей — с высокими психологическими и информационными нагрузками.

Относительно мер, способствующих повышению личной ответственности каждого работника за свое здоровье в процессе трудовой деятельности были высказаны мнения (в данном вопросе допускался выбор нескольких вариантов ответов):

- 261 чел. (55%) опрошенных считают, что этому могло бы способствовать повышение внимания к этой проблеме со стороны самого работника;
- 94 чел. (20%) выделили отсутствие сверхурочной работы;
- 46 чел. (9,6%) назвали более ответственное проведение инструктажей;
- 20 чел. (4,3%) отметили систематическое проведение обучения по охране труда;
- 51 респондент (11%) назвали другие варианты ответов, а именно:
  - 29 чел. (6,3%) — затруднились ответить;
  - 5 чел. (1,1%) ответили, что никакие меры не могут повысить их личную ответственность за состояние своего здоровья в процессе трудовой деятельности:
    - 5 чел. (1,1%) указали на усовершенствование технологии производства;
    - по 4 чел. (по 0,9% соответственно) — среди мер, повышающих личную ответственность работников за состояние их здоровья в процессе трудовой деятельности, назвали улучшение условий труда и лечебную физкультуру;
    - 2 чел. (0,4%) указали на уменьшение интенсивности труда;
    - по 1 чел. (по 0,2% соответственно) — отметили смену работы и поощрение здорового образа жизни.

Среди вопросов анкеты для работников был также вопрос: «Что могло бы повысить Ваше стремление вести здоровый образ жизни?». Примечательно, что из 464 опрошенных на него ответили лишь 293 чел., или 63% респондентов. Можно предположить, что у остальных 37% опрошенных или отсутствует данное стремление, или они затруднились дать какой-либо ответ на предложенный вопрос. Из числа ответивших варианты ответов распределились следующим образом: более половины (149 чел., или 50,9%) указали на наличие финансовых средств; 62 чел. (21,2%) считают, что стремление вести здоровый образ жизни может повысить только личное желание самого человека; по мнению 42 чел. (14,3%), необходимо сокращение нагрузки со стороны работодателя; 27 чел. (9,2%) указали на наличие свободного времени и 10 чел. (3,4%) считают, что вести здоровый образ жизни их может заставить лишь ухудшение состояния здоровья (табл. 2.6.10). 3 чел. (1%) выбрали другие варианты ответов. В частности: 2 чел. (0,67%) указали на наличие тренажерного зала прямо на работе, а 1 чел. (0,33%) считает необходимым создание для этого подходящих условий.

Таблица 2.6.10

**Распределение ответов на вопрос:  
«Что могло бы повысить Ваше стремление вести здоровый образ жизни?» в зависимости от пола респондентов**

Вариант ответа	Общее количество ответов		Пол респондентов			
	Количество ответов	%	Мужской		Женский	
			Количество ответов	%	Количество ответов	%
Наличие большего количества свободного времени	27	9,2	11	8,0	16	10,3
Ухудшение состояния здоровья	10	3,4	4	2,9	6	3,9
Наличие финансовых средств	149	50,9	67	48,6	82	52,9
Сокращение нагрузки со стороны работодателя	42	14,3	25	18,1	17	11,0
Только мое личное желание	62	21,2	30	21,7	32	20,6
Другое	3	1,0	1	0,7	2	1,3
<i>Всего</i>	293	100,0	138	100,0	155	100,0

Что касается распределения ответов респондентов на данный вопрос в зависимости от пола, то следует отметить, что на стремление вести здоровый образ жизни среди женщин наличие финансовых средств оказывает несколько большее влияние, чем у мужчин. На это указали 52,9% опрошенных женщин и 48,6% опрошенных мужчин. Это можно связать с тем, что в среднем мужчины зарабатывают больше, чем женщины. Кроме того, для того, чтобы вести здоровый образ жизни, женщины нуждаются в большем количестве свободного времени, чем мужчины. Данный вариант ответа выбрали 10,3% опрошенных женщин и 8% опрошенных мужчин. Можно предположить, что женщины более загружены ведением домашнего хозяйства, заботой о детях, чем мужская часть населения.

Один из вопросов анкеты касался мероприятий со стороны работодателя, которые могли бы снизить риски возникновения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, привести к улучшению условий труда, снижению смертности от предотвратимых причин, увеличению продолжительности жизни и улучшению здоровья работников. При ответе на данный вопрос мнения работников разделились.

Почти треть опрошенных (134 чел. или 28,9%) указали на необходимость должного выполнения со стороны работодателя санитарных правил, проведение санитарно — противоэпидемических (профилактических) мероприятий; 109 чел., или 23,5% респондентов считают важным усиление производственного контроля с целью обеспечения безопасности и (или) безвредности для человека и среды обитания вредного влияния производственных факторов; 105 чел. (22,6%) указали на важность проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и 84 чел. (18,1% опрошенных) указали на необходимость перехода от реагирования работодателей на случаи, угрожающие жизни и здоровью работников, к превентивным мероприятиям, предотвращающим риск их возникновения. 32 чел. (6,9% респондентов) выбрали другие варианты ответов. Из них 15 чел. (3,2%) затруднились ответить; 5 чел. (1,1%) не выделили никаких мероприятий; 5 чел. (1,1%) отметили, что рисков нет или они минимальны; по 2 чел. (или 0,4% соответственно) указали: улучшение условий труда; снижение продолжительности рабочего дня, изменение графика работы; увеличение заработной платы. 1 чел. (0,2%) отметил значимость неформального подхода к работе. Можно сделать вывод, что 47% респондентов осознают необходимость внесения изменений в существующую систему охраны труда на предприятиях в сторону переноса внимания с реагирования «постфактум» на возникновение угроз жизни и здоровью работников к превентивным и профилактическим мероприятиям со стороны работодателя.

