

Частное образовательное учреждение высшего образования
Центросоюза Российской Федерации

СИБИРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

ТАДЖИКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ КОММЕРЦИИ

КЫРГЫЗСКО-РОССИЙСКИЙ СЛАВЯНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

СОВРЕМЕННЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ,
ПРЕОДОЛЕНИЕ БЕДНОСТИ
И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Сборник материалов международной конференции

*10 апреля 2017 года
г. Новосибирск*

Новосибирск 2017

УДК 332.1:331.5
ББК 65.9(2)049
С692

С 692 Современные социально-экономические проблемы развития регионов, преодоление бедности и обеспечение занятости населения: сборник трудов Международной научно-практической конференции 10 апреля 2017 г./ [под ред. В.А. Суровцевой, Н.В. Беликовой]; Частное образовательное учреждение высшего образования Центросоюза Российской Федерации «Сибирский университет потребительской кооперации». – Новосибирск: СибУПК, 2017. – 316 с.

ISBN 978-5-334-00157-2

В сборник вошли статьи участников международной научно-практической конференции «Современные социально-экономические проблемы развития регионов, преодоление бедности и обеспечение занятости населения», целью которой является представление современных социально-экономических проблем населения, связанных с уровнем и качеством жизни, занятостью и безработицей в Российской Федерации и странах СНГ, а также путей их решения.

УДК 332.1:331.5
ББК 65.9(2)049

ISBN 978-5-334-00157-2 © Сибирский университет
потребительской кооперации, 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ 1. СОЦИАЛЬНОЕ НЕРАВЕНСТВО И ПРОБЛЕМЫ БЕДНОСТИ В РОССИИ И СТРАНАХ СНГ: ПРИЧИНЫ И ПУТИ СОКРАЩЕНИЯ	6
<i>Капарова А.С., Сулеева Д.А.</i> Исследование уровня безработицы в Кыргызской Республике и пути его сокращения	6
<i>Ерёменко Е.С., Чистякова О.А.</i> Запрет заемного труда: управленческие и юридические аспекты	16
<i>Косицына Т.В.</i> Усиление роли государства в регулировании проблем занятости, доходов и социального обеспечения населения	24
<i>Страдымова А.Е.</i> Проблемы теневой оплаты труда	37
<i>Черняков М.К., Исмагуллоев И.У.</i> Методология оценки бедности в Таджикистане	43
 РАЗДЕЛ 2. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ И В СТРАНАХ СНГ	 59
<i>Былин А.В.</i> Развитие предпринимательства как фактор повышения уровня и качества жизни населения города.....	59
<i>Васильева Т.О.</i> Миграционная привлекательность Новосибирской области	66
<i>Медведева Н.В.</i> Оплата труда учителей как фактор повышения занятости в общеобразовательных организациях	77
<i>Першиков В.А.</i> Влияние миграции на формирование трудовых ресурсов региона	84
 РАЗДЕЛ 3. ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ В СОЦИАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕ	 92
<i>Гольман Т.И., Бэйти В.</i> Особенности рекрутмента и найма персонала на примере практики компании IBM	92
<i>Кочербоева А.А., Фахриева Н.В.</i> Динамика миграционных потоков рабочей силы в Кыргызской Республике	99

<i>Макареня Т.А., Черняков М.К., Чернякова М.М.</i>	
Повышение занятости населения за счет государственной поддержки сельского хозяйства	110
<i>Сорокина Л.А.</i> Профессиональная мобильность в управлении занятостью персонала.....	117
<i>Суровцева В.А.</i> Проблемы занятости в сфере малого бизнеса.....	123
<i>Черняков М.К., Бабешко В.Н., Калинин А.Г.</i> Занятость и управление персоналом как приоритет социальной политики организации.....	129
<i>Черняков М.К., В.А. Лыжин</i> Особенности занятости в торговых организациях	141
<i>Черняков М.К., Готра О.Ю.</i> Муниципальная служба в Российской Федерации как фактор занятости в социальном государстве.....	148
<i>Черняков М.К., Мухторзода С.С.</i> Роль торговой сети в повышении уровня занятости в Республике Таджикистан	160
<i>Чистякова В.И.</i> Роль потребительской кооперации в повышении занятости сельского населения Новосибирской области.....	167
<i>Щетинина И.В.</i> Укрепление взаимоотношений в АПК как фактор повышения занятости и доходов сельского населения	176

РАЗДЕЛ 4. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ И СТРАНАХ СНГ

<i>Беликова Н.В., Лукашеня Р.В.</i> Современные проблемы организации труда и удовлетворенности персонала в сфере услуг.....	184
<i>Ковтунова В. А., Рахманалиева А.А.</i> Рабочая сила как элемент рынка труда	191
<i>Кочербоева А.А.</i> Рынок труда как важный фактор повышения жизнеобеспечения населения региона	197
<i>Мамадалиев Ф.С.</i> Состояние и проблемы рынка труда в Таджикистане	206
<i>Незнахина И.А.</i> Совершенствование стратегии лидера рынка в сфере торговли	212

<i>Сомов Е.Н., Кадималиев Т.Б., Зорин А.Ю.</i> Социально-экономические проблемы и перспективы развития швейного и текстильного производства в Кыргызстане	222
<i>Черняков М.К., Чернякова М.М.</i> Рынок труда регионов Сибирского Федерального округа	228
<i>Шарабакина И.Н.</i> Совершенствование управления развития малого бизнеса в розничной торговле Кыргызской Республики	247
<i>Ширяева Т.Ю.</i> Социальная ответственность и управление отношениями в организациях потребительской кооперации	252
<i>Чурикова А.А.</i> Анализ управления персоналом как инструмент повышения эффективности предприятий общественного питания	257
<i>Шевякова Я.Е.</i> Раскрытие особенностей управления персоналом банка с позиции инновационных изменений.....	265

РАЗДЕЛ 5. РОЛЬ И МЕСТО МОЛОДЕЖИ И МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РОССИИ И СТРАН СНГ	275
<i>Антропова Н.А.</i> Частные высшие учебные заведения России как альтернатива государственному сектору высшего образования	275
<i>Беликова Н.В.</i> Социально-экономические проблемы молодежной мобильности	285
<i>Дмитриенко А.А., Сулеева Д.А.</i> Развитие молодежного предпринимательства в Кыргызстане: текущее состояние и перспективы	296
<i>Ефремова Г.М.</i> Исследование ориентированности и готовности студентов ВУЗа к предпринимательской деятельности.....	304

РАЗДЕЛ 1. СОЦИАЛЬНОЕ НЕРАВЕНСТВО И ПРОБЛЕМЫ БЕДНОСТИ В РОССИИ И СТРАНАХ СНГ: ПРИЧИНЫ И ПУТИ СОКРАЩЕНИЯ

УДК 331.526

ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЯ БЕЗРАБОТИЦЫ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ И ПУТИ ЕГО СОКРАЩЕНИЯ

А.С. Капарова магистрант,

Кыргызско-Российский Славянский Университет, г. Бишкек

Д.А. Сулеева к.э.н., доцент кафедры менеджмента,

Кыргызско-Российский Славянский Университет, г. Бишкек

В статье проведен анализ уровня безработицы в КР за последние десять лет, выявлены основные проблемы и даны рекомендации по его сокращению.

Ключевые слова: уровень безработицы, рынок труда, рабочая сила, трудовая миграция.

Важным явлением, характеризующим макроэкономическую нестабильность и имеющим циклический характер развития, выступает безработица.

Как известно, безработица приводит к росту социальной напряженности. Так, в Кыргызской Республике именно безработица явилась одной из основных причин мартовских событий 2005 – года и апрельских событий 2010 года. Кроме того, с ростом уровня безработицы растут и уровни заболеваемости и смертности в стране, а также уровень преступности. Недопроизводство валового национального продукта, отставание фактического ВВП от потенциального ВВП также есть следствие безработицы. Все это обуславливает актуальность выбранной проблематики исследования.

В своей статье нам бы хотелось провести исследование уровня безработицы в Кыргызстане и выявить пути ее сокращения.

Для этого нам необходимо решить следующие задачи:

– проанализировать статистические показатели уровня безработицы в Кыргызской Республике за последние десять лет;

- рассмотреть основные причины безработицы;
- поиск решений существующих проблем.

Уровень безработицы и есть объект нашего исследования, а под предметом исследования мы будем понимать его последствия, которые имеют негативный характер.

Безработица в Кыргызской Республике (далее КР) является большой нерешенной проблемой для государства, которая мощно и разрушительно влияет на политическую обстановку, экономическое и социальное развитие страны. Безработица есть источник социального напряжения в обществе, роста преступности, наркомании и болезней. Это явление препятствует самореализации людей, не давая возможности использовать свои в привлекательной для них сфере.

Основным показателем безработицы выступает показатель *уровня безработицы*. Уровень безработицы представляет собой отношение численности безработных к общей численности рабочей силы (сумме количества занятых и безработных), выраженное в процентах [4].

Таблица 1

Уровень безработицы за 2006 - 2015 года

Год	Уровень безработицы, %	Год	Уровень безработицы, %
2006	8,3	2011	8,5
2007	8,2	2012	8,4
2008	8,2	2013	8,3
2009	8,4	2014	8,0
2010	8,6	2015	7,6

По данным Национального статистического комитета, уровень безработицы в Кыргызстане за последние 10 лет держится на уровне 8 % и только в 2015 – году снизился по сравнению с 2014 годом на 0,4 %. Отмечается самый высокий уровень безработицы в 2010 году, что можно объяснить последствиями апрельских и июньских событий в стране. Но уже с 2011 года идет тенденция к снижению уровня безработицы, что обусловлена постепенной стабилизацией национальной экономики. Впервые за 10 лет уровень безработицы опустился ниже 8 % только в 2015 году, что было

обусловлено обучением безработных граждан, в основном на профессии, востребованные на рынке труда. Это – газоэлектросварщик, водитель, парикмахер, оператор компьютера, бухгалтер, повар, швея, секретарь-референт, электромонтажник, тракторист.

Уровень безработицы представляет собой один из основных макроэкономических показателей, которая служит зеркалом социально-экономической политики государства.

Отразим вышеуказанные данные на рисунке 1.

Сегодня рынок труда в Кыргызстане можно охарактеризовать как динамическое явление, сопровождающая «переливами рабочей силы из одного состояния занятости в другое». Основными факторами, влияющими на уровень безработицы можно назвать процессы, связанные со структурными сдвигами в экономике, развитием новых хозяйственных форм, приватизацией, с введением принципа добровольности труда, а также факторы, замедляющие вовлечение рабочей силы в процесс труда.

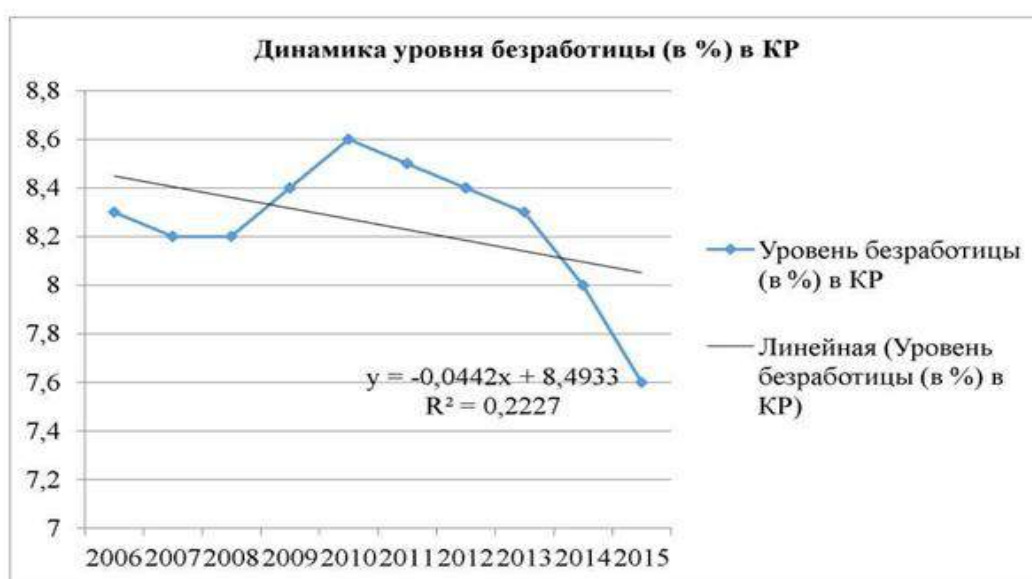


Рис. 1. Динамика уровня безработицы за 2006-2015 года

Сложное положение сложилось в тяжелой промышленности и добывающих отраслях, ориентированных на внутренний рынок. А также, сильное воздействие на безработицу в нашей стране оказывают региональные диспропорции, которые мы представим на рисунке 2.

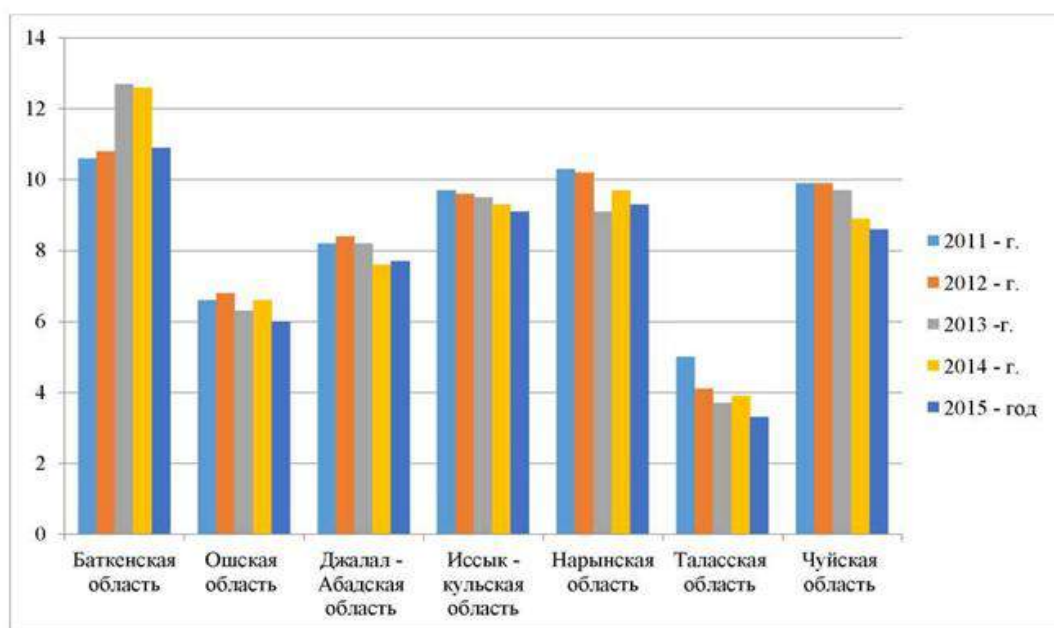


Рис. 2. Динамика уровня безработицы (в %) по территории КР

Из графика видно, что наихудшие показатели уровня безработицы за последние пять лет наблюдаются в Баткенской области, где самый высокий показатель составлял 12,7 % в 2013 году, что выше среднего показателя по стране на 6 %. Это свидетельствует о сильной отсталости области по сравнению с другими областями. Самый низкий уровень безработицы зафиксирован в Таласской области, где он составил в том же 2013 году только 3,7 %, что в 1,8 раза меньше средних показателей по стране за данный период.

