

**ЛЕНИНГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени А. С. ПУШКИНА**

# **ВЕСТНИК**

**Ленинградского государственного университета  
имени А. С. Пушкина**

*Научный журнал*

**№ 1**

**серия экономика**

**Санкт-Петербург  
2009**

**Вестник  
Ленинградского государственного университета  
имени А. С. Пушкина**

***Научный журнал***

№ 1  
Основан в 2006 году  
серия экономика

---

Учредитель: Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина

*Редакционная коллегия:*

В. Н. Скворцов, доктор экономических наук, профессор (главный редактор),  
Л. М. Кобрина, доктор педагогических наук, доцент (зам. главного редактора),  
Н. В. Поздеева, кандидат географических наук, доцент (отв. секретарь),  
Т. В. Мальцева, доктор филологических наук, профессор,  
Г. П. Чепуренко, доктор педагогических наук, профессор,  
Л. Л. Букин, кандидат экономических наук, доцент

*Редакционный совет:*

Г.Г. Зайцев, доктор экономических наук, профессор;  
Е.Л. Кантор, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ;  
Н. М. Космачева, доктор экономических наук, профессор;  
А. Б. Крутик, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ;  
А. С. Кудakov, доктор экономических наук, доцент;  
О. А. Дроздов, кандидат экономических наук, доцент (отв. за выпуск);  
Г.В. Черкасская, кандидат экономических наук, доцент

Отв. редактор *А. А. Беляева*

Редактор *А. А. Титова*

Технический редактор *Н. В. Чернышева*

Свидетельство о регистрации: **ПИ № ФС77-23714**

Подписной индекс Роспечати: **36224**

Адрес редакции: 196605, Россия,  
Санкт-Петербург, г. Пушкин,  
Петербургское шоссе, д.10  
тел./факс: (812) 476-90-34  
<http://www.lengu.ru>

© Ленинградский государственный  
университет (ЛГУ)  
имени А. С. Пушкина, 2009

## СОДЕРЖАНИЕ

### **СИСТЕМА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ**

*В. Н. Скворцов*

Современная система образовательных услуг как фактор развития экономики региона ..... 5

*Л. Л. Букин*

Развитие систем профессиональных образовательных услуг в региональном аспекте ..... 16

### **ПРОБЛЕМА РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА В ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

*Г. В. Двас*

Перспективы развития Ленинградской области и их влияние на состояние рынка труда ..... 23

*Н. М. Космачева*

Межрайонная и отраслевая дифференциация оплаты труда в Ленинградской области ..... 35

### **ДЕМОГРАФИЯ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ**

*Р. П. Рудакова*

Анализ качества жизни населения в России ..... 45

### **ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

*А. А. Горбокоть*

Кадровое обеспечение долгосрочной финансовой политики организаций ..... 60

### **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

*М. Л. Бадхен*

Тенденции занятости инженерно-технического персонала гражданской авиации России ..... 70

*Г. Г. Зайцев*

Управление персоналом или управление человеческими ресурсами ..... 81

### **ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА**

*К. С. Афанасьев*

Особенности трудового самоопределения постсоветской молодежи ..... 92

*В. Г. Иванов, В. Ю. Шубаева*

Проблема влияния экономической культуры на развитие творческого потенциала специалиста ..... 110

### **НАУЧНЫЕ ДОКЛАДЫ**

*А. Е. Карвонен*

Крестьянские хозяйства Ленинградской области ..... 129

Сведения об авторах ..... 135

## CONTENTS

### SYSTEM OF EDUCATIONAL SERVICES

*V. N. Skvortsov*

The modern system of education services  
as a factor in the development of the region's economy .....5

*L. L. Bukin*

The development of the structures of professional education  
services in regional aspect .....16

### THE PROBLEM OF THE REGIONAL LABOR MARKET IN THE LENINGRAD REGION

*G. V. Dvas*

Perspectives of the development of Leningrad region  
and their influence on the state of the labour market .....23

*N. M. Kosmacheva*

Inter-regional and industry wage differentials  
in the Leningrad Region .....35

### CHIEF EDITOR'S COLUMN

*R. P. Rudakova*

Analysis of the quality of life in Russia ..... 45

### ECONOMICS AND MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE

*A. A. Gorbokon*

Staffing services, long-term financial policies  
of organizations .....60

### PERSONNEL MANAGEMENT

*M. L. Badhen*

Trends in employment of engineering and technical personnel  
of civil aviation in Russia .....70

*G. G. Zaitsev*

Management personnel or human resources management .....81

### ECONOMIC CULTURE

*K. S. Afanassiev*

Peculiarities of self-determination in labor market  
of the post-Soviet youth .....92

*V. G. Ivanova, V. U. Shubaeva*

The problem of impact of the economic culture on the  
development of creative capacities of a specialist ..... 110

### SCIENTIFIC COMMUNICATIONS

*A. E. Karvonen*

Farms of the Leningrad region ..... 129

About authors ..... 135

# СИСТЕМА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

УДК 37.014+025.32:330.123.6

ББК 74.05+65.497.4-82

*В. Н. Скворцов*

## Современная система образовательных услуг как фактор развития экономики региона

В статье рассматриваются и анализируются особенности современного рынка труда, его взаимозависимость от системы высшего профессионального образования, отмечается наличие связи между развитием экономики региона и совершенствованием деятельности регионального высшего учебного заведения, анализируются основные характеристики и проблематика такой связи.

The article discusses and analyzes the features of the modern labor market, and its dependence on the system of higher education, it also shows the connection between the development of the economy in the region and the improvement of the activity of the regional university, and it analyzes the main characteristics and nature of this link.

**Ключевые слова:** рынок труда, профессиональное образование, непрерывное образование, экономика региона.

**Key words:** labor market, professional education, continuing education, the economy of the region.

Требования современной экономики, в том числе темпы научно-технического прогресса, предъявляют свои требования к рынку труда, определяют новые формы и методы его регулирования. Одним из ответов на эти вызовы является, с нашей, точки зрения, совершенствование системы образовательных услуг как в целом, так и отдельных ее сегментов, в частности, высшего профессионального образования.

Необходимо отметить, что на современном рынке труда наблюдается новое явление – потребность в работниках с высшим образованием как таковых вне зависимости от про-

филя вуза и полученной профессии. И, возможно, это связано с двумя обстоятельствами: во-первых, с тем, что почти две трети занятых сосредоточено в сфере услуг, а, во-вторых, в представлениях работодателей возросло значение общих преимуществ образованного работника, который коммуникабелен, умеет вежливо и толково разговаривать с людьми (клиентами, партнерами, чиновниками), быстро вникать в смысл любого печатного текста, грамотно заполнять документацию и т. д. Кроме этих полезных «общих» умений, выпускники вузов демонстрируют более высокую готовность к дальнейшему обучению и переобучению, так как высшее образование создает хороший базис для пополнения знаний. Наниматели, ориентированные на наличие у претендентов высшего образования как такового, часто не могут предложить нанимаемым работникам работу в соответствии с их профессиональной подготовкой. Однако многие профессии (должности) в сфере услуг функционально «размыты», например «администратор торгового зала» в универсаме или администратор, встречающий посетителей при входе в любой офис и т. п. должности, для которых коммуникабельность, способность преодолеть назревающий конфликт, тактичность и внимание к посетителю имеют определяющее значение при приеме на работу. Так или иначе, но если опираться на отечественные социологические исследования, то не менее трети работников с высшим образованием выполняют работу, не соответствующую профилю их образования.

Неудивительно, что современная молодежь во многом нацелена на получение высшего образования в любой области профессиональных знаний: неясно, по какой профессии придется реально работать через пять лет, зато очевидно, что с вузовским дипломом можно быстрее трудоустроиться. Особенно слабы установки на работу по профессии. Как показали социологические опросы, в технических вузах ориентированы работать по специальности менее трети студентов и, увы, в педагогических университетах реализовать себя по профессии собирается менее четверти обучающихся. Правда, эти установки подвергают-

ся корректировке в зависимости от изменений в оплате труда работников образовательных учреждений. Так, после повышения заработной платы учителям общеобразовательных школ число вакансий в школах заметно уменьшилось: это вернулись «старые» учителя, однако как это повлияет на выбор выпускников педагогических институтов пока неясно. Но поскольку остается разрыв между оплатой в сфере образования и в сфере бизнеса в пользу последнего, то ясно, что определенная часть сегодняшних выпускников не переступит порога школы в качестве учителей никогда. Понятно, что педагогические коллективы вузов не может радовать слабеющая связь профессионального профиля образования и профессионального профиля последующей трудовой деятельности молодого специалиста. Но в любом случае приходится признать объективную социальную природу процессов изменения потребности в образовании и задаться вопросом: какие задачи это ставит перед высшим профессиональным образованием? По нашему мнению, по меньшей мере, имеются две задачи, причем, на первый взгляд, противоположные, которые необходимо решить, чтобы изменить ситуацию:

- во-первых, поскольку громко заявило о себе такое явление, как «внепрофессиональная» конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда, то вузы должны всемерно усиливать ее за счет развития качеств, ценимых работодателями. Для этого требуется уделять особое внимание культурному (что, к слову сказать, и прежде отличало вузы педагогического профиля) и социальному (что требует более полного учета сегодняшних реалий) общеобразовательному и профессиональному развитию студентов, формированию у них позитивного, созидательного, гражданского мировоззрения;

- во-вторых, поскольку сохраняется понятие «призвание», следует и дальше совершенствовать профессиональную подготовку студентов, чтобы они «срослись» с профессией еще в вузе и ощущали потребность как можно полнее реализовать приобретенную квалификацию. Такая

мотивация сделает их более последовательными и активными на рынке труда в поиске работы по своей специальности.

На наш взгляд, привести эти противоположности к одному знаменателю способна только система непрерывного образования, включающая не только узко профессиональные, но и мировоззренческие, общественно значимые компоненты.

Между тем нет необходимости доказывать, что значимость системы высшего образования, равно как и положение отдельных учебных заведений, во многом определяются общим состоянием экономики. Однако их взаимодействие не имеет детерминированного характера, а содержание этого взаимодействия требует в каждом отдельном случае специального анализа всей совокупности прямых и обратных связей между ними. Поэтому было бы методологически неверным рассматривать развитие высших учебных заведений только как составляющую социально-экономического развития некоторой территории. С другой стороны, будет совершенно необоснованным объяснять все достижения в социально-экономическом развитии территории результатами успешной деятельности высших учебных заведений. Тем не менее, нельзя отрицать наличие связи между развитием экономики региона и совершенствованием деятельности высшего учебного заведения. Проблема состоит в уяснении характера их взаимодействия. В связи с этим можно высказать следующие соображения.

*Во-первых*, решающее значение в контексте рассматриваемого вопроса имеет позиция региональных властей в отношении трудового потенциала своего региона, а особенно в отношении возможностей и способов развития и совершенствования имеющихся трудовых ресурсов.

*Во-вторых*, не менее значим характер взаимодействия высшего учебного заведения и экономики региона. Для его оценки не следует придерживаться упрощённого представления о том, что они находятся в «одной лодке». Более того, характер изменений в обеих подсистемах – производственно-отраслевой и образовательной – может иметь во многом противоположный характер. Так, ускоренное развитие ре-



гиона может сочетаться с кризисом региональной системы профессионального образования и ухудшением параметров её потенциала. Вполне допустимо, и тому имеются примеры, когда экономическое благополучие вузов растет на фоне снижения экономических показателей региона. Очевидно, что решающее значение имеют качественные характеристики развития экономики и соответствующие им особенности функционирования высших учебных заведений.

С этим обстоятельством связана и *третья* особенность взаимосвязи образования и отраслевой структуры региона. Поскольку качественные характеристики в основном изменяются в долгосрочной перспективе, то речь, скорее, должна идти о взаимоувязанном развитии производственно-отраслевой структуры региона и образовательной подсистемы, анализе их потенциалов. Полученные результаты следует положить в основу стратегического планирования.

*В-четвертых*, при анализе взаимодействия потенциала производственно-отраслевой структуры региона и образовательного потенциала университета на первое место выдвигаются не столько количественные экономические параметры оценки этого взаимодействия, сколько такие показатели, как количество информационных каналов связи экономики региона и университета, частота информационного взаимодействия между ними, экономическая и социальная «цена» этой информации.

В частности, имеющее место в последнее время улучшение социально-экономического положения Ленинградской области не означает автоматического решения проблем университета. Сохранение и упрочение позиций университета на рынке образовательных услуг, расширение диапазона показателей его образовательного потенциала предполагает, прежде всего, усиление связей университета с региональной экономикой и обеспечение высокого профессионального имиджа у населения. В долгосрочной перспективе они во многом определяются стратегией развития университета, однако в основе лежит сопряженность задач и ресурсных возможностей образовательного потенциала университета и потенциала производ-

ственно-отраслевой структуры региона. Нетрудно заметить, что при таком подходе в значительной мере возрастает информационная составляющая их взаимодействия, что, как мы полагаем, требует иного методического подхода. Представляется возможным предложить в качестве основного направления стратегического развития университета приобретение его образовательным потенциалом нового качества, а именно: включение образовательного потенциала университета в фундамент экономики знаний и, прежде всего, в информационное поле региона.

Заметим, что концепция экономики знаний представляет собой новое и, несомненно, перспективное (не только для нашей страны) достижение экономической науки. До сих пор нет общепризнанного понимания, что такое экономика знаний. Только в первом приближении она может быть соотнесена с информационной экономикой. Определённо можно утверждать только то, что основной особенностью экономики знаний является подчинённый характер производства продукции и услуг по отношению к производству информации, необходимой для развития не только производственной сферы и сферы услуг, но и всей социально-экономической системы. Вследствие этого включение образовательного и научного потенциала университета в экономику знаний не имеет ни автоматического, ни формального характера. Обеспечивающие их единство институты соответствуют качественно новому взаимодействию потенциала производственно-отраслевой структуры региона и образовательного потенциала университета. Попытаемся раскрыть наше представление о механизме этого взаимодействия.

Во-первых, имеет место их непрерывное взаимодействие как на рыночной, так и на нерыночной основе. Внерыночные отношения связаны с многомерным характером образовательной деятельности, наличием так называемых положительных экстерналий, т. е. положительных следствий образовательной деятельности для всего бизнес-сообщества, а также со сложностью оценки ряда имеющих перспективное значение образовательных проектов.

Во-вторых, образовательная и научная деятельность университета должна выступать не «служанкой» потребностей экономики, а одним из источников ее формирования.

В-третьих, в соответствии с нашим концептуальным представлением в создании интеллектуальной составляющей собственности хозяйствующих субъектов существенная роль должна принадлежать университету. И мы полагаем, что уже в ближайшие годы такая система взаимоотношений между университетом и бизнес-средой получит общественное признание.

Таким образом, самостоятельной функцией в деятельности университета выступает его многопрофильная связь с задачами территориального развития. Оценка влияния университета на региональную экономику не означает, что его деятельность замыкается территориальными рамками. Образовательный потенциал университета включает в себя не только ресурсы, ориентированные на регион, но и ресурсы, позволяющие ему успешно функционировать за пределами регионального образовательного пространства. Можно утверждать, что существуют два измерения образовательного потенциала: внешний и внутренний. Для стратегической перспективы важнейшее значение имеет внешнее измерение. Этому соответствует понятие «открытый университет как составная часть обучающегося региона» (OPEN UNIVERSITY AS AN INTEGRAL PART OF LEARNING REGION). Следовательно, университет, с одной стороны, обладает определённой степенью свободы в позиционировании своей деятельности независимо от территориальной принадлежности. С другой стороны, существует некоторая детерминированность положения университета на рынке образовательных услуг, а его направленность на включение в экономику знаний предопределяет, прежде всего, региональный характер деятельности. Именно в пределах региона можно в достаточно короткий срок создать систему непрерывного обмена знаниями, обеспечивающую эффективное взаимодействие университета и региональных органов.

На наш взгляд, именно университеты, и в первую очередь университеты классического профиля, обладая мно-

гоотраслевой фундаментальной образовательной базой подготовки специалистов, могут и обязаны стать центрами непрерывного образования в регионах. И, наверное, следует не столько стремиться создавать филиалы первичной подготовки специалистов, сколько специализировать эти филиалы на продолжение образования, на дополнительное образование. В этом мы видим новое перспективное направление развития системы образовательных услуг, ее совершенствования. С точки зрения продолжения образования решающее значение имеет дистанционное обучение. В частности, необходима разработка специальных программ для удаленных и малонаселенных районов. Среди них имеются территории, где выпускники школ практически не нацелены на продолжение образования. Большую роль в разработке таких программ могли бы играть сами студенты университета.

Дополнительное внимание профессиональной составляющей высшего образования следует уделять еще и потому, что здесь не все благополучно. Именно она подвергается критике со стороны организаций-потребителей труда выпускников вузов. Существуют серьезные претензии к высшей школе со стороны работодателей, ориентированных на наем не столько работников с высшим образованием, сколько высококвалифицированных специалистов вполне определенного профиля. Правда, данные специальных исследований, посвященные оценке качества образования нанимателями, несколько противоречивы, и не всегда понятно, обусловлено это расхождение оценок объективными различиями уровня образования по отдельным профессиям и разным регионам или различиями применяемых методик. Формирующаяся система мониторинга экономики образования должна восполнить недостаток информации в данном вопросе.

Бросает вызов высшим учебным заведениям и распространение практики получения второго высшего образования. Высшие учебные заведения должны четко сознавать, что им придется обучать в своих стенах людей, которые более ясно сознают, что они хотят получить от высшего об-

разования в смысле увеличения собственного образовательно-интеллектуального потенциала, чем тогда, когда они впервые обучались в вузе. Это особый, более требовательный контингент и по другим параметрам, например, они имеют возможность сравнивать качество обучения в прежнем и нынешнем вузе и, разумеется, настроены получить более качественное образование. Мы должны быть готовы к тому, что конкуренция между вузами по поводу предоставления образовательных услуг в сегменте «студенты, уже имеющие высшее образование», будет довольно жесткой и очень важной для рейтинга высших профессиональных учебных заведений.

Многие обладатели высшего образования, опираясь на финансовую помощь организаций, в которых работают, самостоятельно будут стремиться в будущем реализовать свои намерения получить второе высшее образование. Несомненно, это укрепит положение вузов в системе непрерывного образования. В то же время в системе высшего образования, занявшей «элитное» место в системе непрерывного образования, видимо, будет продолжаться конкурентная борьба. Причем и в сегменте первого высшего, и в сегменте второго высшего образования будут, скорее всего, усиливаться ориентации на мнения работодателей и налаживание прямых связей с ними. Все больше увеличивается значение взаимодействия вузов и организаций и в области переподготовки персонала. Очевидно, что чем выше место работника в организационной иерархии, тем больше вероятность, что местом его переподготовки будет высшее учебное заведение. Проходят переподготовку именно в вузах примерно пятая часть переобучающихся руководителей, седьмая часть специалистов, десятая часть служащих и двадцатая часть квалифицированных рабочих. Таким образом, достаточно много фактов налаженного взаимодействия между вузом и бизнесом и государственными учреждениями. Однако работодатели нередко высказывают недовольство качеством подготовки работников, в том числе качеством подготовки рабочей силы высококвалифицированных специалистов и менеджеров; определенные

претензии предъявляются и к содержанию учебных программ, предлагаемых высшими учебными заведениями, формам их реализации, качеству преподавания.

Состав и содержание прикладных задач, выдвигаемых перед образовательными учреждениями, все время меняется, поскольку бизнес осуществляет свою деятельность в сверхизменчивой среде. Соответственно этому в Западной Европе и США найдена гибкая организационная форма исследовательского университета – он состоит из исследовательских центров, которые создаются, модифицируются или ликвидируются в зависимости от нарастания или спада актуальности тех или иных прикладных исследовательских проблем. Исследовательский центр – междисциплинарная организация, главной задачей которой является проведение научных исследований как за счет финансовых средств университета, так и по заказам государственных органов, частных компаний и других внешних организаций. Хотя вопрос «быть или не быть» центру решает университет, но в период своего функционирования исследовательские центры являются относительно автономными от университета. По сравнению с разрозненными образовательными и научными организациями, такие научные центры обладают следующими общепризнанными преимуществами: (а) более широкими возможностями для проведения междисциплинарных исследований; (б) более высокой квалификацией преподавательского корпуса, работающего совместно с сотрудниками научно-исследовательских лабораторий университета; (в) наличием практического опыта у выпускников, что весьма повышает их стоимость на рынке труда и содействует трансферу технологий в фирмы-работодатели; (г) потенциальное увеличение полезных связей в среде бизнеса и государственных структурах через сеть выпускников; (д) возможность использовать студентов в исследовательской работе в качестве достаточно квалифицированной и дешевой рабочей силы. Именно эти преимущества делают исследовательские центры привлекательными для бизнеса и при выборе исполнителя оплаченных прикладных исследований, и при выборе поставщика рабочей силы.

На сегодняшний день очевидно, что главное направление ожиданий бизнеса и власти относительно системы высшего профессионального образования – это переход к инновационным формам и методам обучения. Дело не только в том, что вузы должны быстро осуществлять организационные преобразования своей деятельности – переходить к подготовке по новым специальностям, создавать новые кафедры, вводить новые учебные дисциплины и т. д. Подобная организационная мобильность – не более как условие, но не сущность инновационности учебного заведения. Главное – вузы должны не только передавать студентам актуальные знания, они должны их сами создавать, решая реальные проблемы, стоящие перед российским бизнесом. Вырабатывать у студентов навыки инноватора может только преподаватель-инноватор, решающий вместе со студентами конкретные проблемы, а не довольствующийся рассказом о том, как такую-то проблему решил кто-то другой в таком-то году (хотя такие познания тоже необходимы). Преподавание, оторванное от исследований, предпринимательское сообщество отказывается признать качественным.

Кроме того, есть области подготовки рабочей силы, где бизнес-сообщество предъявляет повышенные требования к уровню инновационности – это экономика и менеджмент. В этой области всеобщей деятельности бизнес взаимодействует преимущественно с высшими учебными заведениями. Многие российские вузы делают попытки усилить свой инновационный потенциал, открывая кафедры в научно-исследовательских институтах, активно привлекая ученых к преподаванию и исследовательским работам в рамках учебных кафедр.

В заключение необходимо отметить, что взаимодействие бизнеса и системы высшего образования перестает быть сферой взаимоотношений только предпринимателей и вузов. Оно становится элементом государственной политики. Так, частно-государственное партнерство в области образования трактуется как неотъемлемый механизм (в первую очередь софинансирования) национального проекта «Образование». В рамках этого проекта, напомним,

предполагается поощрение лучших учебных заведений, реализующих образовательные инновации. Предполагается, что предприниматели будут финансировать, в первую очередь, материальную базу учебных заведений, а государственная поддержка (президентские доплаты в рамках национального проекта) оказывается только тем учебным заведениям, которые сумели наладить отношения с бизнесом. Несомненно, частно-государственное партнерство способно смягчить некоторые имеющиеся противоречия. Но власти, в том числе и региональные, также должны в полной мере осознавать первичность долгосрочных интересов региона и его жителей перед интересами транснационального бизнеса и решать такого рода проблемы более активным участием в поддержке и совершенствовании системы образовательных услуг.

УДК 377/378:330.126.6

ББК 74.57/58+65.497.4-82

*Л. Л. Букин*

### **Развитие систем профессиональных образовательных услуг в региональном аспекте**

В статье рассматриваются и анализируются особенности регионального рынка труда, предъявляющего новые требования к организации региональной системы высшего профессионального образования, предлагается авторский подход к формированию такой системы.

The article discusses and analyzes the features of the regional labor market, which puts new demands to the organization of a regional system of higher professional education, it also presents the author's approach to the formation of such a system.

**Ключевые слова:** рынок труда, регионализация, профессиональное образование, система образования, экономика региона.



**Key words:** labor market, regionalization, professional education, the system of education, the economy of the region

Начиная с конца 80-х годов прошлого столетия в развитии отечественного образования прослеживается усиление регионального фактора. Эта тенденция опирается на объективные изменения экономического, социального и геополитического положения регионов в государственном и общественном развитии Новой России, что связано главным образом с перераспределением значительного объёма экономических и социальных прав между государством и его территориальными субъектами в пользу последних.

Этот процесс, который ещё далёк от завершения, не мог не оказать существенного влияния на изменения экономического, социального и правового положения региональной подсистемы высшего образования.

Не менее важное влияние на экономическое и социальное развитие высшей школы оказали процессы формирования рынка труда и рынка образовательных услуг. Вместе с тем процесс формирования региональной подсистемы высшего образования является органической частью общего процесса регионализации, охватывающего основные сферы политической, экономической и социальной сфер Российской Федерации.

Следует также указать, что переход России к рыночной экономической системе совпал с началом формирования адекватной новым реалиям системы высшего образования, включающей в себя как государственные, так и негосударственные учебные заведения. Последние в силу крайне малых масштабов, недостаточного развития внешних связей, необходимости быстрого захвата своей доли на собственном рынке образовательных услуг в большей мере были ориентированы на региональный рынок (по крайней мере, в первоначальный период своей деятельности). В определённой мере изменилось отношение промышленных предприятий и организаций к потреблению услуг высшей школы: рекрутирование специалистов для своих производственных нужд сосредоточилось целиком на собственных региональных рынках труда и образовательных услуг. Эти

связанные между собой процессы отражают характерные черты регионализации, проявляющиеся, в первом приближении, в усилении связи между сферами образования и производства на основе формирования относительно обособленных рынков труда и образовательных услуг.

Но изменения, происходящие в региональной подсистеме высшего образования, определяются не только процессами регионализации. Для современного этапа образования, по мнению специалистов, характерны две противоречивые тенденции: центристремительная и центробежная. Первая обусловлена объективной потребностью сохранения на территории России единого образовательного пространства; вторая связана с осознанием новой политической, экономической и социальной ситуации, а также того факта, что для управления образованием в огромной многонациональной стране сохранение централизованной системы, по меньшей мере, нецелесообразно.

Мы, в свою очередь, полагаем, что реальное содержание наблюдаемых нами процессов заключается не в формировании одной системы за счёт разрушения другой, а в создании новой системы отношений между центром и регионами, а следовательно, и в создании в значительной мере изменённых институтов образования федерального и регионального уровней.

Оба процесса – регионализации и федерализации – лишь в значительной мере внешне противоположны, тогда как в реальности можно наблюдать процесс взаимного обогащения между этими образовательными структурами на историческом фоне формирования новой российской государственности и соответствующей ей новой парадигмы российского образования.

Анализируя внутригосударственные факторы и процессы, оказывающие значительное влияние на формирование региональной подсистемы высшего образования, нельзя не замечать, что существуют и внешние, международные факторы, которые существенно воздействуют на регионализацию высшего образования. Во многом это связано с тем, что усиливается международное сотрудничество в сфере обра-

зования. Это находит свое выражение в формировании унифицированных образовательных программ, применении единых профессиональных стандартов, нострификации документов о завершении обучения в вузе, использовании в отечественной практике баз данных США, Франции и иных стран и других источников информации.

В любом случае региональное развитие не означает региональной автаркии, и, реализуя возможности открытого общества, во многих регионах России получили поддержку образовательные программы Германии, Франции, Италии и других стран. Данное явление – составная часть всеобщего процесса глобализации. Вместе с тем, по мнению ряда исследователей, «процесс регионализации образования в определенной степени противостоит нарастающей мировой глобализации образовательного процесса, но не противоречит задаче сохранения и унификации российского образовательного пространства».

В то же время, как мы считаем, нельзя категорично отвергать всё, что связано с процессом глобализации. Не углубляясь в противоречивую сущность процесса глобализации и отвергая, разумеется, крайние формы его влияния на национальное развитие, отметим объективный характер многих форм его проявления, например, создание глобальных сетей ИНТЕРНЕТ, международные стандарты и пр. Возможно, механизмы защиты образования от глобализации заключены в системе целей региона, в его способности к интеграции в мировое образовательное пространство с сохранением самобытности социокультурных составляющих регионального характера. Однако понимание этого сложного, многостороннего явления требует рассмотрения целого ряда социально-экономических процессов и их взаимодействия со сферой образования.

Серьезным упрощением, по нашему мнению, является достаточно распространённая точка зрения, авторы которой сводят проблему регионализации, в том числе регионализации высшей школы, только к проблеме децентрализации, к разделению функций между федерацией и регионами.

Нам представляется, что в основе концепции регионализации высшего образования лежит не столько принцип разделения полномочий, сколько принцип учёта социальных и экономических интересов региона, обеспечения прав его населения на образование, сбалансированности потребности основных отраслей экономики в специалистах базовых специальностей с ресурсными возможностями региональной подсистемы высшего образования, что в целом отвечает основополагающему принципу регионального развития – принципу самодостаточности.

Основная идея регионализации высшего образования, на сегодняшний момент заключается в том, что каждая республика, край и область должны отвечать не только за реализацию конституционного права россиян на получение образования, но и за эффективное функционирование высшего образования на своей территории.