Представляет интерес распределение ответов респондентов на данный вопрос в зависимости от категории персонала, к которой относятся опрашиваемые (табл. 2.6.11).

Данные табл. 2.6.11 показывают, что среди мероприятий по снижению рисков несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний наибольшая доля опрошенных руководителей (25,9%) и опрошенных рабочих (30,1%) указывают на необходимость усиления производственного контроля с целью обеспечения безопасности и (или) безвредности для человека и среды обитания вредного влияния производственных факторов; среди опрошенных специалистов наибольшая часть (34,7%) указали на необходимость должного выполнения со стороны работодателя санитарных правил, проведение санитарно — противоэпидемических (профилактических) мероприятий; среди опрошенных служащих и технических исполнителей наибольшая доля (33,7%) указали на важность проведения аттестации

рабочих мест по условиям труда. Таким образом, все категории персонала из числа опрошенных считают важным осуществление различных мероприятий со стороны работодателя, направленных на снижение рисков возникновения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Таблица 2.6.11

**Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие мероприятия со стороны Вашего работодателя могли бы снизить риски несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, привести к улучшению условий труда, снижению смертности от предотвратимых причин, увеличению продолжительности жизни и улучшению здоровья работников?» в зависимости от категории персонала, к которой относится опрашиваемые**

Вариант ответа	Общее количество ответов		Категория персонала							
	Количество ответов	%	Руководители		Специалисты		Рабочие		Служащие, технические исполнители	
			Количество ответов	%	Количество ответов	%	Количество ответов	%	Количество ответов	%
Проведение аттестации рабочих мест	105	22,6	18	23,4	38	18,8	18	19,4	31	33,7
Выполнение санитарных правил	134	28,9	16	20,8	70	34,7	25	26,9	23	25,0
Усиление производственного контроля	109	23,5	20	25,9	40	19,8	28	30,1	21	22,8
Перенос внимания на проф. мероприятия	84	18,1	14	18,2	40	19,8	15	16,1	15	16,3
Другое	32	6,9	9	11,7	14	6,9	7	7,5	2	2,2
<i>Всего</i>	<i>464</i>	<i>100,0</i>	<i>77</i>	<i>100,0</i>	<i>202</i>	<i>100,0</i>	<i>93</i>	<i>100,0</i>	<i>92</i>	<i>100,0</i>

Проведенное исследование показало, что в современных условиях необходим пересмотр теоретических подходов к управлению охраной труда; перенос центра тяжести в системе управления охраной труда в организациях с реактивных принципов управления к разработке превентивных мер, направленных на профилактику негативных воздействий на человека производственных факторов в процессе трудовой деятельности. Для реализации указанных задач необходимо внедрение в систему управления охраной труда в качестве одного из важнейших ее элементов подсистемы оценки профессиональных рисков и управления профессиональными рисками. Минздравсоцразвития России предпринимает активные шаги в данном направлении путем проведения совещаний по совершенствованию системы выявления и управления профессиональными рисками.

В соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007 профессиональный риск — это сочетание вероятности возникновения в процессе трудовой деятельности опасного события с травмой или другим ущербом для здоровья человека в соответствии с этим событием. Анализ вызванных воздействием опасностей на работе рисков необходим для определения их влияния на безопасность и сохранение здоровья работников. Он состоит из оценки риска, информации о риске и управлении рисками. Оценка риска включает выявление опасности, оценку экспозиции и характеристику риска. Информацию о риске доводят до работодателей, работников и других заинтересованных сторон с соблюдением установленных российским законодательством условий и этических норм. Управление риском — это принятие решений и действий, направленных на обеспечение безопасности и здоровья работников.

Разработкой концепции формирования системы выявления и управления профессиональными рисками занималась Национальная ассоциация центров охраны труда<sup>182</sup>. Разработчики руководствовались следующими основными положениями. Во-первых, как субъект управления профессиональный риск является обобщенным показателем состояния охраны труда и должен учитывать и оценивать комплекс основных мероприятий, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в рамках отдельно взятой организации. В качестве

---

<sup>182</sup> Новиков Н.Н. Направление развития системы выявления и управления профессиональными рисками // Безопасность и охрана труда. 2009. № 3. С. 24–28.