В сфере труда проявление асимметричного воздействия социально-экономической трансформации – превышение численности безработных женщин над численностью безработных мужчин, особенно среди официально зарегистрированных безработных. Это явление мы отразили на рисунке 3.

Резкий скачок численности зарегистрированных безработных женщин наблюдался в 2010 году и превысил на тыс. женщин средний показатель за рассматриваемый период, в то время как с базового года численность зарегистрированных безработных мужчин шла к спаду до 2012 года. Из этого можно сделать вывод о том, что все проблемы, возникающие в различных сферах жизни, в первую очередь и в значительной степени отображаются на женщинах.

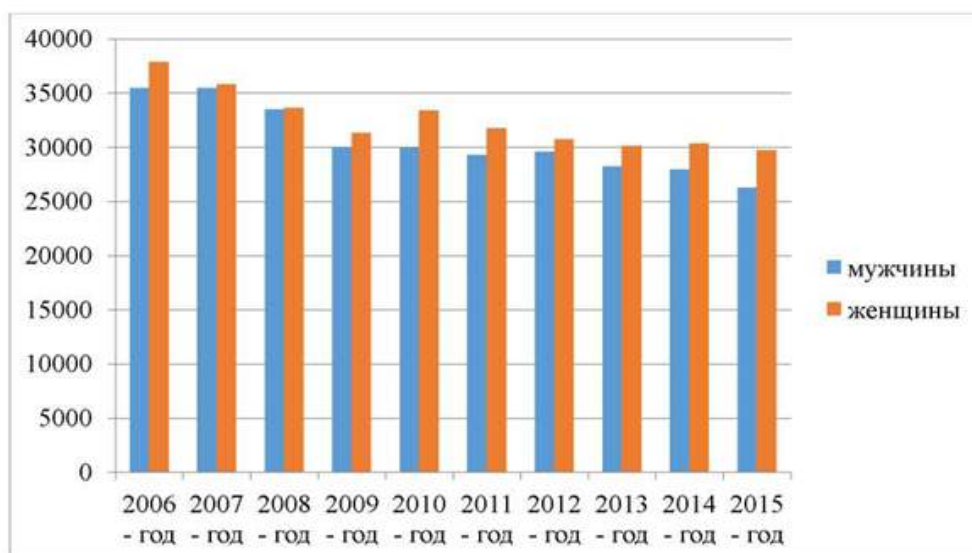


Рис. 3. Динамика численности зарегистрированных безработных по полу за 2006–2015 года

Следует отметить, что одной из насущных проблем выступает наличие трудностей на пути реализации профессиональных качеств каждого. Многие эмигрируют за рубеж в надежде найти применение своим знаниям, навыкам и получать за это достойное вознаграждение. Экономика нашей страны не предоставляет рабочие места в том количестве, которое соответствует спросу населения на рынке труда. Каждый год около 70 тыс. выпускников средних и образовательных школ пополняют внутренний рынок труда. Государство не может обеспечить каждого соответствующими рабочими местами. Рынок труда Кыргызстана трудоизбыточен [5].

На сегодняшний день по всей стране на одно вакантное рабочее место претендует больше 11 человек. Особого внимания требует распространенность неформальной и неполной занятости, которая сопровождается структурным дефицитом рабочей силы и рабочих мест. Ощущается сильный дефицит специалистов высокой квалификации из числа инженерно-технического состава, рабочих технических специальностей. Из-за низкой заработной платы и не лучших условий труда все больше уезжают из страны врачи и учителя. А молодые специалисты, обучившись в зарубежных ВУЗах по узким специальностям, не имеют возможности трудоустроиться

в собственной стране и вынуждены менять специальность, или уезжать в другие страны [1].

Часть молодежи, пытаясь уехать на заработки в другие страны, пользуется услугами организованной преступности, занимающейся торговлей людьми, и подвергается рискам, угрожающим здоровью и личной безопасности. Нередки случаи, когда молодые люди попадают в рабство. Безработица среди молодежи чревата и обострением социальных проблем, в том числе насилия, суицидов и злоупотребления наркотиками.

В таблице 2 наглядно показана линейная зависимость между уровнем безработицы и преступностью. Высокие показатели, как уровня безработицы, так и преступности в 2010 году являются следствиями политической нестабильности, приведшей к смене власти в стране, а также трагических событий на юге Кыргызстана.

Таблица 2

Уровень безработицы и число зарегистрированных преступлений
в КР (2006–2014 гг.)

Год	Уровень безработицы, %	Число зарегистрированных преступлений
2006	8,3	31 392
2007	8,2	29151
2008	8,2	29519
2009	8,4	29715
2010	8,6 (max)	35528 (max)
2011	8,5	30520
2012	8,4	28847
2013	8,3	27217
2014	8,0 (min)	27010 (min)

Также следует отметить, что граждане, живущие в селах Кыргызстана, не считаются безработными, если имеют участок более пяти соток. Но даже возделывание сельскохозяйственных культур не дает им возможности обеспечить свою семью всем необходимым. Часто, сельскохозяйственная продукция бывает избыточной на внутреннем рынке, не импортируется в силу несоответствия международным стандартам качества, быстро портится из-за неправильного хранения. Такое затруднительное положение сельских

жителей приводит к внутренней миграции из сел в города Кыргызстана. В результате внутренней миграции вблизи основных городов, в первую очередь Бишкека, образовались «пояса нищеты». Вокруг практически всех крупных городов за последние 15 лет образовались спонтанные поселения, где живут выходцы из села. Экономика страны находится в перманентном кризисе. Прокормиться в глубинке очень сложно, поэтому люди переезжают в город. Общее число таких поселенцев оценивается в полмиллиона человек [1].

Инфраструктура рынка труда функционирует недостаточно эффективно и не может в полной мере решать задачу сокращения времени для работодателей и работников при взаимном поиске, а также задачи улучшения взаимодействия всех участников рынка труда. Кроме того, на отдельных региональных рынках труда республики крайне затруднены возможности получения достаточной информации для обоснованного принятия решения о вступлении в трудовые отношения. Существующие частные агентства занятости и информационно-консультационные центры нуждаются в развитии институционально, функционально и технически.

На основе исследования мы можем назвать ключевые проблемы на рынке труда:

- трудоизбыточный рынок труда – на одно вакантное место претендует в среднем по республике более 11 человек;
- внутренняя и внешняя трудовая миграция;
- структурный дефицит рабочей силы.

Теперь, мы попытаемся найти пути решения этих проблем, то есть выработать конкретные рекомендации по сокращению данного показателя.

Начнем с вопроса о трудоизбыточности рынка труда Кыргызстана. Создание рабочих мест возможно при стимулировании государством предпринимательства и возобновлении производства. Так, государство поддерживает малое и среднее предпринимательство, где на сегодня занято 455,1 тыс. человек. Данная поддержка ведется по таким направлениям, как создание льготных условий использования субъектами малого и среднего предпринимательства государственных финансовых, материально-технических и информационных ресурсов, а также научно-технических разрабо-

ток и технологий; поддержка внеэкономической деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства, включая содействие развитию их торговых, научно-технических, производственных, информационных связей с зарубежными хозяйствующими субъектами.

Можно утверждать, что решение проблемы дефицита рабочих мест есть решение проблемы внешней трудовой миграции. Но для того, чтобы удержать высококвалифицированных специалистов необходимо создать лучшие условия труда и достойно оплачивать их деятельность. Для этого государство должно инвестировать в улучшение инфраструктуры государственных учреждений и предприятий, вести должный надзор за деятельностью работодателей в плане выполнения обязательств, предписанных трудовым кодексом КР. Что же касается внутренней трудовой миграции, то необходимо концентрировать производство в регионах страны, стимулировать владельцев домашних хозяйств на производство сельскохозяйственной продукции путем государственных заказов.

Проблема структурного дефицита рабочей силы требует особого внимания со стороны государства. Основным шагом на пути решения этой проблемы будет реформирование системы образования. Необходимо возобновить профориентацию школьников в старших классах.

Напомним, что профильное обучение – это форма профориентационной работы, основанная на краткосрочном обучении школьников конкретным профессиональным навыкам. Данная процедура приведет к осознанному выбору учениками своей будущей профессии, исходя из своих способностей, знаний и потребностей рынка труда, а не из стереотипов о «модных» профессиях.

Введение профориентации актуально не только в нашей стране, но и в ряде других стран. Так, в Государственной Думе Российской Федерации также поднимался вопрос о внедрении профориентации в школы. Данное нововведение должно быть дополнено разработанной соответствующими государственными органами списком перспективных профессий на ближайшие пять-семь лет.

Нужно обратить внимание на профессиональное образование, которое сегодня недостаточно взаимодействует с рынком

труда, частным сектором. Повышение престижа и качества профессионального образования, в первую очередь – технического привело бы к сокращению избытка специалистов с юридическим и экономическим образованием.

Согласно Национальной стратегии устойчивого развития КР на период 2013-2017 годы, для повышения престижа профессионального образования, нужно повысить качество кадрового потенциала организаций начального и среднего профессионального образования, в том числе – путем сотрудничества с бизнесом через выполнение совместных проектов; приложить все возможные усилия для обновления материально-технической базы организаций профессионального образования в соответствии с требованиями, предъявляемыми рынком труда к выпускникам [2].

В контексте высшего образования нужно улучшать качество образовательных услуг путем аккредитации и рейтингования вузов, а также искоренять разветвленную коррупцию в этой сфере.

Далее обратим внимание на помощь государства, оказанную безработным в Кыргызстане.

Из 125,8 тысячи обратившихся в бюро занятости в 2016 году, 71,8 тыс. получили консультации, 28,3 тыс. были трудоустроены, 14,8 тыс. направлены на оплачиваемые общественные работы и 4,8 тыс. человек направлены на переобучение (рис. 4) [3].

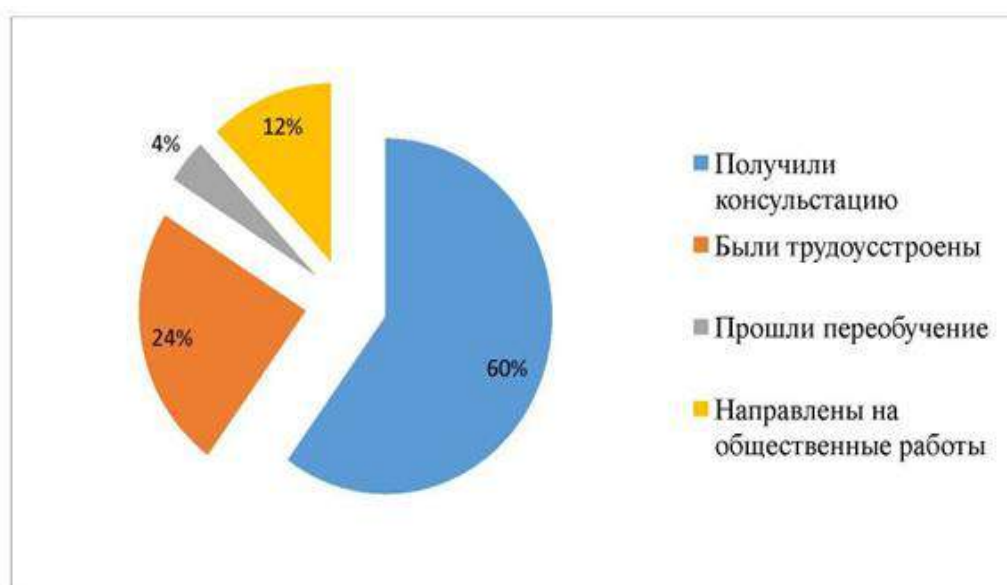


Рис. 4. Помощь государства, оказанная зарегистрированным безработным в КР в 2016 году

Прогноз уровня безработицы в КР на ближайшие 6 лет методом наименьших квадратов дал нам следующие результаты (рис. 5).

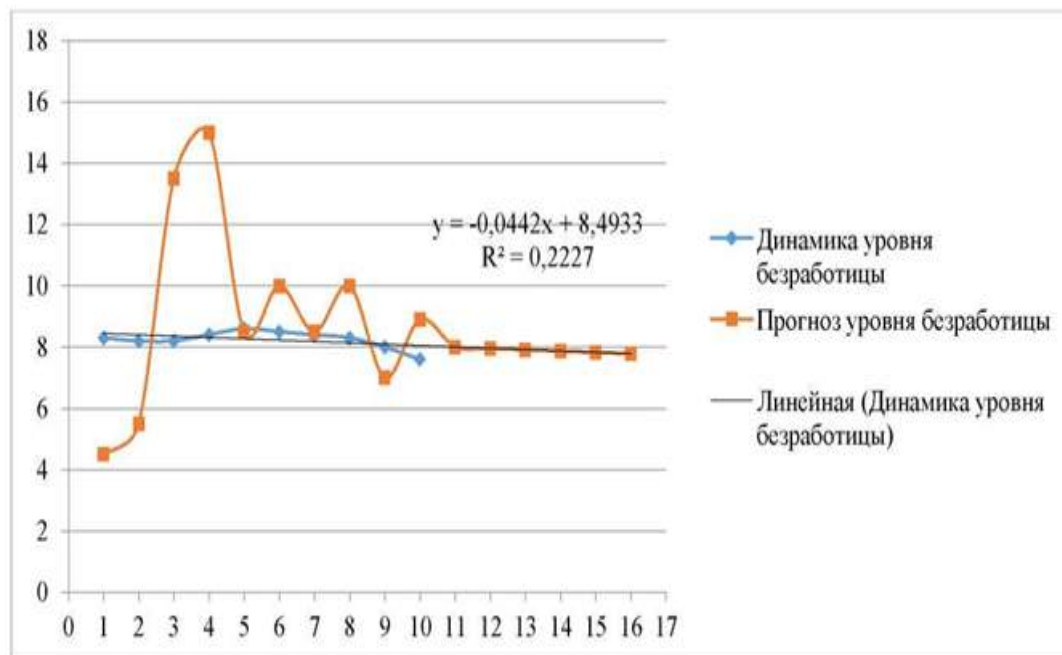


Рис. 5. Прогноз уровня безработицы в КР на 2017–2021 года

Как видно, прогноз на основе статистических данных за последние десять лет показывает, что уровень безработицы будет снижаться, не превышая 8%. Но нужно помнить, что снять усиление напряженности на рынке труда можно совместными усилиями администрации городов и районов, службы занятости, органами образования и учебных заведений, скоординированностью системы профориентации и профессионального обучения.