Известно, что уровень развития региональной подсистемы высшего образования во многом обусловлен этносоциальными условиями, развитием культуры, науки, уровнем социальной инфраструктуры региона и т. д. Поэтому региональная система образования должна учитывать:

- особенности социальной и социокультурной среды;
- особенности рынка труда региона;
- особенности региональной составляющей содержания образования;
- особенности регионально-федерального управления системой профессионального образования;
- специфику образовательного пространства региона;
- многообразие индивидуальных и групповых потребностей населения региона в получении высшего образования.

Изложенное выше позволяет сделать нам ещё один вывод: испытывая на себе влияние процессов регионализации, региональная подсистема высшего образования сама выступает как один из ведущих системообразующих факторов регионализации.

Условия регионализации подсистемы высшего образования находятся, прежде всего, в непосредственной зависимости от развития экономики и социальной сферы региона.

Совокупность связей между отраслевой структурой производства и высшей школой одновременно формирует и систему ограничений, накладываемых на процесс функционирования последней. Эти ограничения в значительной мере определяются величиной потребностей предприятий и организаций в специалистах определённых специальностей.

Наконец, конкретные нужды непосредственных потребителей услуг учреждений высшего образования (подкрепленные соответствующими финансовыми возможностями) формируют в первом приближении ресурсное обеспечение процесса регионализации. В конечном счете противоречивый процесс параллельного расширения экономической, политической и иной самостоятельности и усиления ответственности регионов находит свое выражение в комплексном процессе регионализации, охватывающем различные сферы социальной и общественной жизни, в том числе и образование. Применительно к высшей школе количественная сторона этого процесса характеризуется мерой самообеспеченности региона специалистами высшей квалификации, что находит своё проявление в степени удовлетворения спроса на региональном рынке труда за счет подготовки специалистов в высших учебных заведениях региона. Однако помимо отмеченной количественной стороны, этот процесс имеет и качественную сторону, характеризующую важный аспект степени самодостаточности: целостность региональной подсистемы высшего образования.

Качественная сторона регионализации выражает целостность (понятие целостности прямо соотносится с категорией качества) как существующих внутрирегиональных общественных отношений, так и качество подготовки специалистов в соответствии с потребностями отраслевой специализации региона. Включаемая в этот процесс система социальных связей охватывает сферу производства, науки и образования.

Именно вследствие непрерывного поддержания этих связей входящие в систему высшего образования учреждения оказываются способными удовлетворять региональные потребности. Таким образом, формирование подсистемы высшего образования нового типа является результатом

взаимодействия экономики, всей системы образования, а также других социальных сфер в новых условиях общественного развития. В основе этого полиструктурного процесса лежат как объективные процессы общественного развития и регионализации, так и научные представления людей, которые формируют общественное мнение относительно этих процессов.

В заключение следует отметить, что за последние десять лет произошла огромная структурная переориентация специализации государственных вузов, «осознавших» себя частью рынка образовательных услуг, что не могло не отразиться на сближении параметрических характеристик не только региональных рынков труда и образовательных услуг, но и региональной подсистемы высшего образования и региона в целом. Но, возможно, самое сильное влияние на указанные выше процессы оказало создание сети негосударственных вузов, ставших неотъемлемой частью региональной подсистемы высшего образования.

Это влияние многоаспектно, оно во многом параллельно влиянию государственной сети вузов, но два аспекта, порождённые самим фактом возникновения и последующего развития вузов негосударственной формы собственности, оказали радикальное воздействие на экономическую и социальную сферы региона: они создали реальную конкурентную среду и прочно заняли свою социальную нишу в региональной подсистеме высшего образования.

Таким образом, мы можем сделать два важных вывода:

- во-первых, вклад негосударственной системы образования в реализацию принципа самодостаточности может быть оценен только с учетом региональной специфики;
- во-вторых, взаимодействие двух секторов высшей школы (при их надлежащей организации) способно сгладить недостатки, присущие каждому из них, и при этом повысить качество функционирования региональной подсистемы высшего образования.

# ПРОБЛЕМА РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА В ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

УДК 331.5(470.23)  
ББК 65.240.502(2Рос-4Лен.)

*Г. В. Двас*

## Перспективы развития Ленинградской области и их влияние на состояние рынка труда<sup>1</sup>

В статье выделяются современные социально-экономические особенности и конкурентные преимущества Ленинградской области как субъекта РФ, имеющие ключевое значение для формирования и функционирования регионального рынка труда, рассматриваются и анализируются результаты инвестиционной деятельности Правительства ЛО, предъявляющие новые требования к организации системы профессионального образования и органов занятости.

In the article modern social and economic features and competitive advantages of Leningrad region as subject of the Russian Federation, having key value for formation and functioning of a regional labour market are allocated results of investment activity Governments LO, making new demands to the organisation of system of vocational training and bodies of employment are considered and analyzed.

**Ключевые слова:** рынок труда, региональная экономика, Ленинградская область, профессиональное образование.

**Keywords:** a labour market, regional economy, Leningrad region, vocational training.

Развитие Ленинградской области в конце 90-х гг. прошлого века и в начале нынешнего происходило под влиянием мощнейшего геоэкономического фактора, предопределившего как направление этого развития, так и основные меры государственной политики, предпринятой органами

---

<sup>1</sup> В статье использованы данные Комитета экономического развития Правительства Ленинградской области.

государственной власти Ленинградской области. Этим фактором, безусловно, являлось крайне выгодное геоэкономическое расположение региона: на западе область граничит с Европейским Союзом (с Финляндией и Эстонией), имеет удобный выход к Балтийскому морю (протяжённость побережья с Запада на Восток – 420 км). А если учесть, что здесь, в единственной из всех регионов России области, представлены все виды транспорта, то становится понятным, что этот фактор должен обеспечивать серьёзное снижение транспортных издержек для областных предприятий и повышение их конкурентоспособности, что в свою очередь делает Ленинградскую область привлекательной для размещения новых предприятий, ориентированных либо на производство продукции из импортируемых материалов, сырья, комплектующих, либо наоборот – на производство экспортоориентированной продукции из российских материалов.

Необходимо отметить, что предпосылки для того, чтобы геоэкономическое положение Ленинградской области стало её конкурентным преимуществом, появились только после распада Советского Союза и утери Россией прямых (минуя территории сопредельных государств) выходов к Балтийскому морю. Превратить этот потенциал в реальное конкурентное преимущество можно было только за счёт ускоренного развития транспортной инфраструктуры – строительства глубоководных морских портов, а также железнодорожных и автомобильных подходов к ним.

Меры государственной политики, реализованные благодаря тесному взаимодействию федеральных, региональных властей и предпринимательским сообществом, позволили достаточно быстро и эффективно решить эту задачу. В 1999 г. началось строительство портов Приморск и Усть-Луга, несколько позже начались работы по расширению порта Высоцк. Первые два порта в декабре 2001 г. были введены в эксплуатацию и стали реперными точками дальнейшего развития региональной транспортной системы. И если в 2001 г. два действующих на тот момент порта – Высоцк и Выборг – перевалили в сумме 4,8 млн тонн груза, то уже в 2002 г. суммарная отгрузка из портов Ленинградской области



ти превысила 16 млн тонн, достигнув к 2006 г. показателя 84,8 млн тонн грузов.

Важно то, что успешная реализация такой политики стала возможной благодаря следующим обстоятельствам:

- несмотря на резкое сокращение к середине 90-х годов промышленного производства в Санкт-Петербурге и других регионах Северо-Западного и Северного экономических районов, была сохранена и продолжала функционировать сеть железных и автомобильных дорог, дальнейшее развитие которой позволило Ленинградской области не только сохранить, но и упрочить статус территории с высокой (по российским меркам) транспортной освоенностью. Для примера: на 1 тыс. кв. км в России приходится 5,3 км железных дорог общего пользования, на Северо-Западе – 18,3 км, в Ленинградской области – 31 км. Примерно такое же соотношение и по автодорогам, судоходным путям и т. д.;

- строящиеся в Ленинградской области с конца 90-х гг. портовые комплексы и подходы к ним очень чётко вписывались в концепцию утвержденного в 1993 г. Советом министров транспорта Евросоюза девятого интермодального транспортного коридора, призванного связать Скандинавию с Москвой и югом России (по позже утвержденному варианту – также с Украиной и государствами Центральной Азии). В результате, хотя строительство новых российских портов создавало весьма ощутимую конкуренцию для финляндских и, в первую очередь, прибалтийских портов, противодействие такому строительству осуществлялось только на «низовом», корпоративном уровне, но формально развитие транспортной инфраструктуры пользовалось поддержкой на уровне межгосударственных отношений и в рамках международных проектов, осуществляемых по линии Евросоюза (например, строительство и обустройство пограничного перехода Светогорск-Иматра (Финляндия) с использованием средств проекта TACIS);

- приграничное положение области в соответствии с международной практикой может способствовать установлению таких интересных с точки зрения привлечения инве-

стиций режимов, как свободные таможенные или свободные экономические зоны, что является дополнительным стимулом для частных компаний, принявших решение о строительстве портовых терминалов и освоении припортовых территорий.

Кроме того, Ленобласть уже несколько лет как перестала быть монорегионом, а ведь еще 10 лет назад до 45 % валового регионального продукта и доходных поступлений в области составляли поступления и продукция только одного предприятия – Киришского нефтеперерабатывающего завода.

На сегодняшний день мы имеем глубоко диверсифицированную экономику, и в этом смысле наше будущее связано с развитием всех секторов экономики: и промышленности, и сельского хозяйства, и транспортно-логистической деятельности, сферы строительства, связи, и других отраслей. Структура ВВП Ленобласти представлена на рис. 1.

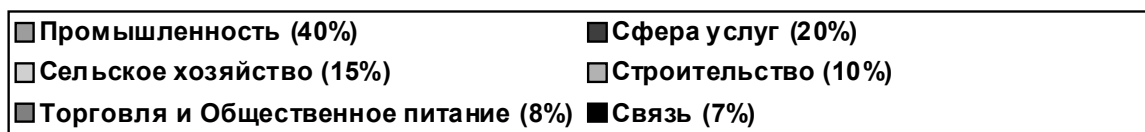
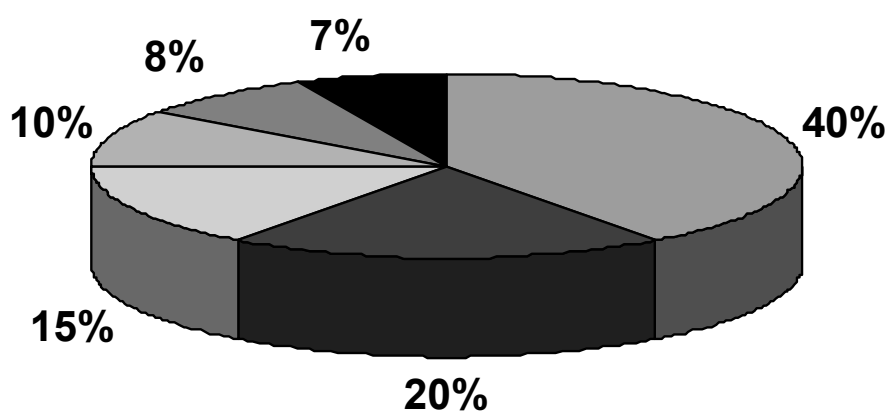


Рис. 1. Структура ВВП Ленинградской области в 2007 г.

Динамика развития промышленного производства, которое составляет основу экономики Ленобласти, представлена на рис. 2.

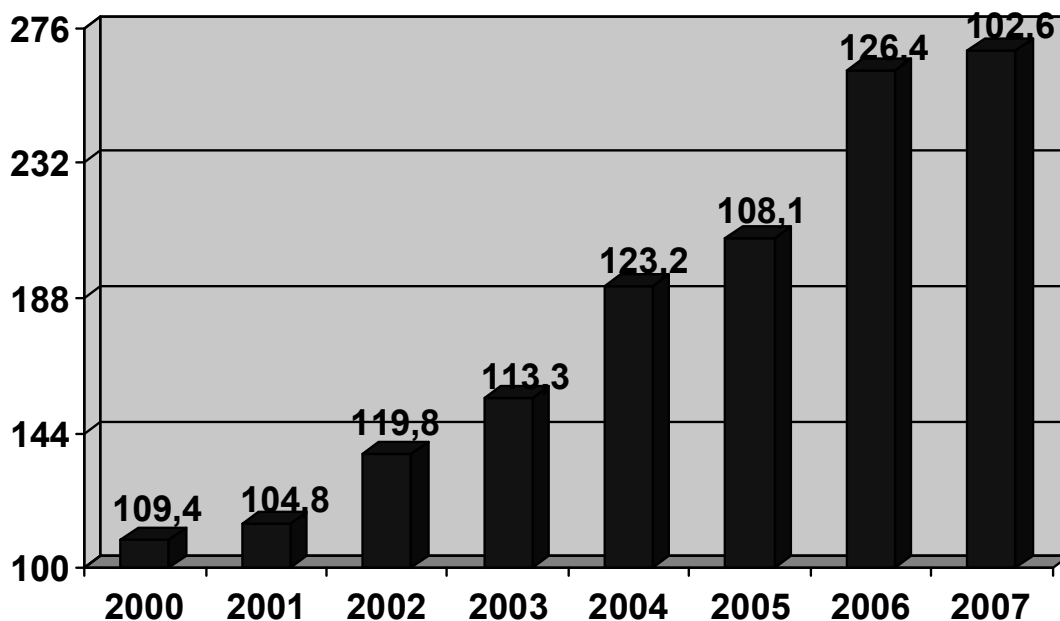


Рис. 2. Индекс промышленного производства (в %) к предыдущему году в сопоставимых ценах

Как видно, за последние семь лет в 2,7 раза увеличился объем промышленного производства. Соответственно, такой рост стал возможен благодаря тому, что в строй введены новые предприятия. Еще 12 лет назад, в 1996 г., руководство области сознательно отказалось от поддержки существующих предприятий, понимая свою задачу как органа государственной власти способствовать созданию высококонкурентной и эффективной экономики региона. В 1997 г. вышел закон о поддержке инвестиционной деятельности, и с 1998 г. в области начался инвестиционный бум, началось строительство и ввод в эксплуатацию новых предприятий, что в свою очередь подстегнуло собственников традиционных предприятий инвестировать в обновление основных производственных фондов (см. рис. 3).

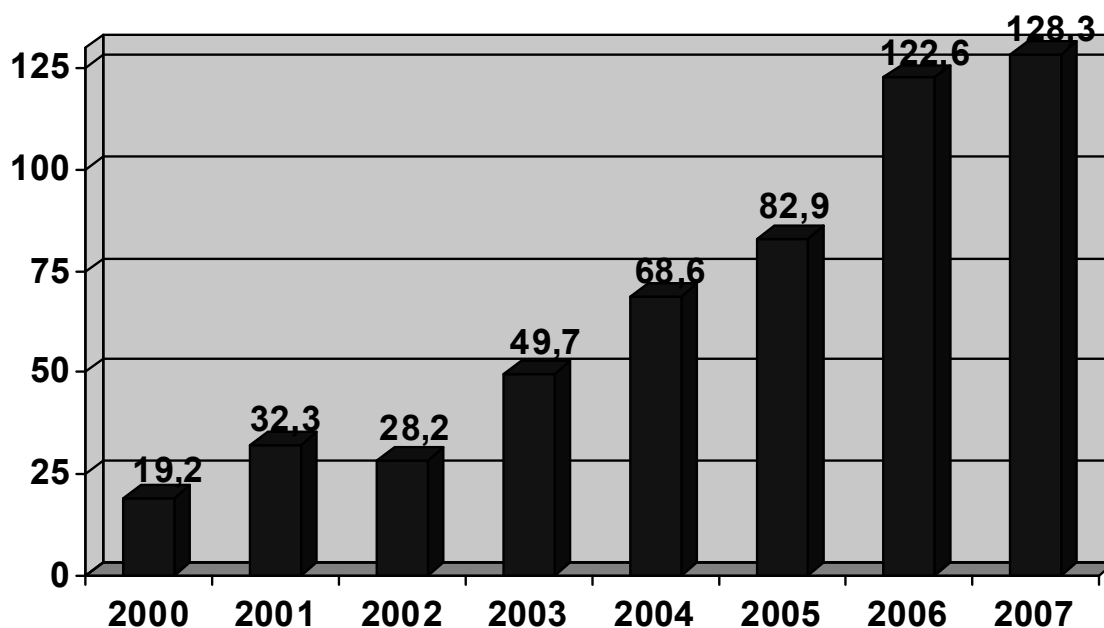


Рис. 3. Инвестиции в основной капитал, млрд руб.

В результате, в 2006–2007 гг. более 250 млрд руб. было проинвестировано в экономику Ленинградской области. Речь идет только о прямых инвестициях, способствующих созданию основных производственных фондов, созданию новых рабочих мест. И у нас на сегодняшний день есть все основания рассчитывать на развитие инвестиционной деятельности и увеличение числа новых рабочих мест.

Однако, оценивая перспективы развития Ленинградской области, нельзя не отметить серьезное, но на этот раз отрицательное влияние еще одного геоэкономического фактора – не вполне благоприятного расположения Ленинградской области с точки зрения расселения трудовых ресурсов по территории Российской Федерации.

По итогам 2007 г. объем промышленного производства области составил двухкратную величину к уровню последнего докризисного 1990 г., и при этом население области даже несколько сократилось за эти 17 лет. Более того, если до начала 2000-х гг. миграционный прирост покрывал естественную убыль населения, то начиная с этого периода, миграционный поток начал резко сокращаться, в результате чего уровень общей безработицы (0,7 %) сегодня почти в

три раза ниже фонового, что свидетельствует о дефиците предложения на рынке труда.

Таким образом, можно выделить два глобальных фактора, от реализации которых зависят перспективы развития Ленинградской области. Один из этих факторов – возрастающая роль нашего главного конкурентного преимущества: выгодного геоэкономического положения, благодаря которому происходит в последние годы бурное развитие экономики. Второй глобальный фактор, который составляет определенную угрозу, – это определенное несоответствие трудового потенциала Ленинградской области тем возможностям, которые имеет наша областная экономика. В связи с этим целесообразно более подробно рассмотреть перспективы возможного влияния развития экономики Ленинградской области на рынок труда.

Ленинградская область имеет достаточно неплохие показатели по возрастной структуре, у нас 65% населения находится в трудоспособном возрасте, это один из самых хороших показателей по Российской Федерации, это, оценивается как хорошая перспектива.

По данным, полученным путем обработки прогнозов, представленных в органы статистики (табл. 1), население Ленобласти к началу 2015 г. сократится примерно на 19,5 тыс. человек. Казалось бы, это не такая большая цифра, она составляет чуть более 1 %.

Таблица 1

Оценка изменения численности населения  
Ленинградской области на 2008–2015 гг., тыс. чел.

	Численность населения на начало 2008 г. (отчет)	Численность населения на начало 2015 г. (прогноз)	Численность населения на начало 2015 г. к численности населения на начало 2008 г.
Всего по области	1633,4	1614,0	-19,4
Бокситогорский район	54,4	47,8	-6,6
Волосовский район	48,2	46,7	-1,5
Волховский район	94,2	90,8	-3,4
Всеволожский район	218,0	231,2	13,2
Выборгский район	189,1	187,7	-1,4
Гатчинский район	222,5	223,5	1,0
Кингисеппский район	81,1	84,2	3,1
Киришский район	66,3	66,1	-0,2
Кировский район	94,8	95,6	0,8
Лодейнопольский район	33,4	30,6	-2,8
Ломоносовский район	64,1	64,9	0,8
Лужский район	76,3	70,3	-6,0
Подпорожский район	32,4	29,8	-2,6
Приозерский район	60,4	60,0	-0,4
Сланцевский район	45,1	41,9	-3,2
Сосновый Бор	66,8	68,7	1,9

Но доля труда способного населения Ленобласти к 2015 г. сократится более чем на 50 тыс. человек (табл. 2). Благодаря усилиям, которые предпринимаются правительством на федеральном и региональном уровнях, средняя продолжительность жизни растет достаточно быстрыми темпами, что сопровождается сокращением доли трудоспособного населения в общей структуре. И к 2015 г. доля населения трудоспособного возраста составит 59 % населения Ленобласти.

Таблица 2

Оценка изменения численности трудоспособного населения  
Ленинградской области на 2008–2015 гг., тыс. чел.

	Численность населения на начало 2008 г. (отчет), тыс. чел.	Численность населения на начало 2015 г. (прогноз), тыс. чел.	Численность населения на начало 2015 г. к численности населения на начало 2008 г., тыс. чел.	Численность населения в возрасте 15–54 лет на начало 2015 г. к численности населения в возрасте 15–54 лет на начало 2008 г., тыс. чел.
Всего по области	1633,4	1614,0	-19,4	-50,5
Бокситогорский район	54,4	47,8	-6,6	-3,4
Волосовский район	48,2	46,7	-1,5	-0,1
Волховский район	94,2	90,8	-3,4	-2,4
Всеволожский район	218,0	231,2	13,2	-0,9
Выборгский район	189,1	187,7	-1,4	-7,9
Гатчинский район	222,5	223,5	1,0	-5,0
Кингисеппский район	81,1	84,2	3,1	-3,3
Киришский район	66,3	66,1	-0,2	-2,3
Кировский район	94,8	95,6	0,8	-2,2
Лодейнопольский район	33,4	30,6	-2,8	-1,0
Ломоносовский район	64,1	64,9	0,8	-1,7
Лужский район	76,3	70,3	-6,0	-3,5
Подпорожский район	32,4	29,8	-2,6	-1,8
Приозерский район	60,4	60,0	-0,4	-2,0
Сланцевский район	45,1	41,9	-3,2	-0,9
Сосновый Бор	66,8	68,7	1,9	-2,2

Если мы рассмотрим прогноз создания новых рабочих мест (речь идет о тех проектах, по которым уже получены все необходимые согласования), то в результате реализации этих проектов будет создано более 74 тыс. новых рабочих мест. И, сопоставив все эти данные, получаем дефицит рабочей силы, который на 2015 г. составит 125 тыс. человек – будет не занято каждое 4 рабочее место (табл. 3). Причем речь идет не только о предприятиях в сфере экономики, но и социальной сфере. Подобная ситуация недопустима, необходимо предпринимать очень серьезные меры, чтобы преодолеть эту негативную тенденцию.

*Таблица 3.*

Оценка дефицита рабочей силы по Ленинградской области на 2008–2015 гг., тыс. чел.

	Численность населения в возрасте 15–54 лет на начало 2015 г. к численности населения в возрасте 15–54 лет на начало 2008 г., тыс. чел.	Создание новых рабочих мест за 2008–2015 гг, тыс. чел.	Дефицит рабочей силы, тыс. чел.
Всего по области	-50,5	74,6	-125,1
Бокситогорский район	-3,4	0,8	-4,2
Волосовский район	-0,1	0,5	-0,6
Волховский район	-2,4	4,2	-6,6
Всеволожский район	-0,9	9,6	-10,6
Выборгский район	-7,9	7,0	-14,8
Гатчинский район	-5,0	3,3	-8,4
Кингисеппский район	-3,3	9,2	-12,5
Киришский район	-2,3	6,5	-8,9
Кировский район	-2,2	4,0	-6,2
Лодейнопольский район	-1,0	0,6	-1,5
Ломоносовский район	-1,7	2,6	-4,3
Лужский район	-3,5	2,3	-5,9
Подпорожский район	-1,8	2,4	-4,2
Приозерский район	-2,0	1,2	-3,2
Сланцевский район	-0,9	1,1	-2,0
Сосновый Бор	-2,2	3,8	-6,0



Между тем, по данным Комитета по труду и занятости населения, сегодня 144 тыс. человек ежедневно выезжают на работу из Ленобласти в Санкт-Петербург (табл. 4).

*Таблица 4.*

Оценка дефицита рабочей силы по Ленинградской области с учетом выезжающих на работу в другие регионы на 2008–2015 гг., тыс. чел.

	Дефицит рабочей силы, тыс. чел.	Численность жителей ЛО, выезжающих ежедневно на работу в СПб и в другие территории, тыс. чел.	Дефицит рабочей силы с учетом выезжающих ежедневно на работу в СПб и в другие территории, тыс. чел.
Всего по области	-125,1	144,9	19,8
Бокситогорский район	-4,2	0,1	-4,1
Волосовский район	-0,6	0,5	-0,1
Волховский район	-6,6	4,0	-2,6
Всеволожский район	-10,6	44,2	33,6
Выборгский район	-14,8	4,8	-10,0
Гатчинский район	-8,4	25,9	17,5
Кингисеппский район	-12,5	9,0	-3,5
Киришский район	-8,9	0,1	-8,8
Кировский район	-6,2	12,3	6,1
Лодейнопольский район	-1,5	0,1	-1,4
Ломоносовский район	-4,3	17,7	13,4
Лужский район	-5,9	3,5	-2,4
Подпорожский район	-4,2	0,1	-4,1
Приозерский район	-3,2	0,3	-2,9
Сланцевский район	-2,0	1,4	-0,6
Сосновый Бор	-6,0	0,8	-5,2

Возможно, если эти люди останутся работать на предприятиях нашей области, то дефицит рабочей силы будет ликвидирован. Но, к сожалению, есть муниципальные районы, где для реализации всех запланированных инвестиционных проектов потребуется обеспечение трудовой миграции – это Тихвинский район, Выборгский, Киришский, Сосновый Бор. Однако и в целом, сразу возникают два во-

проса. Во-первых, если местные жители захотят работать на предприятиях Ленобласти, необходимо, чтобы уровень их подготовки соответствовал потребностям современной экономики. Во-вторых, понятно, что придется полностью обеспечивать достаточно серьезный миграционный поток, в том числе, потребуются их профессиональная переподготовка по тем специальностям, и с тем уровнем, который востребован экономикой Ленобласти.

Кроме того, на формирование рынка труда Ленобласти оказывают постоянное влияние несколько серьезных обстоятельств, которые не учитываются в текущих прогнозах. Одно из них – это возрастающая роль давления рынка труда Санкт-Петербурга. К сожалению, администрация Санкт-Петербурга осуществляет реализацию инвестиционных проектов, не обеспеченных трудовыми ресурсами, что создает самые серьезные проблемы, как для самих проектов, так и для состояния рынка труда в Ленобласти. Поэтому для администрации области принципиально важна оценка ситуации на рынке труда и возможностей влияния на ситуацию, которую может предложить образовательное бизнес-сообщество для того, чтобы мы вместе могли противостоять этой угрозе и могли обеспечить те темпы развития, которые в состоянии обеспечить и на которые мы будем рассчитывать, ориентируясь на использование позитивного фактора нашего выгодного геоэкономического положения.

Нет предпосылок, которые могли бы сделать эту ситуацию позитивной. К сожалению, время в этом отношении упущено. Есть инвестиционные проекты, масштабные по привлечению рабочей силы, от которых мы не в состоянии отказаться. Например, мы не можем отказаться от строительства новой замещающей атомной станции в Сосновом Бору. Если этого не произойдет, то когда в 2013 г. действующие энергоблоки начнут выводиться из эксплуатации, это приведет к катастрофической нехватке электроэнергии не только в Санкт-Петербурге и Ленобласти, но и на всем Северо-Западе. Чтобы этого не допустить, мы обязаны реализовать этот проект. На строительстве будет задейст-

вовано 17 тыс. человек. И таких инвестиционных проектов много.

При этом есть проекты, которые не несут позитивного социально-экономического эффекта для региона, не решают никаких проблем, но только создают новые. В этой связи нами принято принципиальное решение об ограничении мер государственной поддержки инвестиционной деятельности, внесены изменения в существующий закон, и начиная с 2010 г., поддержкой будут пользоваться инвестиционные проекты, которые будут реализовываться на отдельных, относительно депрессивных территориях Ленобласти, не имеющих достаточных конкурентных преимуществ для привлечения инвестиций.

Но все эти меры окажутся бесплодными, если не удастся предотвратить отток на работу в Санкт-Петербург нынешних молодых жителей Ленобласти, в том числе и по причине отсутствия возможностей профессионального образования по тем специальностям, которые востребованы в Ленобласти. В этом плане развитие системы образовательных услуг в Ленинградской области, более тесная ее связь с бизнес-структурами, программное обучение – это одно из направлений решения вопроса эффективного функционирования областного рынка труда и обеспечения трудовыми ресурсами нашей экономики.

УДК 3312(470.23)  
ББК 65.245(2Рос-4Лен)

***Н. М. Космачева***

### **Межрайонная и отраслевая дифференциация оплаты труда в Ленинградской области**

В статье рассматриваются и анализируются положение, сложившееся в Ленинградской области в сфере оплаты труда, на основе статистических данных проводится сравнительный анализ основных показателей по оплате труда в различных отраслях и тер-

риториях, в том числе в г. Санкт-Петербурге, выявляются и предлагаются основные задачи администрации области в решении данного вопроса.

The article discusses and analyzes the situation in the Leningrad Region in the field of wages; a comparative analysis of the major indicators of wages in different industries and territories, including St. Petersburg based on the statistical data is carried out, the author identifies and presents the main tasks of the administration in this area on this matter.

**Ключевые слова:** оплата труда, номинальная заработная плата, дифференциация оплаты труда, динамика оплаты труда, рынок труда, экономика региона.