базового элемента профессионального риска рассматривается профессиональный риск работника, а в качестве интегрального профессионального риска — профессиональный риск персонала организации в целом. Во-вторых, система выявления и управления профессиональными рисками является элементом охраны труда, т.е. системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и включает правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, реабилитационные, лечебно-профилактические и иные мероприятия. Система должна опираться на государственную структуру управления охраной труда и иметь, в свою очередь, несколько уровней. Она должна учитывать особенности управления профессиональным риском работника и профессиональным риском организации в целом. На уровне работника уровень профессионального риска зависит от следующих функциональных параметров: здоровье работника; условия труда; компетентность работника и должностных лиц, ответственных за обеспечение безопасных условий и охраны труда в организации и компетентности работодателя (собственника); степени тяжести вреда, который может быть причинен здоровью работника; качества средств индивидуальной защиты; стажа работы в опасных или вредных условиях труда. Все эти параметры измеримы (в том числе количественно) и поддаются управлению. Поэтому их объединили в три группы родственных параметров: компетентность, условия труда и возможный вред здоровью работника. Уровень профессионального риска при этом оценивается в баллах. Ключевой целью системы выявления и управления профессиональными рисками является снижение темпов убыли работников, занятых на производстве, создание условий труда, отвечающих мировым стандартам, а также повышение качества жизни и увеличение ожидаемой продолжительности жизни. По мнению Г.З. Файнбурга, трансформация действующей системы управления охраной труда в систему выявления и управления профессиональными рисками представляет собой кардинальный переворот в системе управления, реально приближающий нас к учету специфики управления охраной труда в условиях рыночной экономики и социального государства<sup>183</sup>.

---

<sup>183</sup> Файнбург Г.З. Проблемы формирования эффективной системы оценки и управления профессиональными рисками // Безопасность и охрана труда. 2009. № 3. С. 29–33.

Поскольку доминирующей причиной производственного травматизма является «человеческий фактор», немаловажную роль в снижении травматизма и профессиональной заболеваемости может также сыграть и усиление мотивации работников к проявлениям самосохранительного поведения, направленного на сохранение и поддержание собственного здоровья в процессе трудовой деятельности, увеличение продолжительности жизни. Реализация указанных масштабных задач видится нам в рассмотрении системы управления охраной труда и формировании самосохранительного организационного поведения работников в качестве элементов целостной системы управления человеческими ресурсами региона.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

---

В коллективной монографии представлены некоторые результаты, полученные при выполнении проекта Министерства образования и науки РФ «Развитие системы управления человеческими ресурсами региона при переходе к инновационной экономике», выполняемого в рамках аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 гг.)». Основные результаты теоретического и методического характера:

1. Обосновано значение человеческих ресурсов в концепции инновационного развития, определены основные ценности и мотивации, высококвалифицированных специалистов, участвующих в создании инновационного продукта. Представлено теоретическое обоснование описание организационной системы управления идеями, включающее в себя методики оценки творческих продуктов, принципы развития творческого климата на уровне предприятия. Основная цель формирования организационной системы управления идеями — активизация творческого мышления, развитие инновационного потенциала человека.

2. Установлено, что конкурентоспособность региона зависит от того, насколько качественным человеческим капиталом обладает регион и насколько грамотно происходит управление этим видом капитала. Сформировано теоретическое представление о структуре человеческого капитала региона и выявлено, что управление развитием человеческих ресурсов региона должно осуществляться через развитие определенных компонентов с учетом возраста носителей человеческого капитала, а также требуемого уровня развития. Рассмотрены подходы к оценке эффективности инвестиций в человеческие ресурсы региона и предложен способ определения интегрального показателя эффективности инвестиций в развитие человеческого капитала организаций, действующих на территории региона, позволяет проводить как оценку эффективности инвестиций в человеческие регионы, так и оценку конкурентоспособности человеческих ресурсов.

3. Представлен анализ формальных механизмов трудового инфорсmenta в социально-трудовых отношениях. Проведена систематизация механизмов трудового инфорсmenta в современной России. На основе анализа динамики числа нарушений трудового законодательства и поведения работодателей и

работников в сфере социально-трудовых отношений (на примере Иркутской области) сделаны выводы о роли Государственной инспекции труда как одного из основных субъектов формального трудового инфорсmenta. Проведено исследование тенденций развития социально-трудовых отношений в Иркутской области.

4. Рассмотрены теоретические проблемы сущности и структуры рынка труда с позиций системного подхода. Обоснованы компоненты рынка труда, в том числе спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы, взаимоотношения между субъектами рынка труда, и в первую очередь между работником и работодателем, цена труда, связанная с изменением спроса и предложения на рынке труда и инфраструктура рынка труда, которая обеспечивает нормальное функционирование рынка. Предложена модель функционирования рынка труда в кризисных условиях. Проведен анализ основных компонентов рынка труда на уровне крупного города в условиях кризиса. Разработаны блок-схема проведения мониторинга рынка труда и структура анализа рынка труда. Обоснованы факторы, влияющие на спрос и предложение рабочей силы. Выявлены тенденции в формировании безработицы в крупном городе в условиях кризиса и предложена типология безработных. Разработана структура и мероприятия Программы снижения напряженности на рынке труда крупного города.

5. Рассмотрена проблемы совершенствования взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Выявлены тенденции развития системы высшего профессионального образования в России и проблемы соответствия подготовки выпускников требованиям работодателей. На основе результатов эмпирических исследований выявлены мнения работодателей к выпускникам вузов экономического и управленческого направлений подготовки. На основе обобщения зарубежных подходов обоснованы возможности развития форм взаимодействия вузов и работодателей, проведен анализ готовности работодателей Иркутской области к взаимодействию с вузами.

На основе результатов комплексного эмпирического исследования системы управления человеческими ресурсами в организациях Иркутской области сделаны выводы и сформулированы рекомендации по следующим направлениям:

1. Выявлены тенденции трансформации стратегий управления человеческими ресурсами в организациях региона. Определено отношение наемного персонала к организационным изме-

нениям в кризисных условиях. Изучены приоритеты кадровой стратегии, используемые методы оптимизации численности персонала и сокращения издержек на персонал. Определены требования к системам управления персоналом организаций (в том числе требования к субъекту и объекту управления персоналом, к уровню информационной обеспеченности и др.).