Итак, в результате проделанной работы мы пришли к следующим выводам:

1. Уровень безработицы в Кыргызстане за последние 10 лет держится на уровне 8% и носит стабильный характер. В 2015 году показатель снизился по сравнению с 2014 годом на 0,4 %. Отмечается самый высокий уровень безработицы в 2010 году, что можно объяснить последствиями апрельских и июньских событий в стране. Но уже с 2011 года идет тенденция к снижению уровня безработицы, что обусловлена постепенной стабилизацией национальной экономики;

2. Основными причинами безработицы являются: трудоизбыточный рынок, нарушение прав работников (как в части оплаты труда, так и в части условий труда), высокая трудовая миграция, неэффективное функционирование инфраструктуры рынка труда;

3. В результате деятельности государственных органов, в частности Министерство труда и социального развития ожидается снижение уровня безработицы ниже 8%.

Список литературы

1. Аналитический отчет Министерства труда, занятости и миграции Кыргызской Республики за 2011 год.

2. Национальная стратегия устойчивого развития КР на период 2013-2017-годы

3. Безработица в Кыргызстане, миф или реальность. [Электронный ресурс]. / Режим доступа: URL: <http://knews.kg/2016/09/bezrobotitsa-v-kyrgyzsta-ne-mif-ili-realnost> (дата обращения: 20.03.2017).

4. <http://www.ereport.ru/articles/macro/macro12.htm>

УДК 331.5:347.454:349.222

ЗАПРЕТ ЗАЕМНОГО ТРУДА: УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ И ЮРИДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Е.С. Ерёменко, канд. экон. наук, доцент,
Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск,

О.А. Чистякова, канд. экон. наук, доцент,
Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск

В статье рассмотрены отдельные вопросы, касающиеся введения Закона № 116-ФЗ по вопросам запрета заемного труда. Проведен критический анализ запрета заемного труда и определены положительные и отрицательные стороны принятого закона. Также авторы привели судебную практику по решению вопросов отличия договора аутсорсинга от договора по предоставлению персонала. Предложено применение секондмена как одного из видов заемного труда для внедрения в кадровое делопроизводство экономических субъектов.

Ключевые слова: аутсорсинг, аутстаффинг, заемный труд, секондмен.

С 2016 года запрещается использовать заемный труд. При этом данный запрет не означает, что экономические субъекты и бизнесмены больше не смогут использовать труд чужого персонала, поскольку некоторым компаниям все же будет разрешено заниматься деятельностью по предоставлению труда работников.

Заимствование персонала – довольно распространенная практика в реальной действительности трудовых отношений. Для многих экономических субъектов удобно привлекать сторонних сотрудников (напр. для выполнения временных и сезонных работ), чем нанимать к себе в штат новичков. Применение заемного труда в некоторых вариантах сокращает расходы организации в части оплаты труда и страховых взносов. Также существенно сокращается кадровый документооборот. Компания заключает договор, по которому одна организация передает в аренду своих работников другой организации. Следовательно, работники трудятся в компаниях, с которыми у них не заключены трудовые контракты. При этом трудовая функция заемных работников четко не определена, то есть сам заказчик решает, что именно будут делать данные сотрудники. Поэтому до 2016 года были достаточно востребованы в экономической жизни предприятий такие схемы как аутстаффинг и аутсорсинг.

Федеральный закон от 05.05.2014 № 2014 № 116-ФЗ (далее Закон № 116-ФЗ) впервые в российском законодательстве обозначил правила предоставления временного персонала. Закон принимали долго, но полученный результат мало кого устроил. Профсоюзы ругали его за то, что в нем много лазеек для работодателей, работодатели остались недовольны слишком коротким сроком, на который им разрешили оформлять временных сотрудников. Закон № 116-ФЗ внес изменения в Трудовой кодекс, Налоговый кодекс, Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ», ФЗ от 24.07.1998 № 125 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Все вносимые изменения направлены на пресечение деятельности работодателей по уклонению от заключения трудовых договоров путем использования заемного труда.

В ст.56.1 Трудового кодекса содержится определение заемного труда- это труд, осуществляемый работником по распоряжению

работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника [1]. Вышеприведенной нормой прямо установлен запрет на такой труд.

Но при этом, запретив заемный труд, законодатели предусмотрели возможность временного направления работников работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) (ч.3 ст.56.1 ТК РФ).

По логике законодателей, кадровые агентства должны стать заемным работникам полноценными работодателями. Они будут направлять их на временную работу, а по окончании проекта подыскивать нового заказчика. Для этого Закон № 116-ФЗ обязан заключать каждый раз новое соглашение к трудовому договору при работе в очередной компании. Вероятнее всего законодатели опирались на зарубежный опыт. Например, по данным ассоциации частных агентств занятости Нидерландов такой вид занятости как *agent work*, – наиболее популярная услуга среди работодателей. К ней прибегают в 90% случаев [2].

Но, как отмечают эксперты, подобная схема в России не прижилась. «С существующим Трудовым Кодексом это равносильно самоубийству, ведь в отличие от голландских коллег мы не можем уволить людей за 3 дня и вынуждены будем начислять зарплату даже в период простоя. Поэтому перспективы развития данной услуги сомнительны», – считает Татьяна Голубина, руководитель направления Бизнес-ресурсы кадрового агентства «Юнити» [3].

В итоге агентства принимают сотрудников по срочным договорам. Если по окончании проекта работника не удастся трудоустроить к другому заказчику, с ним расстаются. Но теперь предельный срок предоставления персонала на временный проект по общему правилу – 9 месяцев (абз.4 ст. 341.2 ТК РФ).

Именно из-за этого разрешения схема заемного труда теряет свою привлекательность для бизнеса. Если раньше компании могли наладить долгосрочное сотрудничество с агентством и в принципе не оформлять персонал в штат, то теперь это невозможно. В связи с этим все свои длительные проекты компании стараются отдать на аутсорсинг.

Тем не менее, представители двух кадровых агентств говорят, что полностью с рынка услуги предоставления персонала не ушли. Директор департамента юридического сопровождения и контроля компании ManpowerGroup Russia CIS Иван Бердинских рассказал, что у них есть несколько проектов, которые как раз укладываются в разрешенную Законом № 116-ФЗ схему.

«Классический пример – предоставление персонала для завода по производству лифтового и эскалаторного оборудования. На данном заводе специфика производственного процесса такова, что с апреля по декабрь на нем происходит расширение производства и требуется дополнительный персонал, который мы и предоставляем». Подобные проекты есть и с IT-компаниями, например, по составлению картографических маршрутов. «Проект изначально рассчитан на несколько месяцев. После того как все необходимые съемки местности завершатся, он закончится, никаких противоречий с Законом № 116-ФЗ не возникает» – уверен Бердинских [4].

Исходя из вышеизложенного, привлечение работников по договору о предоставлении персонала можно выделить в шесть этапов (рис. 1).

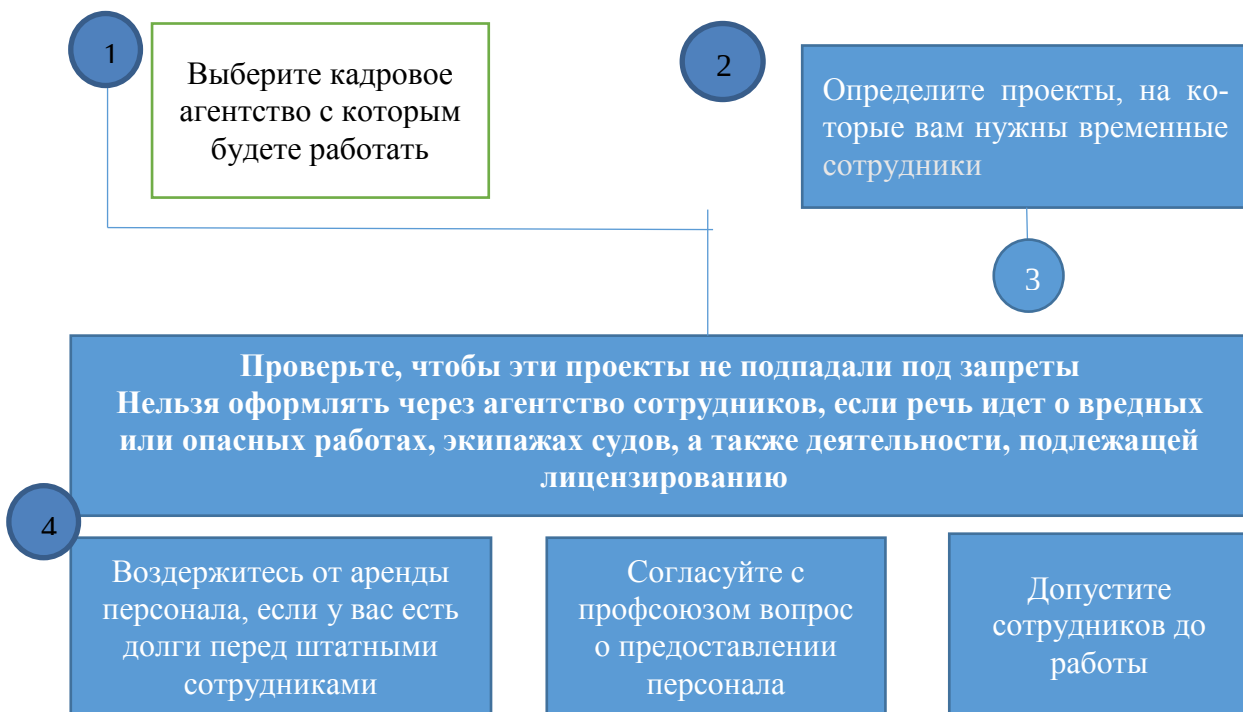


Рис. 1. Предоставление работников по договору о предоставлении персонала

Главной целью Закона № 116-ФЗ, которым введен запрет на заемный труд, было существенно сократить объемы такой занятости и мотивировать работодателей принимать временных сотрудников в штат. Представитель российской розничной продуктовой сети считает, что он лишь частично достиг цели. «Все что не связано с профильной деятельностью компании, мы стараемся перевести на аутсорсинг, например, грузчиков, мерчендайзеров, уборщиков и т.д. Но тот персонал, который мы считаем потенциально рискованным, приняли в штат. Это касается в первую очередь кассиров и продавцов». По его мнению, риск заключается в том, что представитель функции этих работников в виде оказания услуг сложно, так или иначе договор аутсорсинга будет вызывать споры. А в случае какого-нибудь инцидента, например, травмы на рабочем месте, проверяющие могут посчитать их штатными работниками и в связи с этим предъявить санкции [5].

Согласно опросу среди работодателей, проведенным журналом «Трудовые споры» на тему адаптации к запрету заемного труда (опрос проводился в августе 2016 года, участие приняли свыше 100 компаний) выявлено, что работодатели стремятся в первую очередь трудоустроить заемных сотрудников в штат (40%). На втором месте идет передача функций на аутсорсинг (30,5 %). Именно две эти тенденции лидируют с большим отрывом. Остальные экономические субъекты нанимают сотрудников только на проекты, которые длятся не более 9 месяцев (11%), совмещают аутсорсинг с временными проектами на 9 месяцев (5,5%), частично берут в штат, частично отдают трудовые функции на аутсорсинг (13%). Насколько Закон № 116-ФЗ изменил рынок кадровых услуг, окончательно можно будет понять только через два-три года [5].

У работодателя, которого не устраивает разрешенная законодательством форма предоставления персонала, может быть два варианта: принимать сотрудников в штат или передавать определенные бизнес- процессы на аутсорсинг и аутстаффинг. Как показывает практика, второй вариант становится все более применяемым экономическими субъектами в сфере бизнеса.

Несмотря на широкое применение аутсорсинга и аутстаффинга, эти понятия законодательно не регламентированы. При этом в законодательных актах, применяемых в Российской Федерации, не

установлены дефиниции и особенности предоставления этих услуг. В результате на практике довольно часто происходит смешение указанных понятий.

Аутстафтинг – это способ управления персоналом, предполагающий оказание услуг в форме предоставления в распоряжение заказчика определенного количества работников, не вступающих с ним в какие-либо правовые отношения напрямую, но оказывающих от имени исполнителя определенные услуги (работы) по месту нахождения заказчика.

Аутсорсинг – это передача ранее самостоятельно реализуемых компанией функций внешней компании – исполнителю, специализирующейся на реализации таких функций (например, услуги колл-центра, клининговых, юридических и бухгалтерских экономических субъектов, компаний по приготовлению и доставке обедов в офис).

Как видно из приведённых понятий, именно аутстафтинг в том ракурсе, в котором он есть в настоящее время, подпадает под определение заемного труда. Поэтому, по мнению авторов, применение аутстафтинга с 01.01.2016 г. влечет за собой административную ответственность по ч.1,4 ст.5.27 КоАП РФ. При этом классическая схема аутсорсинга не содержит признаков явных признаков заемного труда. Следовательно, ее можно использовать по-прежнему, в том числе и для сокращения расходов на содержание персонала заказчика [6].

Главное преимущество аутсорсинга в том, что это просто гражданские отношения между двумя экономическими субъектами. Поэтому ограничения Закона № 116-ФЗ на случаи и сроки предоставления персонала не действуют. Но повсеместное внедрение аутсорсинга вызывает много вопросов у Государственной инспекции труда (ГИТ).

К аутсорсингу предъявляются более серьезные требования, чем к компании, которая просто предоставляет персонал. При этом для ведения деятельности по аутсорсингу не нужно получать аккредитацию в Роструде, которая необходима для кадровых агентств. Поэтому множество тех организаций, которые не подходили под требования закона № 116-ФЗ, по факту просто поменяли вывески и продолжают заниматься тем же самым видом деятельно-

сти. Следовательно, если компания не имеет своих собственных высококвалифицированных специалистов в той сфере деятельности, где она предоставляет услуги аутсорсинга, скорее всего, это значит, что по факту она занимается предоставлением персонала.

Рассматривая судебную практику по вопросам замены договора аутсорсинга фактическим предоставлением персонала не сложно отметить, что Закон № 116-ФЗ не предусматривает ответственности за нарушение его положений. Понятно, что когда речь идет о более – менее очевидных нарушениях, например, предельных сроках предоставления персонала, то тут ГИТ действительно может оштрафовать компанию на основании общей нормы (ст.5.27 КоАП РФ). Но в признании договора аутсорсинга притворной сделкой, скорее всего, она не поможет. Этот вопрос является спорным и находится в компетенции суда, а не надзорных органов. Работодатели часто пользуются этим нюансом, чтобы оспаривать предписания ГИТ по увольнениям и даже несвоевременной выплате зарплаты (определение ВС РФ от 20.07.2012 № 19-КГ-12-5, справка Кемеровского областного суда от 16.03.2015 № 08-22/219 и др.) [5]. Скорей всего, такую методику можно будет применить и для оспаривания договора аутсорсинга. Получается, что, если даже суд признает договор аутсорсинга фактическим предоставлением персонала, трудовые отношения между работником и заказчиком не возникнут.