**Key words:** wages, nominal wages, wage differentials, wage dynamics, labor market, the economy of the region.

Оплата труда – явление многомерное, многоаспектное. С одной стороны, от нее зависит уровень жизни населения, его социальное самочувствие, с другой – экономическое развитие страны и региона. В последние годы в России в целом наблюдается положительная динамика номинальной заработной платы. Если исходить из уровня официальной инфляции, то растет и реальная заработная плата. Эта тенденция характерна и для Ленинградской области. Но необходимо иметь в виду, что существует территориальная дифференциация уровней инфляции. И в Ленинградской области он выше, чем в среднем по стране. По данным Росстата (Федеральной службы государственной статистики), уровень инфляции в Ленинградской области составил в 2007 г. 12,8 %, в то время как в среднем по России – 11,9 %. Таким образом, необходимо при межрегиональном (межобластном) сравнении делать соответствующую поправку на разницу уровней инфляции. Кстати, уровень инфляции в Санкт-Петербурге был еще выше – 13,2 %.

Отметим также, что Ленинградская область является одним из лидеров по темпам роста заработной платы в Северо-Западном регионе РФ, отставая лишь от Псковской области. В последней заработная плата выросла за 2007 г. на 16,7 %, а в Ленинградской – на 16 %. Другими лидерами были: Калининградская область – 15,8 %, Ненецкий округ – 14,4 %.

В Ленинградской области власти предпринимают меры, направленные на повышение уровня жизни населения, проявляют собственную инициативу в этом направлении. Показательно в этом отношении принятое 27 декабря 2007 г. соглашение между правительством области, федерацией профсоюзов и региональным союзом промышленников и предпринимателей, в соответствии с которым был повышен уровень минимальной заработной платы в области до 4058 руб. Известно, что в тот период минимальный уровень заработной платы составлял 2300 руб. Недавно Правительство РФ приняло решение повысить с 1 января 2009 г. этот уровень до 4330 руб. Указанный факт опережающего увеличения заработной платы в Ленинградской области, тем не менее, свидетельствует о заинтересованности областных властей в повышении уровня жизни населения.

При характеристике положения дел с оплатой труда и в целом доходами в области нельзя уйти от сравнения с Санкт-Петербургом. Они находятся явно на разных уровнях социально-экономического развития. Так, денежные доходы в расчете на душу населения в январе 2008 г. составили в Санкт-Петербурге 12677,4 руб., а в Ленинградской области – 7951,1 руб., среднемесячная начисленная заработная плата в Санкт-Петербурге – 18656,0 руб., а в Ленинградской области – 14407,6 руб.

Динамика заработной платы в области как номинальной, так и реальной в 2007 г. носила неоднозначный характер (рис. 1). Вплоть до сентября 2007 г. темпы роста по отношению к декабрю 2006 г. были низкими, но затем намечилось достаточно резкое ускорение темпов роста номинальной заработной платы, а в декабре 2007 г. произошел существенный скачок и темпов роста реальной заработной платы. На конец 2007 г. темп роста номинальной заработной платы составил по отношению к декабрю 2006 г. – 139,6 %, а реальной – 119,6 %<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Здесь и далее приводятся данные статистических бюллетеней Администрации Ленинградской области.

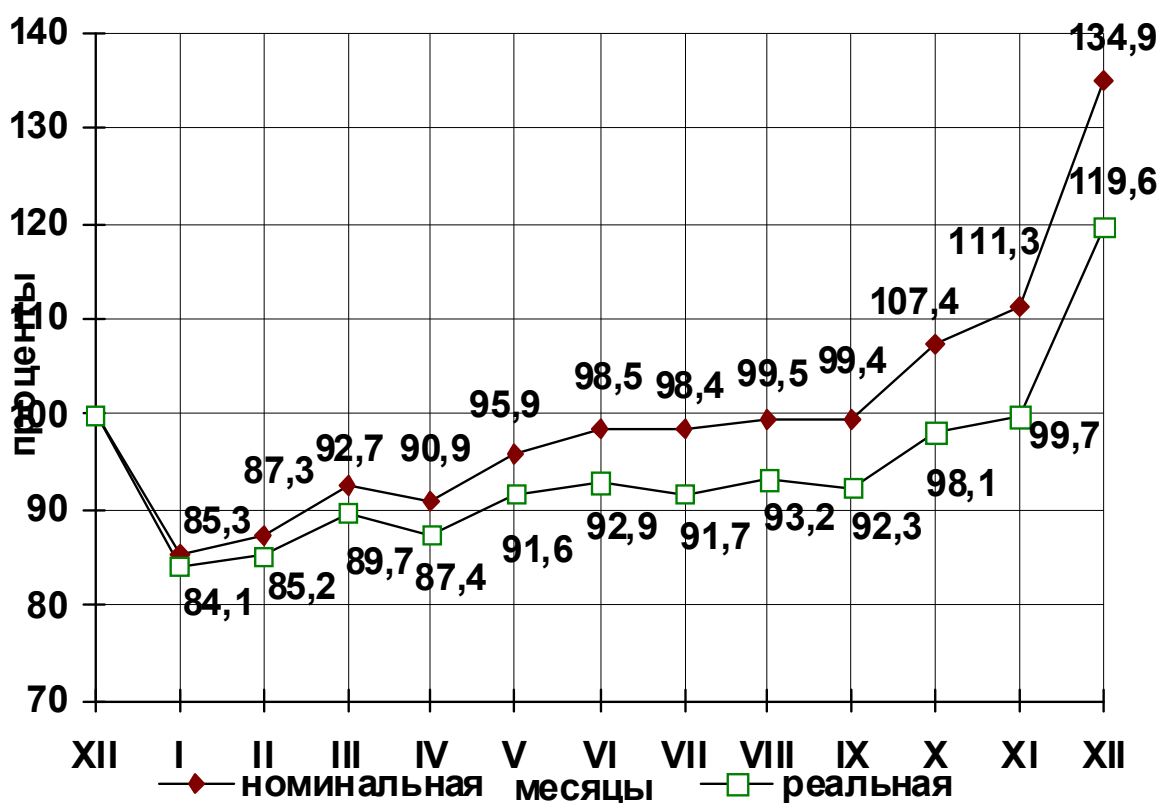


Рис. 1. Темпы роста (снижения) номинальной и реальной начисленной заработной платы в 2007 г. в % к декабрю 2006 г.

Ленинградская область является пристоличной, и в ней нет крупных городов с численностью населения свыше 100 тыс. Это отражается и на отраслевой дифференциации доходов населения, которая менее выражена, чем в крупных городах, в частности в Санкт-Петербурге. Сглаженные отраслевые различия легальной заработной платы обусловлены, во-первых, более высокими заработками в сельском хозяйстве, так как в пригородной зоне агломераций оно более конкурентоспособно экономически и к тому же вынуждено удерживать более мобильных работников. Во-вторых, из-за отсутствия крупных городов-центров слабее развиты рыночные услуги, поэтому заработки в финансовом секторе ниже.

*Таблица 1*

Заработная плата по отраслям в январе – феврале 2008 г.,  
в % к средней по региону или РФ

Отрасли	Ленинградская область	Санкт-Петербург	Российская Федерация
Промышленность	114,9	113,4	117,1
Сельское хозяйство	78,1	88,0	43,5
Строительство	116,2	89,0	119,4
Транспорт и связь	114,1	119,1	141,8
Торговля и общепит	65,9	86,5	72,5
ЖКХ и бытовое обслуживание населения	73,5	97,6	75,7
Здравоохранение, физкультура и социальное обеспечение	80,5	81,8	71,0
Образование	78,5	73,2	68,0
Культура и искусство	69,7	95,1	65,3
Наука и научное обслуживание	119,8	111,3	129,2
Финансы, кредит, страхование	160,0	214,5	247,5
Управление	105,7	114,0	118,3
В среднем по области или Федерации	100	100	100

Из табл. 1 видно, что в сельском хозяйстве Ленинградской области уровень заработной платы составлял в январе – феврале 2008 г. 78,1 %, в то время как в РФ в целом – всего 47,5 %. В то же время в финансовой сфере соответствующие показатели составили 160,0 % и 247,5 %. В остальных отраслях и сферах деятельности ярко выраженного отличия от среднероссийских показателей не наблюдается.

Отрасли, в которых уровень оплаты труда относительно низкий и относительно высокий в сравнении со средним уровнем, – одни и те же, что говорит об общих факторах и тенденциях, влияющих на отраслевую дифференциацию оплаты труда. Как и в среднем по стране, самыми отстающими по уровню оплаты труда остаются в области такие сферы, как «культура и искусство» (69,7 % от среднего

уровня оплаты по области), ЖКХ и бытовое обслуживание (73,5 %), здравоохранение, физкультура и социальное обеспечение (80,5 %). Но лидером в отрицательном смысле здесь является торговля и общественное питание (65,9 %), которые в области отстают заметно сильнее, чем в среднем по России. Безусловно, низкий уровень оплаты труда в указанных сферах, особенно здравоохранении и образовании, является свидетельством непродуманной социальной политики государства. В Ленинградской области принимаются законодательные акты, направленные на исправление существующего положения.

В то же время отставание зарплаток в бюджетных отраслях не отличается от средних по стране. Население Ленинградской области вполне адекватно реагирует на эти особенности: занятость в финансовых услугах, торговле и бюджетных отраслях не растет, а в сельском хозяйстве сокращается медленнее среднероссийской. В Ленинградской области до настоящего времени наблюдается заметная дифференциация в оплате труда по отдельным муниципальным образованиям. Об этом свидетельствуют, в частности, данные табл. 2, где представлена средняя заработная плата на одного работника только по крупным и средним организациям МО за декабрь 2007 г.



Таблица 2

Средняя заработная плата одного работника крупных и средних организаций по МО Ленинградской области (декабрь 2007 г.)

Муниципальные районы	Рублей	В % к:	
		декабрю 2006 г.	Среднему уровню
1. Бокситогорский	17927	148,0	90,6
2. Волосовский	15600	150,0	78,8
3. Волховский	16370	133,0	82,7
4. Всеволожский	21024	124,1	106,2
5. Выборгский	21327	139,5	107,7
6. Гатчинский	18597	132,3	93,9
7. Кингисеппский	18084	138,8	91,4
8. Киришский	22221	93,9	112,2
9. Кировский	19430	137,9	98,2
10. Лодейнопольский	14918	131,4	75,4
11. Ломоносовский	21608	126,4	109,2
12. Лужский	14696	131,5	74,2
13. Подпорожский	14309	132,6	72,3
14. Приозерский	16093	143,4	81,3
15. Сланцевский	14696	150,0	74,2
16. Тихвинский	15814	142,3	79,9
17. Тосненский	21012	142,1	106,1
18. Сосновоборгский (городской округ)	31036	142,2	160,0
ИТОГО	19796	134,1	100

Абсолютным лидером является Сосновоборгский городской округ (31036 руб.), что, очевидно, связано с наличием здесь атомной электростанции. Относительно высокие средние уровни заработной платы, составляющие от 21 до 23 тыс. руб., характерны также для таких районов, как Киришский, Ломоносовский, Выборгский, Всеволожский, Тосненский. С одной стороны, большинство этих районов территориально не сильно удалены от Санкт-Петербурга, а, с другой – в них расположены крупные предприятия, в том числе построенные с участием иностранного капитала.

В то же время такие районы, как Лодейнопольский, Лужский и особенно Подпорожский, территориально удаленные от Санкт-Петербурга и с отсутствием крупных предприятий,

являются депрессивными. Здесь уровень заработной платы на промышленных предприятиях в два – три раза ниже, чем в передовых районах.

Характерно также заметное различие в уровне оплаты на сельхозпредприятиях разных МО. Так, в четыре раза различаются заработки в сельском хозяйстве пригородного Кировского района с крупнейшей Синявинской птицефабрикой и двух периферийных районов (Бокситогорского и Лодейнопольского), где большинство сельхозпредприятий уже распалось. Таким образом, экономический отрыв пригородов Санкт-Петербурга от периферии области подтверждается и статистикой заработной платы.

Следует отметить, что практически во всех районах Ленинградской области средняя заработная плата в сравнении с декабрем 2006 г. существенно выросла: от 1,24 раза – во Всеволожском районе, до 1,5 раз – в Сланцевском и Волосовском. Явно «выпадает» из общей картины только Киришский район, где номинальная заработная плата даже снизилась на 6,1 %.

При этом надо учитывать разные «стартовые условия». Известно, что прирастить показатель к уже достигнутому высокому уровню значительно сложнее, чем к низкому. Если учитывать оба критерия – и уровень заработной платы, и темп его роста, то надо, прежде всего, отметить Выборгский и Тосненский районы, а также Сосновоборгский городской округ.

Положительным моментом в динамике заработной платы является максимальное сокращение в области задержек в оплате труда в бюджетной сфере. Просроченная задолженность из-за недофинансирования со стороны бюджета в области на 1 апреля 2008 г. отсутствовала. По этому показателю Ленинградская область находится среди передовых регионов страны.

Вместе с тем наблюдается некоторый рост общей задолженности по оплате труда, о чем свидетельствуют данные рис. 2.

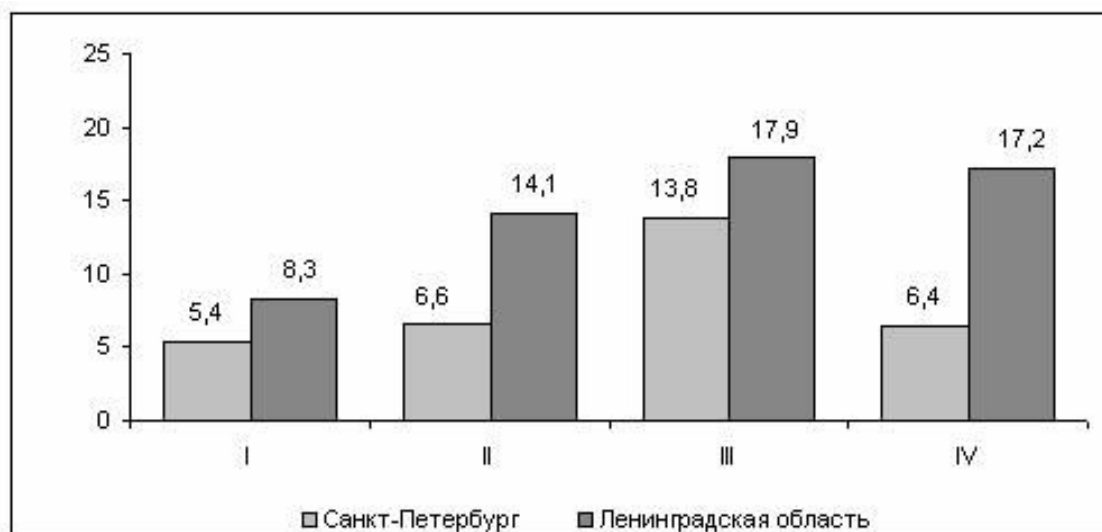


Рис. 2. Динамика просроченной задолженности по заработной плате в 2008 г. (на 1-е число месяца, млн руб.)

По состоянию на 1 апреля 2008 г. общая сумма просроченной задолженности по заработной плате в крупных и средних организациях наблюдаемых видов экономической деятельности по сравнению с 1 января 2008 г. увеличилась в городе на 19 % и составила 6 млн. руб., в области – в 2,1 раза и составила 17,2 млн. руб.

Большая часть просроченной задолженности по заработной плате приходилась в городе на организации, осуществляющие научные исследования и разработки (76 %), в области – на предприятия обрабатывающих производств (57 %).

Таким образом, перед руководством Ленинградской области как основные задачи в сфере организации оплаты труда должны рассматриваться:

- рост средней заработной платы работников Ленинградской области в целях удержания и предотвращения миграции рабочей силы в Санкт-Петербург;
- устранение причин и возможностей задержек оплаты труда в Ленинградской области, ежемесячный мониторинг и общение с работодателями по данному вопросу.

### Список литературы

1. Козина И. М.. Заемный труд: социальные аспекты // Социологич. исслед. – 2008. – № 11. – С. 3–12.
2. Назарова И. Б.. Занятость на работах с неблагоприятными условиями труда // Журн. исслед. социальной политики. – 2007. – Т. 5. – № 3. – С. 335–350.
3. Система оплаты труда. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
4. Фролов О. П.. О правах работников на достойную оплату труда // Кадры предприятия. 2009. №7.
5. Фролов С. Ф., Князев В. Н., Лукин В. В. и др. Региональный рынок труда: проблемы, концепции, управление // Социологич. исслед. – 2008. – № 5. – С. 156–157.

# ДЕМОГРАФИЯ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

УДК 314.17:33(470+571)

ББК 65.051.520.22(2Рос)+60.7+60.526.1(2Рос)

*Р. П. Рудакова*

## Анализ качества жизни населения в России

В статье рассматриваются и анализируются подходы к проявлению сущности понятия «качество жизни», а также научная обоснованность показателей качества жизни. На основании статистических данных анализируется динамика индекса развития человеческого потенциала в различных регионах России.

This article discusses and analyzes the approaches to explain the essence of the concept of «quality of life», and the scientific validity of indicators of the quality of life. On the basis of statistical data the dynamics of index of the human potential development in different regions of Russia is analyzed.

**Ключевые слова:** качество жизни, условия жизни, показатели качества жизни, индекс развития человеческого потенциала.

**Key words:** the quality of life, living conditions, indicators of the quality of life, human potential development.

В процессе жизнедеятельности людей в тесную взаимосвязь вступают экономические и социальные факторы. Современный уровень развития науки, производства, общества предполагает наличие работников высоких физических и профессиональных качеств. В свою очередь, воспроизводство таких работников возможно лишь при удовлетворении широкой гаммы их потребностей, формирующихся в условиях экономического роста.

Преобразования, осуществляемые в течение последнего десятилетия, кардинальным образом изменили российское общество. Главной особенностью формирующегося в России рынка стала его слишком высокая социальная цена. Многие проблемы, существовавшие ранее, обострились, а

наряду с ними возникли новые, не менее острые: безработица, недоступность для большинства медицинской помощи и образования, фактически ставших платными, потеря многих существовавших ранее социальных гарантий и т. д. Но наиболее важным итогом реформирования является беспрецедентное падение качества жизни людей и его чрезвычайно резкая (в сопоставлении с опытом развитых стран) дифференциация.

Для определения перспектив развития экономики России возникает необходимость детального исследования различных сторон повышения жизненного уровня населения. В качестве основы целесообразна подробная характеристика самого понятия жизненного уровня, связанного с важнейшими человеческими потребностями, выделение ряда наиболее значимых позиций, определяющих пути и меры осуществления эффективной социально-экономической политики. Базируясь на определении качества жизни, закономерен переход к анализу показателей, его характеризующих. Их применение дает возможность оценки состояния качества жизни населения России и соответствующей корректировки социально-экономической политики.

Изучению вопросов повышения качества жизни были посвящены работы многих экономистов. Немалый вклад в изучение данной проблемы с учетом особенностей российской экономики внесли отечественные экономисты: П. С. Масловский-Мстиславский, Н. С. Маликов, С. А. Айвазян, А. Е. Когут, Е. И. Капустин, В. А. Литвинов, А. И. Манелля, Н. А. Горелов, В. Е. Рохчин, Ю. В. Зубрилин, В. С. Автономова, М. М. Вышегородцев, В. И. Суслов, А. И. Субетто и др. Отдельно следует отметить исследования Всероссийского центра уровня жизни, проведенные под руководством В. Н. Бобкова.

Вышеназванными и другими учеными внесен существенный вклад в изучение качественного уровня жизни населения. Это относится к определению данного понятия, показателям измерения, характеристике состояния и поиску путей роста в различных странах. В то же время многогранность понятия «качество жизни» населения требует дальнейшего исследования указанных позиций, особенно

методологических основ. Применительно к РФ изучение качества жизни населения усложняется реформационными преобразованиями, что усиливает значимость дальнейшего исследования вышеназванных проблем, разработки направлений и практических мер по его повышению.

Цель дальнейшего исследования – изучение содержания категории «качество жизни», ее показателей; выявление тенденций изменения уровня жизни в условиях экономических преобразований. Раскрыть понятие качества и уровня жизни, систематизировать характеризующую их совокупность индикаторов и факторов; представить систему оценок жизненного уровня, включающую интегральные и частные показатели.

Термин «качество жизни» в мировом обиходе появился сравнительно недавно – в середине 50-х годов XX в., в связи с лозунгами о благоденствии народов, правах и свободах людей. Стало очевидно, что категория «уровень жизни» («Standard of Living») не отражает достаточно полно благосостояния людей, особенно в условиях прогрессирующего загрязнения окружающей среды, кризисов, безработицы и других негативных условий жизни.

В последующие десятилетия развернулась обширная дискуссия, в которой приняли участие многие научные организации, проводились международные конференции, исследования десятками ученых, издавались многочисленные статьи и книги. В качестве критериев качества жизни были организованы как экономические, так и многие неэкономические категории: счастье, свобода, равенство, любовь и т. п. Так например, в подходе *Кэмпбелла – Конверса – Роджерса*, изложенном ими в книге «Качество жизни в Америке», выделены следующие социально значимые индикаторы качества жизни: здоровье; супружеские взаимоотношения; семейные отношения; экономическая и политическая ситуация в стране; наличие друзей; жилье; интересная работа; местожительство; вероисповедание; увлечения; надежность банка; участие в политической жизни [10].

Тем не менее, как констатировалось, даже в энциклопедиях, четкого и общепринятого раскрытия существа этой

категории и ее измерителей до настоящего времени не разработано. Характерно, что в немецкой энциклопедии Майера прямо об этом говорится, а французские ученые и статистики в последних изданиях по социальным показателям даже не упоминают о качестве жизни.

Создатели модели «постиндустриального общества» делают основной акцент не на изобилии товаров и их возрастающем потреблении, а призывают к введению элементов «организованного потребления», обогащенного наличием духовных, социальных и культурных благ.

Суммируя доводы этих зарубежных авторов, формулирующих свою концепцию качества жизни, ее основные положения представляются следующим образом: рост экономики ведет к истощению природных ресурсов, разрушению окружающей среды, духовному вырождению человечества; выход видят в замедлении или прекращении этого роста.

Все это потребует ограничения потребления и, наоборот приращения духовного развития.

В последние годы к проблемам качества жизни проявляют интерес различные специалисты, связанные с конкретными исследованиями проблем здоровья, образования, демографии населения, исследований рынка и др.

Определенным этапом в развитии исследований проблематики качества жизни является подготовка в 1999 г. Всероссийским научно-исследовательским институтом технической эстетики с участием широкого круга специалистов других институтов по заказу Миннауки России научного доклада «Методика оценки качества жизни». В данном докладе обобщены различные точки зрения на проблему качества жизни, сделана попытка разработки номенклатуры его показателей, определены методы и предложены алгоритмы их оценки. В 2000 г. на базе вышеупомянутого института была проведена всероссийская конференция «Качество жизни: Россия XXI века» [10].

Своеобразной оказалась позиция Международного банка реконструкции и развития. Он создал при своем международном экономическом департаменте развития с



привлечением других организаций и лиц, сотрудничающих с мировым банком, специальную группу, которая, в частности, разработала показатели качества жизни. По этой системе показателей были собраны по всем странам и опубликованы в самом начале капитального ежегодника «мировые индикаторы развития». Согласно этой концепции качество жизни в каждой стране характеризуется следующими показателями: плотность населения (чел. на кв/м); валовой внутренний продукт (в долларах по покупательной способности на душу); бедность (процент населения, живущего на доход менее одного доллара на душу в сутки); коэффициент смертности детей на 1000 рождений; общий уровень фертильности (рождение детей на женщину); уровень грамотности взрослых (процент населения в возрасте 15 лет и старше); доступность к санитарии (процент населения) [10].

На наш взгляд, такую трактовку качества жизни нельзя отнести к удачным.

Во-первых, приведенные показатели характеризуют не качество жизни, а ряд факторов, определяющих его.

Во-вторых, все эти показатели, кроме первого, входят в систему показателей уровня жизни, дублируют их.

В-третьих, ряд показателей необоснован как характеристика качества жизни. Так, плотность населения имеет влияние на качество жизни в одних случаях положительное, в других – отрицательное и среднее ее значение в стране ничего не дает, вследствие неравномерного заселения территории. Показатели бедности определены по произвольному порогу один доллар в сутки на душу.

Такая «система показателей качества жизни» еще раз свидетельствует об актуальности научной разработки проблемы качества жизни. В России эта проблема обострилась в ходе проводимых экономических реформ, сопровождающихся глубоким социально-экономическим кризисом. В условиях радикальных преобразований усиливается внимание к оценке их конечного результата – условий жизни населения – категория, которая характеризуется «индексом развития человеческого потенциала» и «индексом качества жизни населения».

Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) разработан для сравнения стран и публикуется в ежегодных докладах Программы развития ООН с 1990 г.

Содержательный смысл показателя таков – чем он ближе к единице, тем выше возможности для реализации человеческого потенциала благодаря росту образования, долголетия и дохода. Диапазон значений ИРЧП в «Докладе о развитии человека за 2006 год» – от 0,965 в Норвегии до 0,311 в Нигере. Порогом высокого уровня развития человеческого потенциала является значение 0,800. В группу развитых входят уже 63 страны. Однако Россия с индексом 0,797 все еще остается в группе среднеразвитых стран, занимая 65 место, между Ливией и Македонией. Главная причина столь неблагоприятного положения – уже не столько невысокие доходы, сколько чрезвычайно низкая ожидаемая продолжительность жизни россиян. В российских «Докладах о развитии человеческого потенциала» индексы для субъектов РФ стали рассчитываться с 1997 г. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) состоит из трех равнозначных компонентов:

- *дохода*, определяемого показателем валового внутреннего продукта (валового регионального продукта в долларах США);

- *образования*, определяемого показателями грамотности (с весом в 2/3) и доли учащихся среди детей и молодежи в возрасте от 7 до 24 лет (с весом в 1/3);

- *долголетия*, определяемого через продолжительность предстоящей жизни при рождении (ожидаемую продолжительность жизни).

Для каждого из частных индексов установлены фиксированные минимальные и максимальные значения:

- продолжительность предстоящей жизни при рождении – 25 и 85 лет;

- грамотность взрослого населения – 0% и 100%;

- совокупная доля учащихся среди детей и молодежи – 0 % и 100 %;

- реальный ВВП на душу населения (ППС) — 100 и 40 тыс. долл.

Итоговый индекс развития человеческого потенциала рассчитывается как среднеарифметическая сумма значений трех компонентов.

Используемая методика имеет ряд дефектов. Самый очевидный – относительная достоверность показателя ВРП, особенно в регионах с высокой долей теневой экономики и во внутренних офшорах. Еще одна проблема не имеет решения в принципе, поскольку регионы – более открытые экономические системы по сравнению со странами. На уровне стран основная часть дохода потребляется там же, где производится, а в регионах производство и потребление сильно различаются, так как значительная часть произведенного ВРП (и при этом разная по регионам) перераспределяется государством. В региональных индексах измеряется производство ВРП, а не потребление, тем самым искажается реальное экономическое положение населения. Возможная альтернатива для измерения – показатели фактического конечного потребления домашних хозяйств системы национальных счетов, но они также имеют свои региональные искажения поэтому их использование не решает проблемы. Кроме того, необходимо сохранить при измерениях единую методику, применяемую в международных сопоставлениях. Еще одно трудно устранимое искажение – формально заниженные показатели образования пристоличных областей (Московской и Ленинградской), поскольку значительная часть молодежи этих регионов получает профессиональное образование в Москве и Санкт-Петербурге. Все это необходимо учитывать при анализе результатов рейтинга.

Индекс развития человеческого потенциала отражает контрасты регионального развития. Уровню развитых стран (ИРЧП более 0,800) в 2004 г. соответствовали показатели только четырех лидеров: Москвы, Тюменской области, Санкт-Петербурга и Татарстана, но это прогресс по сравнению с 2002 г., когда к развитым относились только два первых. Помимо лидеров, только в восьми регионах индекс был выше среднего по стране. В России доминируют «срединные» регионы со значениями индекса в интервале от сред-

нероссийского до среднемирового, таких регионов 42. К наименее развитым субъектам с индексом ниже 0,700 по-прежнему относятся республики Ингушетия и Тыва. Измерения показывают, что поляризация российских регионов усилилась: если в 2001–2002 гг. только 13 из них имели индекс ниже среднемирового (0,725), то к 2004 г. число отстающих регионов увеличилось до 25, поскольку среднемировой индекс заметно вырос (до 0,745). Таким образом, почти треть российских регионов (без автономных округов) отставала от темпов роста человеческого потенциала во всем мире. Все последние годы в десятке лидеров российского рейтинга до половины составляли регионы – сырьевые экспортеры. В целом лидеры рейтинга почти не меняются. Помимо федеральных городов и ведущих сырьевых регионов с высоким показателем душевого ВРП, в десятку лидеров входят регионы с более сбалансированным развитием (Татарстан, Самарская, Томская, Липецкая и Белгородская области), в которых достаточно высок охват образованием и показатели долголетия не ниже средних по стране.