2. Выявлены особенности трудовой мотивации в условиях кризиса. Подтверждена гипотеза о наличии обратной связи проявления вынужденной мотивации и конкурентоспособности работника. Проведен анализ методов мотивации наемного персонала в условиях кризиса.

3. Проведен анализ основных тенденций в развитии систем вознаграждения наемного персонала в условиях кризиса: снижение уровня оплаты труда, сокращение надтарифного фонда оплаты труда, изменение структуры оплаты труда наемного персонала. Выявлена степень соответствия уровня оплаты труда отдельных категорий персонала рыночному уровню.

4. Проведен анализ использования рабочего и внерабочего времени занятого населения, анализ состояния нормирования труда в организациях Иркутской области. Оценка динамики трудовой нагрузки занятых позволила заключить, что в период кризиса увеличение интенсивности труда приводит к повышенному расходованию жизненных сил наемного работника. Сформулированы рекомендации по развитию нормирования труда как инструмента по защите прав наемных работников.

5. Выявлены тенденции самосохранительного поведения работников, производственного травматизма на предприятиях Иркутской области и определены задачи обеспечения безопасности конкретной производственной деятельности. Предложены рекомендации по внедрению в систему управления охраной труда в качестве одного из важнейших ее элементов подсистемы оценки профессиональных рисков и управления профессиональными рисками.

Сделан вывод, что в условиях выхода из экономического кризиса система управления человеческими ресурсами как на региональном, так и внутриорганизационном уровнях должны стать более эффективной и экономичной, при этом должны соблюдаться права наемного персонала. На следующем этапе разработки проекта планируется продолжение исследований в области развития системы управления человеческими ресурсами региона и разработка системы индикаторов эффективности региональной системы управления человеческими ресурсами.

Представленные разработки дополняют теоретико-методологические основы управления человеческими ресурсами с учетом специфики регионального уровня в условиях перехода к инновационной экономике и послужат основой для дальнейших научных исследований по данному направлению. Внедрение результатов исследования позволит сформировать систему управления человеческими ресурсами, комплексно и непротиворечиво решающую задачи сохранения, формирования и развития человеческих ресурсов региона с учетом инновационной компоненты.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

---

1. Аналитический доклад по высшему образованию в Российской Федерации / под ред. М. В. Ларионовой, Т. А. Мешковой. — М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. — 342 с.
2. Арутюнов В. С. Социологические основы научной деятельности / В. С. Арутюнов, Л. Н. Стрекова. — М. : Наука, 2003. — 299 с.
3. Балаиков В. З. Общая экономическая теория: учеб. пособие / В. З. Балаиков. — Новосибирск : ЮКЭА, 1999. — 525 с.
4. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход / Г. С. Беккер; пер. с англ. Е. В. Батракова [и др.]. — М. : ГУ ВШЭ, 2003. — 671 с.
5. Бруковская О. Как построить HR-БРЕНД вашей компании. 53 способа повысить привлекательность компании-работодателя / О. Бруковская, Н. Осовицкая. — СПб. : Питер, 2010. — 288 с.
6. Бункина М. К. Макроэкономика : учеб. / М. К. Бункина, В. А. Семенов. — М. : ДИС, 1997. — 320 с.
7. Васильева А. Н. Специфика и структура человеческого капитала организации / А. Н. Васильева // Известия ИГЭА. — 2009. — № 6. — С. 110–114.
8. «Галерея экономистов»: Гэри Беккер [электронный ресурс]. — URL: <http://gallery.economicus.ru>.
9. Гафитулин М. С. Уровни творчества или рождение новизны [электронный ресурс] / М. С. Гафитулин. — URL: <http://www.trizminsk.org.ru>.
10. Геворкян Е. Н. Болонский процесс и сотрудничество в области обеспечения качества образования: опыт Российской Федерации / Е. Н. Геворкян, Г. Н. Молотова // Вопросы образования. — 2004. — № 4. — С. 150–165.
11. Дандон Э. Инновации: как определять и извлекать выгоду / Э. Дандон; С. Б. Ильина; под общ. ред. М. Б. Шифрина. — М. : Вершина, 2006. — 304 с.
12. Дандон Э. Инновации: как определять тенденции и извлекать выгоду / Э. Дандон; под общ. ред. М. Б. Шифрина. — М. : Вершина, 2006. — 304 с.
13. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. — СПб. : Наука, 1999. — 309 с.