Одним из видов заемного труда является секондмент. Суть его в том, что персонал предоставляют не сторонние кадровые агентства, а близкие друг другу компании. Так, головная организация может командировать в свою дочернюю компанию сотрудника для каких-то целей. Отношения с головной компанией не прекращаются, но фактически сотрудник будет подчиняться дочерней структуре. После того, как приняли Закон № 116-ФЗ, ситуация с секондментом зависла в воздухе. Депутаты должны были принять специальный закон на этот счет, однако до Госдумы он до сих пор не дошел. В июле 2016 года Минэкономразвития неожиданно сообщило, что возобновило работу по закону о секондменте и даже успело его согласовать с Минтрудом и Минфином. Концептуально закон не изменился, но некоторые его положения поправили. Так, например, убрали условие, что заказчик по договору о секондменте

может отказаться и потребовать замены направленного к нему сотрудника. Кроме того, решили дополнительно не указывать, что работники могут вступать в профсоюз для защиты своих прав. Примечательно, что проект закона о секондменте, в отличие от Закона № 116-ФЗ, не устанавливает каких-то временных рамок для предоставления сотрудников. В нем лишь отмечено, что такой срок должен фигурировать в дополнительном соглашении к трудовому договору, и он не должен превышать срок действия договора о секондменте и трудового договора с работником. То есть условия гораздо мягче, чем для кадровых агентств.

Главным изменением является то, что закон предлагают распространить на отношения, которые возникли с 01.01.2016.

Таким образом, те компании, которые де-факто выполняли все требования, могут не бояться штрафов за незаконный заемный труд.

Исходя из вышеизложенных аргументов, можно отметить, что очень сложно отличить запрещенный заемный труд от легитимного оказания возмездных услуг по Гражданскому кодексу РФ. В Законе № 116-ФЗ нет четких отличий и критериев предоставления труда от оказания услуги силами работников исполнителя, хотя бы потому, что предоставление персонала - это тоже услуга.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017).

2. Официальный сайт Ассоциации частных агентств занятости [Электронный ресурс]. / Режим доступа: URL: <http://achaz.ru/association/> (дата обращения: 7.05.2017).

3. Официальный сайт газеты Комсомольская правда [Электронный ресурс]. / Режим доступа: URL: <http://www.msk.kp.ru/daily/26476.7/3345184/> (дата обращения 7.03.2017).

4. Newsland – новостная социальная сеть [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <https://newsland.com/user/4296648049/content/vesennye-obostrenie-kadrov/5211744> (дата обращения: 7.03.2017).

5. Филиппов В. Запрет заемного труда. Как его обходят и чем это грозит// Трудовые споры. – №9. – С. 27.

6. Еременко Е.С., Лищук Е.Н. Управленческий аудит и консалтинг. Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. – Новосибирск, 2013. – № 1(4) – С.62-74.

УДК 330.342.146

УСИЛЕНИЕ РОЛИ ГОСУДАРСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ ПРОБЛЕМ ЗАНЯТОСТИ, ДОХОДОВ И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

Т.В. Косицына, канд. экон. наук, доцент,
Кыргызско-Российский Славянский Университет, г. Бишкек

Одним из центральных компонентов благосостояния является увеличение занятости населения. Обоснованы механизмы государственного регулирования проблем занятости, социального обеспечения и увеличения доходов населения. Активное участие населения в решении вопросов охраны здоровья, ответственность граждан за сохранение и укрепление своего здоровья.

Ключевые слова: роль государства, механизмы, социальная политика, занятость, доходы, пенсии, здравоохранение.

Социально-экономические преобразования, происходящие в республике, выводят на передний план вопросы социально устойчивого и безопасного развития не только государства, но и личности. Эти процессы в значительной степени осложняются трудностями переходного периода. Нарушен привычный образ жизни населения Кыргызстана, изменились их экономическое положение и источники доходов, формы профессионального становления и развития, расширились возможности выбора, увеличилась ответственность человека за собственную судьбу.

За годы реформ была разрушена система социальных гарантий, снизилось качество медицинского обслуживания и образования, лечение и отдых стали недоступными для значительной части населения республики. Наблюдается резкое расслоение общества Кыргызстана (существенна разница в доходах самых бедных и самых богатых). У многих реальные доходы не достигают прожиточ-

ного минимума. Значительная часть населения республики попадает под категорию малообеспеченных и бедных.

Одним из центральных компонентов благосостояния является увеличение занятости населения. Актуальность решения проблемы обеспечения продуктивной занятости в республике и повышения эффективности труда связана с разработкой и реализацией как активных, так и пассивных мер регулирования рынка труда.

Государственная политика содействия занятости населения финансируется из средств фонда содействия занятости, который является государственным внебюджетным фондом и используется для финансирования мероприятий по реализации политики содействия занятости населения и эффективной деятельности органов государственной службы занятости населения.

На наш взгляд, заработки, сложившиеся на отечественном рынке труда, не соответствуют цене рабочей силы. Ни государство, ни профсоюзы не оказывают существенного влияния на уровень заработной платы. И хотя по закону нижней границей вознаграждения за труд является минимальная заработная плата (МЗП), на деле это далеко не так. А для того, чтобы МЗП позволяла воспроизводить способность к труду, она должна соответствовать минимальному потребительскому бюджету (МПБ). Но такую планку могут себе сегодня позволить только отдельные предприятия и отрасли.

Фактическое отсутствие механизмов обеспечения права на труд, ослабление контроля со стороны государства над режимом и охраной труда снижают ответственность работодателя за соблюдение своих обязанностей в отношении наемного персонала, прежде всего по своевременной оплате труда, предоставлению трудовых отпусков и т. д.

Ответственность за выполнение условий трудовых договоров и соглашений должна быть обоюдной. Трудовая дисциплина, качество труда, соблюдение правил техники безопасности на многих предприятиях крайне низкие. Дисциплинарную ответственность работников необходимо повысить.

«...В числе основного направления активной политики занятости трудоспособного населения можно выделить усиление роли рыночных механизмов по формированию благоприятной предпринимательской среды. Государство должно всемерно расширять и по-

ощрять предпринимательство, которое пока носит характер первоначального накопления финансового капитала и имущества непроеизводственного назначения. Именно создание экономических условий для интенсивного развития малого и среднего бизнеса будет способствовать организации новых предприятий и рабочих мест. В этой связи представляется целесообразным разработка и реализация программ по поддержке регионального и отраслевого предпринимательства, с учетом специфики конкретного региона» [1].

«...На наш взгляд, восстановлению конкурентоспособности отечественных предприятий мешают хроническая нехватка денежных средств и отсутствие действенных мер по поддержке отечественного производителя. В качестве мер по поддержке отечественного производителя могут быть предложены:

- развитие разветвленной торговой сети, реклама и другие мероприятия, способствующие продвижению отечественного товара на рынке;
- ужесточение контроля за качеством ввозимой продукции;
- поддержка предприятий-экспортеров;
- предоставление кредитов на закупку передовых технологий и оборудования;
- снижение налогового бремени и реструктуризация долгов предприятий;
- увеличение числа хозяйствующих субъектов, перерабатывающих местное сырье;
- PR-акции страны» [2].

Для достижения оптимальной занятости наряду с осуществлением активных мер регулирования рынка труда следует усилить «пассивную» политику занятости населения. Данная политика должна предусматривать оценку потребности рынка труда в рабочих кадрах, создание условий для самозанятости безработных, организацию общественных оплачиваемых работ (повышение их социального статуса, расширении их видов и масштабов с учетом региональных потребностей в воссоздании социальной инфраструктуры), а также поощрение предприятий и юридических лиц, принимающих на работу безработных граждан.

Политика на рынке труда должна быть направлена на усиление мотивации к труду и предоставление незанятым гражданам бо-

лее широкого доступа к программам содействия занятости посредством своевременных консультаций по вопросам трудоустройства, а также широкого информирования о вакантных рабочих местах. Одним из направлений регулирования занятости населения в стране должно стать перераспределение рабочей силы по отраслям и видам деятельности. В связи с этим необходимо расширение сети служб занятости, аккумулирующих информацию о потребностях в рабочей силе и имеющихся вакантных местах каждого региона, а также дающих возможность получения работы в любой из областей республики. Функционирование таких служб будет способствовать рациональному перемещению трудовых ресурсов и повышению их территориальной мобильности.

Немаловажное значение имеет разработка концепции и механизма функционирования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных.

«...На сегодняшний день в Кыргызстане остро стоит проблема дублирования подготовки кадров по одной и той же специальности в разных вузах одного региона и города. Что также приводит к распылению педагогического потенциала и неэффективному использованию финансовых и материальных ресурсов. Так, например, бухучет и аудит реализуется в 31 вузе, финансы и кредит – в 31, менеджмент – в 29, юриспруденция – в 18, иностранный язык – в 18, экономика – в 17 вузах» [3].

В целом важно целенаправленно продолжать реформирование системы образования. Основными причинами, требующими реформирования системы образования, являются социально-экономическое положение Кыргызстана, высокие потребности общества в получении качественного образования и неспособность действующей системы образования удовлетворить эти потребности, а также ухудшение качественного состава и несоответствие кадровых ресурсов требованиям рынка труда.

Следующим важным моментом является здравоохранение. В настоящее время состояние здоровья населения Кыргызстана определяется как критическое. Уровень заболеваемости населения имеет тенденцию роста; общий спад уровня жизни населения в сочетании с безработицей со всеми вытекающими отсюда последствиями (ухудшение питания, стрессовые ситуации, алкоголизм, наркома-

ния); угроза массовых вспышек инфекционных заболеваний. Связанная с прозрачностью границ, массовыми потоками внутриреспубликанских мигрантов, растущим количеством бомжей и процветанием проституции, особенно в малолетнем возрасте; нарастающая деградация системы медицинского обслуживания, связанная со снижением финансирования отрасли здравоохранения.

Реформирование системы здравоохранения, на сегодняшний день, нацелено на развитие амбулаторно-поликлинического звена и переход на обслуживание сетью семейных врачей со свободной регистрацией населения. Как и во многих странах с рыночной экономикой, в республике происходит смещение акцента с дорогостоящей госпитальной службы к первичной медико-санитарной помощи. Все большее распространение в республике получают более экономичные, альтернативные методы лечения, такие, как койко-дневное пребывание, однодневные стационары, больницы сестринского ухода.

«...За годы реформирования показатели здоровья населения Кыргызстана и доступность незащищенных слоев населения к медицинской помощи существенно снизились, чему способствовали следующие закономерности:

- материальная база находящегося в упадке здравоохранения не может поддерживать существующую инфраструктуру предоставления медицинских услуг. Имеет место несоответствие между уровнем финансирования здравоохранения и избыточными мощностями системы предоставления услуг;

- финансирование здравоохранения и распределение ресурсов носит фрагментный характер, не имеет связи с принятыми в области здравоохранения решениями и несет в себе финансовые стимулы к сохранению существующей неэффективной инфраструктуры системы предоставления медицинской помощи;

- качество медицинской помощи, оказываемой населению, снизилось. Это является проблемой на всех уровнях системы здравоохранения. Начиная с медицинского образования, клинических протоколов, возможностей медицинских учреждений и заканчивая их материально-технической базой;

- население не участвует в принятии решений в области здравоохранения» [1].

Итак, «гарантированными стандартами в области здравоохранения, должны являться:

- социальная защита граждан в случае утраты здоровья;
- развитие здравоохранения в соответствии с потребностями населения;
- активное участие населения в решении вопросов охраны здоровья, ответственность граждан за сохранение и укрепление своего здоровья;
- профилактическая направленность системы здравоохранения, формирование здорового образа жизни;
- ответственность органов государственной власти и управления всех уровней, нанимателей за сохранение и укрепление здоровья граждан, ответственность лиц, оказывающих медико-санитарную помощь, за ее безопасность и качество» [2].

Финансирование услуг здравоохранения возможно за счет увеличения отчислений в социальный фонд работающего населения страны. И если население будет видеть отдачу от вложенных в свое здоровье денежных средств, то и вопросы укрытия реальных заработных плат будут постепенно решаться. Гораздо легче ежемесячно отчислять небольшую сумму, и быть уверенным, что в случае необходимости она будет потрачена на него и на его близких, нежели сразу найти большую денежную сумму на лечение.

Население Кыргызстана на протяжении ряда лет, вплоть до перехода на рыночные отношения, пользовалось государственной поддержкой, имело достаточно высокую степень социальной защиты и сравнительно неплохие условия жизни. Существовала общегосударственная сеть системы, предоставляющей социальные услуги, социальную защиту и социальную помощь, которая защищала общество от самых крайних форм лишения. В кризисных экономических условиях в республике становится невозможным прежнее удовлетворение потребностей общества, определяющих качество жизни. Снижение качества жизни населения, особенно малообеспеченной категории, усугубляется сокращением социальных льгот и пособий. Ухудшение показателей здоровья, включая болезни, ставшие следствием неполноценного питания, свидетельствует о негативном влиянии переходного периода на качество жизни населения.

Вместе с развалом системы общественного контроля и кризисом экономики обострились социальные проблемы, резко увеличилось количество преступлений, особенно среди молодежи. Усугубились такие проблемы, как злоупотребление алкоголем, наркотикам, усиливая экономическое давление на семьи, лишая возможности должным образом заботиться о детях и помогать им в развитии своих потенциальных способностей.

Сложившаяся ситуация в области потребления продуктов питания в республике свидетельствует о крайне низком его уровне, что в свою очередь приводит к необходимости решения продовольственной проблемы. Преодоление такого положения неразрывно связано с повышением эффективности сельскохозяйственного производства и проведением мероприятий по комплексному развитию села. Ввиду того, что большая часть населения страны проживает в сельской местности, возрождение АПК и достижение высокой доходности сельскохозяйственного производства играет немаловажную роль в повышении жизненного уровня и реальных доходов населения, а также увеличении занятости сельских жителей.

Попытки создания системы государственной социальной стандартизации, которая бы обеспечила необходимые гарантии населению, предпринимаются в республике уже более семи лет. В условиях социальной и экономической нестабильности – это сложная задача, и то, что она до сих пор окончательно не решена, вполне объяснимо. Хотя вопрос о государственных социальных стандартах сложный, но ряд связанных с ним принципиальных позиций нормативно закреплён. В настоящее время законодательно устанавливаются размеры минимальной заработной платы, минимальной пенсии; существуют стандарты в области образования, пересматриваются модели оплаты жилья и коммунальных услуг. Накоплен определенный практический опыт применения социальных стандартов.

Однако к настоящему времени в республике не установлен даже целевой (содержательный) смысл данных стандартов, до сих пор стоит вопрос о том, что есть «стандарт»: норма выживания или норма всестороннего развития человека. Нет целостного подхода в формировании института социальной стандартизации.

Изначально предполагалось, что минимальные социальные стандарты призваны установить те пороговые значения социальных благ, ниже которых опускаться нельзя с позиций современных представлений об уровне и качестве жизни; однако в связи с этим «стандартная» норма должна быть доступной или бесплатной для потребителя, оплаченной из бюджетных и внебюджетных средств для соответствующих категорий населения.