На положение регионов в рейтинге влияет динамика разных индикаторов, но особенно – ВРП. За 2003–2004 гг. в подавляющем большинстве субъектов РФ индекс развития человеческого потенциала вырос, быстрее всего – в ресурсно-экспортных регионах, особенно нефтедобывающих. Несмотря на использование понижающей формулы расчета дохода, этот показатель вносит основной вклад в итоговый индекс, поскольку контрасты экономического развития в России чрезвычайно велики.

«Скачки» в рейтинге ИРЧП отдельных регионов чаще всего связаны с особенностями налогового режима (регионы – внутренние офшоры) и политикой крупнейших компаний (перенос юридических адресов), что оказывало заметное влияние на показатель душевого ВРП.

Небольшое снижение индекса в 2004 г. отмечено в нескольких депопулирующих областях Центра из-за малочисленности поколения, вошедшего в школьный возраст, и сокращения доли учащихся. По охвату образованием детей

и молодежи лидерами остаются Москва и Санкт-Петербург, в которых учатся жители из других регионов. По этой причине в Москве уровень охвата образованием уже превышает 100 % населения в возрасте 7–24 лет. Сравнение индекса регионов и стран условно, но очень показательно для России. Москва сопоставима с Чехией и Мальтой, Тюменская область – с Венгрией и Польшей, Санкт-Петербург и Татарстан – с Болгарией, при этом вторая столица заметно уступает странам Балтии. Слабейшие регионы России (республики Тыва и Ингушетия) сопоставимы с Монголией, Гватемалой и Таджикистаном. Огромный разрыв регионов России в развитии человеческого потенциала замедляет развитие всей страны. Между лидерами, опережающими средний индекс страны, и явными аутсайдерами находится обширная группа регионов с показателями несколько ниже среднероссийских. Она объединяет 2/3 населения страны. Для того, чтобы Российская Федерация устойчиво наращивала человеческий потенциал, необходимо улучшить ситуацию именно в этой группе. Экономические ресурсы этих регионов пока недостаточны для устойчивого социального развития, а федеральной помощи никогда не хватит, чтобы поддерживать большинство населения страны. Для таких регионов необходимы в первую очередь стимулирование роста собственных экономических ресурсов и активизация политики региональных властей в сфере социального развития. Федеральная поддержка требуется для ключевых направлений социального развития и улучшения институциональной среды. Пока же политика федеральных властей стимулирует в основном иждивенчество: ресурсы и полномочия концентрируются в федеральном бюджете для последующего перераспределения, а регионы встают в очередь за федеральной помощью.

Чаще всего остается вне поля зрения характерная для России несбалансированность развития отдельных компонентов человеческого потенциала (дохода, образования, долголетия). Об этом свидетельствует анализ построенной корреляционно-регрессионной модели индекса развития

человеческого потенциала по 89 регионам России по данным за 2004 год:

$$(Y=33,58 + 0,04X1 + 0,39X2 + 0,19X3),$$

где  $X1$  – уровень доходов населения;

$X2$  – уровень образования;

$X3$  – ожидаемая продолжительность жизни.

Большая доля в изменении индекса развития человеческого потенциала (47,6 %) приходится на уровень доходов в расчете на душу населения, затем уровень образования (24,5 %) и ожидаемая продолжительность жизни (14,2 %). Менее трети субъектов РФ имеют примерно равное отклонение частных индексов в ту или иную сторону, в группе лидеров это Москва, республики Татарстан и Башкирия, Белгородская, Самарская, Томская области, в последние годы более сбалансированным становится развитие Санкт-Петербурга, сократившего отставание по доходу. Почти половина регионов имеют худшие показатели индекса доходов относительно двух других, в основном это Центр и юг Европейской России. Ведущие экспортно-сырьевые регионы отличаются противоположным соотношением – индекс доходов опережает остальные. Регионы-аутсайдеры, и в этом специфика социального развития в России, отличаются наиболее сильным разбросом всех частных индексов при минимальных показателях дохода. Диагностика несбалансированности развития позволяет выявить «слабое звено» и сконцентрировать ресурсы для решения первоочередных задач развития, а не просто выравнивания.

Понятие «качество жизни» используется очень широко, но оно не имеет общепризнанной формализованной структуры и стандартного набора индикаторов. Приоритеты зависят от потребностей людей, тесно связанных с уровнем развития стран и регионов, поэтому критерии оценки качества жизни не совпадают для развитых и развивающихся стран. Наиболее полный перечень компонентов качества жизни, используемых в международных сопоставлениях и национальных оценках развитых стран, включает следующие блоки:

- доходы населения;
- бедность и неравенство;

- безработица и использование рабочей силы;
- динамика демографических процессов;
- образование и обучение;
- здоровье, продовольствие и питание;
- состояние жилища (населенных пунктов), инфраструктура, связь;
- ресурсы и состояние природной среды;
- культура, социальные связи, семейные ценности;
- политическая и социальная стабильность (безопасность);
- политические и гражданские институты (демократия и участие).

Представленный индекс качества жизни разработан сотрудниками географического факультета МГУ по заказу Министерства экономического развития и торговли РФ. Индекс предназначен для интегральной оценки приоритетных компонентов качества жизни в субъектах РФ и мониторинга социального развития регионов. Приоритеты в оценках качества жизни выбирались с учетом наиболее острых проблем переходного периода. Оценки качества жизни сложны не только из-за многомерности этого понятия. Для разных групп населения представления о качестве жизни различны, и они выявляются через субъективные оценки. В западных исследованиях сочетаются объективные (статистические) и субъективные измерения, основанные на регулярных массовых опросах населения или оценках экспертов. Такие компоненты, как социальные связи, семейные ценности, политическая и социальная стабильность могут оцениваться только субъективно, так как объективных критериев не существует. Для регионов России использование субъективных оценок пока невозможно – для этого нужны регулярные социологические обследования, репрезентативные для каждого субъекта РФ. Приходится использовать объективные (статистические) данные, хотя с их помощью можно измерить далеко не все компоненты качества жизни. Еще одна проблема интегральных оценок – определение значимости (веса) отдельных компонентов качества жизни, она остается неразрешимой. Большинство зарубежных и отечественных

исследований нацелено на максимально полное отражение всех компонентов, но при этом нередко возникает эффект «средней температуры по больнице» – чем больше показателей, тем сложнее объяснить полученный результат. Для многих регионов России этот эффект почти запрограммирован из-за сочетания индикаторов с противоположными значениями (минимальными и максимальными). Если раньше они определялись условиями жизни (доступностью и обеспеченностью базовыми услугами, благоприятностью условий проживания в регионе), то в переходный период на первый план вышли проблемы уровня жизни (низкие доходы и сильное неравенство по доходу), занятости (безработица), здоровья населения (низкая ожидаемая продолжительность жизни и здоровье детей). Эти компоненты включены в состав «кризисного» индекса качества жизни, разработанного для интегральной оценки региональных различий по наиболее проблемным аспектам качества жизни. С помощью такого индекса можно проводить мониторинг и экспресс-диагностику социальной ситуации в регионах.

Интегральный индекс рассчитывался как среднеарифметическое из четырех частных индексов, один из которых – индекс здоровья – рассчитывался как среднее из показателей долголетия (ожидаемой продолжительности жизни) и младенческой смертности. Значения каждого из частных индексов находятся в диапазоне от 0 до 1.

$$\text{«Кризисный» индекс качества жизни} = \frac{A+B+C+\frac{D+E}{2}}{4}$$

где А – индекс отношения среднедушевых денежных доходов к прожиточному минимуму;

В – индекс доли населения с доходами выше прожиточного минимума;

С – индекс уровня занятости населения;

Д – индекс ожидаемой продолжительности жизни;

Е – индекс младенческой смертности.

Нормирование частных индексов проведено по методу линейного масштабирования, который позволяет отслеживать динамику реального роста / снижения каждого регионального показателя относительно стабильных максимальных и минимальных значений показателя.



Референтные точки ожидаемой продолжительности жизни соответствуют используемым в индексе развития человеческого потенциала, младенческой смертности среднемировым показателям (max) и показателям наиболее развитых стран (min), прочие референтные точки определены эмпирически.

Однако данная методика построения этого обобщающего показателя имеет недостатки. Так как при его построении нормирование частных индексов проведено по методу линейного масштабирования, т. е. не учитывается конкретный вес каждого из факторов, влияющих на качество жизни населения. В этой связи целесообразно построение корреляционно-регрессионной модели.

Индексы качества жизни подтверждают огромные различия российских регионов. При заданном диапазоне от 0 до 1 региональные индексы в 2002 г. различались от 0,35 до 0,82, в 2005 г. – от 0,45 до 0,89 (без учета Чечни). В наибольшей степени индекс зависит от уровня жизни, поэтому среди лидеров преобладают развитые субъекты РФ: Москва (только в последние годы стал быстро расти индекс качества жизни населения С.-Петербурга), ведущие сырьевые регионы с более высокими доходами населения, а также относительно развитые регионы с крупными агломерациями.

Показатели здоровья также влияют на результат: в первой десятке все субъекты имеют пониженную младенческую смертность и большинство – более высокую ожидаемую продолжительность жизни. Только республика Коми, Самарская и Ярославская области отставали по продолжительности жизни в отдельные годы, но в них это отставание компенсируется пониженной младенческой смертностью и более высокими доходами населения. Относительно развитые регионы с худшими значениями обоих показателей здоровья населения не попадают в число лидеров (Пермская область, Красноярский край). Среди аутсайдеров оказались те же регионы, что и по индексу развития человеческого потенциала (ИРЧП), поскольку в них сконцентрированы все проблемы качества жизни: низкие доходы, масштабная бедность и безработица, низкое качество медицинской помощи

и чаще всего пониженное долголетие (за исключением республик Северного Кавказа).

Динамика распределения регионов по индексу качества жизни за 2000–2005 гг. показывает, что наиболее заметные положительные сдвиги произошли в первые годы экономического роста, когда более половины регионов группы с низкими значениями индекса (0,50–0,59) продвинулись в группу, которую можно назвать медианной. Эти изменения связаны не только с ростом экономики, но и с возросшим межрегиональным перераспределением финансовых ресурсов, что привело к росту доходов населения и сокращению бедности. Однако собственные ресурсы таких регионов как были, так и остаются недостаточными для существенного улучшения качества жизни. По этой причине с 2003 г. сдвиг слаборазвитых регионов в сторону более благополучных показателей качества жизни явно замедлился. Одновременно продвинутая часть медианных регионов пополнила группу с более высокими показателями (свыше 0,700). Позитивный сдвиг обусловлен существенным снижением уровня бедности за последние три года и ростом доходов населения, а также устойчивым сокращением младенческой смертности, особенно в регионах Европейской России. Однако в Северной Осетии улучшение всех этих показателей было столь стремительным, что возникают сомнения в их достоверности.

Заметные перемещения в средней и нижней части рейтинга обусловлены общим улучшением ситуации, а также близкими значениями индексов большинства регионов. Однако число явных лидеров с наиболее высоким индексом почти не изменилось. Это Москва и тюменские автономные округа, рост качества жизни в которых обеспечивается собственными ресурсами. В 2005 г. к лидерам добавился Санкт-Петербург, что вполне ожидаемо при особой поддержке второй столицы федеральными властями. Например, доходы бюджета города выросли за 2002–2006 гг. в четыре раза. Другие экономически развитые регионы планку индекса 0,800 пока преодолеть не могут, хотя республика Татарстан, Самарская и Свердловская области к ней все-таки ближе. В группах явных аутсайдеров со значениями ниже 0,600 оста-

лись только несколько наименее развитых автономных округов и республики Калмыкия, Тыва и Ингушетия. Доля жителей регионов, которые имеют индекс качества жизни от 0,700 до 0,800 (т. е. примерно на среднероссийском уровне и выше), возросла за 2000–2005 гг. с 8 до 40 %. Почти все крупные по численности населения субъекты РФ находятся в первой трети рейтинга, тем самым в стране обеспечивается относительная социальная стабильность. Почти половина россиян живет в регионах с пониженными значениями индекса, но только 1 % – в сверхпроблемных по качеству жизни регионах (индекс менее 0,600). Несмотря на позитивные перемещения вверх по шкале индекса, в большинстве регионов качество жизни остается невысоким, если не обольщаться и честно рассматривать в качестве нижней границы развитости значение 0,800.

#### **Список литературы**

1. Айвазян С. А. Интегральные индикаторы качества жизни населения: их построение и использование в социально-экономическом управлении и межрегиональных сопоставлениях. – М.: ЦЭМИ, 2000.
2. Айвазян С. А. Межстрановой анализ интегральных категорий качества жизни населения. – М.: ЦЭМИ, 2001.
3. Байдалов О. В. Развитие региона как социальной системы: социальные показатели и индикаторы. – Волгоград: ВАГС, 2002.
4. Балаш В. А. Сбережения населения: опыт статистического анализа. – Саратов: Б.и., 2000.
5. Бобков В. Н. Пути стабилизации и повышения уровня жизни населения России. – М.: ВЦУЖ, 2001.
6. Бобков В. Н., Масловский-Мстиславский П. С., Маликов Н. С. Качество жизни: вопросы теории и практики. – М.: ВЦУЖ, 2000.
7. Вестник Правительства Ленинградской области. – № 6, 7. – 2003, 10–12. – 2004. – № 3. – 2005.
8. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2002: стат. сб.: Госкомстат России. – М., 2002.
9. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2000: стат. сб.: Госкомстат России. – М., 2001.
10. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2002: стат. сб.: Госкомстат России. – М., 2002.

# ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИИ

УДК 658:331.108+658.14:005.21

ББК 65.291.6+65.291.9-18

*А. А. Горбоконь*

## **Кадровое обеспечение долгосрочной финансовой политики организаций**

В статье сделана попытка рассмотреть вопросы кадрового обеспечения в организации в соответствии с ее долгосрочной финансовой политикой, в том числе вопросы отбора, мотивации, адаптации, повышения эффективности деятельности и увольнения сотрудников.

The article attempts to examine issues of human resources in the organization in accordance with its long-term financial policy, including the problems of selection, motivation, adaptation, enhance performance and dismissal of staff.

**Ключевые слова:** кадры, сотрудники, фирма, финансовая политика.

**Key words:** personnel, employees, a firm, financial policy.

Независимо от того, кто сотрудник фирмы: рабочий или специалист, каждый из них имеет определенные знания, квалификацию, профессиональные навыки, обладает определенными личностными и моральными характеристиками, готов выполнять определенные работы или осуществлять функции в соответствии с профессиональной подготовкой, с должной отдачей и должным качеством берет на себя и выполняет соответствующие обязанности и несет ответственность, как сотрудник фирмы готов отстаивать интересы фирмы, разделять ее ценности, следовать принятым нормам, способствовать успешному функционированию и развитию фирмы. Таким образом, кадры определяют эффективность работы фирмы не только в текущем

периоде, но и их деятельность в перспективе должна учитываться в долгосрочной финансовой политике.

Прежде чем стать сотрудником фирмы, каждый индивид оценивает для себя содержание, смысл и значимость будущей работы, ее творческий характер и интенсивность, степень независимости, права и обязанности, ответственность и риск, престижность, безопасность и комфортность условий труда, уровень заработной платы, социальной защищенности, гарантий роста и развития, а также существующие отношения между сотрудниками фирмы и конкретными лицами, работающими в ней.

Каждый из факторов имеет свою значимость для индивида: фирма, соизмеряя, на какое место он претендует, что он может и готов выполнять, предлагает ему соответствующую работу.

Здесь могут быть два подхода: исполнитель подбирается для выполнения определенной работы, функции или работа, функция подбирается под исполнителя.

Независимо от подхода исполнителю должно быть известно не только содержание его работы, способы ее осуществления, место ее в совокупности работ, выполняемых коллективом, но и как она увязывается с целями и задачами фирмы. Естественно, что он осознанно готов ее выполнять, она будет приносить ему определенное удовлетворение и приведет к получению положительных результатов. Все это четко должно быть известно до приема на работу, так как неопределенность, отсутствие четкости в постановке задач, неясность смысла и содержания работы при отсутствии обратных связей в фирме могут привести к отрицательному для фирмы результату, несмотря на старание и желание все сделать наилучшим образом.

Кроме прав и обязанностей, задач и содержания работы исполнителю важно знать и статус должности в иерархии фирмы, так как он определяется не только уровнем иерархии, но и сферой деятельности, значимостью ее для фирмы.

Фирма в соответствии со своими целями, организационно-производственной структурой, спецификой и содержанием функционирования предполагает принять работника,

который соответствует квалификационным, профессиональным и личностными качествами, будет выполнять определенную работу, давать определенный результат, за который будет получать определенное вознаграждение.

Каждый потенциальный работник знает свои возможности, обладает определенными знаниями, имеет определенные намерения и исходя из своих целей и возможностей предполагает занять в фирме определенное место, достигать требуемой результат и получать за это соответствующее вознаграждение, причем осознанно или неосознанно он его оценивает, какие собственные проблемы может решить с помощью вознаграждения и принимает решение об ответных действиях.

Деятельность любого сотрудника фирмы не ограничивается его рабочим местом, и каждый из них имеет свое собственное окружение, выполняя определенные функции и осуществляя порученную работу. Это взаимодействие обоюдное, в большинстве случаев малоустойчиво, что проявляется в возможных напряжениях в отношениях между ними и даже в разрыве.

Личность человека многогранна, и работая в коллективе, он не замыкается на выполнении конкретных операций, действий, функций, а как разумный и сознательный индивид имеет свои цели, желания и мировоззрение, обладает эмоциями и настроением, разделяет определенные взгляды, следует определенной морали и принципам, занимает выбранную им жизненную позицию. Поэтому как бы сотрудник и фирма не стремились свести свое взаимодействие к выполнению порученных работ на соответствующем рабочем месте, у них этого никогда не получится, так как это взаимодействие значительно шире.

Выполняя возложенную на него работу или функции, никто не застрахован от конфликтов, которые связаны или с противоречиями, первоначально заложенными в содержание выполняемой работы, или с противоречиями между индивидом и отведенной ему ролью в фирме, или с противоречиями между отведенной ролью и ее восприятием организационным окружением.

Устранение конфликта требует или изменения работы, или развития индивида, или перестановки сотрудников. Изменению работы предшествует выявление причин и факторов, которые являются источником конфликтных ситуаций. Работа может быть напряженной и интенсивной, требовать более четкого описания и более жесткой регламентации или менее детализированной и дать исполнителю более широкие возможности для творческого и самостоятельного труда.

Развитие индивида может потребовать или углубленного ознакомления с функциональными обязанностями, или повышения квалификации и совершенствования исполнительской техники работника, или развития у исполнителя способностей справляться с противоречивыми ситуациями, адекватно реагировать на возникающие проблемы и т. д.

Перестановка сотрудников с одной работы (должности) на другую не исключается в зависимости от их способностей справляться с конфликтными ситуациями. Так, если конфликт является следствием неопределенности и двойственности выполняемой работы, перегруженности или интенсивности, то необходимо подобрать сотрудника, который бесконфликтно может решать возникающие проблемы.

Внедрение сотрудника в фирму предусматривает решение вопросов, связанных с адаптацией вновь поступившего к его окружению, с коррекцией его поведения, с изменениями в фирме. Их решение определит, сможет ли сотрудник стать частью фирмы, как будет использовать свой потенциал, как будет осуществлять свое взаимодействие с окружением, а следовательно, насколько успешно будет реализовываться долгосрочная финансовая политика фирмы с его участием. Необходимым условием является изучение системы ценностей, правил, норм, первичные из них:

- квалификационно-функциональные обязанности, которые придется выполнять, а также поведенческие нормы и правила, которым необходимо следовать;
- миссия, основные цели фирмы, ее имидж, а также принципы, правила и нормы, которые обеспечивают существование фирмы как единого организма;

- допустимые и предпочтительные способы и средства, которые целесообразно использовать для реализации краткосрочной и долгосрочной финансовой политики.

Обучение различается для сотрудников, предыдущий опыт которых был связан с работой, схожей по ценностям, нормам и правилам, для тех, кто приходит из других систем, существенно отличающихся ценностями и нормами поведения.

В первом случае новому сотруднику следует сконцентрировать свое внимание на усвоении конкретных форм проявления известных норм и принципов поведения и общения для корректировки своего поведения к конкретным условиям фирмы. Информация приобретается путем наблюдения за поведением отдельных сотрудников фирмы, бесед с коллегами и руководством, инструктажа со стороны соответствующих лиц.

Во втором случае поступивший на работу является носителем другой системы ценностей и норм, он должен отойти от них, а затем начать усваивать нормы и ценности фирмы, которым он должен следовать как сотрудник фирмы. Этот вариант обучения сложнее первого, так как требует изучения не только, что делается в фирме, как ведут себя ее сотрудники, но и изучения собственного поведения для отказа от поведенческих норм, неприемлемых в этой фирме, и пересмотра отдельных ценностей в соответствии с принятыми в трудовом коллективе.

Фирма считает, что новый сотрудник ей нужен и полезен, поэтому его удержание и адаптация к условиям труда в фирме является задачей ее менеджмента.

Успех внедрения сотрудника в фирму зависит от его мотивации и от того, насколько фирма на начальном этапе стремится его удержать. Если превалирует мотивация на уход, то сотрудник прекращает обучение, перестает адаптироваться к окружению и сразу же покидает фирму или остается в ней до разрастания конфликта между ним и окружением. В противном случае превышает стремление фирмы удержать сотрудника, и даже при высокой мотивации он все же может остаться и адаптироваться к новым



условиям. На этом этапе фирма разрушает старые поведенческие нормы нового сотрудника, заинтересовывает его в работе и прививает ему существующие нормы и правила. Отрицательно сказывается на всем процессе внедрения как недогруз, так и перегруз на работе, как постановка упрощенных, так и сверхсложных задач. При положительном результате у нового сотрудника фирмы появляется чувство ответственности за дела фирмы и устойчивые внутренние обязательства по отношению к ней.

Следует отметить, что или новый сотрудник принимает все нормы и ценности (это характерно для бюрократических организаций, в которых доминирует стандартизованная деятельность, где отсутствует самостоятельность, не требуется изобретательности и оригинальности поведения), или обязательные нормы и ценности приняты, а необязательные – частично или совсем не принимаются (характерно для предпринимательских структур и творческих организаций, где индивидуальность поведения даст свои положительные результаты).

Полноправным членом коллектива новый сотрудник становится только тогда, когда его наделяют определенными полномочиями по принятию решений, допускают к конфиденциальной информации, к участию мероприятий ограниченного круга лиц и т. п. Он должен понимать, что стал полноправным сотрудником фирмы.

В долгосрочной финансовой политике работа с персоналом должна исходить из индивидуальных особенностей сотрудников и их характеристик, так как необходимо знать и понимать, что определяет поведение индивида, как он воспринимает себя и окружающих, каким образом реагирует на те или иные стимулирующие воздействия, чем определяются его предпочтения, что для него неприемлемо, а что само собой разумеющееся. Главным здесь является восприятие человеком окружающей среды и его поступки, формирующиеся под действием целей, которые он преследует; условий, в которых разворачиваются события; его возможностей, динамики происходящих процессов, настроения и др. При всем разнообразии факторов каждый

индивид обладает определенной стабильностью и предсказуемостью, присущими только ему принципами поведения, критериями выбора и т. д.

Восприятие окружения включает получение информации из окружения, ее отбор и систематизацию, которая создает представление о среде и ложится в основу его действий и поведения, которое складывается из расположения индивида к окружению, событиям и процессам; совокупности ценностей, разделяемых им; принципов, которым он следует.

Отношение в коллективе зависят от множества факторов как внутренних, так и внешних, но к числу основных можно отнести характер, содержание и объем выполняемой работы, состояние рабочего места и условия труда, его окружение (сослуживцы и руководство), оплата труда и возможности продвижения и др.

Увлеченность работой определяется отношением человека к работе, к участию в совместной трудовой деятельности и зависит от того, какое место в жизни занимает работа, насколько она привлекательна и насколько сотрудник идентифицирует себя с выполняемой работой.

Приверженность фирме определяется тем, насколько цели фирмы и ее ценности сотрудник делает своими, готов принести в жертву личные интересы интересам фирмы.

Каждый сотрудник как конкретный человек обладает индивидуальностью, имеет что-то общее с остальными, и в то же время не похож на остальных, выполняет определенную работу, обеспечивает фирме достижение ее целей.

На индивидуальность оказывают влияние наследственность и физиологические особенности, семья, школа, другие институты, которые формируют нормы поведения, жизненные установки, отношение к труду и своим обязанностям, типы реакций на воздействие окружения и т. п.

Сотрудник фирмы работает в коллективе, влияет на его деятельность. Так и коллектив оказывает огромное влияние на его поведение.

Коллектив – это группа людей. Она может быть формальной и неформальной.

*Формальная* группа – это структурное подразделение, включающее руководителя и набор сотрудников, за которым закреплены определенные функции и задачи.

*Неформальная* группа – это сотрудники фирмы, объединенные взаимными симпатиями, общими интересами, одинаковыми увлечениями, привычками и т. п., имеющие свои неписанные правила и нормы поведения, своего явно или неявно выраженного лидера.

Формирование группы возникает в фирме в результате разделения труда, когда выделяются функции управления, требующие для их осуществления функциональные и производственные подразделения, включающие специалистов определенной квалификации, имеющих определенную профессию и готовых в системе совместной деятельности выполнять определенную работу. Это относится и к группам, которые призваны решать целевые задачи.

Неформальные группы появляются из-за стремления сотрудников к объединению по интересам, формированию устойчивых форм взаимодействия для того, чтобы чувствовать себя защищенным; ощущать помощь в решении своих задач; научиться, перенимая опыт других, лучше осознавать свои возможности и потенциал; придать себе больше уверенности в окружении; наконец, проводить время в приятном для себя окружении, избежать одиночества, состояния потерянности, ненужности.

Независимо от типа группы, который функционирует в фирме, и от того, кто в нее входит, можно найти общие характеристики, определяющие построение группы, ее структуру и процесс функционирования. К ним относятся личностные характеристики каждого, образование, способности и жизненный опыт, кто с кем и как взаимодействует, кто занимает и какое место, что делает в группе, кто кому нравится или нет, кто на кого оказывает влияние и кому подчиняется, а также размеры группы, ее задачи, пространственное расположение.

Взаимодействие человека и группы взаимозависимы и взаимообусловлены: каждый своим трудом способствует решению групповых задач, но и группа помогает каждому

удовлетворять свои потребности, формировать собственную личность, выполнять задачи, следовать нормам и правилам поведения. И может развиваться в виде кооперации, слияния или конфликта.

В первом случае цели группы не противоречат целям индивида, он ищет пути взаимодействия, критически принимает решения группы и действует на взаимовыгодной основе, взаимоотношения доверительные и благожелательные.

Во втором случае каждый индивид строит свои цели исходя из целей группы, подчиняет свои интересы ей и рассматривает ее и себя как единое целое.

В третьем случае, интересы индивида и группы контрастны и борьба между ними за разрешение конфликта в свою пользу, которая может быть организационной (различие во взглядах на цель, во взаимоотношениях, в распределении работ и т. д.) и эмоциональной (недоверие к коллеге, страх, зависть, ненависть, злоба и т. д.).

Если конфликт – антагонистическое противоречие с разрушительным характером для обеих сторон, то он является нежелательным. Но конфликт может носить позитивный характер: повысить мотивацию на достижение целей, дать дополнительный импульс в работе, улучшить понимание отношений в группе, задач и характера деятельности, найти новые пути к решению задач, в генерировании новых идей и т. д.

Взаимодействие сотрудника и фирмы – это постоянный анализ и оценка результатов своего труда, причин успеха и неудач, опыта и поведения сослуживцев, рекомендаций и советов руководства и ближайшего окружения, а результатом являются выводы, которые изменяют его поведение для лучшего взаимодействия с окружением, для эффективного решения краткосрочных и долгосрочных задач фирмы.

В основе долгосрочной финансовой политики фирмы находятся ее сотрудники – основное ее богатство, которое она сможет задействовать в конкурентной борьбе, используя его потенциал. Сотрудники имеют разные способности, потребности, отношение к делу, к фирме, к своим обязан-

ностям, по-разному воспринимают себя и окружение, являются членами формальных и неформальных групп, которые оказывают большое влияние, помогая им наиболее полно использовать свой потенциал или, наоборот, подавляя его способности и желание работать производительно.

Высшее руководство при формировании долгосрочной финансовой политики рассматривает каждого сотрудника, обладающего набором определенных качеств, как специалиста, призванного выполнять определенную работу, как члена формальной и неформальной группы, выполняющего определенную роль в групповом поведении, и как человека, который учится, развивается, меняет свое поведение в соответствии с изменениями внутренней среды и внешнего окружения.

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

УДК 331.526-526-057.4(470+571)  
ББК 65.240.599

*М. Л. Бадхен*

### **Тенденции занятости инженерно-технического персонала гражданской авиации России**

В статье рассматривается положение, сложившееся в отрасли гражданской авиации России к 2008 г., и анализируются негативные тенденции занятости одной из отраслеобразующих профессиональных групп гражданской авиации – инженерно-технического персонала, а также предлагаются организационные мероприятия по исправлению ситуации.