14. Дорнбуш Р. Макроэкономика / Р. Дорнбуш, С. Фишер : пер. с англ. — М. : ИНФРА-М, 1997. — 784 с.
15. Дубина И. Н. Управление творчеством персонала в условиях инновационной экономики / И. Н. Дубина. — М. : Academia, 2009. — 376 с.
16. Евсеев В. О. Человеческие ресурсы: оценка факторов конкурентоспособности / В. О. Евсеев. — М., 2007. — С. 219–240.
17. Ерохина Е. А. Теория экономического развития: системно-синергетический подход / Е. А. Ерохина. — М., 2001.
18. Инновационный консалтинг [электронный ресурс] // Инновационное бюро эксперт. — URL: <http://www.inno-expert.ru>.
19. Капелюшников Р. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. — 2006. — № 10. — С. 19–40.
20. Капелюшников Р. И. Экономический подход Гэри Беккера в человеческому поведению // США: экономика, политика, идеология. — 1993. — № 11. — Ноябрь.
21. Карпова Ю. А. Введение в социологию инноватики : учеб. пособие / Ю. А. Карпова. — СПб. : Питер, 2004. — 192 с.
22. Коллинз Д. Больше, чем бизнес: как преодолеть ограничения и построить великую компанию / Д. Коллинз, У. Лазье. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. — 235 с.
23. Колосницина М. Г. Экономика труда / М. Г. Колосницина. — М. : Магистр, 1998. — 238 с.
24. Котельников В. 10 заповедей инноваций [электронный ресурс] / В. Котельников // Центр предпринимательского творчества и системных инноваций. — URL: <http://www.cecsi.ru>.
25. Котин М. Слишком большие идеи / М. Котин // Секрет фирмы. — 2005. — № 13. — С. 215–217.
26. Ксенофонтова Л. Мониторинг, анализ, и прогнозирование востребованности специалистов СПО на рынке труда / Л. Ксенофонтова, Ю. Мангутова // Служба занятости. — 2008. — № 8.
27. Кудров В. Страны Центральной и Восточной Европы: опыт системной трансформации / В. Кудров // Вопросы экономики. — 2006. — № 5. — С. 97–114.
28. Кузьмина А. Потенциал рабочей силы и рынок образовательных услуг / А. Кузьмина // Вопросы экономики. — 2007. — № 1. — С. 144–146.
29. Курганский С. А. Основы теории человеческого капитала : учеб. пособие / С. А. Курганский. — Иркутск : Изд-во ИГЭА, 1996. — 84 с.

30. Курганский С. А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка / С. А. Курганский. — Иркутск : Изд-во ИГЭА, 1999. — 288 с.

31. Лапицкая О. В. Особенности инфорсmenta трудового контракта на российском рынке труда : автореф. дис. ... канд. экон. наук / О. В. Лапицкая. — Кемерово, 2006. — 26 с.

32. Макконнелл К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика: в 2-х т. / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю : пер. с англ. — М. : ИНФРА-М, 1997. — Т. 1. — 399 с.

33. Мельник Г. Трудоголики ли мы? / Г. Мельник // Кадровик. Кадровое делопроизводство. — 2006. — № 8.

34. Мумладзе Р. Г. Экономика и социология труда : учеб. / под ред. Р. Г. Мумладзе. — М. : Кронус, 2007. — 326 с.

35. Одегов Ю. Г. Рынок труда / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лунева. — М. : Альфа-Пресс, 2007.

36. Озерникова Т. Г. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление / Т. Г. Озерникова, Н. Н. Даниленко, С. В. Кравцевич. — Иркутск : Изд-во БГУ-ЭП, 2007. — 256 с.

37. Озерникова Т. Г. Методика диагностики трудовой мотивации персонала организации // Мотивация и оплата труда. — 2007. — № 4. — С. 276–286.

38. Перцова Н. Фабрики безумных идей / Н. Перцова // Секрет фирмы. — 2004. — 24–29 февр. — С. 38–41.

39. Пригожин А. И. Организационная культура и ее преобразование / А. И. Пригожин // Общественные науки и современность. — 2003. — № 5. — С. 12–22.

40. Ривкин С. Мудрая идея. От замысла к успешным инновациям (Idea Wise) / С. Ривкин, Ф. Сейтель. — СПб. : Питер, 2002. — 240 с.

41. Роцин С. Ю. Экономика труда : учеб. пособие / С. Ю. Роцин, Т. О. Разумова. — М. : ИНФРА-М, 2000. — 398 с.

42. Рынок труда : учеб. / под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. — М. : Экзамен, 2007. — 479 с.

43. Рынок труда и доходы населения : учеб. пособие / под ред. Н. А. Волгина. — М. : Филинъ, 1999. — 278 с.

44. Рынок труда и профессиональное образование — каков механизм сотрудничества? : информ. бюл. — М. : ГУ-ВШЭ, 2007. — 107 с.

45. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знанием или История будущего // Новая посиндустриальная волна на Западе: антология / под ред. В. Л. Иноземцева. — М. : Academia, 1999.

46. Самойлова И. Есть ли жизнь после работы? / И. Самойлова // Здоровье персонала. — 2008. — № 10.
47. Семеркова Л. Н. Основы формирования товарной политики в маркетинге рабочей силы в условиях реструктуризации производства / Л. Н. Семеркова // Проблемы труда в условиях реструктуризации экономики. — Новосибирск, 1999.
48. Скавитин А. В. Гарантии содействия занятости в коллективных договорах / А. В. Скавитин // Кадры предприятия. — 2006. — № 12. — С. 3–9.
49. Скавитин А. В. Оценка качества коллективных договоров / А. В. Скавитин // Персонал-Микс. — 2006. — № 9–10.
50. Скавитин А. В. Показатели качества коллективного договора / А. В. Скавитин // Экология и охрана труда. — 2008. — № 3. — С. 10–15.
51. Скавитин А. В. Стоимостная оценка коллективных договоров: развитие методики / А. В. Скавитин // Проблемы и перспективы развития экономики труда и управления персоналом: материалы 7-й межрегион. науч.-практ. конф. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2007. — С. 153–156.
52. Скавитин А. В. Структура и содержание коллективных договоров: опыт российских предприятий / А. В. Скавитин // Кадры предприятия. — 2006. — № 11. — С. 3–10.
53. Скавитин А. В. Структурный анализ действующих коллективных договоров / А. В. Скавитин // Проблемы занятости и повышения уровня жизни населения крупного сибирского города : (в рамках IV Байкальского экономического форума): материалы круглого стола. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2006. — С. 94–100.
54. Скавитин А. В. Условия действующих коллективных договоров: реальность или формальность / А. В. Скавитин // Экология и охрана труда. — 2006. — № 7–8. — С. 46–51.
55. Спрос на рабочую силу — мнение работодателей : информ. бюл. — М. : ГУ-ВШЭ, 2006. — 64 с.
56. Спрос на рабочую силу — мнение работодателей : информ. бюл. — М. : ГУ-ВШЭ, 2007. — 76 с.
57. Статистика российского образования [электронный ресурс]. — URL: <http://www.stat.edu.ru>.
58. Теоретико-методологические основы формирования системы управления человеческими ресурсами региона / М. А. Винокуров, Т. Г. Озерникова, Н. Г. Солодова [и др.]; под ред. М. А. Винокурова. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2009. — 228 с.