Минимальные социальные стандарты имеют большое значение, особенно для проведения системы мер по отношению к социально уязвимым категориям населения. У каждого члена общества есть право, по крайней мере, на минимально достойные условия жизни. Конституционные обязательства государства по обеспечению граждан на уровне минимальных социальных стандартов должны реализовываться на основе принципов социальной справедливости, заявительности, адресности и экономической обоснованности размера социальной помощи. Существуют верхняя и нижняя границы цивилизованного существования. Этими границами очерчивается пространство гарантированных прав для всех.

Создание собственной устойчивой экономической базы Кыргызстана, обеспечивающей достойный уровень жизни населения, сокращение безработицы, стабилизацию политической и криминальной ситуации, позволит создать условия для повышения качества жизни и развития человеческого капитала республики.

В условиях дефицита финансовых и материальных ресурсов трудно говорить о цивилизованном, высоком качестве жизни населения. В этих условиях большое значение имеет введение минимальных государственных социальных стандартов, призванных реально помочь только тем, кто в силу объективных причин не может самостоятельно решить проблемы собственного выживания. Поэтому, на наш взгляд, уже сейчас необходимы соответствующие механизмы и четкие ориентиры – система социальных стандартов, адекватных рыночным условиям.

Опыт промышленно развитых стран, имеющих экономические ресурсы для оказания безвозмездной помощи многим категориям граждан, показывает, что развитая система социальной поддержки не решила проблемы бедности, не остановила воспроизводство категорий граждан, существующих на регулярную соци-

альную помощь. Кроме того, страны с широко развитой системой социальных выплат (скандинавские страны, Германия) столкнулись с проблемой торможения экономического роста в результате высоких затрат на социальные цели.

Учет этого опыта приводит к выводу о необходимости повышения индивидуальной ответственности населения за свое материальное благополучие. Право на социальную поддержку должно сочетаться с обязанностью активного участия в общественном производстве, максимальной реализацией возможностей по самообеспечению, что потребует определенных норм социального поведения населения.

В современных условиях важное значение имеет восстановление у значительной части населения цивилизованного уровня жизни, а также формирование нового, более высокого качества жизни, соответствующего целям социальной рыночной экономики.

В условиях экономических реформ в республике такие социально уязвимые категории населения, как пенсионеры, малообеспеченные семьи оказались за чертой бедности или остались вообще без средств существования. Поэтому социальная защита населения, оказание социальной поддержки престарелым, инвалидам и многодетным претерпели существенные качественные изменения.

В результате реформирования системы социального обеспечения по республике была введена система адресной социальной защиты, включающая социальную помощь и социальное страхование. Законодательную основу модели определил Закон «О государственных пособиях в Кыргызской Республике», который был принят в 1998 г. Модель социальной защиты базируется на совокупном доходе семьи, который подтягивается до гарантированного минимального уровня потребления одного члена семьи, имеющего право на пособие. Такое право имеют дети до 16 лет, студенты, учащиеся, нетрудоспособные и неработающие пенсионеры. В основу модели заложен заявительный принцип нуждающихся (главы семьи), их право на обжалование и индивидуальный размер пособий для каждой семьи в зависимости от степени нуждаемости.

В настоящее время основной упор направлен на профилактику социального неблагополучия, поддержку социально уязвимых групп населения. Определен основной принцип реформирования

социальной поддержки граждан - адресность, т.е. предоставление социальной помощи лишь тем домохозяйствам, фактические доходы или потребление которых находятся ниже минимума, установленного Министерством труда и социальной защиты гарантированного уровня минимального потребления (ГУМП).

ГУМП вводится для освобождения зависимости государственных пособий от размера минимальной заработной платы и устанавливается как общереспубликанский стандарт при определении этапов преодоления бедности и обеспечения уровня минимальной защиты малообеспеченных семей и нетрудоспособных граждан исходя из возможностей государства.

В целях повышения эффективности социальной защиты самых уязвимых слоев населения, к категории которых относятся и пенсионеры, изыскиваются различные пути и возможности. Кроме основной пенсии – трудовой, инвалидной и социальной, пожилые люди имеют право на различные социальные услуги и льготы, виды социальной помощи. На государственном уровне действует система льгот для различных категорий пожилых людей: инвалидов и участников ВОВ, одиноких и малообеспеченных пенсионеров. Льготы предоставляются по различным видам социальных услуг: по обеспечению лекарствами и медицинскому обслуживанию; санаторно-курортному лечению; транспортному обслуживанию; дополнительной денежной поддержке и компенсациям; жилищно-коммунальному обеспечению и обслуживанию; культурно-бытовому обслуживанию; оказанию правовых услуг и др. Нуждающимся пожилым людям предоставляется различная финансово-материальная поддержка, выплата единовременной денежной помощи или дополнительной стипендии на определенное время; бесплатный ремонт жилища; обеспечение продуктами питания, стройматериалами, топливом; оплата коммунальных услуг, электроэнергии, оказание социально-бытовых услуг и др. Пожилым людям предоставляется определенная социальная помощь со стороны общественности, в том числе международной. Международные и местные благотворительные фонды и организации оказывают гуманитарную помощь нуждающимся слоям населения, и ее определенная часть приходится на долю пожилых людей.

Политика в области социальной защиты должна быть направлена на решение таких проблем, как: борьба с бедностью и безработицей, сохранение и развитие современной социальной инфраструктуры, уменьшение социально-экономической дифференциации населения, повышение степени доступности социальных услуг, обеспечение экологического благополучия.

Пенсионная политика в республике осуществляется в соответствии с задачами, определенными программой КОР, предусматривающими дальнейшее углубление реформирования действующей распределительной системы пенсионного обеспечения и внедрение принципа накопительного финансирования, а также постепенное снижение ставки страховых взносов с нанимателя и увеличение доли, выплачиваемой работником. В целях обеспечения устойчивой социальной защиты пенсионеров предусмотрено увеличение размера базовой части пенсии, индексирование вкладов на личных страховых счетах и общего размера пенсии.

«...Число пенсионеров в республике из года в год растет примерно на 10-15 тысяч. Об этом свидетельствуют данные Социального фонда, представленные ИА «24.kg».

Если в 2010 году в Кыргызстане было 530 тысяч 162 пенсионера, то в 2015-м их зарегистрировано уже 604 тысячи 791. На 1 октября 2016-го насчитывалось 610 тысяч 311 пенсионеров.

Средний размер пенсии вырос с 2,8 тысячи сомов в 2010 году до 4,75 тысячи в 2015 году. На 1 октября 2016 года он уже составил 5,1 тысячи сомов. То есть выплаты медленно, но верно растут.

В 2010-2011-м годах средний размер пенсии не дотягивал до прожиточного минимума пенсионера. В 2012-м ситуация изменилась, и выплаты в среднем стали на три сотни сомов превышать прожиточный минимум.

В 2014-2015-м разница стала практически несущественной (128 сомов и 116 сомов соответственно). Если верить цифрам, то за 9 месяцев 2016 года разница между прожиточным минимумом и средним размером пенсии составила 903 сома. Но это с учетом того, что прожиточный минимум в 2016 году стал почти на 400 сомов меньше, чем в 2015 годом.

При этом число получателей пенсии, которая ниже прожиточного минимума, постепенно сокращается. В 2010 годом тако-

вых было 409,2 тысячи человек. За три следующих года показатель снизился до 335,8 тысячи. В октябре 2016-го пенсии ниже прожиточного минимума получали всего 280,3 тысячи человек, или около 46 процентов пенсионеров» [4].

«...В Кыргызстане отсутствует понятие «минимальный размер пенсии». По закону общая пенсия по государственному пенсионному социальному страхованию состоит из солидарной (базовой и страховых пенсий) и накопительной частей.

Базовая часть пенсии – это гарантированная государством часть пенсии лицам, имеющим страховой стаж и отвечающим другим предусмотренным законом условиям.

Размер базовой части установлен с 1 октября 2011 года в сумме 1,5 тысячи сомов. Эта часть пенсии является основным инструментом социальной защиты пенсионеров и поддерживается на уровне не ниже 12 процентов средней зарплаты (фактически сложившейся в республике за предыдущий год).

Страховая часть пенсии устанавливается застрахованным лицам с учетом страхового стажа и среднемесячной зарплаты или накопленных взносов.

Накопительная часть пенсии устанавливается застрахованному лицу от суммы пенсионных накоплений, учтенных в накопительной части личного страхового счета» [4].

«...Таким образом, размер пенсии зависит от вклада застрахованного лица в Пенсионный и Государственный накопительный пенсионный фонд. Чем больше уплаченных страховых взносов, тем больше размер пенсии», - отмечают в Соцфонде.

Подводя итог проделанной работе, нами разработаны следующие рекомендации и предложения по повышению уровня благосостояния населения Кыргызской Республики:

- недопущение дальнейшего разрушения минимальных социальных гарантий населения;
- повысить реальную цену рабочей силы,
- активизировать мотивы и стимулы к труду и предпринимательской деятельности,
- разработать комплекс мер, направленных на обеспечение связи доходов с ростом производительности труда и результативности предпринимательства;

– обеспечить всем нуждающимся прожиточный минимум за счет активной государственной политики перераспределения доходов;

– создать условия для перехода от частичной стабилизации уровня и качества жизни населения к устойчивой стабилизации благосостояния населения по большинству компонентов качества жизни.

Список литературы

1. Исмаилахунова Алия Мухамметовна. Благосостояние населения и проблемы бедности (На материалах Кыргызской Республики) [Электронный ресурс]: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01: Бишкек, 2003. – 157 с. РГБ ОД, 61:03-8/3672-2.

2. Косицына Татьяна Владимировна. Благосостояние населения в условиях социально-экономической трансформации: на материалах Кыргызской Республики: диссертация кандидата экономических наук: 08.00.01 / Косицына Татьяна Владимировна; [Место защиты: Кыргызско-Рос. славян. ун-т]. – Бишкек, 2009. – 163 с.: ил. РГБ ОД, 61 10-8/98.

3. Экономическая политика социально-экономического развития Кыргызской республики на долгосрочный период до 2025 г.: Том 1. – Б.:ЦЭС при МЭРиТ КР, 2007. – С. 187.

4. Соцфонд. Что происходит с пенсиями за последние шесть лет. [Электронный ресурс]. / Режим доступа: URL: <http://24.kg/obschestvo/42794/> (дата обращения 17.03.2017).

ПРОБЛЕМЫ ТЕНЕВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

А.Е. Страдымова, студент,

Новосибирский государственный университет экономики
и управления, г. Новосибирск

В настоящее время под влиянием динамичного развития российской экономики формируются взаимодействия между работодателем, наемным работником и государством.

Актуальной задачей становится снижение уровня теневой оплаты труда, а также экономических, социальных рисков при взаимодействии работника и работодателя.

Ключевые слова: теневая оплата труда, наемный работник и работодатель.

Целью исследования является научное обоснование теоретико-методологических положений и подходов, разработка инструментария для оценки динамики теневой оплаты труда в Новосибирской области.

Достижение поставленной цели определяет необходимость решения следующих взаимосвязанных задач:

- на основе системного анализа обобщить и уточнить сущностную характеристику теневой оплаты труда, масштабы и структуру;
- систематизировать причины возникновения и последствия теневой оплаты труда;
- предложить методические рекомендации по легализации теневой оплаты труда и снижения уровня ее распространения.

В экономической литературе под теневой оплатой труда подразумеваются особо организованные, неоформленные или скрытые взаимосвязи между работником и работодателем, получение информации по которым затруднено, так как они осуществляются вне правового поля [4].

В этих условиях государство полностью или частично исключается из состава участников социальных взаимодействий: по договоренности между работником и работодателем происходит несоблюдение ряда формальных правил и процедур, установленных государством. Теневая оплата труда появилась в России в период, когда рыночные реформы 1990-х годов вызвали рост негативных

процессов на рынке труда. Рассмотрим основные причины возникновения теневой оплаты труда:

- высокие налоги, которые заставляют работодателя уходить от их уплаты;
- финансовый кризис, включающий такие процессы как резкие колебания обменных курсов, инфляцию, усиливает прогрессивное движение теневого сектора, потому что государство не в силах координировать данные проявления, а также формировать оптимальные условия для развития рынка;
- высокие темпы безработицы ориентируют граждан на получение доходов всеми возможными методами;
- проявляются слабые стороны механизма борьбы с экономической преступностью, а также несовершенство законодательства.

Социологическое исследование мотивов теневой оплаты труда было проведено Новосибирским государственным университетом экономики и управления совместно с Министерством труда, занятости и трудовых ресурсов по Новосибирской области. Его цель – оценка состояния, сферы распространения теневой оплаты труда в области и изучение тенденций ее развития. Объект исследования – незанятые граждане, обращающиеся в службу занятости. Результаты социологического исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1

Мотивы теневой оплаты труда в % к общему количеству респондентов, по годам

Мотивы теневой оплаты труда	2008	2010	2015
Обеспечение нормальной жизни своей семье	32,6	34,1	33,2
Желание работать и быть занятым	12,4	19,1	19,5
Интересная работа в профессиональном плане	6,3	4,2	7,3
Возможность получения высокой заработной платы	4,2	5,9	7,9
Невозможность найти работу с официальным заработком	42,9	37,1	38,6
Работа рядом с домом	1,6	2,1	3,1

Результаты социологического исследования подтверждают существование стабильно преобладающего мотивационного ядра:

обеспечение нормальной жизни своей семье – 32,6 % в 2008 году, 34,1 % в 2010 году, 33,2 % процента в 2015 году, стремление работать и быть занятым 12,4 %, 19,1 %, 19,5 % соответственно, а также нет возможности найти работу с официальным заработком – 42,9 %, 37,1 % и 38,6 % соответственно [1].

Рассмотрим масштабы распространения теневой оплаты труда. По данным Росстата в 2015 году доля «серой» заработной платы в России достигает 50 %.

Министр труда, занятости и трудовых ресурсов Игорь Шмидт заявил, что количество официально нетрудоустроенных в НСО составляет более 230 тыс. человек из 1,3 миллиона трудоспособного населения области [3].

Недополученные налоговые поступления в бюджет города Новосибирска составляют 12 млрд. руб. по данным федеральной налоговой службы НСО. Кроме этого, теневой фонд оплаты труда составляет 27,9 млрд. руб.

Теневая заработная плата характерна не только для России, она значительно распространяется и в других странах [2]. Исследование Eurobarometer доказывает, что серую заработную плату получают в России – 50%, в Румынии – 23 %, в Италии – 7 %, в Бельгии – 6%, в Словении – 5 %, в Чехии – 3 %, в Англии и Германии – 1 % наемных работников.

Структура фонда оплаты труда разных стран в 2015 году представлена на рисунке 1.