The article deals with the situation in the field of civil aviation of Russia in 2008, and examines the negative trends of employment of one of the professional groups of civil aviation, namely, engineering and technical personnel, it also proposes some arrangements to rectify the situation.

**Ключевые слова:** гражданская авиация, занятость, отраслеобразующие профессии, работник, работодатель.

**Key words:** civil aviation, employment, professions of civil aviation, employee, employer.

Естественная открытость новой России для мирового опыта и новых технологий, ставшая следствием социально-экономических реформ и распада СССР, создала предпосылки и для изменений в гражданской авиации: распался Аэрофлот, стали разделяться авиакомпания и аэропорты, перестала быть конкурентоспособной авиастроительная промышленность, появились новые собственники, не имеющие опыта работы в авиации, были приняты новые нормы эксплуатации воздушных судов на территории Европы и третьих стран, состарился отечественный авиапарк, появился рынок новых и поддержанных иностранных воздушных су-

дов. Все это, а также разнонаправленные социально-экономические процессы на постсоветском пространстве обусловили соответствующие тенденции занятости системообразующих профессий в гражданской авиации.

В современной экономике труда считается, что системо- или отраслеобразующие профессии могут быть выделены в каждой отрасли по определенным принципам: без каждой из этих профессий отрасль фактически существовать не сможет, так как весь технологический процесс базируется на их трудовых функциях; подготовка квалифицированных специалистов данных профессий требует длительного (свыше пяти лет) узкопрофессионального образования (теоретического и практического); каждая из этих профессий не может быть востребована в любой другой отрасли, кроме военной. Профессиональные группы, имеющие вышеперечисленные особенности, для гражданской авиации России следующие: летный состав, авиационные инженеры и техники, диспетчеры и работники радиолокации и навигации. Все остальные профессии и специальности в нашей отрасли являются сквозными, так как могут быть востребованы в любой другой отрасли.

Именно выраженное профессиональное своеобразие и самосознание позволило отраслеобразующим профессиям еще в 90-х годах прошлого века создать на федеральном уровне самостоятельные профсоюзы: ПЛС, ФПАД, ПРИАС, ПАРРИС, последовательно представляющие интересы своей профессиональной группы.

Инженерно-технический персонал гражданской авиации России в лучшие годы составлял порядка 30 тысяч человек из более чем двухсот тысяч работавших в отрасли. К данной профессиональной категории относят авиационных инженеров и техников различной квалификации, работающих в авиапредприятиях в рамках авиационно-технических баз и линейных станций.

Существовавшие в советское время технологии работы и обслуживания воздушных судов в гражданской авиации базировались на идеологии и реалиях социалистической экономики, где фактические затраты эксплуатантов само-

летов экономического значения не имели, а полная и даже чрезмерная занятость была социальной нормой жизни. Замена советских воздушных судов на импортную технику влечет за собой и естественную смену технологий эксплуатации и обслуживания воздушных судов. Например, поскольку эрбасы и боинги с высокоавтоматизированной системой управления обслуживают только два пилота, становятся *технологически* неостребованными штурманы и бортинженеры, т. е. налицо явное и объективное сокращение численности летного состава в авиакомпаниях и отрасли в целом. Технологические принципы технического обслуживания импортных воздушных судов закладываются непосредственно производителем и предусматривают в современных условиях другие, по сравнению с советскими, правила. Общее сравнение технологий таково: при советской системе требовалось большое количество средне- и высококвалифицированных инженеров и техников, которые самостоятельно выполняли работы различной квалификации и, в соответствии с законодательством несли персональную уголовную ответственность за обеспечение безопасности полетов. Новые самолеты и новые технологии предполагают другую структуру профессиональной группы ИТП: небольшое количество высококвалифицированных инженеров, несущих персональную ответственность за обеспечение безопасности полетов, и большое количество технического персонала, осуществляющих обслуживание воздушных судов по системе граунд-хендлинга под прямым руководством и ответственностью инженеров. Такая структура профессиональной группы естественна для гражданской авиации всех стран, традиционно эксплуатирующих боинги и эрбасы. Международное объединение авиационных инженеров (AEI), членом которого является ПРИАС ГА России, демонстрирует преимущества такой технологии: высокая заработная плата, прямо зависящая от уровня образования и квалификации, определенные условия труда, высокий социальный статус. Испытания отечественного лайнера Суперджет показывают, что пути назад уже нет: новые отечественные модели также демонстриру-



ют технические возможности снижения затрат эксплуатантов – от экономичных двигателей и «умной» электронной начинки до максимального сокращения времени технического обслуживания воздушных судов. Тренд долгосрочного развития научно-технического прогресса показывает нам дальнейший путь развития отрасли в профессиональном плане – уже существуют беспилотные летательные аппараты, соответственно, усложняется инженеризация и диспетчеризация процессов.

В настоящее время российский авиапарк находится на стадии перевооружения: российские самолеты последовательно заменяются иностранными. Не будем говорить о рыночных и особенно нерыночных методах, которыми нас заставляют это сделать, тем не менее, в том числе из-за неконтролируемого роста цены на топливо, весь год весьма активно шло списание так называемых «топливонеэффективных» самолетов ТУ-154М, даже имеющих достаточный ресурс. Настораживает, что это происходит одновременно во многих компаниях, так как мобилизационные предписания (МОП) никто не отменял, и в сегодняшних условиях эти воздушные суда могут быть востребованы в любой момент государственной необходимостью, и тем более при реальном снижении цены на авиакеросин эти самолеты вполне могут быть востребованы еще в течение трех–пяти лет даже на внутреннем авиационном рынке.

Таким образом, следует признать, что вместе с уходом из эксплуатации самолетов ТУ-134, ТУ-154 и ИЛ-86 уйдет в прошлое и система авиационно-технических баз (АТБ) в том виде, в котором она существует сейчас. Между тем процессы неотвратимой смены авиатехнологий поднимают вопросы обеспечения отрасли необходимыми трудовыми ресурсами в целом и, в том числе, занятости существующего инженерно-технического персонала отрасли.

Общее положение в отрасли гражданской авиации в плане трудовых ресурсов характеризуется снижением общей численности высококвалифицированного ИТП, в том числе надлежащим образом подготовленных молодых специалистов. Это происходит по ряду причин.

Во-первых, ресурс специалистов ИТП ближнего зарубежья, доступный в 90-е годы прошлого века из-за политических и экономических реформ, уже исчерпан, что было признано специальным экспертным советом при Совете Федераций еще в конце 2006 г. Поскольку отрасль является высокотехнологичной, то и подготовка высококвалифицированных специалистов отраслеобразующих профессий требует значительных усилий и времени (по оценкам экспертов, на импортной технике не менее 5–7 лет с начала работы на матчасти), однако при этом отрасль предлагает для ИТП наравне с высокой профессиональной ответственностью средний и ниже среднего уровень оплаты труда, отсутствие социального пакета (жилье, семейные надбавки и т. п.). В 90-е годы из выживших предприятий отрасли уже ушли наиболее квалифицированные работники 35–45 лет, которые не смогли содержать свои семьи на предлагаемый тогда заработок.

Во-вторых, предлагаемые схемы лизинга импортных воздушных судов прямо направлены на уничтожение отечественного квалифицированного инженерно-технического персонала, так как весь так называемый «трудоемкий регламент» (российский термин) по условиям соглашений должен выполняться за рубежом, хотя квалификация наших инженеров позволяет это делать в нашей стране с меньшими затратами.

В-третьих, не всегда качественный и профессиональный менеджмент ряда российских авиакомпаний еще более ухудшает положение дел, ведь игнорирование особенностей и традиций труда в гражданской авиации, установление необоснованных норм труда для ИТП, несоблюдение норм трудового законодательства, в том числе в части социального партнерства, норм отраслевого тарифного соглашения, незаключение коллективных договоров и преследование профсоюзных активистов общероссийских профсоюзов, на наш взгляд, прямо способствуют вымыванию квалифицированных работников из отрасли. Высококвалифицированный авиаинженер является и образованным человеком, он имеет чувство собственного достоинства и не будет терпеть неува-

жительного отношения и дискриминации своих прав, гарантированных Конституцией РФ, со стороны работодателя. Между тем работа персонала «на износ» является для ряда новых российских авиакомпаний фактической нормой, хотя это не соответствует не только требованиям обеспечения безопасности полетов, но и социально-экономическим интересам государства и отрасли. Чрезмерная эксплуатация уже высококвалифицированного специалиста за небольшую прибавку к заработной плате в течение нескольких лет позволяет снизить отдельному предприятию свои издержки из-за разницы между его заработной платой и реальной отдачей, определяемой стоимостью его подготовки, за которую платило и государство, и сам работник, и другие предприятия отрасли. Практика показывает, что по истечении не более пяти лет такой работы специалист в еще не пенсионном возрасте становится уже не годен к дальнейшей профессиональной деятельности в силу так называемого «синдрома выгорания» и дальнейшей инвалидизации. Получается, что все издержки по лечению и содержанию бывшего работника и его семьи должно опять нести государство, в то время как прибыль получили только частные собственники этих предприятий. Справедливо ли это?

В-четвертых, явно ухудшилась в целом и общеотраслевая система подготовки инженерно-технического персонала. В силу действенности рыночных механизмов на рынке труда это не может не сказаться на качестве молодых работников, приходящих в отрасль. Дефицит зачастую заполняется опытными работниками пенсионного и преклонного возраста (до 70 лет), нуждающихся в добавке к стандартной пенсии, так как, учитывая современный уровень оплаты труда ИТП, трудовая пенсия может составлять только 10 % от реального заработка при желаемой норме гособеспечения в 40 %.

В нашей стране давно существует установленная законодательно и единственная в стране дополнительная пенсионная система для членов летных экипажей, финансирующая на солидарных принципах сегодняшних пилотов-пенсионеров за счет начислений работодателя на

фактический фонд оплаты труда летного состава (14 %, уплачиваются из средств работодателя). Даже работодатели задают вопрос – на чем основана такая избирательность, и почему не были введены аналогичные системы для других отраслеобразующих профессий гражданской авиации? Ответы Правительства и законодателей на запросы ПРИАС ГА России, давно подготовивших пакет соответствующих документов, невразумительны, поскольку серьезных аргументов в пользу создания профессиональной пенсионной системы только одной профессии нет. Поручение первого вице-премьера С. Иванова, данное еще в 2007 г. Минтрансу в области разработки и принятия социально-экономических мер в отношении закрепления квалифицированных работников инженерно-авиационных служб, так и не было выполнено, а разработанные ПРИАС социальные стандарты для ИТП давно потерялись в социальных службах министерства.

В-пятых, существующие внутри наиболее успешных авиакомпаний системы переобучения ИТП на импортную технику пока реально не могут составить конкуренцию иностранным учебным центрам, а выдаваемые такими курсами сертификаты не признаются международными организациями. Между тем ставшее таким образом обязательным обучение наших специалистов за рубежом обходится авиакомпаниям очень дорого, поддерживая, соответственно, чужую экономику.

В-шестых, в связи с кризисом в целом ряде авиапредприятий (КрасЭйр, Дальавиа и др.), вызванным, среди прочего, ступором системы кредитования реального сектора экономики, усложнилась социально-экономическая обстановка на местах. Несмотря на достаточно социально-ориентированные утверждения антикризисных менеджеров проблемных авиапредприятий в средствах массовой информации, в общероссийские профсоюзы гражданской авиации России поступает другая информация от членов профсоюзов – работников реорганизуемых предприятий: о задержках заработной платы, о принуждениях к увольнению по собственному желанию, о невыполнении других норм трудового права, о планируемых закрытиях авиапред-

приятий и переводе части персонала в другие регионы, об отсутствии программы сохранения рабочих мест и т. п. Продолжающаяся неопределенность в отношении персонала реорганизуемых предприятий грозит социальными протестами и способствует оттоку из отрасли в первую очередь наиболее квалифицированных и способных к быстрой профессионально-экономической адаптации работников трудоспособного возраста.

Все вышеизложенное позволяет сделать выводы о тяжелом положении отрасли в плане обеспеченности качественными трудовыми ресурсами, которое будет, если ничего не предпринимать, усугубляться сложившимися негативными тенденциями в подготовке и использовании имеющихся трудовых ресурсов и отсутствием эффективного государственного регулирования гражданской авиации на текущем этапе.

Между тем именно сейчас, в условиях глобального экономического кризиса, можно и нужно предпринять определенные шаги для улучшения создавшегося положения, исходя исключительно из *стратегических* интересов государства, основной из которых можно сформулировать следующим образом: как можно более длительное существование безопасной, прогрессивной, конкурентоспособной, экономически эффективной, социально ответственной и социально мирной отрасли гражданской авиации России.

Безусловно, укрупнение российских авиакомпаний – это наиболее естественный и правильный путь в сложившейся социально-экономической ситуации. Однако вполне понятная срочность проведения процессов объединения и других антикризисных мероприятий ни в коей мере не отменяет для работников реорганизуемых предприятий тех социальных гарантий, о которых в последнее время говорят Президент и Премьер.

По нашему глубокому убеждению, государственные корпорации должны показывать другим работодателям в своей сфере деятельности пример социально ответственного поведения, проявляющегося в том числе и в активном участии в отраслевой системе социального партнерства,

продуктивном взаимодействии с отраслевыми профсоюзами, как это, например, давно демонстрирует Газпром. Между тем создание нового крупного авиаперевозчика не сопровождается консультациями с общероссийскими профсоюзами гражданской авиации – ПРИАС, ОПАР, ПЛС, где бы озвучивались перспективы новой компании и стратегия формирования персонала. Является ли это осознанной политикой руководства авиакомпании в отношении общероссийских профсоюзов? Когда Правительство сознательно укрепляет систему социального партнерства на федеральном уровне, гражданская авиация должна последовательно делать это на отраслевом. Таким образом, в этом направлении можно предложить следующие действия.

1. Оптимизация отраслевой системы социального партнерства гражданской авиации России (которая на настоящий момент не является ни современной, ни эффективной, хотя формально и соответствует трудовому законодательству) на основе научной концепции социального партнерства.

2. Активное участие совместно с работодателями общероссийских профсоюзов, владеющих информацией с мест, в процессах антикризисного управления и укрупнения/реорганизации авиакомпаний для выработки общих решений в области обеспеченности предприятий качественными трудовыми ресурсами с минимальными затратами.

3. Уточнение позиции Правительства, в том числе Минтранса, при принятии политических решений, касающихся гражданской авиации, на основе принципов: сохранение и развитие авиатехнологий на территории страны, непоощрение импорта услуг по трудоёмкому обслуживанию, осуществление действенного контроля, в том числе с помощью общественных организаций, за поведением работодателя в области трудовых прав работников и сохранения трудового потенциала отрасли.

Вышеуказанные меры позволят оздоровить обстановку в отрасли в целом в отношении всех профессиональных групп и предприятий.

Однако, учитывая сложившееся социально-экономическое положение мира, страны и отрасли, а также явный крах так называемой «либеральной» рыночной экономики, есть еще один способ качественно улучшить положение дел именно в части технического обслуживания воздушных судов во всей отрасли на длительное время, при этом сохранив, приумножив и подняв на качественно новый уровень трудовой потенциал инженерно-авиационных служб.

Для этого следует создать специальную структуру в рамках уже созданной госкорпорации или даже отдельную Государственную корпорацию технического обслуживания воздушных судов, передав в ее ведение земли, службы, оборудование и персонал современных АТБ. Прототипом элемента такой госкорпорации является выделенный Центр технического обслуживания и ремонта воздушных судов гражданской авиации (например, АТБ «Домодедово»).

Сосредоточение в одних руках этих мощностей при адекватном руководстве позволит:

- сократить в рамках отрасли материальные ресурсы (землю, оборудование), выделяемые на все виды технического обслуживания воздушных судов, за счет их концентрации и централизации управления ими, обеспечив одновременно государственную собственность на объекты стратегического назначения;

- обеспечить международные стандарты технического обслуживания воздушных судов, условий труда и профессионального обучения ИТП (в рамках госкорпорации значительно легче, по сравнению с отдельной некрупной авиакомпанией, осуществлять взаимодействие с международными организациями, регулирующими деятельность воздушного транспорта, разрабатывать и поддерживать стандарты, создать специальную международно признанную систему профобучения и т. д.);

- снизить затраты на обучение и переподготовку ИТП, поддерживая одновременно высокую квалификацию персонала (в рамках единой системы профобучения и переподготовки);

- получать и анализировать реальную информацию по состоянию авиапарка страны (исходя из его текущего технического состояния);

- сохранить рабочие места и сеть специального обслуживания при условии смягчения условий лизинга и получения лицензий на проведение расширенного перечня работ ИТП на эксплуатируемых воздушных судах импортного производства непосредственно в центрах технического обслуживания и ремонта (ремонт электронного оборудования, агрегатов, приборов, колесного участка, пошив кресельной облицовки, ремонт бытового оборудования, самостоятельный ремонт ВС в случае повреждения на земле и т. д.);

- сократить в рамках отрасли издержки авиакомпаний на техническое обслуживание воздушных судов, переданного на аутсорсинг (за счет ожидаемой минимизации издержек в рамках госкорпорации, в том числе отсутствия оплаты простоев неисправной техники, снижения накладных расходов при доставке комплектующих и агрегатов на простаивающую импортную технику и т. п.);

- сократить социальную напряженность в отрасли, в том числе между системообразующими профессиональными группами, и в целом оптимизировать систему социального партнерства на уровне отрасли;

- обеспечить тем самым необходимую безопасность полетов в части инженерно-технического обслуживания воздушных судов.

Что касается требований по либерализации рынка авиаперевозок для создания конкуренции, то, по нашему мнению, поскольку в условиях кризиса всегда происходит укрупнение и централизация предприятий и функций, от рекомендаций либеральных экономистов на некоторый период времени можно абстрагироваться. Авиаперевозки сами по себе требуют соблюдения особых условий деятельности, и не было, по нашему мнению, острой необходимости в расчленении Аэрофлота на сотни мелких компаний, поскольку только он мог реально конкурировать с иностранными национальными авиаперевозчиками. Поэтому сейчас нам следует ориентироваться лишь на себя, свои национальные интересы, требования момента, имеющиеся ре-



сурсы и решать назревшую ситуацию с помощью российских представлений о том, что хорошо и что плохо, в интересах страны, отрасли, пассажиров, работодателей и работников.

УДК 331.108.2  
ББК 65.291.6-21

*Г. Г. Зайцев*

### **Управление персоналом или управление человеческими ресурсами**

В статье рассматриваются и анализируются подходы различных научных школ к определению и сопоставимости дефиниций «управление персоналом» и «управление человеческим ресурсом», предлагается авторский подход к данной проблеме.

The article discusses and analyzes the approaches of different schools to the definition and comparability of definitions «Personnel Management» and «human resource management», it presents the author's approach to this problem.

**Ключевые слова:** персонал, человеческие ресурсы, управление персоналом, рынок труда.

**Key words:** personnel, human resources, personnel management, labor market.

За последние 10–15 лет в американской и западноевропейской научной литературе появилось новое категорийное определение – Human Resource Management (управление человеческим ресурсом), которое одними авторами признается равнозначным управлению персоналом, а другими – вообще вытесняющим последнее из научного оборота и подменяющим его. Чтобы понять, насколько это может быть целесообразным, посмотрим, какой смысл вкладывается в эти понятия, как они появились и развивались и каковы возможности их использования в России.

В 1980 г. Институт персонального менеджмента (ИПМ - Англия) дал такое определение этой сфере управленческой деятельности: «Управление персоналом является составным элементом менеджмента, касающимся занятых в организации людей с их коммуникациями и внутрифирменными связями. Это позволяет сформировать эффективный комплекс работников, занятых осуществлением основной хозяйственной деятельности, как конкретных индивидов, так и рабочих групп, создавая для них возможность наилучшего исполнения ими своих обязанностей».

Согласно этой формулировке основная цель управления персоналом сводится к разработке и внедрению совместно с линейными менеджерами комплекса процедур, позволяющих организовать производственные процессы, осуществляемые персоналом, причем высокоэффективно.

При этом следует отметить, что упор делается не на организацию трудового процесса имеющегося персонала, а на специфические элементы этой работы, осуществляемые в основном службой персонала (привлечение и прием на работу, увольнение и оценка занятых и т. п.). Это то, что в России называется организацией трудовых процессов.

Изначально элементы работы с персоналом (прием на работу, организация оплаты труда и т. д.) существовали издавна, с тех пор как появилась наемная рабочая сила. Постепенно под влиянием как выступления рабочих за соблюдение своих прав, так и желания власти не допустить социальной напряженности в обществе, начали появляться законы, регулирующие в той или иной мере трудовую деятельность. В первую очередь они касались продолжительности рабочего дня, условий труда и минимального заработка, техники безопасности и т. д. Потребовался специальный аппарат, который должен был бы организовывать эту работу и в то же время следить за соблюдением законодательства в этой сфере. Сначала эти работники обладали крайне ограниченными правами воздействия как на администрацию и хозяев, так и на профсоюзы и отдельных работников. Постепенно их права расширялись. Параллельно формировался весь комплекс технологических

приемов работы с персоналом (перемещение, оценка работ и работников, повышение квалификации, трудовые отношения и многое другое). Особенно ускорилась разработка этого комплекса после Второй мировой войны, и вчерне эта работа была закончена к началу 60-х годов XX в. Тогда же сложились требования к специалистам в этой сфере и стали готовить соответствующих специалистов в высших учебных заведениях. При этом считалось, что специалисты в области управления персоналом находятся как бы между работниками и профсоюзом, с одной стороны, и администрацией акционерами – с другой. Поскольку интересы этих сторон были зачастую антагонистичны, то менеджеры по персоналу должны были хорошо представлять аргументацию и цели сторон спора и уметь быть посредниками между сторонами, помогать им находить компромисс в спорах.

Кстати, это не нравилось обеим сторонам. Работники считали, что их представителем здесь является профсоюз, а работодатели – что поскольку оплата труда занятых в службе персонала осуществляется за счет средств организации, то они должны безоговорочно отстаивать интересы администрации и владельцев акций.

Так или иначе тогда же четко обрисовался круг проблем, относящихся к компетенции кадровой службы. Это кадровая политика и ее соотношение с корпоративной стратегией. Некоторые специалисты в области управления персоналом утверждали, что между корпоративными целями и кадровыми проблемами очень мало общего. На деле же это не так. Специалисты кадровых служб должны предлагать высшему менеджменту варианты увязки решения трудовых и кадровых проблем с общей организационной стратегией.

Организационный дизайн – совершенствование организационных структур, улучшение закрепления прав и обязанностей между отдельными работниками и подразделениями, развитие персонала, совершенствование осуществления трудовых процессов.

Планирование потребности в рабочей силе и ее использование – совершенствование методики определения

потребности в рабочей силе и оценки эффективности трудовых усилий занятых, поиск новых источников пополнения персонала, методы минимизации затрат, с этим связанных.

Привлечение претендентов на вакантные должности и отбор наилучших из них, поддержание численности персонала в соответствии с потребностью, улучшение действующих методик в этой области, а также развитие на практике технологии приема, увольнения и оценки труда.

Профподготовка и повышение квалификации сотрудников всех уровней – методы профессионального инструментария и последующего профессионального и должностного развития с целью развития потенциала работников и повышения их производственной отдачи. Сравнительная оценка различных способов профессиональной подготовки и проведение стоимостного анализа в этой сфере.

Оценка производительности труда занятых. Развитие мониторинга производственной отдачи от работников; анализ производственной системы и рабочих мест, используемых в ней; мониторинг связей этой сферы с политикой оплаты труда по результатам хозяйственной деятельности.

Организация оплаты труда занятых. Развитие форм и систем оплаты различных категорий занятых; связь этих систем с производительностью труда; поиск новых эффективных методов вознаграждения по индивидуальным результатам трудовой деятельности; нормирование труда, оценка результатов работы; формирование фонда оплаты труда; разрешение споров по заработной плате.

Формирование трудовых коллективов и рабочих групп; поддержание их в рабочем состоянии. Обеспечение психологической и профессиональной совместимости членов коллектива между собой; подбор кандидатур на пост руководителя трудового коллектива; оценка деловых и личностных качеств работников и их аттестация; плановое перемещение и продвижение занятых.

Трудовые отношения. Развитие комплекса процедур по достижению трудовых соглашений между администрацией, профсоюзами и трудовыми коллективами, осуществление практической работы по комплексу этих процедур; разре-

шение трудовых споров; дисциплинарные процедуры; поиск новых форм разрешения трудовых конфликтов.

Техника безопасности и поддержание нормальных условий труда. Развитие и применение системы мероприятий по технике безопасности и поддержанию нормальных условий труда; анализ причин несчастных случаев; разработка комплекса мер по совершенствованию условий труда; контроль за состоянием здоровья занятых.

Социальное обслуживание и материальная помощь. Организация работы предприятий социальной сферы (дома культуры, базы отдыха, детские сады и ясли), консультирование сотрудников по различным трудовым и личным проблемам; оказание разовой и постоянной материальной помощи, медицинское обслуживание и т. п.

Как видим, с позиций системного подхода получилась вполне четкая открытая система, где есть объект (персонал организации), субъект (администрация, акционеры), предмет управления (формирование и использование рабочей силы). Есть отработанная технология работы, изучены процессы, проходящие в кадровой среде, их закономерности и т. п. Однако это все относится к весьма ограниченной совокупности занятых – работникам отдельной фирмы, а также ко входам и выходам из этой системы (процессы приема на работу и увольнения, работа профсоюзов, взаимоотношения с муниципальной и федеральной властью) и не более того.

Сопоставляя эту сферу деятельности как за рубежом, так и в России, можно сказать, что в нашей стране она не полностью замыкается на кадровую службу. Часть процессов относится к сфере деятельности линейного персонала (организация производства), часть контролируется экономической службой, часть – службой техники безопасности и т. п. Однако четкого разграничения между сферами деятельности кадровой службы, линейной администрации и других функциональных служб, неформальной структуры организации, а часто и с профсоюзами нет как в России, так и на Западе, что, естественно, вызывает критические высказывания. Особенно это стало видным на грани XX–XXI вв., поскольку как в сфере производства, так и в сфере труда произошли суще-

ственные изменения, требующие серьезных организационных корректировок.

Приведем перечень наиболее важных изменений, имеющих место в мировой и российской экономике

- снижающееся количество жителей ряда стран, которые могли бы быть привлечены к трудовой деятельности (демографическая бомба); поскольку это в первую очередь касается индустриально развитых стран, то эти процессы приводят к нехватке квалификационных работников; недостачу пытаются компенсировать завозом рабочей силы из других стран, но, во-первых, это приводит к развитию острых социальных и экономических конфликтов и, во-вторых, это работники не самой высокой квалификации;

- сфера мелкого и среднего бизнеса показывает четкое стремление к стабильности и слабое восприятие новых научно-технических разработок; в то же время здесь работает довольно большое количество занятых, которым еще предстоит до выхода на пенсию трудиться довольно продолжительный период;

- происходит определенное изменение рабочих стандартов (более поздний выход на пенсию, неполная рабочая неделя, укороченный рабочий день). В производственный процесс вовлекается все большее число женщин, причем в качестве надомников. В связи с этим снижается число постоянных кадровых работников как высшей квалификации, так и рабочих профессий; приходящие им на смену занятые с периферии иммигранты создают ряд проблем мотивационного и социального порядка;

- укрепление региональных и национальных рынков сбыта создает целый ряд проблем для самостоятельных государств;

- отношение предпринимателей к «коллективизму», «классовому миру» меняется на «индивидуалистический» подход; при поддержке государства компании начинают делать упор на развитие индивидуальной инициативы, на вытеснение профсоюзов и сферы трудовых отношений и на уменьшение круга проблем, по которым вообще можно вести переговоры;

- индивидуализм связан с ужесточением в области прав и обязанностей отдельных работников, что встречает поддержку как со стороны работодателей, так и исполнителей; при этом на менеджеров возлагаются дополнительные обязанности в результате внедрения передовых технологий, особенно информационных. Последние приводят к резкому ускорению процессов принятия качественных управленческих решений;

- усиливаются при поддержке государства процессы переподготовки, повышения квалификации и обучения второй профессии, поскольку работники понимают, что это является стимулом для их собственного должностного и квалификационного роста и, соответственно, роста заработка, то многие из них, не дожидаясь государственной поддержки, оплачивают процесс обучения за свой счет;

- принцип «рыночности», соревновательности, конкуренции приводит к появлению новых, гибких организационных структур управления, к развитию мотивации работников и к поиску новых систем оплаты труда, тесно увязанных с результатами работы по достижению организационных целей;

- следует помнить, что оптимальные результаты могут быть достигнуты лишь в том случае, если работа будет вестись по всему комплексу этих направлений, без ущерба каких-то из них. Такое положение может быть достигнуто лишь в том случае, если во главу угла будет поставлена корпоративная стратегия, а частные цели, в том числе и в сфере персонала, подчинены ей и вытекать из нее;

- для России весь комплекс этих проблем актуален: одни больше (нехватка квалифицированной рабочей силы, дефицит инноваций и т. п.), другие меньше (поиск новых систем и форм оплаты труда). Как и на Западе, у нас крайне актуальной проблематикой является распределение круга прав и обязанностей между высшим менеджментом, кадровой администрацией и линейным управленческим аппаратом и отношение с коллективами, профсоюзами и отдельными работниками.