59. Тощенко Ж. Т. Социология труда: учебник / Ж. Т. Тощенко. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. — 423 с.
60. Управление современным образованием: социальные и экономические аспекты / А. Н. Тихонов, А. Е. Абрамешин, Т. П. Воронина, А. Д. Тихонова. — М. : Вита-Пресс, 1998. — 256 с.
61. Хант Дж. Управление людьми в компаниях : руководство для менеджера / Дж. Хант. — М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999. — 360 с.
62. Хлебников Э. А. Проблемы сохранения и воспроизводства кадрового потенциала страны / Э. А. Хлебников // Совет ректоров. — 2010. — № 7.
63. Хлопова Т. В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работников в современных условиях: методология и практика исследования / Т. В. Хлопова. — Иркутск : Изд-во ИГЭА, 2004. — 216 с.
64. Хомутский Д. Как измерить инновации? / Д. Хомутский // Управление компанией. — 2006. — № 2. — С. 50–53.
65. Численность студентов государственных высших учебных заведений по отраслевой специализации учебных заведений (на начало учебного года; тысяч человек) [электронный ресурс]. — URL: <http://www.stat.edu.ru>.
66. Экономика труда : учеб. / под ред. М. А. Винокурова, Н. А. Горелова. — СПб. : Питер, 2004. — 656 с.
67. Экономика труда : учеб. / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. — М. : Экзамен, 2006. — 735 с.
68. Экономическая теория : учеб. / под ред. М. А. Винокурова, М. П. Деминой. — Иркутск : Изд-во ИГЭА, 1999. — 463 с.
69. Ядов В. А. Стратегия социологического исследования / В. А. Ядов. — М. : Добросвет, 1998. — 596 с.
70. Hackman J. R. Motivation through the Design of Work: Test of a Theory / J. R. Hackman, O. R. Oldrin. — Yale Univ., 1974.
71. Human Capital and the Personal Distribution of Income: An Analitical Approach. In: Becker G. Human Capital (2nd ed.). — Chicago, 1975. — 300 p.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### 1. Структура человеческих ресурсов региона с позиции инновационной экономики

Структура человеческих ресурсов	Структура человеческих ресурсов региона	Показатели, характеризующие компоненты человеческих ресурсов	Условия формирования
Инновационный потенциал человеческих ресурсов	Структура человеческих ресурсов с позиции инновационности Выделение креативного класса	1. Доля креативного класса, занятых научными исследованиями 2. Количество человек (суперактивное ядро креативного класса) и разработками (суперактивное ядро креативного класса) Одна из методик относит к суперактивному ядру ученых и инженеров, профессорско-преподавательский состав университетов, ВУЗ-ов, средних учебных заведений, деятелей искусства и литературы, политиков и экспертов аналитических центров, а также представителей других профессий, влияющих на <i>общественное сознание</i> .	Изменение классовой структуры общества связано с преобладанием в экономике знаний наукоемких отраслей
	Половозрастная структура	1. Численность научных кадров в возрастных категориях 30–39 лет, 50–59 лет, старше 60 лет 2. Доля каждой возрастной категории в общей численности научных кадров 3. Средний возраст исследователей 4. Доля занятых креативной деятельностью в экономике по возрастным группам 5. Численность мужчин, женщин исследователей	Пендерное равенство в науке по всем дисциплинам. Увеличение числа исследователей в возрасте креативного роста — 25–30 лет
Структура человеческих ресурсов	Структура человеческих ресурсов региона Образовательная структура	Показатели, характеризующие компоненты человеческих ресурсов  1. Доля населения с высшим образованием 2. Доля населения, участвующая в непрерывном образовании 3. Доля выпускников университетов в сфере науки и технологий относительно всех выпускников 4. Доля занятых креативной деятельностью по уровням профессионального образования: послевузовское и высшее, неполное высшее, среднее, начальное	Условия формирования  Развитие системы профессионального образования и подготовки кадров высшей квалификации