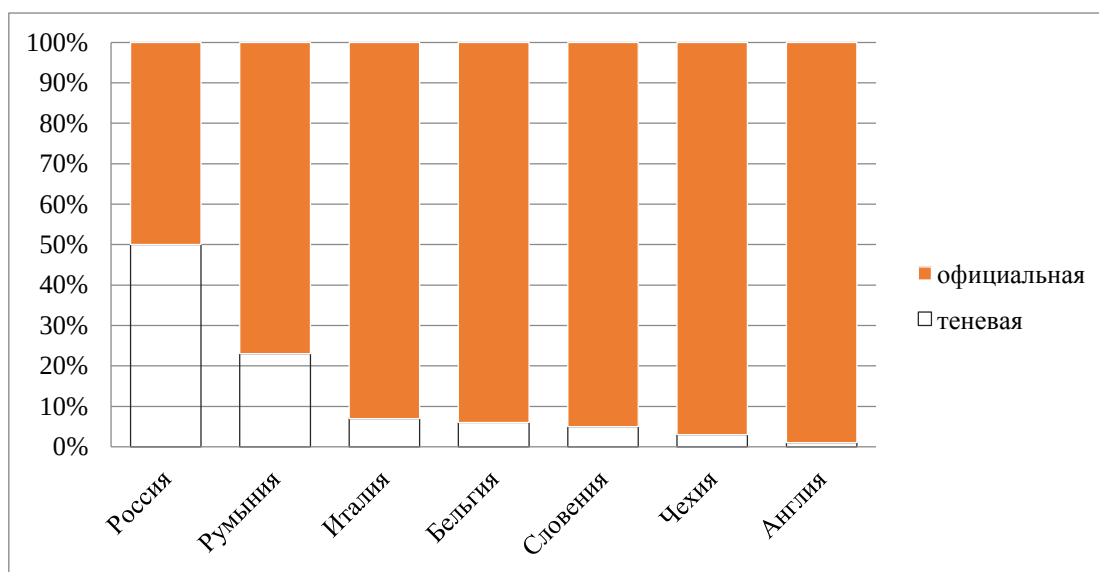


Рис. 1. Структура фонда оплаты труда разных стран в 2015 году

Основные характеристики теневой заработной платы выявил мониторинг, который был проведен социологами Новосибирского государственного университета экономики и управления совместно с Министерством труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области.

Согласно проведенным опросам среди новосибирцев полностью официальные выплаты получают 42 % из опрошенных респондентов, еще 39%- «серую», а 19 % - абсолютно неофициальную зарплату [3]. Чаще всего неофициальную зарплату в Новосибирской области получают продавцы, менеджеры и водители. Структура оплаты труда работников по НСО за 2015 год представлена на рисунке 2.



Источник: расчеты автора

Рис. 2. Структура оплаты труда работников по НСО за 2015 год

Рассмотрим основные последствия теневой оплаты труда для работника.

1. Работник не сможет претендовать на получение выплаты по больничному лист и отпуску.
2. Отсутствуют отчисления в Пенсионный фонд.
3. Наемному работнику не придется рассчитывать на нормированный график работы, фиксированную минимальную зарплату и определенную рабочую неделю.
4. Он не сможет отстаивать свои права перед работодателем и привлекать его к ответственности.

Существует два основных подхода к снижению объема теневого сектора: ужесточение «ожидаемого» наказания за счет увеличения вероятности применения «карательных мер» и стимулирование добровольного выхода из тени. Эти подходы редко используются по отдельности. Чаще всего применяется комбинация: «ужесточающих» и «стимулирующих» мер. Варианты мер, призванные уменьшить масштабы теневого сектора оплаты труда, сформулированы в таблице 2.

Таблица 2.

Подходы к снижению объема теневого сектора

Подход	Метод	Возможные меры
Ужесточение наказания	Совершенство механизма выявления нарушений	Улучшение работы с данными, объединение усилий проверяющих органов, участие в международных соглашениях.
	Усиление наказаний	Повышение наказания за налоговые преступления, введение уголовной ответственности, продление сроков давности.
	Осознание угрозы быть разоблаченным и последствия	«Социальная реклама», показывающая все негативные последствия ведения такого бизнеса от социальной незащищенности до эффективности процедур по выявлению нарушений и уголовной наказуемости уклонения от налогов.
Стимулирующий	Профилактические меры (предотвращение ухода в тень)	Упрощение налогового учета, развитие налоговых стимулов для мелкого бизнеса, введение новых категорий занятости в законодательство, облегчение перехода к режиму «самозанятости»
	Стимулирование добровольного выхода из тени	Поощрение добровольного выхода из тени, налоговые амнистии
	Создание связей и коалиций, удерживающих от ухода в тень	Обеспечение преимуществ работы с честными партнерами, налоговая прозрачность, прозрачность административных процедур, повышение уровня образования и обмен информацией.

В результате проведенного исследования можно сделать вывод о том, что теневая оплата труда во многих случаях порождается несовершенством существующей налоговой системы, увеличением размеров налогов и сборов, которые оцениваются бизнесом как завышенные.

Для того чтобы снизить распространенность теневой оплаты труда, необходимо сделать ее легализацию выгодной для работодателей и работников. Как один из вариантов, можно предложить предусмотреть налоговые льготы, объявить амнистию по наказаниям, предусмотренным за участие в теневых схемах оплаты. Требуется также дополнительная разъяснительная работа по повышению престижа «белой» зарплаты и негативных последствий теневой путем постоянного информирования, социальной рекламы и иных методов воздействия для формирования правого трудового поведения граждан.

Список литературы

1. Воловская Н.М., Плюснина Л.К., Русина А.Б., Черникова Е.В. Динамика теневой оплаты труда (по данным мониторинга в Новосибирской области) / Социологические исследования – №7. – 2016. – С. 30-40.
2. Любимская А. «Серая» Европа // РБК daily [Электронный ресурс]. / Режим доступа: URL: <http://www.classs.ru/digest/researches/researches46.html> (дата обращения 10.03.2017).
3. Официальный сайт Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области [Электронный ресурс]. / Режим доступа: URL: <http://www.mintrud.nso.ru/> (дата обращения 10.03.2017).
4. Социология. Основы общей теории: Учеб. пособие / Под ред. Г.В. Осипова, Л.Н. Москвичева. – М.: Аспект Пресс, 1996.

МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ БЕДНОСТИ В ТАДЖИКИСТАНЕ

*М.К. Черняков, д-р экон. наук, профессор,
Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск*

*И.У. Исмаилов, канд. экон. наук, доцент,
Таджикский государственный университет коммерции г. Душанбе*

В статье обсуждается расчет агрегата благосостояния, с тем, чтобы объяснить, как продовольственная и непродовольственная величина потребления отражены в единой совокупной величине. Оценены альтернативные методы расчета черты бедности и в деталях описывается метод определения «Стоимости основных потребностей», который использовался для обследования «Бюджета домашних хозяйств» Агентства по статистике.

Ключевые слова: методология, оценка, бедность, миграция, статистика.

Разработка национальной методологии оценки бедности в Республике Таджикистан была установлена в качестве важной задачи в 2005 году, в период, когда была утверждена Национальная стратегия развития Правительства Республики Таджикистан на 2006–2015 годы. В последующие годы страна полагалась на Обследования оценки уровня жизни (ООУЖ), главным образом, подготовленные и финансируемые Всемирным банком (ВБ).

Оценка уровня бедности проводилась с использованием национального обследования «Бюджета домашних хозяйств» Агентства по статистике (ТаджСтат) и применением международно-признанной методологии оценки бедности.

Такой подход обеспечивает немедленное решение по улучшению своевременности и надежности системы мониторинга бедности в Таджикистане, он также является частью среднесрочной стратегии, которая уже находится на стадии реализации, с целью повышения потенциала мониторинга бедности в Таджикистане. Эта стратегия проводится в несколько этапов и нацелена на постепенное улучшение качества Бюджета домашних хозяйств (БДХ), а также совершенствования производимой ей статистических данных бедности и социального положения. По мере реализации каждого из этих этапов, методология оценки бедности и последующих уровней бедности должна быть слегка адаптирована для учёта этих измене-

ния и, как следствие, будет по-прежнему иметь решающее значение для установления и укрепления механизма с целью обеспечения координации и содействия в нахождении консенсуса относительно пересмотренных значений. Комитеты бедности (в Таджикистане известный как Совет по оценке бедности и среднего класса) являются одним из возможных институциональных конструкций для продвижения вперед [1].

ТаджСтат, Министерство экономического развития и торговли (МЭРТ) и ВБ используют двухвильный подход в отношении оценки бедности в Таджикистане в рамках Совета бедности: краткосрочное решение, с помощью которого будут предприняты попытки получить расчеты бедности в Таджикистане в рамках существующих обследований БДХ; и; среднесрочное решение, которое будет включать в себя доработку системы ввода данных БДХ и пересмотр образцов, подготовку руководства и обновление анкеты с новыми модулями, обучение опрашиваемых и руководителей, а также оценку бедности с помощью вновь доработанных обследований БДХ.

По инициативе ТаджСтата и в соответствии с рекомендациями экспертов и консультантов Всемирного банка, Проект улучшения обследования Бюджета домашних хозяйств поддерживает разработку методологии для подготовки к Интегрированному обследованию уровня жизни и рабочей силы. Предусматривается внесение изменений в вопросники, изменение методологии выборки, организация полевых работ, совершенствование управления данными и предоставление результатов.

Предлагаемые изменения в Методологию ООБДХ будут использоваться для создания более совершенных баз данных и обеспечения своевременного получения результатов, что приведет к дальнейшему улучшению статистических данных в Таджикистане. Осуществление плана совершенствования ОБДХ включает следующие мероприятия [2]:

1. Система ввода данных. Доработка новой системы ввода данных для ОБДХ уже началась. Бета- версия, основанная на программе CSPro, была разработана в июле 2014 года и в настоящее время проходит тестирование со стороны команды ТаджСтата.

2. Обновление рамки выборки. В ходе визита миссии Всемирного банка, посетившей страну в декабре 2013 года, было решено,

что ТАДЖСТАТ возьмет под свое руководство доработку рамки выборки с использованием переписи 2010 года. Всемирный банк согласился предоставить международных экспертов для проверки предлагаемой работы.

3. Пересмотренный вопросник. Доработанный вопросник был предложен и апробирован в Душанбе в июне 2013 года. Более масштабный инструмент тестирования 500 домохозяйств также был применен между июлем и августом 2013 года. В настоящее время проводится анализ этих результатов.

4. Распространение данных и отчетность. В декабре 2013 года Миссия Всемирного банка организовала курсы обучения в Душанбе для сотрудников ТАДЖСТАТа на тему международных стандартов и инструментов по документированию микроданных, в дополнение к наилучшей практике по архивированию и распространению данных. Всемирный банк продолжит оказание поддержки в сопровождение этого процесса [3; 4].

Информация по ОБДХ будет поступать на постоянной основе (ежеквартально) и будет включать в себя следующие показатели:

1. Уровень бедности (доходы и расходы населения).
2. Стандарты здоровья населения; оценка медицинских услуг и расходов населения.
3. Посещаемость учебных заведений и расходы на образование.
4. Уровень занятости и безработицы.
5. Миграция (внутренняя, внешняя миграция и денежные переводы).
6. Модели потребления продуктов питания.
7. Новые анкеты-опросники для интегрированного обследования: контрольная карта домохозяйства (реестр/перечень).
8. Дневник расходов домохозяйств на питание.
9. Книга записей домохозяйств для непроизводственных расходов.
10. Обследование рабочей силы.
11. Жилищные/Материально-бытовые условия (включая товары длительного пользования).
12. Здоровье.
13. Образование.
14. Земельный участок и техника.

15. Трансферы/Переводы.

Обследование бюджета домашних хозяйств (ОБДХ) проводится в Таджикистане Агентством по статистике (ранее – Госкомстат), начиная с советских времен в 1952 году. Численность выборки составляла 1250 домашних хозяйств до 1992 года. После обретения независимости, начиная с 1992 из-за сложной политической, экономической и финансовой ситуации в стране, численность выборки ОБДХ была снижена до 600 домохозяйств.

Начиная с 2000 года, в связи с улучшениями в политической и экономической ситуации в стране, а также увеличением потребительского спроса на информацию, относящуюся к ОБДХ, количество исследованных домохозяйств увеличилось до 925 домохозяйств. Указом Правительства Республики Таджикистан за №497 от 1 октября 2008 года, количество исследованных домохозяйств в ОБДХ увеличилось до 3000, из которых 1150 семей находятся в городской и 1850 домашних хозяйств в сельской местности.

С января 2009 года обследования бюджета домохозяйств (ОБДХ) проводятся ежеквартально Агентством по статистике Таджикистана (ТАДЖСТАТ) каждый год с охватом 3000 домохозяйств. Выборка разработана для представления на национальном, городском/сельском и региональном уровне в каждом квартале. Единицей обследования является домашнее хозяйство, которое определяется как группа/набор лиц, проживающих совместно, для которых бюджет и место жительства¹⁷, являются общими.

Обследование Бюджета домашних хозяйств проводится на постоянной основе, и участие является добровольным. Информация, получаемая в результате проведения ОБДХ, представляет собой один из разделов социально-экономической статистики, которая используется для изучения уровня жизни населения, и, по сути, материального положения населения. Результаты обследования дают объективную картину состояния и структуры доходов и расходов, потребления и сбережений различных групп населения, позволяют определить разницу в зависимости от пола и возраста в составе семьи. Это позволяет проводить анализ важных показателей по характеристикам, включая по половому признаку, возрасту, и составу семьи.

По состоянию на 2009, ОБДХ охватывает все 5 регионов Таджикистана. Распределение выборки по регионам выглядит следующим образом¹⁸:

Душанбе – 400 домохозяйств.

Согдийская обл. – 860 домохозяйств.

Хатлонская обл. – 900 домохозяйств.

ГБАО – 240 домохозяйств.

РРП – 600 домохозяйств.

Инструменты Обследования БДХ состоят из трех видов вопросников для домохозяйств:

- ежедневник для доходов и расходов домохозяйств, поддерживаемый ежемесячным журналом;
- квартальный вопросник по обеспечению домашних хозяйств, потреблению сельскохозяйственных продуктов, кормам и топливу;
- ежегодный вопросник для домохозяйств.

В ходе обследования собирается следующая информация:

- состав семьи и демографические характеристики;
- экономическая деятельность в сельскохозяйственной и не-сельскохозяйственной сфере;
- жильё и инфраструктура;
- расходы на продовольственные и непродовольственные товары
- доход;
- запасы домохозяйств и потребление сельскохозяйственной продукции, кормы и топливо, скот и использование земельного участка.

Данные обследования Бюджета домашних хозяйств, в дополнение к характеристике уровня жизни различных социальных групп населения, широко используются в различных экономико-статистических оценках, например:

- при расчете валового внутреннего продукта и его составляющих;
- при расчете реальных доходов населения;
- при подготовке производственных балансов и использования сельскохозяйственной продукции;

- при расчете показателя уровня жизни/индексов стоимости жизни (индекса потребительских цен (ИПЦ) на товары и услуги);
- в системе национальных счетов, где показатели по сектору домашних хозяйств являются одним из важных и т.д.