Эти новые черты производственных и трудовых процессов, естественно, потребовали корректив в методику реше-

ния различных кадровых проблем. В известной мере и в связи с этим можно рассматривать появление категории «управление человеческими ресурсами», которая появилась в середине 90-х годов XX столетия. Его авторами считаются Ц. Фамбрун, Н. Тихий, М. Девана (1984), а также так называемая Гарвардская школа (М. Бир, Р. Вальтон, П. Лауренс и др. (1984, 1985)). Название «человеческий ресурс» появилось из ресурсной теории производства, в то время как при других подходах работники определялись как «элемент производственного процесса» и «человеческий фактор». Однако эти названия не давали четкой картины, в связи с чем появился подобный подход.

Сторонники управления человеческим ресурсом утверждают, что в связи с тем, что различные группы работников обладают различными характеристиками, склонностями, устремлениями, невозможно сформировать универсальные методики решения различных проблем в сфере персонала. Часть специалистов идет дальше и утверждает, что фирменная стратегия жестко определяет содержание кадровой политики, как и политики в любой другой сфере производственной деятельности. Учебники же менеджмента по персоналу рассматривали лишь кадровую политику без ссылок на организационную стратегию, причем ряд направлений этой политики не совпадал до конца с комплексом стратегических целей организации. Например, если стратегическими целями могли служить выживаемость фирмы, увеличение объема получаемых прибылей и, соответственно, экономия на затратах, то направлением кадровой политики могло быть решение принципиальной ответственности бизнеса за своих работников и окружающую среду и как следствие рост затрат на эти цели.

Третий ключевой момент – это представление об управлении человеческим ресурсом как о некоей специфической философии в сфере отношений по поводу производства, согласно которому в основе УЧР лежит не просто комплекс изначально закладываемых ценностей. При планировании организационных мер в сфере персонала необходимо учитывать такие обязательства перед работниками, уровень работы по мотивации, стиль менеджмента, организационную культуру и ряд других факторов. Иными слова-



ми, необходимо учитывать не только цели, к которым следует стремиться, но и то, как организуется работа по их достижению. Краеугольным камнем такой философии являются отношения между высшей администрацией, службой персонала, профсоюзами и работниками. Как уже говорилось, ранее готовившиеся кадровики считали себя специалистами, стоявшими «посредине» между этими группами и стремящимися помочь этим группам найти комплекс интересов и соблюсти требования законов. Сегодня же настрой работников бизнеса, учебных заведений и их выпускников несколько иной. Работники кадровых служб взяли на себя разбирательство мелких жалоб своих служащих с позиций закона (оплата сверхурочных, переработки запланированного фонда рабочего времени и т. п.), исключив профсоюз из числа переговорщиков. Одновременно высшее руководство фирм, утверждая, что оно оплачивает труд кадровиков, начало требовать от них жестче отстаивать интересы именно работодателей и не стремиться к роли посредников. Целью работодателей было сократить круг проблем, затрагиваемых в трудовом соглашении, ликвидировать посредническую роль как кадровиков, так и, прежде всего, профсоюзов, по возможности резко ограничив роль последних в трудовых отношениях или вообще исключив их из данного процесса. Работодатели ставят также вопрос о корректировке трудового законодательства, сократив возможности использования таких инструментов, как забастовки и т. п. Иными словами, ставится задача ослабления рабочего движения во всех его видах. Учитывая падающее влияние профсоюзов в рабочей среде во многих странах в последние десятилетия, можно сказать, что в сфере персонала происходит серьезное перераспределение прав и полномочий между сторонами и что появление категории «управление человеческим ресурсом» является одним из проявлений этой деятельности, имеющим цель теоретического обоснования названных выше устремлений.

Целесообразно ли внедрение этой терминологии в России? Во-первых, в России нет открытого острого антагонизма между законодателями, владельцами предприятий, профсоюзами и работниками права, и обязанности этих групп в

трудовых отношениях установлены законодательством и практикой последних лет. При этом как закон о профсоюзах, так и Трудовой кодекс приняты в новой редакции сравнительно недавно, и речи об их изменении не идет. Это не дает нам права говорить о целесообразности принятия стороны тех, кто ратует за «человеческий ресурс».

Во-вторых, с момента появления в нашей стране учения об управлении персоналом (кадрами), оно рассматривалось как функция менеджмента. Это автоматически означало, что кадровая политика могла появиться лишь в рамках общей стратегии организации и никакими моментами, выходящими за рамки этой стратегии, она не обладает. Что же касается специфичности методики решения отдельных кадровых проблем применительно к различным группам персонала, а также роли социально-психологических методов при разрешении трудовых конфликтов, то и эти проблемы в России никогда остро не стояли.

В-третьих, имеет смысл рассмотреть категорию «человеческий ресурс» с позиций системного подхода. Если категория «персонал» соответствовала уровню организации и субъектом управления выступали администрация фирм и их владельцы, то применительно к понятию «человеческий ресурс» дело обстоит совсем не так просто. В русском языке слово «ресурсы» означает средства, источники, запасы. Оно имеет определенный потенциальный смысл (запасы могут быть использованы, а могут и не быть). Применительно к трудовой области в нашей экономической науке используется категория «трудовые ресурсы», т. е. та часть населения, которая может быть использована в хозяйственной деятельности, а может и не быть. Ресурсом можно управлять, но сравнительно с имеющимся персоналом и цели управления, и методы управленческого воздействия будут совсем иными. В качестве «персонала» мы рассматриваем совокупность совершенно конкретных людей, каждый из которых обладает индивидуальной профессиональной подготовкой, производственным опытом, психофизиологическими характеристиками и т. п., что позволяет нам прогнозировать производственную отдачу непосредственно от него. В

экономической науке это описывается категорией «кадровый потенциал».

Применительно же к понятию «человеческий ресурс» мы такой конкретикой обладать не можем. Применительно к отдельной фирме эта категория означает количество работников, которое может быть привлечено к работе здесь. Это и уже нанятые, и те, кого возможно нанять, и те, что работают в других предприятиях, но могут перейти на данную фирму. Совокупность, практически не поддающаяся количественной оценке. Да и набор индивидуальных деловых и личностных характеристик, влияющих на результаты хозяйственной деятельности, не может быть столь же конкретным, как применительно к «персоналу» (если мы не можем твердо сказать, кто входит в состав ресурса и сколько их, то как мы можем говорить о деловых характеристиках этих людей).

Упомянутые выше методы управленческого воздействия на «человеческий ресурс» и на «персонал» также – разные. Цели управленческого «содействия в первом случае означают обеспечение максимальной занятости, а во втором – достижение высокой производительности отдачи от имеющегося персонала. Субъекты управления также различны. В первом случае это службы трудоустройства, биржи труда, а во втором – службы кадров.

Все вышеуказанное свидетельствует о том, что переход в российской экономической науке на категорию «человеческий ресурс» нецелесообразен.

#### **Список литературы**

1. Букин Л. Л., Зайцев Г. Г. Управление персоналом. – СПб.: ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2005.

# ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА

УДК 331.5-053.81(470+571)  
ББК 65.240.591(470+5571)

**К. С. Афанасьев**

## Особенности трудового самоопределения постсоветской молодежи

В статье на основе анализа научных источников рассматриваются стратегии трудового самоопределения постсоветской молодежи в условиях глобальных трансформаций трудовых отношений.

The article based on the analysis of scientific sources studies the strategies of self-determination in labor market of the post-Soviet youth in the context of global transformations in labor relations.

**Ключевые слова:** трудовое самоопределение, нестандартная занятость, жизненные стратегии молодежи, свободное время.

**Key words:** self-determination in labor market, non-standard employment, life strategies of the youth, free time.

### *1. Предварительные замечания*

Работа как вид созидательной и преобразующей деятельности является неотъемлемой частью жизненного проекта человека, который стремится реализовать свой творческий и личностный потенциал. Поэтому отношение к труду является смысловой и ценностной доминантой социокультурного становления личности. Особенно важными вопросы самоопределения (в том числе – трудового) предстают применительно к молодежи как важнейшему модернизационному ресурсу культуры и общества.

В данной работе предполагается рассмотреть особенности поведения российской молодежи в сфере труда и занятости, выявить ценностную составляющую процесса выбора профессии, определить глобальный контекст и локальную специфику занятости молодежи в современной России.

Говоря об отношении молодежи к труду, мы рискуем столкнуться с множеством стереотипов и предрассудков, успевших сложиться за последние годы. Так, нередко можно услышать, что молодежь по своей природе ориентирована на потребление и досуг, стремится получать от жизни только удовольствие и не способна к производительной деятельности [32; 27]. Подобные воззрения широко распространены не только среди специалистов по молодежным проблемам, но также среди работодателей и в среде самой молодежи. Истоки этого следует искать, прежде всего, в десубъективации человека труда, в вытеснении понятия работы, производительного труда как «первой жизненной потребности человека» [15: 13–18] на периферию общественного сознания.

Неудивительно поэтому, что на протяжении 1990-х – начала 2000-х годов трудовая деятельность «выпадала» из жизненного проекта молодого поколения: молодой человек, вступая в жизнь, более или менее четко осознавал, чего он хочет добиться в жизни, но слабо представлял, каким путем можно этого добиться. Поэтому именно проблема трудового самоопределения, профессиональной ориентации и детализации сценария трудовой карьеры стояла на протяжении рассматриваемого периода наиболее остро.

Истоки этого нужно искать в социальном статусе молодежи в постсоветской России и в рамках постиндустриального общества в целом. Необходимо отметить, что выделение молодежи в особый социальный слой – явление, характерное для зрелого индустриального и постиндустриального обществ.

«Традиционные и раннеиндустриальные общества знали молодых людей, но не молодежь. Для традиционной культуры был характерен непосредственный переход от детства к взрослости. Рост продолжительности жизни, акселерация, удлинение сроков обучения, повлекшие за собой увеличение переходного периода от детства к взрослости, – все это, вместе взятое, увеличило дистанцию между верхней и нижней границами молодости и обусловило консти-

туирование молодежи как социально-демографической группы» [17: 6].

Одновременно с подобным признанием и обособлением молодежи как социальной группы в обществе распространяются характеристики молодого человека как «незрелой» личности, находящейся между детством и взрослостью, в фазе неполной социализации. Иначе говоря, если физически и психологически молодой человек формируется к 17–18 годам, то социальная и профессиональная зрелость (что подразумевает финансовую самостоятельность и право принимать ответственные решения в качестве полноценного члена общества) вследствие увеличения периода обучения и освоения профессии наступает лишь к 28–30 годам.

Более того, зачастую общество искусственно стремится завесить эту возрастную планку, фиксируя статус молодежи как неполноценной в профессиональном плане, «переходной» социальной группы: «официальные инстанции стремились всячески увеличить возраст, в котором человека относили к молодежи. Если в западных странах в этот период молодыми людьми чаще всего считают лиц в возрасте до 25 лет, то в СССР возрастом выхода из комсомола, молодежной организации подавляющей части подрастающего поколения были 28 лет, а государственная статистика относилась к молодежи лиц в возрасте до 30 лет. Еще дальше пошли творческие союзы: в сообществе «Молодые ученые» предельным верхним возрастом была 35-летняя граница, а у молодых деятелей культуры (кинематографистов, архитекторов и др.) – 40-летняя. В этих цифрах находил свою легитимацию тот факт, что в указанных пределах субъект не мог претендовать на обретение подобающей профессиональной позиции, материального вознаграждения, позволявшего бы ему содержать себя и свою семью, участие в делах управления и т. д. Иначе говоря, общественному сознанию вменялось в качестве нормы наличие отодвинутого во времени признания за субъектом претензий на законный доступ к некоторым категориям благ и социальных позиций» [35: 29].

Исходя из вышесказанного, становится ясно, что именно трудовая деятельность, а не различные формы досуга и культурного потребления, является источником ценностей смысла жизни, показателем социальной зрелости и наличия статуса полноценного члена общества. В связи с этим центральное место в изучении проблемы «молодежь и труд» становится изучение комплекса ожиданий, формирующихся у молодого человека в процессе трудового самоопределения. Иначе говоря, необходимо выявить баланс ценностей при выборе той или иной профессии.

При этом важность вовлечения молодежи в активную преобразовательную деятельность, ее возвращения в сферу трудовых отношений не вызывает сомнений. Молодежь в современных условиях предстает важнейшей составляющей трудового потенциала страны, неполное использование которого было бы стратегической ошибкой.

## *2. Молодежь в постсоветской России: статус и функции*

Говоря о проблеме «молодежь и труд» и, соответственно, «молодежь и общество» применительно к постсоветской России, нельзя обойти вниманием положение дел в Советском Союзе. Необходимо отметить, что изучение молодежи в СССР в 1960-е годы началось именно с проблем труда и формирования профессиональной субъективности подрастающего поколения в связи с созданием при ЦК ВЛКСМ социологической группы. Социологи были первыми, кто увидели в молодежи как социальной группе специфические черты, культурные интересы и нормы поведения. За эти годы (с 1960-х по конец 1980-х) отечественными учеными был рассмотрен ряд важных проблем, касающихся молодежи, образующих две группы, соответствующие направлению исследований:

- специфически молодежные проблемы: роль и место молодежи в обществе, изучение интересов и способов деятельности молодежи, социализация и ее специфика;
- общесоциологические проблемы, касающиеся молодежи – брак и семья, образование, трудовая деятельность, политическое воспитание, культурное развитие [33: 35].

При этом, как отмечает В. Н. Боряз [7: 44–45], ведущие позиции в изучении молодежи занимали исследования проблем труда, коммунистического воспитания и образования, т. е. молодежь рассматривалась лишь как потенциальный субъект воспроизводства существующих культурных и общественных институтов. «Молодежь представляет собой поколение, специфическую часть совокупности людей любого общества, застающую определенный уровень развития производительных сил и соответствующую структуру производственных отношений и совершающую процесс своего общественного становления от объекта наличных материальных условий бытия через первое проявление в качестве элемента производительных сил и носителя производственных отношений до состояния полного выражения этих общественных качеств в своем лице» [7: 117–118]<sup>1</sup>.

Очевидно, что подобное понимание молодежи становится бесполезным в условиях трансформации социально-экономического строя, как это было на рубеже 1980-1990-х годов в России. Как же изменились в этот период отношения между обществом и молодежью?

Как отмечают авторы монографии «Ювенология и ювенальная политика в XXI веке», в 1990-е годы произошел переход от патерналистской модели взаимодействия молодежи и остального общества, характеризующейся «жестким социальным контролем практически над всеми сферами жизни молодежи», к демократической, предполагающей «создание благоприятных условий жизнеобеспечения молодого поколения и поддержание индивидуального и социального развития» [37: 21–22]. Тем не менее на протяжении 1990-х годов отношения общества и молодежи характеризовались отсутствием обоюдного интереса, что позволяет охарактеризовать этот период как «переходный»: и перед обществом и перед

---

<sup>1</sup> Очевидно, что в данном определении совершенно игнорируется момент развития и изменения самих производственных отношений: «История есть не что иное, как последовательная смена поколений, каждое из которых использует материалы, капиталы, производительные силы, переданные ему всеми предшествующими поколениями; в силу этого данное поколение, с одной стороны, продолжает унаследованную деятельность при совершенно изменившихся условиях, а с другой – видоизменяет старые условия посредством совершенно измененной деятельности» [25: 44–45].



молодежью стояли аналогичные проблемы, которые решались параллельно и с разным успехом.

В связи с этим перед исследователем встает вопрос о преемственности поколений, преемственности тенденций общественно-экономического развития. Исходя из классификации М. Мид, именно первое послеперестроечное поколение стало основой префигуративной культуры, ориентированной на созидательную энергию молодежи, которая и определяет пути развития нового постсоветского общества. «В знаменитых переворотах и катаклизмах прошлого молодые, наименее отягощенные грузом традиций, “горячие головы”, увлеченные пафосом перемен и преувеличенными ожиданиями относительно их результатов, выступали носителями новых социальных ожиданий и иллюзий, самоотверженными ниспровергателями “старых” порядков и т. д. Как правило, именно они становились и первыми жертвами разочарований и “стабилизирующих” акций. Но иногда и инструментами таковых» [20: 240–241].

Поэтому в России конца 1980-1990-х годов именно молодежь стала своеобразным «авангардом» преобразований культуры и общества, носителем и выразителем новых ценностей, характерных для перехода от социализма к капитализму (Как отмечает В. В. Семенова, ценностный синдром данного поколения «можно обобщить как “созидательная активность, направленная на самостоятельное достижение личного успеха и благополучия”» [31: 104]). Каковы же эти ценности и ориентации в сфере труда как главной статусообразующей деятельности?

С переходом к рыночным отношениям проблема занятости молодежи и, соответственно, проблема трудового самоопределения приобретает особую актуальность. При этом неизбежно возникает и проблема ценностной составляющей при выборе профессии. Как отмечает Г. А. Чередниченко, «рыночные реформы <...> лишили государство статуса работодателя-монополиста и установили в качестве правового каркаса трудовых отношений регулирующий механизм на основе конкуренции. Вместо принципа гарантированной занятости была признана неизбежность такого экономического явления, как безработица. Трудовая деятельность утратила

обязательный характер. Теперь молодой человек лично отвечает за обеспечение себя работой» [35: 103].

Таким образом, на смену беззаботности и уверенности в профессиональном будущем молодого человека советской эпохи пришло стремление занять «место под солнцем», часто без оглядки на морально-нравственную составляющую. Все это и стало причиной категоричных суждений старшего поколения. Между тем «обвинения молодежи в узком “меркантилизме” и “потребительстве” продиктованы чаще всего прежней “идеологией подопечных” с ее отказом от достижения, демонстративной нетребовательностью, показным равнодушием деньгам и прочее. Как раз молодежь заметно выше других групп ценит не только экономические реформы, но и общедемократические перемены последних лет» [14: 17].

Тем не менее было бы опрометчиво считать, что вся молодежь стала «прагматичной и меркантильной», так же как неправомерно суждение о традиционализме и асоциальности. Речь, скорее, идет о доминирующем образе человека той или иной эпохи [24: 31], или, как в случае с постсоветской Россией, со столкновением образа «человека 80-х» и «человека 90-х». Носителем вышеуказанного образа постсоветского человека являлась, конечно, не вся молодежь и не только молодежь, но число молодых людей, разделявших новые ценности было достаточным, чтобы говорить о поколении 1990-х как о некоем целостном образовании. Однако «поколение 1990-х» наряду с общими чертами несло в себе и различия, влиявшие на социально-экономическое положение различных групп молодежи.

Таким образом, в зависимости от ценностной составляющей профессиональной ориентации молодой человек занимал место на рынке труда и попадал в ту или иную поведенческо-мировоззренческую страту. Иначе говоря, доминантным в профессиональном самоопределении являлось соотношение понятий свободы и работы.

### *3. «Свобода» и «работа» в ценностном восприятии постсоветской молодежи*

В повседневной управленческой практике проблема отношения к труду и ограничения его от свободного времени

в настоящее время стоит достаточно остро: «экономическая ситуация сегодня такова, что в некоторых компаниях от сотрудников ожидают больших объемов работы за меньшее вознаграждение. Все больше сотрудников считают, что для достижения успеха в работе им приходится жертвовать своим свободным временем. Ненормированный рабочий день, длительные командировки, работа в выходные дни знакомы россиянам не понаслышке. И смена престижной высокооплачиваемой работы на менее оплачиваемую, но позволяющую проводить больше времени с семьей для нас уже не в новинку. Работодатели, в свою очередь, вынуждены обращать внимание на растущую неудовлетворенность сотрудников дисбалансом рабочего и свободного времени и искать решения этой проблемы» [2: 86; 18: 43].

Понятия «свобода» и «работа» (точнее – свободного и рабочего времени) до недавнего времени не вступали в противоречие и были разделены достаточно четко и непротиворечиво: есть область «рационального и необходимого» – труд как профессиональная деятельность и есть нечто менее важное и ценное, присущее старикам, детям и представителям «свободных» профессий – свободное время, досуг, не заполненный целенаправленной и полезной деятельностью.

Разговоры о «постиндустриальной экономике», «экономике информационного общества» начались в конце 1960-х – начале 1970-х годов. Тем не менее активное проникновение основных элементов последней в повседневную жизнь людей началось только с конца 1980-х годов. Гибкая занятость, партиципативное управление, адхократические организационные структуры, информационные сети, работа на дому изменили привычное отношение к труду, способствовали формированию нового соотношения «свободы» и «работы» в ценностном сознании людей<sup>1</sup>, и в первую очередь молодежи.

---

<sup>1</sup> На роль свободного времени для возникновения новых тенденций в развитии человека, культуры и общества обращает внимание и Герберт Маркузе: «Полная автоматизация царства необходимости открыла бы новое измерение – измерение свободного времени, в котором произошло бы самоопределение частного и общественного существования человека» [26: 48].

«Перемены, произошедшие в последние десятилетия в экономической, технической и социально-политической сферах, обусловили серьезный сдвиг в культурных основах современного индустриального общества <...> Все эти перемены происходят постепенно, в свою очередь отражая изменения в процессе формирования человека, определяющие лицо различных поколений. Так, среди старших членов общества по-прежнему широко распространены традиционные ценности и нормы, тогда как группы молодежи все больше становятся привержены новым ориентациям. По мере того, как молодое поколение взрослеет и постепенно вытесняет старшее, происходит трансформация мировоззрения, превалирующего в обществе» [16: 249].

Как отмечает Б. Гройс, главным индикатором нового отношения к труду является дезавуирование ценности трудовой деятельности и общественной пользы труда и перенос внимания на различные формы потребления и досуга: «проблематика труда абсолютно вытеснена из поля среднего сознания, в котором царят сплошные развлечения и потребление не только на политическом уровне, но и на теоретическом. Вся культура – либо секс, либо убийства, либо война – это способы потребления» [6: 230].

Другие теоретики информационного общества подходят к данной проблеме с другой стороны, ставя вопрос о целесообразности неперменной «занятости с восьми до пяти» в современных условиях [см. 5: 62] и констатируя следующие тенденции:

- сокращение трудовой биографии (установление возрастного диапазона полной занятости от 22 до 45 лет);
- сокращение непосредственного рабочего времени в границах трудовой биографии (уменьшение рабочего времени, удлинение отпусков, увеличение временных затрат на профессиональное развитие);
- сокращение доли людей, вовлеченных в трудовую деятельность («В типичном обществе ОЭСР сегодня 20 % населения моложе того возраста, когда перед ними откроется рынок труда, еще 20 % – на пенсии. 10 % проводят

время в учебных заведениях. Из оставшихся 50 % некоторые не стремятся ни к какой работе в смысле профессиональной деятельности, другие по тем или иным причинам неспособны к ней; пожалуй, мы не ошибемся, если сочтем, что обе эти группы вместе составляют около 15 %. Предположим теперь, что еще 10 % безработные. Остаются 25 % населения» [12: 191)]<sup>1</sup>.

Естественным следствием такого положения дел является дестандартизация [28] и флексибилизация [30: 41–42] занятости наряду с распространением аматериального труда и сетевых производственных структур [34: 271–275]. В связи с вышеуказанными процессами можно выделить следующие формы занятости, ставшие актуальными (преобладающими) в последнее время (в том числе и в России):

- неполное рабочее время (неполный рабочий день или же неделя);
- разделение рабочего места (job sharing), при котором на одно рабочее место нанимаются два (или несколько) работника, которые работают поочередно;
- временная работа, ограничивающая трудовые отношения определенным сроком или объемом работ;
- работа «без рабочего места», предполагающая выполнение трудовых обязанностей вне стен предприятия (на дому или же в постоянных разъездах и т. п.);
- работа по совместительству (одновременно у нескольких работодателей), при которой общее рабочее время может как не достигать средней продолжительности рабочей недели, так и значительно превосходить ее;
- самозанятость, подразумевающая, что люди не состоят в каких-либо формальных организациях, а самостоятельно производят товары и услуги;
- неформальная занятость, которая не отражается в официальных документах (или отражается лишь частично), распространяющаяся благодаря тому, что контроль госу-

---

<sup>1</sup> Изложение по [36: 16–17].

дарства над нестандартными формами занятости затруднен [36: 18-19; 1: 21–38; 4: 20–22; 3: 23–25]<sup>1</sup>.

Указанные формы труда расширяют спектр возможных стратегий трудового самоопределения молодежи, формируют сознательное и ответственное отношение ко всем этапам профессионального становления. Помимо этого, расширяется сфера приложения молодым человеком своих усилий, реализации способностей.

Разнообразие форм занятости формирует также и положительное отношение к трудовой деятельности, выносит профессиональную деятельность за рамки рутины и отчуждения<sup>2</sup>. Иначе говоря, освобождение от пут «дисциплинарного» общества труда будет способствовать превращению работы в экзистенциальную потребность человека: «с вызволением человека из пут наемного рабства изменится и его отношение к труду. Уже не чувства вины и ответственности, не забота и страх и не примитивная материальная заинтересованность, а экзистенциальная потребность в труде станет руководящим стимулом жизнедеятельной активности для большинства здоровых и работоспособных людей,

---

<sup>1</sup> О схожих формах труда говорил в середине 1970-х французский исследователь Ж. Бодрийяр, правда, с негативным оттенком: «На это (встраивание в систему труда – А.К.) и направлена вся нынешняя стратегия по отношению к труду: job enrichment, гибкое рабочее расписание, подвижность кадров, пере-квалификация, постоянное профессиональное обучение, автономия и самоуправление, децентрализация трудового процесса – вплоть до калифорнийской утопии кибернетизированного труда, выполняемого па дому. Вас больше не отрывают грубо от обычной жизни, чтобы бросить во власть машины, — вас встраивают в эту машину вместе с вашим детством, вашими привычками, знакомствами, бессознательными влечениями и даже вместе с вашим нежеланием работать; при любых этих обстоятельствах вам подыщут подходящее место, персонализированный job — а нет, так назначат пособие по безработице, рассчитанное по вашим личным параметрам; как бы то ни было, вас уже больше не оставят, главное, чтобы каждый являлся окончанием [terminal] целой сети, окончанием ничтожно малым, но все же включенным в сеть» [5: 62].

<sup>2</sup> Среди прочих встречается следующая характеристика отчуждения: «Собственные качества и способности Человека – творца истории (цели и средства, процесс и плоды его деятельности, его чувства и отношения к другим людям) превращаются в мир внешних, чуждых, неподвластных человеку и непознаваемых им социальных сил. Эти социальные силы – разделение труда и отношения эксплуатации, государство и традиция, денежный фетишизм и религия – как бы присваивают человеческие качества и тем самым превращают Человека-творца в функцию и раба данных внеличностных сил» [9: 11].

и только меньшинство больных, физически или интеллектуально неполноценных и социопатических личностей будут по-прежнему предпочитать ничегонеделание. В интересах большинства общество может позволить себе роскошь терпимости в отношении этого меньшинства. Речь идет о признании безусловного права человека на жизнь вне зависимости от того, работает он или “уклоняется” от работы, выполняет свой “общественный долг” или нет» [13: 59].

Множественность путей самоопределения<sup>1</sup>, реализуемая с помощью многообразия форм трудовой деятельности, способствует и повышению конкурентоспособности общества, его образовательного и культурного потенциала как основы стабильности социально-экономического строя: «в экономии рабочего времени состоит смысл роста производительной силы труда. Но тем самым создается основа и для дальнейшего производства свободного времени общества и увеличение его образовательной (социальной) силы» [8: 151].

Куда же направляет человек свою созидательную энергию в конце XX – начале XXI в. помимо деятельности, связанной с производством материальных ценностей? Как отмечает А. В. Шевчук [36: 21–22], это, прежде всего, занятия, распространенные в развитом гражданском обществе и признаваемые в качестве социально полезных, а не второстепенных по отношению к производительному труду:

- активный досуг (удовлетворение духовных потребностей);
- гражданские инициативы (развитие социальных сетей);
- домашний труд (ведение домашнего хозяйства, воспитание детей);
- образование (в том числе – развитие системы непрерывного образования – life-long education).

Таким образом, перед современной молодежью стоит непростой выбор в отношении трудовой деятельности, необходимость определения предпочтений в части соотношения «свободы» и «работы», выявление соотношения притязаний и «жертв», необходимых для их осуществления.

---

<sup>1</sup> В. Н. Келасьев упоминает следующие типы самоутверждения: статусное, поисковое, самоутверждение как самоцель, престижное, накопительское, духовное [19: 77–79].

Исходя из того, каким образом эти вопросы решаются в рамках индивидуальной биографии, и можно говорить о стратегиях занятости в современной России.