Окончание прил. 1

Структура человеческих ресурсов	Показатели, характеризующие компоненты человеческих ресурсов	Условия формирования
Структура человеческих ресурсов региона	1. Доля работающих в секторе высокотехнологичных услуг, к общему числу занятых 2. Доля работающих на средне- и высокотехнологичных производствах 3. Доля исследователей по секторам: госсектор, бизнес, вузы	Развитие высокотехнологичных отраслей Государственная и региональная политика поддержки инновационного развития
Структура персонала, занятого исследованиями и разработками	4. Численность персонала, занятого исследованиями по категориям: исследователи, техники, вспомогательный персонал 5. Число исследователей на 10 тыс. занятых	Развитие науки (фундаментальной, отраслевой и вузовской) Государственная и региональная политика инвестирования в науку
Мобильность исследователей	6. Количество исследователей, обучающихся за рубежом 7. Доля исследователей, обучающихся за рубежом, в общем количестве ученых 8. Количество исследователей, работающих за рубежом	Организация транснационального обмена научного персонала Развитие рамочных программ, осуществляющих перенос знаний в менее развитые регионы страны. Сохранение научного потенциала региона, страны

2. Оценочная карта идеи

Критерии оценки идеи	Степень проявления критерия в оцениваемой идее				
	5	4	3	2	1
Степень уникальности, оригинальность идеи	Идея яркая, оригинальная, базируется на кардинально иных принципах функционирования производства	Идея совпадает с прототипом по меньшинству существенных признаков	Идея совпадает с прототипом по половине существенных признаков	Идея совпадает с прототипом по большинству существенных признаков	Ретро-идея, освоение забытого, ранее упущенного, продление срока жизни существующим поколениям вующим поколениям техники (технологии)

Продолжение прил. 2

Критерии оценки идеи	Степень проявления критерия в оцениваемой идее				
	5	4	3	2	1
Инициативность в подаче идеи	Инициатива в подаче идеи проявлена самостоятельно	Идея предложена группой в составе 2–3 человека	Идея возникла на собрании коллегиала, отдела, группы, бригады, станции	Идея разработана по просьбе непосредственного руководителя	Идея разработана по распоряжению высшего руководства
Возможность использования идеи в других функциональных подразделениях	Идею возможно использовать не только для внутреннего применения, но и возможно ее продать другим предприятиям	Идея готова к применению в других функциональных подразделениях	Идея требует незначительной адаптации к конкретным условиям функциональных подразделений	Идея требует значительных средств (временных, материальных, человеческих и др.) для адаптации к конкретным условиям функциональных подразделений	Идея специфична, предназначена для конкретного отдела (бригады, станции и др.)
Продолжительность жизненного цикла идеи	Возможно постоянное применение идеи на протяжении нескольких лет	Идея действует в рамках одного года	Идея эпизодически (более двух раз) используется на протяжении одного года	Возможно воспроизвести результаты идеи при повторном использовании идеи	Разовый (единичный) проект
Влияние идеи на результаты деятельности компании	Идея затрагивает стратегически важные проблемы для предприятия	Идея связана с совершенствованием работы в филиале	Идея связана с совершенствованием работы двух и более отделов	Идея действует в пределах одного функционального подразделения	Идея разработана для решения одной локальной задачи конкретного отдела, действует в рамках одной должности

Окончание прил. 2

Критерии оценки идеи	Степень проявления критерия в оцениваемой идее				
	5	4	3	2	1
Привлекательность идеи	Идея безоговорочно принимается персоналом, способна воодушевить. Непосредственный руководитель проект одобрил. Имеются положительные отзывы, рецензии сторонних лиц	Идея интересна работникам, на которых оказывает влияние проект. Окружающие позитивно ее оценивают. Непосредственный руководитель проект одобрил	Идея поддерживается только разработчиками проекта. Большинство работников проявляют равнодушие к проекту	Круг лиц, на которых идея оказывает влияние, narrowed (с опаской) принимают проект. Требуется популяризация идеи в коллективе	Имеется сопротивление лиц, на которых идея оказывает влияние. Идея вызывает серьезный антагонизм персонала, справиться с которым будет трудно
Степень проработки идеи	Идея проработана тщательно, всесторонне, до мельчайших деталей. Учтены возможные проблемы при реализации идеи	Идея тщательно продумана, учтены основные элементы идеи	Идея не достаточно детализирована и аргументирована	Многие элементы идеи не продуманы	Идея «сырая», требует дальнейшей проработки
Способ изложения идеи	Идея изычно, аргументировано изложена	Идея представлена в доступной форме, однозначно воспринимается большинством экспертов	Описание некоторых элементов идеи оставляет желать лучшего	В изложении идеи присутствуют ошибки (логические, стилистические, орфографические, и т.п.)	Форма подачи информации сложная, описание идеи трудно понять

**3. Программа снижения напряженности на рынке труда г. Ангарска в условиях кризиса (фрагмент)**

Разделы программы	Содержание раздела	Мероприятия
1. Исследовательский (аналитический)	1. Оценка ситуации на рынке труда: оценка спроса и предложения в квалификационном разрезе	1. Маркетинговые исследования рынка труда 2. Мониторинг профессионально-квалификационного состава спроса и предложения