Методология оценки бедности основывается на первоначальную работу [1], в которой была предложена методология оценки бедности на базе Обследования бюджетов домашних хозяйств (ОБДХ), с использованием данных из второго и третьего кварталов 2012 года. Из-за ограничения доступности данных может быть допущена погрешность в оценке, как величины черты бедности, так и уровня бедности расчетов. Ограниченный охват данных особенно проблематичен в контексте стран с очень ярко выраженной сезонностью, как это, кажется, имеет место в Таджикистане. Для сравнения, в результатах использованы данные четырех кварталов для оценки величины черты бедности, а также уровня бедности: 3-ий кв. 2012 г., 4-ый кв. 2012 г., 1-ый кв. 2013 г., 2-ой кв. 2013 г.

Предлагаемая методология имеет много преимуществ по сравнению с ранее принятыми методами мониторинга бедности, основанных на ООУЖ, а именно:

- она опирается на обследование, которым верховодит сама страна и которое постоянно находится на реализации с января 2009 года;

– 3000 домохозяйств ОБДХ должно обеспечить гораздо больше возможности оценить изменения в бедности в Таджикистане, по сравнению с 1500 домохозяйствами, которые в 2009 году посетило ОУЖТ;

– ОБДХ является обследованием, проводимым постоянно, а это означает, что одни и те же домохозяйства посещаются ежеквартально. Подобные протоколы часто улучшают оценку потребления на каждый квартал, так как это помогает избежать «ошибки памяти» (занижение или преувеличение потребления выбранных элементов).

Важно также понимать некоторые ограничения:

– эта методика не вполне сопоставима с показателями бедности, уязвимых слоев и среднего класса, представленных в прошлом, и будет представлять собой структурный обрыв серий данных;

- система ввода данных ОБДХ относительно устарела;
- выборочная совокупность ОБДХ по-прежнему опирается на перепись населения от 2000 года, несмотря на наличие более поздних данных переписи с 2010;
- вопросник не отражает все последние потребности политики страны, и модуль потребления может быть улучшен;
- протоколы полевых работ и осуществления контроля можно улучшить;
- практика доступа и распространения данных может быть улучшена.

Настоящий анализ данных обследования БДХ был сосредоточен на разработке подходящей методологии выполнения самого первого раунда оценок бедности, на основе ОБДХ в Таджикистане, а также были предприняты значительные усилия для проверки качества данных. В отличие от данных предыдущих лет ОБДХ, стоит отметить, что данные ОБДХ на 2012-2013 гг. представляют собой жизнеспособную альтернативу для оценки бедности в Таджикистане. Тем не менее, хотя информация, представленная в анкете ОБДХ, позволяет сформулировать надежный индикатор благосостояния, все еще существуют большие границы для усовершенствования. Полнота агрегата потребления ограничена отсутствием важных компонентов, таких как жилье, товары длительного пользования, другие непроизводственные расходы. Также необходимы улучшения по идентификации домашнего хозяйства [1]. Кроме того, обследование БДХ может быть в значительной степени улучшено путем обновления инструментов для проведения выборки для переписи 2010 года и изменения текущей схемы панели на ротационную панель, а также улучшить протоколы полевых работ и надзора [1].

Предлагаемый агрегат благосостояния для обследования БДХ определяется как совокупность расходов на питание (покупка, производство, подарки или материальные ценности) и непроизводственных расходов (за вычетом товаров, приведенных в качестве подарков и добавления тех товаров, полученных в качестве подарков). В связи с отсутствием подходящих данных, расходы на жилье и по отдельным товарам длительного пользования не включаются в агрегат благосостояния. Агрегат потребления далее корректируется с

учетом временного индекса потребительских цен (ИПЦ) для коррекции различий в уровнях цен в разных кварталах. Агрегат потребления также корректируется пространственным индексом потребительских цен (ИПЦ) для коррекции различий в уровнях цен в разных географических районах и размерах домохозяйств. Для временного ИПЦ мы используем национальный общий ежеквартальный ИПЦ. Для пространственного ИПЦ мы вычисляем общий индекс цен Пааше, используя единичные значения представленных расходов на питание и отдельных непродовольственных товаров обследования ОБДХ

Абсолютная черта бедности для обследования ОБДХ определяется методом стоимости основных потребностей [1]. В соответствии с методом СОП, общая черта бедности является суммой двух составляющих: продовольственной черты бедности и денежное содержание для непродовольственного потребления. Для подсчета продовольственной черты бедности, мы устанавливаем требования к среднему значению килокалорий (ТСК) в 2 250 килокалорий на человека в день, и подсчитываем минимальную стоимость одной килокалории, выбрав три нижних национальных децилей от 3 до 36 по расходам на душу населения в качестве нашей «референтной группы».

Для подсчета общей черты бедности, мы определяем домохозяйства, фактические расходы которых на продукты питания примерно равны продовольственной черте бедности (около 5% ее величины), и подсчитываем их среднюю долю потребления продуктов. Общая черта бедности равна продовольственной черте бедности, разделенной на среднюю долю потребления продуктов.

Для каждого индивидуума индикатор благосостояния определяется как соотношение между номинальными домашними расходами и произведением трех факторов, необходимых для корректировки:

- различий в потребностях, вызванных разным размером домохозяйств;
- инфляции;
- различий в уровне жизни между географическими районами.

В то время как ОБДХ собирает информацию о потреблении на уровне домохозяйств (как делается в большинстве обследований

во всем мире), мы, в конечном счете, заинтересованы в подсчете индивидуального благосостояния. Как отметили [1]: «Если бы можно было собрать данные о потреблении отдельных членов семьи, мы смогли бы перейти непосредственно от данных к индивидуальному благосостоянию, но за исключением нескольких товаров, такие данные не доступны, даже концептуально – не забывайте об общественных благах, которые являются общими для всех членов семьи. Таким образом, лучшее, что может быть сделано, это откорректировать общие расходы домохозяйств с помощью какой-нибудь меры количества людей в семье, а затем использовать полученный в результате измеритель благосостояния в отношении каждого члена семьи в отдельности».

Таким образом, данные потребления домохозяйств должны быть откорректированы в зависимости от размера домохозяйства. Самый простой способ корректировки заключается в разделении общих расходов домохозяйств по количеству членов семьи, тем самым получая расход на душу населения (РДН). Это явно частичное решение, потому что не корректируется экономией масштаба или различиями между потребностями членов семьи (из-за разного возраста и или пола). Тем не менее, использование РДН является как общей, так и наилучшей практикой, в соответствии с рекомендациями [1]: «ни один подсчет благосостояния или профиля бедности никогда не может быть сделан без подсчета расходов на душу населения в качестве хотя бы одной из альтернатив». Последовательно, в дальнейшем мы будем использовать агрегат потребления, выраженный в пересчете на душу населения.

В ходе ОБДХ домохозяйства посещаются четыре раза в течение года [1]. Как следствие, размер домашнего хозяйства, как правило, не остается постоянным по каждому кварталу. Некоторые из наблюдаемых изменений являются подлинными. Состав домохозяйств может измениться в ходе исследуемого года по нескольким совершенно уважительным причинам: рождения и смерти, браков и их расторжений, плюсов и минусов в семейной жизни и т.д. Однако, некоторые из наблюдаемых изменений, скорее всего, будут из-за ошибок при представлении данных. В отсутствие дополнительной информации, невозможно сказать относительную важность подлинного изменения по сравнению с плохой оценкой.

Преимущественным рассматривается вариант (ii), так как фактическое потребление имеет меньшую тенденцию к колебаниям, чем расходы (которые, более вероятно, будут затронуты сезонными и циклическими факторами). Так как домохозяйства имеют потенциал для выравнивания уровня своего потребления в течение долгого времени, вариант (ii) квалифицируется как более подходящий постоянный (или средний) показатель уровня жизни. Кроме того, члены домохозяйств, как правило, обеспечивают более надежные данные потребления, чем данных о доходах. Соответственно, мы выбираем показатель благосостояния, основанный на фактическое потребление.

Номинальный агрегат потребления можно представить в виде суммы двух субагрегатов потребления, а именно расходов на продовольствие и непродовольственных расходов. Обозначения, удобные для последующего использования, выглядят следующим образом:

$$TNC_h = FNC_h + NENC_h$$

где: TNC - общие расходы домохозяйств

FNC - расходы домохозяйств на продовольствие, и

NENC - непродовольственные расходы.

Подстрочный индекс h обозначает домохозяйства, где $h = 1, \dots, H$.

Продовольственное потребление (**FNC_h**)

Обследование БДХ собирает в течение последних 30 дней информацию по 71 видам продуктов питания относительно:

- закупленного количества продовольствия;
- расходов на закупленное продовольствие;
- употребленного количества.

Тем не менее, хотя вопросник собирает информацию о расходах, связанных с количеством закупленного продовольствия, он не содержит информацию о стоимости потребления не закупленного продовольствия. Учитывая наше предпочтение для измерения благосостояния на основе фактического потребления, а не закупках, это создает проблему: Как подсчитать потребление не закупленного продовольствия?

Используя фактические объемы покупки и значений по каждому потребляемому (закупленного или нет) домохозяйством про-

довольствия рассчитывается удельная стоимость (УС). Удельная стоимость, установленная по каждой комбинации домохозяйства - продукта представляет собой среднюю удельную стоимость для всех домохозяйств, приобретающие этот продукт в течение каждого квартала, для каждого региона, с разделением на городских и сельских домохозяйств. Окончательное значение потребления не закупленного продовольствия является результатом умножения потребляемого количества на удельную стоимость этих продуктов. Общее значение потребления может быть выражено как:

$$FHC_h = PFHC_h + Q_NP_FHCN_h \times UV_h$$

где: $PFHC$ - потребление домохозяйством закупленного продовольствия,

Q_NP_FHCN – количество потребления домохозяйством не закупленного продовольствия, и

UV – Удельная стоимость, устанавливаемая на каждую комбинацию продукта питания домохозяйства.

Подстрочный индекс h обозначает домохозяйства, где $h = 1, \dots, H$.

Непродовольственное потребление ($NFHC$)

Расходы домохозяйств по непродовольственным товарам обычно определяются как сумма трех субагрегатов:

$$NFHC_h = NFC_h + DURABLESh + HOUSING_h$$

где: $NFHC_h$ – определяет все расходы по товарам и услугам недлительного и непродовольственного значения

$DURABLESh$ – потребительский поток, кроме товаров длительного пользования, которые имеются в домохозяйстве

$HOUSING_h$ – отождествляет потребительскую стоимость жилища.

ОБДХ собирает информацию по всем этим трем субагрегатам, однако, как мы увидим позже, только первый субагрегат (NFE_h) может быть подсчитан в более надёжной форме.

Учитывая схему выборки, описанную в работе [1], идеальным решением для дефлирования расходов будет использование ежемесячных ИПЦ. Наборы данных ОБДХ, однако, не содержат информацию о месяце, в котором проводится опрос. По этой причине мы де-

флировали домашних хозяйств с использованием ежеквартальных ИПЦ, рассчитанных как среднее арифметическое ежемесячных совокупных ИПЦ. В итоге, ежеквартальные данные ИПЦ нормируются для каждого квартала путем деления значения ежеквартального ИПЦ на среднее значение всех четырех кварталов.

Сравнения благосостояний требуют корректировку денежных показателей благосостояния по различию покупательной способности, с учетом различий в уровнях цен в разных географических районах. В этом разделе мы опишем шаги, предпринимаемые для оценки индекса Пааше на уровне домохозяйств. В то время как другие индексы цен могут быть выбраны, преимущество индекса Пааше имеет два аспекта. Во-первых, эта оценка является вычислительно простой и быстрой. Во-вторых, использование индекса Пааше настоятельно рекомендуется, потому что этот индекс «убедительно обоснован» в экономической теории: денежная полезность [1] может быть приблизительно выражена путем деления общих расходов домохозяйств на индекс цен Пааше [1].

Индекс представляет собой отношение между стоимостью корзины товаров и услуг, приобретаемых h -ным домохозяйством и стоимостью такой же корзины, как уплаченной некоторым референтным домохозяйством («среднестатистическим домохозяйством», индексированным 0).

ОБДХ предоставляет информацию о расходах и закупленных количествах как для продовольственных и (выбранных) непродовольственных товаров.

Разделенные модули ПИЦ варьируются от 0,90 за последний квартал в городских районах Хатлонской области до 1,29 за последний квартал в сельской местности ГБАО. Так как в Душанбе проживают только городские домохозяйства, общее число комбинаций составляет 36.

Окончательным показателем благосостояния является общая сумма потребительских расходов домашних хозяйств, разделенная на размер домохозяйства и на ПИЦ (Пааше). Получаемая в результате совокупная сумма именуется как «реальные потребительские расходы», потому что сравнения уровня бедности домохозяйств любой местности страны, не являются беспристрастными ни по размеру домохозяйств, ни по стоимости жизни.

Метод СОП также используется в Докладе об оценке бедности на основе набора данных ООУЖ 2007 года. Это облегчает задачу проверки результатов, полученных с помощью набора данных ОБДХ – 2009.

Метод СОП имеет простую интерпретацию, а результаты, основанные на таком роде черты бедности, могут быть легко доведены до широкой аудитории.

В соответствии с методом СОП, общая черта бедности (Z) может быть определена как сумма двух компонентов, а именно продовольственной черты бедности (ZF) и пособия для непродовольственного потребления (ZNF):

$$Z = ZF + ZNF$$

где ZF – «продовольственная черта бедности»;

ZNF – непродовольственное пособие.

Продовольственная черта бедности определяется в три этапа:

1) Требование к среднему значению килокалорий (ТСК), определяемое как среднее число килокалорий (на человека в день), необходимое для удовлетворения повседневных потребностей в энергии.

2) Средняя стоимость единицы калории округляется с использованием средней стоимости одной килокалории для "референтной группы".

После выполнения этапы 1) и 2), черта продовольственной бедности ZF получается как результат умножения ТСК (шаг 1) и стоимости минимальной единицы ккал (шаг 2):

$$ZF = AKR \times (\text{стоимость 1 килокалория})$$

Хотя есть много доступных методов для подсчета ТСК [1], мы интерпретируем ТСК в качестве нормативного значения, то есть в качестве минимального количества килокалорий, которые – в среднем – граждане Таджикистана должны ежедневно потреблять, чтобы жить здоровой и активной общественной жизнью.

Мы установим ТСК, равную 2250 килокалориям на человека в день. Это тот же самый порог, используемый в Докладе об оценке бедности 2009 года.

Стоимость единицы килокалорий на уровне домохозяйств рассчитывается путем деления общей суммы расходов, приобре-

тенное домохозяйством продовольствие, на общее количество приобретенных калорий.