#### *4. Стратегии занятости молодежи в современной России*

Молодежь постсоветской России реализует в своем поведении на рынке труда несколько стратегий, совмещающих в себе следующие ценностные контуры, выявляемые на основе социологических исследований молодежи и ее поведения на рынке труда<sup>1</sup>:

- уровень притязаний молодежи (профессия, уровень доходов, приемлемая должность) как фактор их социальной активности [22: 12–16; 23: 237–261];

- ожидаемый сценарий трудоустройства (отношение к возможной безработице, ресурсы трудоустройства) [21: 46–48; 35: 296–315; 37: 409–424];

- жизненные цели и соотношение материальных и духовных ценностей, соотношение целей и средств их достижения [19: 74–84; 33: 154–170; 27: 25–26; 10: 94–96];

- отношение к институтам профессионального образования (место образования в жизненном проекте и его влияние на будущую профессиональную деятельность) [11: 687–736].

На основании сочетания вышеуказанных ценностных доминант можно выделить следующие стратегии трудового самоопределения.

*А. Последовательная.* Прохождение всех необходимых этапов профессионального становления и выход на уровень приемлемой компетенции в ожидаемые обществом

---

<sup>1</sup> Анализ трудовых стратегий проведен как на основе опубликованных результатов, так и по результатам исследований, проведенных автором данной работы в составе социологической группы консалтингового агентства «Макрос»: было опрошено 320 студентов шести петербургских вузов, а также проведен формализованный контент-анализ молодежной прессы (журналы «ОМ» и «Птюч») за 1995–2004 годы и высказываний на Интернет-форумах по темам «Работа и учеба», «Работающий студент», «Нестандартная занятость в среде студенчества» (2005–2006). Помимо этого, на основании информации о вакансиях в прессе и в Интернете был предпринят анализ предложения рынка труда в отношении молодежи. Результаты данных исследований отражены в готовящейся к печати монографии «Молодежь на рынке труда: проблемы самоопределения».



сроки («я делаю то, чего ожидает от меня общество в лице семьи, образовательной системы и сферы производства и требую от общества того же»). Ценностной доминантой для данной группы молодежи являются «материальное благополучие», «престижность и значимость профессиональной деятельности», «приемлемый социальный статус». По окончании периода обучения представители данной стратегии работают по специальности, занимая большинство высокооплачиваемых мест. Во время обучения занятость мало распространена и в основном связана с последующим трудоустройством.

*Б. Прагматическая*, подразумевающая восприятие работы как необходимого элемента общественных отношений, обеспечивающего при этом удовлетворение материальных потребностей. Личностная самореализация при этом переносится в сферу досуга. В рамках данной стратегии широко распространены формы неполной занятости и формального отношения к своим трудовым обязанностям с преобладанием негативного отношения к последним.

*В. Профессиональная*, связанная с отношением к работе как к сфере личностной самореализации, как к важнейшей составляющей жизненного проекта. Характеризуется творческим отношением к трудовым обязанностям, стремлением к наиболее полному самовыражению на рабочем месте. Данная группа образует «когорту профессионалов», готовых ради карьерных высот и материального благополучия жертвовать свободным временем и культурными интересами. Для представителей молодежи, придерживающихся профессиональной стратегии, характерна постановка больших целей, но и высокая готовность к жертвам ради их достижения.

*Г. Поисковая*. В рамках данной стратегии образование рассматривается в качестве пропуска на рынок труда, средства расширения возможности трудоустройства и самореализации. Как правило, молодежь этой группы большое внимание уделяет ценностям духовного развития и демонстрируют низкую готовность к жертвам ради поставленных целей. Апология «свободы» как безграничного самоопределения ведет к неприятию видов деятельности и условий занятости, способных эту «свободу» ограничить. Во время обучения характерна малопрестижная работа

в непрофильных отраслях: в сфере общественного питания, торговли, маркетинговых мероприятий. По окончании обучения представители данной группы преимущественно работают не по специальности (хотя трудоустройство по специальности не исключается), при этом занятость рассматривается как необходимое «зло», обеспечивающее более важные знания, с их точки зрения. Среди выпускников вузов данной группы распространено иждивенчество и фрикционная безработица, переходящая в хроническую.

Д. *Аномийная*. Данная стратегия сформирована безразличным отношением к труду и стремлением избежать трудовых обязанностей. Как правило, склонные к данной стратегии молодые люди плохо ориентируются на рынке труда и заняты трудовой деятельностью для удовлетворения элементарных потребностей в сфере неквалифицированных и низкооплачиваемых производств.

Е. *Внеинституциональная* (инновационная), обусловленная стремлением к созданию новых зон общественного производства, неудовлетворенностью существующими. Связана, прежде всего, с ориентацией на творческую и неформализованную трудовую деятельность («свободный художник»). Предпочтение отдается нерутинизированной, творческой деятельности в кругу таких же энтузиастов и инноваторов. По окончании периода обучения работают в одной или нескольких организациях на правах фрилансера<sup>1</sup>, приобретая приемлемый уровень профессиональной компетенции и проходя при необходимости дополнительную подготовку. Занятость этой группы молодежи после

---

<sup>1</sup> Слово *freelance* состоит из двух английских слов *free* (свободный) и *lance* (пика, копье). В Средние века так называли вольнонаемных воинов, которые ради заработка сами выбирали, кому хотят служить. Причем часто нанимались на короткий срок, например на время военной кампании, осады города или охраны торгового каравана. Статус фрилансера имеет любой специалист, который подрядяется выполнять как краткосрочные, так и долгосрочные работы, не вступая в штат постоянных сотрудников. Слово «фрилансер» стало носить позитивный оттенок, стало синонимом не только выражения «вольный художник», но и просто слова «свобода». И сейчас с каждым днем становится все больше и больше фрилансеров, в основном благодаря развитым коммуникациям, ведь теперь находить и успешно выполнять работу можно не выходя из своего дома. Для современных специалистов фриланс – это свободный способ заработка, и в какой-то мере является альтернативой постоянной работе в штате какой-либо компании или предприятия» [29].

окончания обучения ненамного отличается от работы во время получения профессионального образования (в части соотношения образовательной и трудовой деятельности) и в целом вписывается в новейшие тенденции в области организации труда.

Отмечая преобладание последовательной стратегии, хочется отметить значение и необходимость для сбалансированного развития общества положительной динамики в ориентации на профессиональную стратегию, которая невозможна без активного вовлечения молодежи в процессы социально-экономического развития, без восприятия молодого человека как полноправного субъекта трудовых отношений.

Подводя итог рассмотрению стратегий поведения постсоветской молодежи на рынке труда, необходимо отметить важность дальнейшего изучения трудового сознания молодежи, ее отношения к свободному времени, ценностям духовного развития. Тем не менее необходимо выделить ряд первоочередных мероприятий в сфере образования, направленных на повышение уровня осознанности процесса трудового самоопределения молодежи:

- реализация мер по профессиональной ориентации молодого поколения, начиная с младшего школьного возраста с последующим выявлением и развитием профессиональных способностей (консультации, семинары, профориентационные беседы, case-study);

- формирование ориентации на познавательную активность, стремления к расширению профессиональной компетенции;

- повышение гибкости профессионального образования (с помощью кредитно-модульной системы), индивидуализация образовательного маршрута с целью преодоления рассогласования между потребностями экономики в рабочей силе и структурой и качеством ее подготовки в системе профессионального образования;

- формирование государственной системы дополнительного профессионального образования, стандартизация программ курсов повышения квалификации;

- координация деятельности рекрутинговых агентств, тренинговых центров, образовательных учреждений и органов учета безработных для установления более полного соответствия между потребностями рынка труда и содержанием профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Весьма важным для формирования гармоничного субъекта социально-экономических отношений современного российского общества представляется и анализ молодежной политики как на государственном и региональном уровне, так и на уровне промышленных организаций и учреждений.

### Список литературы

1. Бауман З. Индивидуализированное общество. – М.: Логос, 2002.
2. Беглова О. В. Рабочее и свободное время: баланс возможен // Персонал Микс. – 2006. – № 7–8 (041–042).
3. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. – М.: Прогресс-Традиция, 2000.
4. Бехтель М. Будущее труда. Размышления, взгляды, перспективы. – М.: Ин-т им. Гете, 2000.
5. Бодрийяр Ж. Символический обмен и смерть / пер. с фр. и вступ. ст. С. Н. Зенкина. – М.: Добросвет, 2000.
6. Борис. Беседа с Борисом Гройсом / Публикацию подготовила Надежда Григорьева // Звезда. – 2000. – № 9.
7. Боряз В. Н. Молодежь. Методологические проблемы исследования. – Л.: Наука, 1973.
8. Будущее за обществом труда / под ред. проф. В. Я. Ельмеева. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 2003.
9. Бузгалин А. В. Новые социальные движения и политические партии в условиях глобализации // Рабочие в России: исторический опыт и современное положение / под ред. Д. О. Чуракова. – М.: Едиториал УРСС, 2004.
10. Грищенко Ж. М., Поликарпов В. А. Самоопределение молодежи в условиях перестройки: опыт социальной типологии // Социологические исследования. – 1990. – № 7.
11. Гудков Л. Кризис высшего образования в России: конец советской модели // Гудков Л. Негативная идентичность. Статьи 1997–2002 годов. – М.: Новое лит. обозрение, «ВЦИОМ-А», 2004.
12. Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. Очерки политики свободы. – М.: РОССПЭН, 2002.

13. Джохадзе И. Homo faber и будущее труда // Джохадзе И. Демократия после модерна. – М.: Праксис, 2006.
14. Дубин Б. В. Социальный статус, культурный капитал, ценностный выбор: межпоколенческая редукция и разрыв поколений // Экономические и социальные перемены: Мониторинг общественного мнения. – 1995. – № 1.
15. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после. – М.: Аспект-Пресс, 2003.
16. Инглегарт Р. Культурный сдвиг в зрелом индустриальном обществе // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / под ред. В. Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999.
17. Исламишина Т. Г., Максимова О. А., Салагаев А. Л. И др. / под ред. проф. Т. Г. Исламишиной и проф. Р. С. Цейтлина. – Казань: Изд-во Каз. гос. технол. ун-та, 1997.
18. Ищенко С. Труд для человека может быть как суровым наказанием, так и радостью // Управление персоналом. – 2007. – № 1.
19. Келасьев В.Н. Проблемы самореализации человека в современных условиях // Социология и социальная антропология: межвуз. сб. к 60-летию со дня рожд. проф. А. О. Бороноева / под ред. В. Д. Виноградова и В. В. Козловского. – СПб.: Алетейя, 1997.
20. Левада Ю. А. Заметки о проблеме поколений // Отцы и дети: Поколенческий анализ современной России / сост. Ю. Левада, Т. Шанин. – М.: Новое лит. обозрение, 2005.
21. Лясников Н. В., Лясникова Ю. В. Социально-экономические условия формирования духовной культуры студенческой молодежи (социологический аспект): учеб. пособие. – М.: Изд-во ВНИИФК, 2003.
22. Магун В. С., Литвинцева А. З. Жизненные притязания ранней юности и стратегии их реализации: 90-е и 80-е годы. – М.: Ин-т социологии РАН, 1993.
23. Магун В. С., Энговатов М. В. Межпоколенная динамика жизненных притязаний молодежи и их ресурсного обеспечения: 1985-2001 гг. // Отцы и дети: Поколенческий анализ современной России / сост. Ю. Левада, Т. Шанин. – М.: Новое лит. обозрение, 2005.
24. Манхейм К. Человек и общество в век преобразований. Специализир. информ. по общеакад. прогр. «Человек, наука, общество: комплексные исследования» / пер. с нем. М.И. Левиной, вступ. ст. П.С. Гуревича. – М.: ИНИОН АН СССР, 1991.
25. Маркс К., Энгельс Ф. Немецкая идеология // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – Т. 3. – М.: Госполитиздат, 1951.
26. Маркузе Г. Одномерный человек. Исследование идеологии развития индустриального общества / пер. с англ. А. Юдина при участии Ю. Данько. – М.: REFL-book, 1994.
27. Молодежь в современном мире: проблемы и суждения. (Материалы «круглого стола») // Вопр. философии. – 1990. – № 5.

28. Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. – М.: ГУ ВШЭ, 2006.
29. Путь фриланса // [www.weblancer.net](http://www.weblancer.net).
30. Романов П. В. Гибкая занятость (флексибельность) // Социология труда. Теоретико-прикладной словарь / отв. ред. В. А. Ядов. – СПб.: Наука, 2006.
31. Семенова В.В. Современные концепции и эмпирические подходы к понятию «поколение» в социологии // Отцы и дети: Поколенческий анализ современной России / сост. Ю. Левада, Т. Шанин. – М.: Новое лит. обозрение, 2005.
32. Сергеев В.К. Молодежная культура и СМИ. – М.:РИЦ ИСПИ РАН, 2002
33. Социология молодежи: учеб. / под ред. проф. В.Т. Лисовского. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996.
34. Хардт М., Негри А. Империя / пер. с англ. под общ. ред. В. Г. Каменской. – М.: Праксис, 2004.
35. Чередниченко Г. А. Молодежь России: социальные ориентации и жизненные пути. Опыт социологического исследования. – СПб.: РХГИ, 2004.
36. Шевчук А. В. О будущем труда и будущем без труда (футурологические дискуссии) // Экономическая социология: электронный журн. ([www.ecsoc.msses.ru](http://www.ecsoc.msses.ru)). – 2005. – Т. 6. – № 3. – Май.
36. Ювенология и ювенальная политика в XXI веке. Опыт комплексного междисциплинарного исследования / под ред. Е. Г. Слуцкого. – СПб.: Знание, ИРЭ РАН, 2004.

УДК 33:008:331.102.312+057.4  
ББК 60.561.2+60543.17

***В. Г. Иванов, В. Ю. Шубаева***

### **Проблема влияния экономической культуры на развитие творческого потенциала специалиста**

В статье рассматриваются результаты социологического исследования, проведенного среди студенчества Санкт-Петербурга на предмет выявления уровня экономической культуры и творческого потенциала как основы не только для становления специалиста в вузе, но и его адаптации и профессионализации в экономической среде, профессиональной карьеры в условиях жесткой экономической конкуренции.

This article discusses the results of a sociological research conducted among students from St. Petersburg to determine the level of economic culture and creativity as the foundation not only for becoming a specialist in high school, but also their adaptation and professionalization in the economic environment, their professional career in the face of fierce economic competition.

**Ключевые слова:** экономическая культура, творческий потенциал, социологическое исследование, предприниматели.

**Key words:** economic culture, creativity, sociological research, entrepreneur.

Современный специалист живет и действует в условиях, требующих высокого профессионализма, социальной эрудиции, значимых личностных, культурных, интеллектуальных, волевых и эмоциональных качеств и свойств. Все это в совокупности может отражать такое многомерное понятие, как «*экономическая культура специалиста*». С другой стороны, экономическая культура во всех своих проявлениях должна обязательно реализоваться в сквозном, системном процессе, определяемом через понятие «*творческий потенциал личности*»<sup>1</sup>.

Синтез и взаимопроникновение двух ведущих компонентов составляют основу не только для становления специалиста в вузе, но и его адаптации и профессионализации в экономической среде, а также служит основой для профессиональной карьеры, для «выживания» в условиях жесткой экономической конкуренции.

Следовательно, можно выделять *структурный компонент* личности специалиста, где ведущей характеристикой является экономическая культура, и *процессуальный компонент*, где главной характеристикой служит творческий потенциал личности

---

<sup>1</sup> Творческий потенциал в силу своей фундаментальности может работать не только в среде экономической культуры, но и представлять (как системная характеристика) другие сферы (не обязательно труда), проявляться в других процессах жизнедеятельности специалиста, например, в инновационной деятельности, в экономической или конструкторской деятельности и т. п.

Важность и актуальность формирования экономической культуры и развития творческого потенциала специалиста непосредственно в вузе объяснима, так как усложнилась та социально-экономическая среда, в которой будет работать выпускник вуза; возросла конкурентность и агрессивность экономической среды.

С другой стороны, выпускники российских вузов, как специалисты с высшим образованием, выполняют и другую более узкую миссию как носители определенной (в соответствии с профилем вуза) технической, экологической, медицинской, экономической культуры. Для выпускника экономического университета ключевой, доминирующий, тип культуры – это экономическая культура.

В процессе трудовой деятельности возникает явление, известное под термином «конкуренция», т. е. экономическое, профессиональное, психологическое и социальное «состязание» за получение лучших должностей, лучшей зарплаты, лучших рабочих мест в конкретной экономической сфере (банке, коммерческой фирме, на частном или государственном предприятии).

В связи с этим повышаются требования не только к профессиональной компетентности, но и социальной (в широком смысле слова) эрудиции молодых специалистов экономического профиля, они должны обладать развитой организационной, социально-психологической и управленческой культурой, владеть навыками профессионального и личностного общения.

«Цементирующей» основой для соединения всех составных элементов экономической культуры выступает творческий потенциал специалиста.

Все это в совокупности обуславливает довольно высокие требования не только к *экономической культуре* выпускников высших учебных заведений, но и к развитию в системе высшего образования *творческого потенциала* будущего специалиста.

Можно создать гипотетическую модель экономической культуры молодого специалиста, приоритетное место в которой занимает уровень профессионализма, уровень про-



фессиональной культуры, т. е. система профессиональных знаний, умений и навыков. Это главное, что он получает в стенах высшего учебного заведения.

В конкурентной среде система профессиональных знаний, навыков и умений специалиста становится его главным ресурсом (товаром). Но это только на начальном этапе профессиональной деятельности специалиста.

И знания, и умения, и навыки становятся долговременным капиталом только при условии их *креативного (творческого)* использования, путем «расширенного» их воспроизводства, т. е. постоянно обновляемого объема. Следовательно, необходимо предъявлять более жесткие требования к развитию творческого потенциала в условиях обучения будущего специалиста.

Творческий потенциал, обеспечивая непрерывное обновление знаний и других элементов профессиональной компетентности, одновременно обеспечивает высокую конкурентоспособность специалиста. В этом смысле творческий потенциал становится второй составляющей качества подготовки специалиста и главной детерминантой его конкурентоспособности.

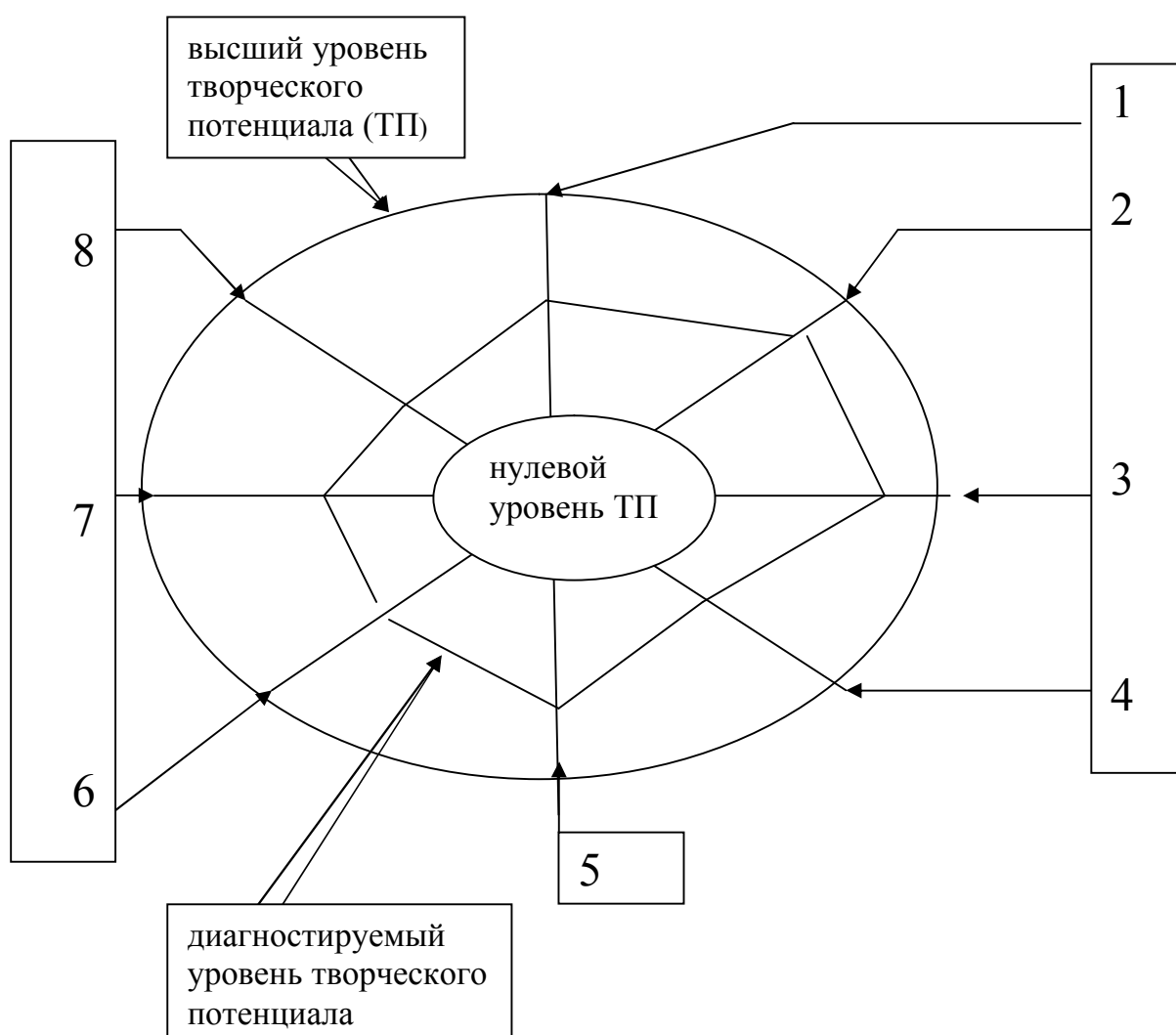
Как считают специалисты в области экономической психологии [2], организационная и управленческая культура, а также социально-психологическая культура, этика делового общения занимают значимое место в системе экономической культуры специалиста. Однако эти области всегда были достоянием творческого подхода, в особенности это касается психологических и этических сторон труда, организационной и управленческой культуры.

Каждая из составляющих экономической культуры (организационная, социально-психологическая, управленческая и т. д.) «работает» только через механизм творческого потенциала.

В исследовательском плане можно измерить и диагностировать уровень реализации творческого потенциала в каждом элементе экономической культуры, определить удельный вес раскрытия творческого потенциала личности специалиста. Выделим ведущие элементы экономической

культуры, в которых реализуются творческий потенциал (рис 1).

Оценка реализованности творческого потенциала (согласно рис.1) определяет его количественную меру, удельный вес в каждом из элементов экономической культуры. Здесь в наибольшей степени выражена диагностическая характеристика творческого потенциала, которая может измеряться как по личности (индивидуально), так и по группе специальностей, например, специалисты экономического или технического профиля.



*Рис. 1.* Диагностика уровня реализации творческого потенциала в системе элементов экономической культуры: 1 – профессиональная культура (профессиональная компетенция); 2 – социокультурная ориентация специалиста; 3 – социально-психологическая

культура; 4 – организационная культура; 5 – культура предпринимательства; 6 – корпоративная культура; 7 – культура делового общения; 8 – управленческая культура.

Проблема реализации творческого потенциала стоит очень остро уже непосредственно в начале профессиональной деятельности молодого специалиста. Это проявляется:

- во-первых, в результативности использования творческого потенциала в сфере предпринимательства;
- во-вторых, в становлении специалиста как профессионала;
- в-третьих, в раскрытии основных составляющих экономической культуры;
- в-четвертых, в способности или предрасположенности к созданию собственного предприятия.

Следовательно, во всех проявлениях и этапах трудовой карьеры специалиста большую роль играет уровень развитости, сформированности творческого потенциала. В этом смысле, творческий потенциал становится фундаментальной характеристикой всего трудового жизненного цикла, всей трудовой жизни специалиста-профессионала.

Такая постановка проблемы настоятельно требует оценки и измерения творческого потенциала и определения его состава.

Для оценки творческого потенциала в мае – июне 2006 года одним из авторов статьи (кандидатом экономических наук, доцентом В. Ю. Шубаевой) было проведено специальное исследование. Объектом данного исследования стали студенты с I по V курс высших учебных заведений Санкт-Петербурга.

В проведенном исследовании приняли участие 300 студентов экономических и технических вузов Санкт-Петербурга. Из данной выборочной совокупности 150 студентов явились представителями восьми технических вузов (например, Санкт-Петербургского государственного политехнического университета, Санкт-Петербургского государственного университета аэрокосмического приборостроения

и другие вузы) и 150 студентов – представители двух экономических вузов: Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов и Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета.

Для решения данных задач анализировались лишь качественные характеристики, способности и возможности студентов, рассматриваемых нами как потенциальных предпринимателей. Вопрос наличного капитала для организации собственного дела в анкете не затрагивался.

Из 300 респондентов 177 человек (59 %) – девушки, 123 (41 %) – юноши. 273 студента (91 %) являются городскими жителями, 27 (9 %) – представители сельской местности.

Исследование проводилось методом анкетирования.

Основные задачи исследования:

- установление наличия творческого потенциала и оценка его уровня;
- установление факторов, способствующих созданию собственного дела;
- выявление способности студентов выполнять различные функции, в том числе творческие, при организации предпринимательской деятельности;
- определение мнения различных групп социального окружения респондентов (например, родителей, друзей, студентов) на их возможное решение создать собственное предприятие;
- оценка возможности создания студентами в будущем собственного предприятия и способность справиться с данной задачей;
- определение необходимости базового образования для создания предприятия (в рамках университетского обучения);
- оценка силы мотивации студентов создать собственное дело и установление взаимосвязи данной силы мотивации и выявленного творческого потенциала респондентов.

Для выявления и оценки уровня творческого потенциала в сфере предпринимательства у студентов высших учебных заведений нами была предложена вербальная модель творческого потенциала предпринимателя (ТПП):

**ТПП = f (БС; СС; ДНС; СЦТМ; ПЗ; ЖО; ОСПД; ЖД; И),**  
где: БС – биологическая составляющая;  
СС – социальная составляющая;  
ДНС – духовно-нравственная составляющая  
СЦТМ – способность целенаправленно творчески мыслить;  
ПЗ – профессиональные знания;  
ЖО – жизненный опыт;  
ОППД – опыт в сфере предпринимательской деятельности;  
ЖТ – желание творить;  
И – интуиция.

Условность представленной выше модели была определена следующими положениями.

1. Не все составляющие творческого потенциала могут быть оценены.

2. Не все факторы, способствующие формированию и развитию составляющих творческого потенциала, нам известны и соответственно учтены.

3. Нельзя определить приоритет какой-либо составляющей творческого потенциала, т. е. составляющие творческого потенциала будут иметь для нас равноценную значимость.

Данная модель стала основополагающей для выявления и оценки уровня выявленного творческого потенциала студентов, воспринимаемых нами в качестве потенциальных предпринимателей.

Кроме того, при оценке уровня выявленного творческого потенциала респондентов из модели были исключены биологическая составляющая (БС) и интуиция (И) вследствие невозможности их оценки. Отсюда в нашем исследовании вербальная модель ТПП приняла вид

**ТПП= f (СС; ДНС; СЦТМ; ПЗ; ЖО; ОСПД; ЖД).**

Каждая из составляющих творческого потенциала формируется под совокупным влиянием различных факторов, каждому из которых в анкете соответствует свой индикатор.

Например, социальную составляющую (СС) мы определили на основе анализа следующих факторов:

- мнение внешнего окружения (семьи, друзей, преподавателей, важных людей) о решении студента создать собственное предприятие;
- роль внешнего окружения (семьи, друзей, преподавателей, важных людей) в создании студентом предприятия;
- социальная среда (городской или сельский житель).

Способность целенаправленно творчески мыслить (СЦТМ) мы отразили посредством оценки последствий, к которым приводит создание собственного предприятия, таких как:

- реализовать собственные мечты;
- применять творческое мышление;
- принимать участие во всех этапах проекта;
- иметь интересную работу.

На основе проведенного анализа полученных данных были выделены три группы студентов в зависимости от показателя уровня творческого потенциала.

С целью определения групп студентов, отличающихся показателем уровня ТП, была проведена равно интервальная группировка (табл. 1). Для удобства интерпретации результатов студенты были разделены на три группы.

*Таблица 1*

Характеристика уровней творческого потенциала респондентов

Уровни выявленного ТП	Значение показателя уровня выявленного творческого потенциала в группе	Кол-во студентов	Доля студентов, %
Низкий ТП	[0,410 – 0,601]	87	29,00
Средний ТП	(0,601 – 0,791]	145	48,33
Высокий ТП	(0,791 – 0,982]	68	22,67
Итого		300	100,00

Из приведенной выше таблицы мы заключаем, что основная масса респондентов 48,33 % (145 человек) обладают средним показателем уровня выявленного творческого

потенциала в сфере предпринимательства. Высокий показатель уровня ТП имеют 22,67 % студентов (68 человек).

Данные свидетельствуют о том, что студентов экономических вузов, обладающих более выраженным высоким уровнем творческого потенциала, на 47,1 % больше, чем студентов технических вузов с таким же уровнем творческого потенциала.