Разделы программы	Содержание раздела	Мероприятия
	<p>2. Оценка вступающих в рынок труда выпускников школ, ссузов, вузов</p> <p>3. Оценка влияния миграционных потоков</p> <p>4. Прогнозирование профессионально-квалификационного состава рынка труда с учетом специфики города</p>	<p>1. Мониторинг рынка выпускников школ, Ссузов, вузов</p> <p>1. Мониторинг миграционных потоков</p> <p>1. Мониторинг работодателей</p> <p>2. Составление прогноза развития города</p> <p>3. На основании прогноза оценка потребностей рынка труда в специалистах определенного профиля</p> <p>4. Оценка государственного заказа профессиональным учебным заведениям на подготовку специалистов необходимого профиля</p>
2. Целевой	<p>Определение основных направлений снижения напряженности на рынке труда</p>	<p>1. Разработка основных мероприятий, направленных на снижение уровня безработицы</p> <p>2. Формирование групп по повышению квалификации, обучению, переобучению</p> <p>3. Проведение конкурса среди учебных заведений на обучение и переобучение</p> <p>4. Содействие временной и сезонной занятости</p> <p>5. Организация общественных работ</p> <p>6. Содействие трудоустройству граждан, испытывающих трудности в поиске работы</p> <p>7. Проведение профилактических мероприятий, ярмарок вакансий</p> <p>8. Оказание содействия трудоустройству выпускников вузов, ссузов</p> <p>9. Оказание содействия предпринимательской деятельности (самозанятости)</p>
3. Ресурсный	<p>Оценка необходимых кадровых, материальных, технических и финансовых ресурсов.</p> <p>Определение источников финансирования, объемов финансирования и сроков их получения</p>	<p>1. Заключение договоров на взаимовыгодных условиях с учебными заведениями на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров для реализации программы</p> <p>2. Обоснование необходимости финансирования мероприятий из источников всех уровней: федерального бюджета, бюджета субъекта, внебюджетных фондов</p> <p>3. Профессиональное обучение, повышение квалификации, переобучение за счет федерального бюджета</p> <p>4. Профессиональная ориентация для школьников за счет федерального бюджета</p> <p>5. Содействие самозанятости за счет федерального бюджета</p> <p>Кроме того, привлечение к финансированию отдельных мероприятий средств работодателей (повышение квалификации, переобучение оказавшихся под угрозой увольнения)</p>

Разделы программы	Содержание раздела	Мероприятия
4. Информационный	Информационная и консультационная поддержка	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация консультационного пункта по обучению и переобучению, самозанятости в Центре занятости населения</li> <li>2. Организация ежемесячного выпуска, пресс-релиза об обучении и переобучении, трудоустройстве после обучения</li> <li>3. Создание и ведение базы о работодателях, готовых принять на работу после обучения и переобучения</li> <li>4. Ведение на сайте администрации раздела «Обучение», «Трудоустройство» и размещать там информацию о различных аспектах программы</li> <li>5. Организация подготовки информационных материалов об обучении и переобучении. Организация телепередач и сюжетов в новостных программах</li> </ol>
5. Организационный	<p>Схема реализации программы. Разграничение полномочий, обязанностей, ответственности между структурами, занятиями в реализации программы. Осуществление контроля за выполнением мероприятий и расходованием бюджетных средств</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Координатор мероприятий — <i>Центр занятости населения</i></li> <li>2. Оценка влияния миграционных потоков — <i>Федеральная миграционная служба</i></li> <li>3. Прогнозирование ситуации на рынке труда — <i>Администрация города с Центром занятости населения, Федеральной миграционной службой</i></li> <li>4. Содействие временной, сезонной занятости: <ul style="list-style-type: none"> <li>– организация общественных работ;</li> <li>– содействие трудоустройству граждан, испытывающих трудности в поиске работы;</li> <li>– проведение профилактических мероприятий, ярмарок вакансий;</li> <li>– содействие самозанятости;</li> <li>– формирование групп обучения и переобучения на основании анализа и прогноза;</li> <li>– создание и ведение базы о работодателях, готовых принять на работу после обучения и переобучения — <i>Центр занятости населения</i></li> </ul> </li> <li>5. Проведение конкурса на обучение и переобучение безработных — <i>Администрация города, Центр занятости населения, учебные заведения</i></li> <li>6. Содействие занятости выпускников — <i>Центр занятости населения с ссузами и вузами</i></li> <li>7. Организация ежемесячного выпуска, пресс-релиза об обучении и переобучении, трудоустройстве после обучения: <ul style="list-style-type: none"> <li>– ведение на сайте администрации раздела «Обучение», «Трудоустройство» и размещать там информацию о различных аспектах программы;</li> <li>– ведение на сайте администрации раздела «Обучение», «Трудоустройство» и размещать там информацию о различных аспектах программы; организация подготовки информационных материалов об обучении и переобучении. Организация телепередач и сюжетов — <i>Администрация города</i></li> </ul> </li> </ol>

Научное издание

**Винокуров Михаил Алексеевич  
Озерникова Татьяна Георгиевна  
Солодова Наталия Германовна  
Былков Владимир Георгиевич  
Беркович Татьяна Александровна  
Кузнецова Наталья Викторовна  
Носырева Ирина Григорьевна  
Балашова Надежда Валерьевна  
Скавитин Алексей Васильевич  
Петрова Елена Александровна  
Ганаза Ольга Владимировна  
Васильева Александра Николаевна  
Братищенко Дмитрий Владимирович**

**ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ РЕГИОНА  
В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА:  
ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ**

Издается в авторской редакции

Дизайн обложки и подготовка оригинал-макета  
*Т.А. Лоскутовой*

ИД № 06318 от 26.11.01.

Подписано в печать 22.11.10. Формат 60х90 1/16. Бумага офсетная.  
Печать трафаретная. Усл. печ. л. 22,5. Тираж 100 экз. Заказ 4510.

Издательство Байкальского государственного университета  
экономики и права.  
664003, Иркутск, ул. Ленина, 11.

Отпечатано в ИПО БГУЭП.