Таким образом, мы констатируем сохранение выявленной ранее тенденции: экономисты более приспособлены к творческой деятельности в сфере предпринимательства, чем будущие выпускники технических вузов в силу сформированного у них экономического типа мышления и в целом профессиональной подготовке, способствующей развитию предпринимательских навыков и умений (табл.2).

*Таблица 2*

Распределение студентов с высоким уровнем творческого потенциала по направлениям обучения

Направления обучения	Количество студентов	Доля студентов, %
Техническая	18	26,47
Экономическая	50	73,53
Итого	68	100,00

Если на средний показатель уровня выявленного творческого потенциала в сфере предпринимательства пол респондента не оказывает существенного влияния, то на основе анализа влияния пола на высокий показатель творческого потенциала мы можем утверждать, что у женщин в большей степени (на 24 %) выражен высокий уровень творческого потенциала в сфере предпринимательства, чем у респондентов мужского пола (табл. 3).

*Таблица 3*

Распределение студентов с высоким уровнем творческого потенциала по полу

Пол	Количество студентов	Доля студентов, %
Женский	42	61,76
Мужской	26	38,24
Итого	68	100,00

Выявление наличия творческого потенциала в сфере предпринимательства у студентов и его оценка проводились нами на основе личного мнения респондентов о своих способностях и возможностях, а также на базе косвенных факторов (уровень образования, наличие профессионального опыта, наличие опыта работы, профессия родителей и др.), способствующих формированию творческого потенциала будущего предпринимателя [1].

Наиболее сильная сторона нашего исследования – это анализ предрасположенности (мотивации) студентов к созданию собственного дела. В этом, по нашему мнению, в наибольшей степени проявляется синтез творческого потенциала специалиста и его экономической культуры.

Мы предполагаем, что большей подготовленностью и силой мотивации к организации и ведению собственного дела обладают студенты-экономисты, нежели чем студенты технических вузов. Делая данное предположение, мы исходим из того, что студенты-экономисты имеют более развитую экономическую культуру в силу профиля их подготовки, а также, возможно, в силу более богатого опыта работы или практики, связанных с предпринимательской деятельностью.

Ответы на вопросы анкеты позволили определить важность для профессиональной жизни каждого из 23 различных факторов. Наиболее значимыми, исходя из набранной суммы баллов, студенты считают:

- иметь интересную работу;
- иметь карьерную перспективу;
- реализовать свои мечты.

Отметим, что это наиболее сильные индикаторы творческого потенциала специалиста.

Наименее значимыми для потенциальных предпринимателей оказались факторы «иметь простую несложную работу» и «иметь работу, которая требует мало ответственности». Сумма баллов по этим факторам минимальна.

Таким образом, опрошенные студенты не боятся сложностей и ответственности в профессиональной деятельно-



сти, при этом стремятся к интересной работе, к карьерному росту и реализации своей мечты.

Ответственность воспринимается респондентами как основополагающий признак предпринимательской деятельности и имеет свое выражение через ответственное отношение к начатому делу, материальную и экономическую ответственность. При этом редко кто из респондентов имел в виду социальную и нравственную ответственность.

Важным моментом является то, что фактор высокого заработка студенты поставили лишь четвертым по значимости, т. е., по мнению студентов, он далеко не является основополагающим в профессиональной жизни.

Напомним, что главная цель любой предпринимательской деятельности – получение прибыли. По мнению Р. В. Ищутина и С. Г. Светунькова, «для достижения этой цели предприниматель готов реализовать собственные способности, знания, умения, мастерство, новаторство и собственные усилия, но только в том случае, если иначе он прибыли не получит. Если же предприниматель может получить прибыль за счет слабостей, незнания или неспособностей других, он это непременно сделает» [1:227].

На основе результатов исследования мы можем говорить о приоритете у респондентов ценностей, связанных с реализацией ими личностных качеств и способностей более высокого порядка, нежели чем получение только прибыли (материальные ценности).

Ряд вопросов анкеты позволили проранжировать последствия, к которым, по мнению респондентов, приводит создание собственного дела. Основными последствиями были определены следующие (отмечены в приоритетном порядке):

- обретение высокого уровня ответственности;
- появление возможности быть самому себе начальником;
- обретение интересной работы.

Мы можем констатировать факт понимания студентами высокого уровня ответственности при организации собственного дела, возникающей возможности самому прини-

мать решения, а также того, что предпринимательская деятельность позволит обрести интересную работу.

Студенты в наименьшей мере связывают предпринимательство с такими факторами, как: иметь работу, требующую малой ответственности (минимальная сумма баллов); не слишком много работать; не иметь слишком стрессовой работы и иметь простую несложную работу.

Отсюда мы можем утверждать, что студенты – потенциальные предприниматели соотносят создание собственного предприятия с обретением возможности быть самостоятельным в своих решениях и держать за них ответственность.

Они реально оценивают тот факт, что предпринимательство требует большого труда, является сложной, ответственной и сопряженной со стрессом деятельностью. Отсюда мы утверждаем, что уже на III, IV курсе студенты знакомы с содержанием предпринимательской деятельности и понимают, какие качества и способности являются необходимым условием для ее осуществления.

Среди творческих (креативных) способностей и умений, подлежащих оценке респондентов, были выделены следующие:

- умение определить идею продукта или услуги;
- самоотдача проекту;
- умение рассчитывать проектные риски;
- умение определить важную информацию, относящуюся к рынкам и клиентам;
- умение определить важную информацию, относящуюся к конкурентам;
- умение рассчитывать бюджет проекта;
- способность получить банковское финансирование;
- способность получить финансовые средства от близких (друзей, семьи);
- способность привлечь акционеров;
- умение найти людей и организаций, готовых помогать и компетентных в административных, юридических, коммерческих и других вопросах;
- умение урегулировать административные формальности, связанные с созданием собственного дела;

- способность находить компетентных сотрудников;
- умение планировать шаги в создании собственного дела;
- умение управлять людьми.

Не трудно убедиться, что среди совокупности умений и способностей примерно каждый третий элемент – это индикатор экономической культуры, но он проявляется через механизм творческого потенциала (способностей).

По указанным функциям респондентами набраны наибольшие суммы баллов, демонстрирующие, что они связывают экономическую культуру предпринимательства, а в целом предпринимательскую деятельность не только с процессом управления другими людьми, но и предъявляют высокие требования лично к себе (личностная культура).

Выполнение функций, связанных с финансированием организации собственного дела, представляют наибольшую сложность для потенциальных предпринимателей. Так, студенты засвидетельствовали, что они чувствуют себя в наименьшей степени способными решить проблемы получения банковского финансирования, привлечения средств от близких людей и осуществления поиска акционеров.

Указанные причины, по нашему мнению, станут наиболее существенными причинами их отказа от создания собственного дела.

Положительную реакцию и поддержку в деле создания собственного предприятия, по мнению студентов, будут оказывать важные для них люди и друзья. На помощь и моральную поддержку родственников и преподавателей студенты рассчитывают в меньшей степени.

Несмотря на изложенное выше мнение студентов о том, что более реальной по окончании обучения в вузе для них выступает карьера специалиста, чуть больше половины (53 % респондентов) предпочли бы карьеру предпринимателя (табл. 4).

Таблица 4

Предпочтения студентов между созданием собственного дела и карьерой специалиста в уже существующей организации

Если бы вы могли выбирать между созданием собственного дела и карьерой служащего, что бы Вы выбрали	Кол-во студентов	Доля студентов, %
Карьеру специалиста	6	2,00
Скорее, карьеру специалиста	16	5,33
Возможно, карьеру специалиста	22	7,33
Безразлично	53	17,67
Возможно, предпринимателем	44	14,67
Скорее, предпринимателем	51	17,00
Карьеру предпринимателя	108	36,00
Итого	300	100,00

Мы напоминаем, что, отвечая на один из вышепоставленных вопросов, студенты отметили в качестве двух основных факторов, привлекающих их в предпринимательстве, появление возможности быть самому себе начальником и обретение интересной работы, которые карьера служащего чаще всего исключает. Данный факт, по-нашему мнению, обеспечивает предпочтения студентов в выборе карьеры предпринимателя.

Именно отсюда, по-нашему заключению, идея создания собственного дела кажется привлекательной и очень привлекательной для 63,66 % респондентов. Лишь 2,33 % находят ее абсолютно непривлекательной и 1,67 % непривлекательной.

На основе результатов исследования мы пришли к выводу о востребованности студентами образования в области предпринимательства в рамках университетского обучения. Данный вывод был сделан в связи с тем, что 83,3 % студентов отметили факт необходимости для них данного вида образования. 54 % студентов считают необходимым сделать это образование обязательным.

В исследовании отмечен факт наличия у 25,3 % студентов образования в области создания предприятия. Подобное образование по большей своей части было получено в форме встреч с руководителями предпринимательских

структур и в процессе реализации учебного проекта по созданию предприятия.

Таким образом, каждый третий опрошенный студент экономических вузов уже имеют теоретическую подготовку в области предпринимательства и оснащены знаниями, которые могут способствовать реализации его предпринимательского потенциала.

Здесь могут быть реализованы такие важные составляющие экономической культуры, как профессиональная культура, культура предпринимательства, возможно, этика бизнеса (табл.5).

*Таблица 5*

Наличие у студентов теоретической подготовки  
в области предпринимательства

Направление обучения	Доля студентов, обладающих теоретической подготовкой в области предпринимательства, %
Экономическое	33,3
Техническое	17,3

В процессе анализа материалов исследования нами доказано, что чем выше уровень творческого потенциала, тем выше сила мотивации к достижению цели, поставленной предпринимателем.

Для некоторых важных решений, например, мотивации студентов организовать собственное предприятие, элементы экономической культуры могут связываться в крупные мотивационные комплексы (мотивационные ядра), куда может входить совокупность типов культур (организационная, управленческая, предпринимательская).

Из всей совокупности (300 студентов) лишь небольшая часть обладают высокой силой мотивации организовать собственное дело. Этот показатель подтверждает сделанные выводы о том, что, несмотря на потенциальное внутреннее желание студентов создать собственное дело, в действительности решаются это сделать немногие из-за низкой степени мотивации.

Но при этом студенты с высокой силой мотивации имеют также высокий уровень творческого потенциала в области организации собственного дела. Из этой совокупности больше половины девушки, и показатель их силы мотивации также немного выше, чем у мужчин (средние значения 3,85 и 3,64 соответственно).

Итак, на основе результатов исследования, сделаем следующие выводы.

1. Опрошенные студенты не боятся сложностей и ответственности в профессиональной деятельности, при этом стремятся к интересной работе, к карьерному росту и реализации своей мечты.

2. У студентов существует приоритет ценностей, связанных с реализацией ими личностных качеств и способностей более высокого порядка, нежели чем получение только прибыли.

3. Студенты – потенциальные предприниматели соотносят создание собственного предприятия с обретением возможности быть самостоятельным в своих решениях и держать за них ответственность.

Наиболее существенными причинами отказа студентов от создания собственного дела станут проблемы получения банковского финансирования, привлечения средств от близких людей и осуществления поиска акционеров.

Положительную реакцию и поддержку в деле создания собственного предприятия, по мнению студентов, будут оказывать важные для них люди и друзья. На помощь и моральную поддержку родственников и преподавателей студенты рассчитывают в меньшей степени.

4. Существует востребованность студентами образования в области предпринимательства в рамках университетского обучения.

5. Большинство студентов, теоретически более подготовленные к предпринимательской деятельности, студенты экономических вузов.

6. В среднем студенты обладают довольно высоким показателем уровня творческого потенциала в сфере предпринимательства.

7. Студенты экономических специальностей обладают бóльшим уровнем выраженного творческого потенциала в сфере предпринимательства, чем студенты технических специальностей.

8. Уровень образования также оказывает значительное влияние на среднее значение уровня творческого потенциала в сфере предпринимательства.

9. Среднее значение уровня творческого потенциала (ТП) для студентов женского пола незначимо отличается от среднего значения уровня ТП для студентов мужского пола. Влияние профессии как отца, так и матери на величину уровня ТП студентов проявляется незначительно.

10. Экономисты более приспособлены к творческой деятельности в сфере предпринимательства, чем будущие выпускники технических вузов в силу сформированного у них экономического типа мышления и в целом профессиональной подготовки, способствующей развитию предпринимательских навыков и умений

11. Духовно-нравственная составляющая творческого потенциала достаточно значимо связана с уровнем творческого потенциалом, а также с такими его компонентами, как наличие стремления целенаправленно творчески мыслить и желание творить.

12. Среднее значение силы мотивации организовать собственное дело у студентов экономического профиля существенно больше этого же показателя у студентов технических вузов.

13. Студенты экономических специальностей в большей степени мотивированы организовать собственное дело, что подкрепляет нашу первоначальную гипотезу о наличии у них большей силы мотивации в данной области.

14. Существует прямая зависимость силы мотивации к достижению цели от уровня творческого потенциала: чем выше уровень творческого потенциала, тем выше сила мотивации к достижению цели, поставленной предпринимателем.

### **Список литературы**

1. Ищутин Р. В., Светульников С. Г. Основы теории предпринимательства: учеб. для экономических специальностей вузов. – М.: Рос. Академия предпринимательства, 2005.

2. Уварова Л. И. Формирование экономической культуры в процессе вузовской социализации // Современ. пробл. эконом. психологии в России. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2003.



## НАУЧНЫЕ ДОКЛАДЫ

УДК 631.11(470.23)  
ББК 65.324(2Рос-4Лен)

*А. Е. Карвонен*

### **Крестьянские хозяйства Ленинградской области**

В докладе рассматриваются и анализируются положение, сложившееся в Ленинградской области в результате проведения земельной реформы, включающей реорганизацию колхозов и совхозов, развитие фермерского сектора, выявляются основные проблемы и предлагаются пути их преодоления.

This report discusses and analyzes the situation in Leningrad region as a result of land reform, including restructuring of collective farms and state farms, the development of the farm sector; it identifies main problems and suggests the ways to overcome them.

**Ключевые слова:** сельское хозяйство, земельная реформа, фермерское хозяйство, колхоз, аграрная политика.

**Key words:** agriculture, land reform, farm, collective farm, farm policy.

Радикальная экономическая реформа начала 90-х годов предусматривала конструктивные преобразования в аграрном секторе страны. Она включала в себя проведение земельной реформы, реорганизацию колхозов и совхозов, являющихся доминирующей формой социалистического хозяйствования в аграрной сфере, развитие фермерского сектора.

Главной целью земельной реформы было и остается перераспределение земли между хозяйствующими субъектами для равноправного развития различных форм хозяйствования и рационального использования земель на территории России. Закон о земельной реформе, принятый в декабре 1990 г., отменял государственную монополию на

землю на всей территории страны и возродил институт частной собственности на землю [1].

В конце 1991 г. правительством РФ были приняты постановления о реорганизации колхозов и совхозов и порядке приватизации государственных сельскохозяйственных предприятий [3]. Эти меры были нацелены на изменение организационно-правового статуса коллективных хозяйств, на реализацию права свободного выбора формы предпринимательства с закреплением за работниками имущественных паев и земельных долей с правом свободного выхода из состава коллективного хозяйства без согласия на то трудового коллектива. Реорганизации подлежали все коллективные хозяйства независимо от эффективности их деятельности. На их базе могли быть созданы товарищества, акционерные общества, сельскохозяйственные производственные кооперативы, крестьянские фермерские хозяйства и их ассоциации.

Развитие фермерского сектора в России началось с принятия в декабре 1990 г. Закона РФ «О крестьянском (фермерском) хозяйстве» [2], который определил экономические, социальные и правовые основы организации и деятельности крестьянских (фермерских) хозяйств и их ассоциаций как формы свободного предпринимательства, осуществляемого на принципах экономической выгоды.

Таким образом, в начале 90-х годов была заложена законодательная база для формирования многоукладной экономики в аграрном секторе страны и свободного выбора каждым сельским тружеником формы хозяйствования на земле.

Реорганизация колхозов и совхозов практически завершилась к началу 1994 г., когда 95 % коллективных хозяйств прошли перерегистрацию. В результате проведенной реорганизации 66 % коллективных хозяйств изменили свой организационно-правовой статус, а 34 % воспользовались правом сохранить прежнюю форму хозяйствования. На базе реорганизованных хозяйств было создано 0,3 тыс. акционерных обществ открытого типа, 11,5 тыс. товариществ (всех видов), 1,9 тыс. сельскохозяйственных кооперативов,

0,4 тыс. подсобных хозяйств предприятий и организаций, 0,9 тыс. ассоциаций крестьянских хозяйств, 81,6 тыс. крестьянских (фермерских) хозяйств, 2,3 тыс. прочих формирований [4].

Таким образом, в результате реорганизации коллективных хозяйств был сделан первый шаг на пути создания многоукладной аграрной экономики на базе равноправия всех форм собственности и способов хозяйствования на земле.

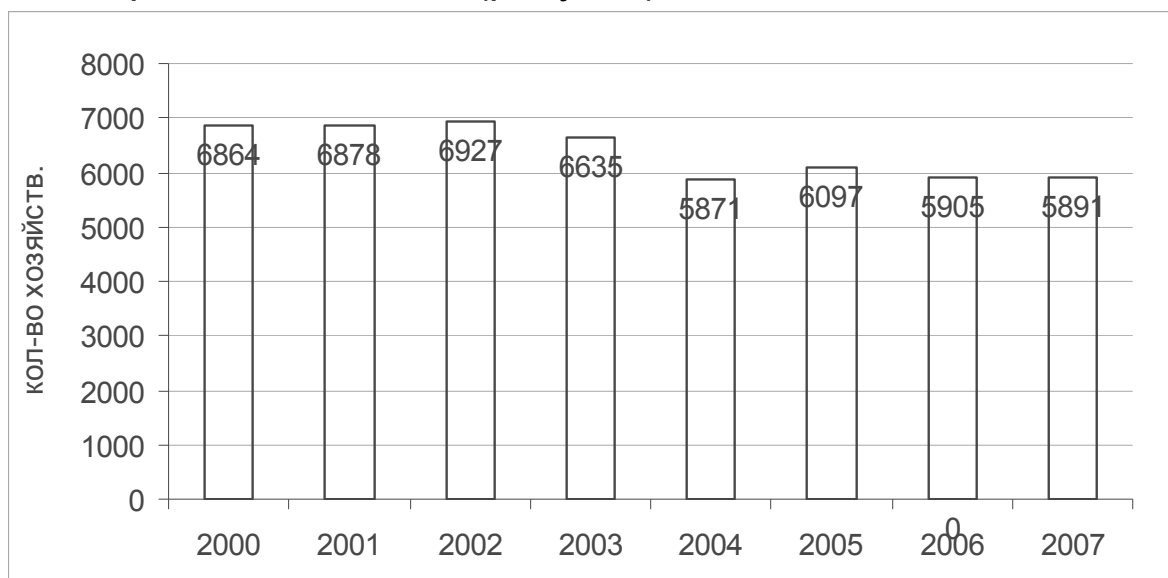
Одной из целей нашего исследования является анализ создания и функционирования крестьянских (фермерских) хозяйств в Ленинградской области, в том числе оценка их влияния на общее положение и результаты деятельности сельского хозяйства в нашем регионе.

Следует отметить, что в течение нескольких десятилетий в Ленинградской области в структуре сельскохозяйственной продукции увеличивалась доля общественного сектора, одновременно укреплялась и материально-техническая база отрасли. Наибольшую долю в производстве сельхозпродукции занимали сельскохозяйственные предприятия в 1991 г. – 75,5 %. В период перехода к рыночным отношениям крупные предприятия не смогли обеспечить в полном объеме поступление оборотных средств и с 1995 по 1997 г. допустили сокращение объемов производства сельхозпродукции. С начала 1997 г. производство сельскохозяйственной продукции в сельхозпредприятиях стабилизировалось, их доля в общем объеме производства приближается к 60 %.

На 1 января 2008 г. валовое производство сельскохозяйственной продукции Ленинградской области во всех категориях хозяйств составило 37,8 млрд руб. или 104,2 % к уровню 2006 г. Объем прироста производства сельскохозяйственной продукции в Ленинградской области выше, чем в целом по Российской Федерации (3,3 %)[7].

Со времени вступления в силу закона РФ о крестьянском (фермерском) хозяйстве и реорганизации колхозов и совхозов у российских крестьян появилась реальная возможность стать самостоятельными хозяйствующими субъек-

ектами. За 1991–1997 гг. число фермерских хозяйств по России выросло до 279 тыс. Но, начиная с 1994 г. темпы прироста фермерских хозяйств стали сокращаться. Этот процесс продолжается и по настоящее время, о чем свидетельствует динамика численности крестьянских хозяйств в Ленинградской области (рисунок).



Рисунок

Количество крестьянских (фермерских) хозяйств в Ленинградской области с 2000 по 2007 г. сократилась на 973 единиц, или на 16,5 % [5]. Тем не менее крестьянские (фермерские) хозяйства продолжают выполнять важную функцию, связанную с сохранением сельскохозяйственного производства на территориях, где отсутствуют крупные агропредприятия. Существенным препятствием развития ЛПХ и КФХ области являлись ограничения, связанные с доступом к комплексу инфраструктурных услуг, включая услуги по предоставлению кредитов, а также тяжелые условия труда и старение населения. Главными и достаточно объективными причинами неустойчивости крестьянских хозяйств по мнению специалистов являются:

- чрезвычайно высокие налоги;
- непомерные цены на сельскохозяйственную технику, горючее и прочие ресурсы;
- незащищенность прав собственника;
- слабая поддержка со стороны государства;

- предоставление земельных наделов низкого качества, удаленных от мест основной застройки;
- отсутствие дорог и коммуникаций.

Однако часть неудач обусловлена и субъективными причинами, связанными с недостатком опыта у российских крестьян в самостоятельном ведении хозяйства, нехваткой знаний, неготовностью к работе в условиях экономического и социального риска.

Разделение в производстве продукции между сельскохозяйственными предприятиями и хозяйствами населения не сводится только к различиям в продуктовой специализации. Различно отношение этих хозяйств к рынку. Если производство сельскохозяйственных предприятий в первую очередь обслуживает рынок, то производство хозяйств населения нацелено в первую очередь на самообеспечение семей. Аграрная политика на перспективу, на наш взгляд, должна строиться с учетом как удельного веса категорий хозяйств валовой продукции сельского хозяйства, так и сложившегося разделения производства и труда между этими хозяйствами и сельскохозяйственными предприятиями. Без реального учета в аграрной политике участия отдельных категорий хозяйств в создании продовольственного фонда страны нельзя рассчитывать на выход из аграрного кризиса, на создание стабильных условий развития аграрного сектора [6].

Чтобы реализовать аграрный потенциал России, труд крестьян должен стать прибыльным. Только тогда в сельское хозяйство пойдут серьезные инвестиции, и только тогда миллионы наших граждан перестанут быть «малоимущим слоем населения». Таким образом, для того, чтобы возродить наше село, нужно:

- выровнять условия конкуренции на внутреннем рынке путем ограничения импорта субсидированной и генномодифицированной продукции;
- развивать экспортную инфраструктуру – портовые мощности, а при необходимости поддерживать экспортеров с помощью субсидий;

- разработать систему адресных дотаций для бедных и вести разумную политику по международной интеграции, прежде всего по вопросам вступления нашей страны в ВТО.

### **Список литературы**

1. Закон РСФСР «О земельной реформе» от 27 дек. 1990 г // Сб. законодательных актов по аграрной реформе в РСФСР. – М., 1991.
2. Закон РФ «О крестьянском (фермерском) хозяйстве» Как получить землю? // Сб. основных документов по земельной реформе в России. – М., 1992.
3. Постановление правительства РФ «О порядке реорганизации колхозов и совхозов» // Собр. Постановлений правительства РФ. – 1992. – № 1–2. – Ст. 9.
4. Сельское хозяйство России // Госкомстат России. – М., 1995.
5. «Муниципальное образование Ленинградской области» // Статистич. сб. – СПб., за период с 2000 по 2007 г. включительно.
6. Агробизнес-Россия. – № 7. – 2008.
7. Комитет по агропромышленному и рыбохозяйственному комплексу Ленинградской области.

## Сведения об авторах

**Афанасьев Кирилл Станиславович** – кандидат философских наук, доцент кафедры управления персоналом, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, e-mail: natan\_zoys@mail.ru

**Бадхен Маркус Леонович** – кандидат экономических наук, ассистент кафедры экономики и управления, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, e-mail: mgfd@yandex.ru

**Букин Леонид Леонидович** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления, проректор по экономическим вопросам, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, e-mail: kafedraek@yandex.ru

**Горбокоть Анатолий Алексеевич** – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, e-mail: kafedraek@yandex.ru

**Двас Григорий Викторович** – доктор экономических наук, профессор, вице-губернатор Ленинградской области, e-mail: kafedraek@yandex.ru

**Зайцев Геннадий Григорьевич** – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой управления персоналом, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, e-mail: kafedraek@yandex.ru

**Иванов Владимир Григорьевич** – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, e-mail: kafedraek@yandex.ru

**Карвонен Александр Евгеньевич** – соискатель кафедры экономики и управления, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина

**Космачева Надежда Михайловна** – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики и управления, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, e-mail: nkosm@rambler.ru

**Рудакова Римма Прокопьевна** – кандидат экономических наук, профессор кафедры экономики и управления, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, e-mail: rudakova@mail.ru

**Скворцов Вячеслав Николаевич** – доктор экономических наук, профессор, ректор, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, e-mail: kafedraek@yandex.ru

**Шубаева Вероника Георгиевна** – кандидат экономических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов имени Н. А. Вознесенского



## **ТРЕБОВАНИЯ К СТАТЬЯМ, ПРИСЫЛАЕМЫМ В ЖУРНАЛ**

- Для публикации в «Вестнике Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина» (серия экономика) принимаются научные статьи, отражающие широкий спектр проблем экономической науки и практики.

- Обязательным условием публикации результатов кандидатских исследований является наличие отзыва научного руководителя, несущего ответственность за качество представленного научного материала и достоверность результатов исследования. Публикации результатов докторских исследований принимаются без рецензий.

- Рецензирование всех присланных материалов осуществляется в установленном редакцией порядке. Редакция журнала оставляет за собой право отбора статей для публикации.

### **Требования к оформлению материалов**

Материал должен быть представлен тремя файлами:

#### **1. Статья**

Объем статьи не менее 18 и не более 26 тыс. знаков с пробелами. Поля по 2,0 см; красная строка – 1,0 см. Шрифт Times New Roman Cyr, для основного текста размер шрифта – 14 кегль, межстрочный интервал – 1,5 пт.; для литературы и примечаний – 12 кегль, межстрочный интервал – 1,0 пт.

Ссылки на литературу оформляются в тексте в квадратных скобках. Например: [5: 56–57]. Список литературы (по алфавиту) помещается после текста статьи.

Фамилия автора печатается в правом верхнем углу страницы над названием статьи.

В левом верхнем углу страницы над названием статьи печатается присвоенный статье УДК.

#### **2. Автореферат**

Автореферат содержит:

- название статьи и ФИО автора – на русском и английском языках.
- аннотацию статьи на русском и английском языках объемом 300–350 знаков с пробелами.
- ключевые слова и словосочетания (7–10 слов) на русском и английском языках.

### 3. Сведения об авторе

Содержат сведения об авторе: фамилия, имя, отчество полностью, место работы и занимаемая должность, ученая степень, звание, почтовый адрес, электронный адрес, контактный телефон.

В случае несоблюдения настоящих требований, редакционная коллегия вправе не рассматривать рукопись.

Статью, оформленную в соответствии с прилагаемыми требованиями, можно:

- выслать по почте в виде распечатанного текста с обязательным приложением электронного варианта по адресу: 196 605 Санкт-Петербург, г. Пушкин, Петербургское шоссе, 10. Кафедра экономики и управления.
- отправить по электронной почте: e-mail: ecolguvestnik@yandex.ru
- тел. (812) 451–74–41

Статьи принимаются в течение года.

Редакция оставляет за собой право вносить редакционные (не меняющие смысла) изменения в авторский оригинал.

При передаче в журнал рукописи статьи для опубликования презюмируется передача автором права на размещение текста статьи на сайте журнала в системе Интернет.

Плата за опубликование рукописей аспирантов не взимается.

Гонорар за публикации не выплачивается.

*Редакционная коллегия:*

196605, Санкт-Петербург, г. Пушкин

Санкт-Петербургское шоссе, 10

тел. (812) 479-90-34

*Для заметок*

*Научный журнал*

**Вестник**

Ленинградского государственного университета  
имени А. С. Пушкина

**№ 1**

**серия экономика**

Редактор *В. Л. Фурштатова*  
Технический редактор *Е. П. Елистратова*  
Оригинал-макет *Е. П. Елистратовой*

---

Подписано в печать 16.02.2009. Формат 60x84 1/16.  
Бумага офсетная. Гарнитура Arial. Печать офсетная.  
Усл. печ. л. 8,75. Тираж 500 экз. Заказ № 21

---

Ленинградский государственный университет  
имени А. С. Пушкина  
196605, Санкт-Петербург, г. Пушкин, Петербургское шоссе, 10

---

РТП ЛГУ 197136, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., 25а