Окончательная стоимость единицы калорий основана на разновидности домохозяйств или референтного населения. Для расчета продовольственной части прожиточного минимума, референтное население включает в себя только малоимущие домохозяйства, и исключает находящиеся в нижней части распределения. Для выполнения этого упражнения, были отобраны домохозяйства, расположенные в процентилях 3-3629. Среднее значение $1KCALh$ на домохозяйство в референтной группе согласно расчетам составляет 0.00180560073 Сомони/Ккал

Стоимость продовольственной черты бедности рассчитывается как:

$$\begin{aligned}ZF &= 2,250 \text{ Ккал/день} * 0.00180560073 \text{ Сомони/Ккал} = \\& \quad 4.062601643836 \text{ Сомони/день или} \\ZF &= 4.062601643836 \text{ Сомони/день} * 365 \text{ дней/12 месяцев} = \\& \quad 123.5708 \text{ Сомони/месяц} \approx 123.57 \text{ Сомони/месяц}\end{aligned}$$

При использовании метода СОП общая черта бедности рассчитывается путем включения пособия для непродуктивных основных потребностей в продовольственную черту бедности. Расчет может быть осуществлен при соблюдении трехступенчатой процедуры. Сначала определяются домохозяйства, у которых общие расходы близки к продовольственной черты бедности. Затем рассчитывается доля продовольственных продуктов к общему потреблению (коэффициент Энгельса) для отдельных домашних хозяйств. В итоге, продовольственная черта бедности делится на коэффициент Энгельса, чтобы получить показатель нижнюю черту бедности:

$$ZL = ZF/ENGELSRG$$

где Zf является стоимостью продовольственной черты бедности (123.57 Сомони/месяц) и $ENGELSRG$ является средний показатель коэффициента Энгельса для домохозяйств референтной группы, определенных как домохозяйства с общим показателем потребления в пределах 5 процента продовольственной черты бедности (выше или ниже). Используя этот подход, мы определяем общую черту бедности:

$$ZL = 158.71 \text{ Сомони/месяц}$$

Непродовольственная часть черты бедности согласно расчетам составляет:

$$158.71 \text{ Сомони/месяц} - 123.57 \text{ Сомони/месяц} = \\ = 35.14 \text{ Сомони/месяц}$$

$$ZL = ZF + ZNF: 158.71 \text{ Сомони/месяц} = \\ 123.57 \text{ Сомони/месяц} + 35.14 \text{ Сомони/месяц}$$

По мере того как, на основе процесса будет установлена черта бедности, она будет пересматриваться ежеквартально с использованием индекса потребительских цен, измеряемого медианным значением доли продовольственного и непродовольственного потребления, которое наблюдается у референтного населения в базовом году. Данный показатель «ИПЦ бедного человека» будет пересматриваться с использованием официальных расчётных значений продовольственного и непродовольственного ИПЦ, предоставляемых ТажСтатом. Таким образом, черта для 2014 года, определена на уровне 158,71 сомони/месяц, служит в качестве «базы», исходя из которой будут рассчитаны все последующие оценки черты бедности, а также все индикаторы бедности.

Важно помнить, что эти показатели важны только в той степени, что они могут помочь выровнять стратегию сокращения бедности в стране и помочь контролировать и оценивать прогресс в данном направлении. Если не существует единого мнения вокруг методологических основ таких показателей, заинтересованные стороны могут быть легко втянуты в отнимающие энергию дискуссии о том, как оценивать бедность, а не сосредотачиваться на том, как снизить уровень бедности. Для того чтобы минимизировать этот риск, в ряде стран правительства успешно способствовали процессу формирования комитета бедности и привлечения в него национальных и международных заинтересованных сторон. Этот комитет является площадкой для проведения только технических обсуждений. В его членстве должны быть представлены существующие различные технические эксперты страны, и они должны иметь достаточно хорошо определенный объем работы и конечный мандат, заключающийся в предложении методологии оценки материальной бедности Правительству Таджикистана.

Список литературы

1. Оценка бедности в Таджикистане: методологическая записка. [Электронный ресурс]. / Режим доступа: URL: http://www.unecce.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.15/2016/Wshp/Paper_Tajikistan_RU.pdf (Дата обращения: 29.03.2017).
2. Черняков М.К. Взаимосвязь занятости населения с инвестиционной Черняков М.К., Чернякова М.М. Повышение конкурентоспособности выпускников Сибирского университета потребительской кооперации на рынке труда Новосибирской области / Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. Международный научно-теоретический журнал. (Выпуск 4(11)/2014). – Новосибирск: 2014. – С. 47-57.
3. Черняков М.К., Чернякова М.М. Управление занятостью на рынке труда // Научно-образовательный и прикладной журнал «Гуманитарные и социально-экономические науки, 2015. – № 2 (81) – Ростов-на-Дону: Изд-во Северо-кавказский научный центр высшей школы ЮФУ, 2015. – С. 139-144.

РАЗДЕЛ 2. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ И В СТРАНАХ СНГ

УДК 339.1

РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА

А. В. Былин, магистрант 2 курса

Новосибирский государственный педагогический университет,
г. Новосибирск

Взаимосвязь уровня развития предпринимательства и уровня, качества жизни населения. Значение и функции предпринимательства в социально-экономической системе города. Постановка целей и задач управления развитием предпринимательства в городе.

Ключевые слова: функции предпринимательства, социально-экономическая система, управление развитием предпринимательства.

Субъекты предпринимательства являются важнейшим элементом экономики страны, региона и города. От состояния субъектов предпринимательства во многом зависят эффективность функционирования экономической системы, темпы экономического роста, и как следствие – повышение уровня и качества жизни населения.

Предпринимательство оказывает влияние на уровень и качество жизни населения через экономико-социальную систему хозяйства города.

Одной из наиболее существенных функций предпринимательства, для города, является пополнение доходной части бюджета.

Бюджет – форма образования и расходования денежных средств, предназначенных для финансового обеспечения задач и функций государства и местного самоуправления [1].

Бюджет пополняется различными налоговыми и неналоговыми доходами, такими как:

– налог на прибыль организаций;

- налог на доходы физических лиц;
- налог на имущество организаций;
- налог на имущество физических лиц;
- налог на добавленную стоимость;
- земельный налог;
- государственные пошлины;
- специальные налоговые режимы;
- акцизы;
- сборы и пр.

Графическое изображение социально-экономической системы города показано на рисунке 1.

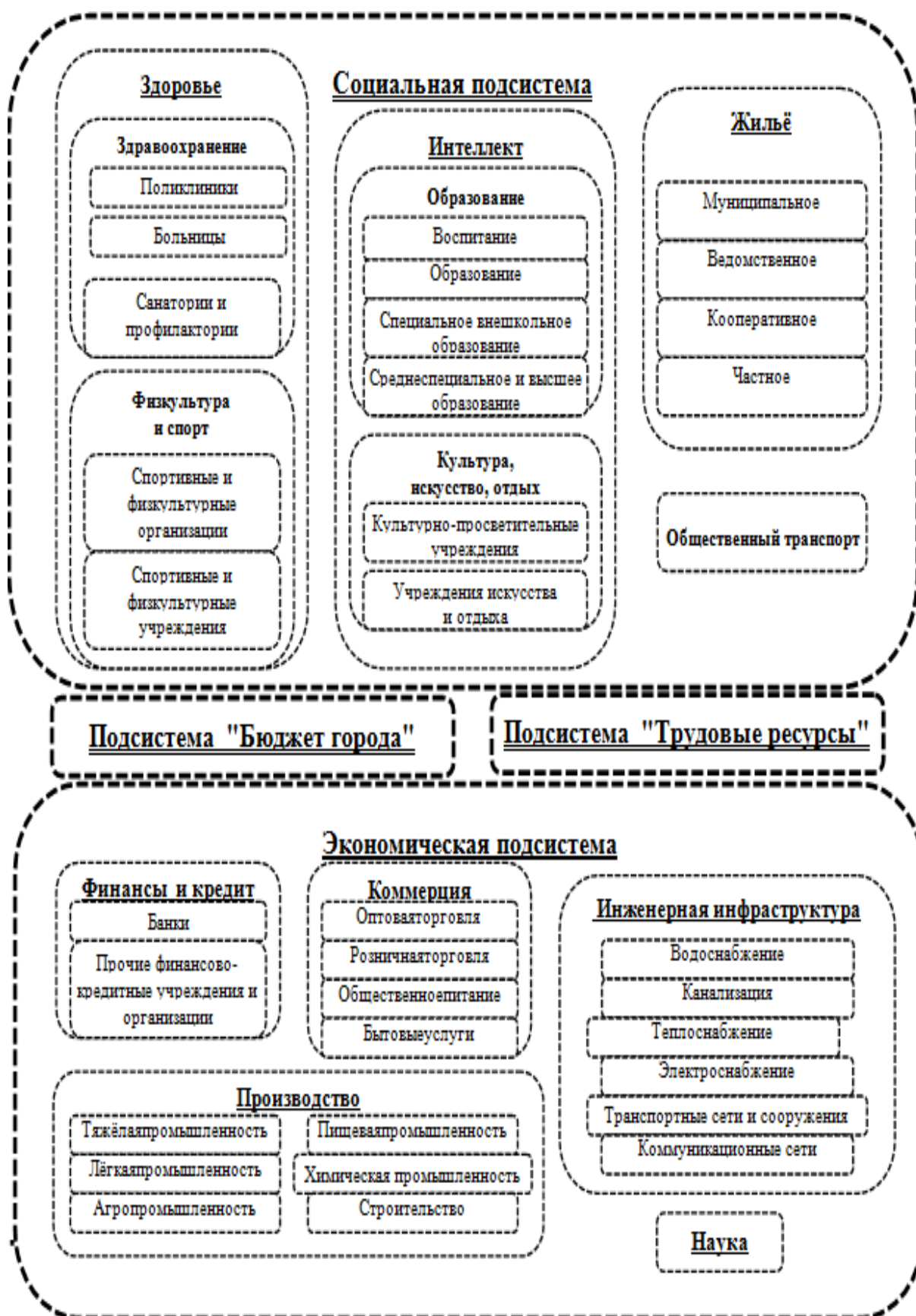


Рис. 1. Социально-экономическая система города

Предпринимательская деятельность имеет огромное влияние на каждую подсистему города.

Это влияние, определяет значение предпринимательства и отражается в тех функциях, которые осуществляются в отношении города. Значение предпринимательства в социально-экономической системе города проявляется через его функции (табл. 1).

Таблица 1

Функции предпринимательства в системе города

Экономическая подсистема города	Социальная подсистема города	Подсистема «бюджет города»	Подсистема «трудовые ресурсы»
ФУНКЦИИ: 1. Создание, реализация, использование материальных и нематериальных благ. 2. Создание среднего класса, класса собственников. 3. Создание эффекта мультипликатора-акселератора в социально-экономической системе города. 4. Сглаживание экономических циклов и приведения рынка в состояние равновесия. 5. Генерация инноваций. 6. Спонсорство и инвестиции в проекты различного уровня. 7. Создание объектов экономической инфраструктуры города.	ФУНКЦИИ: 1. Удовлетворение потребностям граждан в продуктах и услугах. 3. Рост благосостояния и жизненного уровня граждан. 4. Рост удовлетворенности людей, особенно высокообразованной рабочей силы, своим трудом, рассматривающих свою работу, прежде всего, как средство самовыражения. 5. Снижение забастовок и социальной напряженности в обществе. 6. Внедрение инновационных технологий, повышающие качество жизни. 8. Вклад в культуру человечества. 9. Создание объектов социальной инфраструктуры города.	ФУНКЦИИ: 1. Пополнения бюджета за счёт взимаемых налогов и сборов, штрафов и пенни. 2. Участие в перераспределении доходов населения, посредством уплаты обязательных платежей государству.	ФУНКЦИИ 1. Обеспечение занятости граждан и создание рабочих мест для населения.

Нормативы распределения налоговых доходов для бюджета города отличаются в целом по стране. Но, так или иначе, доходы полученные государством и муниципалитетом, распределяются на социально-значимые нужды. В данном контексте отображены распределительная и социальная функции налогов.

Развитие предпринимательства происходит через постановку целей и задач его развития.

Понимая функции и значение предпринимательства, как фактора повышения уровня и качества жизни населения, необходимо обозначить цели и задачи управления развитием предпринимательства в городе.

Цели – это планируемые результаты функций предпринимательства и его развития, выражаемые в количественном виде. Все цели классифицируются, систематизируются.

Для того чтобы достичь цели, необходимо решить конкретные задачи. Задача – это сформулированное описание того, как, исходя из сложившейся ситуации, достичь поставленной цели. Так же, возможно существование миссии управления развитием предпринимательства. Миссия – смысл деятельности, то, ради чего, существует субъект и ставятся цели. Миссия выражает общее настроение и мотивацию деятельности и может носить декларативный характер.

Отметим, что миссия – повышение уровня и качества жизни населения. В таком случае цели, по подсистемам города, будут следующие.

Цели экономическая подсистема города:

- увеличение числа зарегистрированных патентов;
- увеличение субсидий, грантов для субъектов предпринимательства, а также для инфраструктуры поддержки предпринимательства;
- увеличение числа инфраструктурных объектов, создаваемых субъектами предпринимательства;
- увеличение числа субъектов предпринимательства;
- увеличение оборота продукции (работ, услуг) производимой субъектами предпринимательства;
- увеличение доли площади муниципальных объектов, фактически сдаваемой субъектам предпринимательства;

- увеличение доли в бюджете продукции работ, услуг, создаваемых субъектами предпринимательства;
- повышение эффективности проводимых мероприятий по развитию предпринимательства.

Цели социальной подсистемы города:

- рост числа субъектов социального предпринимательства;
- рост числа социальных мероприятий, организуемых субъектами предпринимательства;
- увеличение числа социально значимых инфраструктурных объектов, создаваемых субъектами предпринимательства;
- увеличение числа новых видов товаров, работ, услуг создающихся и реализующихся на территории города;
- рост удовлетворенности населения предпринимательской средой в городе.

Цели подсистемы «бюджет города»:

- увеличение собираемости обязательных платежей;
- увеличение процентной доли расходов бюджета на развитие предпринимательской среды;
- уменьшение задолженности бюджета города перед предпринимателями, по совершенным контрактам и заказам.

Цели подсистемы «трудовые ресурсы»:

- увеличения доли среднесписочной численности работников, занятых на частных предприятиях;
- оценка, контроль и мотивация работы административного персонала, ответственного за управление развитием предпринимательства.

Задачи развития предпринимательства.

Задачи экономической подсистема города:

- информирование и консультирование предпринимателей о существовании патентного института в России;
- отслеживание и поддержка ученых, изобретателей, проектировщиков, исследователей города, организация мероприятий, способствующих объединению новаторской сферы с предпринимательской сферой;
- проведение целесообразной бюджетной политики финансовой поддержки субъектов предпринимательства;
- разработка и реализация программы финансовой, имущественной и консультационно-информационной поддержки субъектов предпринимательства;
- совершенствование правовой среды;
- вовлечение в управление развитием города предпринимательского сообщества;

- совершенствование системы контрольных показателей и методик расчета, необходимых для измерения результатов проводимых мероприятий;
- включение показателей развития субъектов предпринимательства в стратегический комплексный план развития города, мониторинг и анализ его результатов.

Задачи социальной подсистемы города:

- определение приоритетных направлений субъектов предпринимательства;
- исследование и предоставление информации предпринимателям о свободных сегментах (нишах) рынка, и о повышении/снижении уровня спроса или предложения;
- оказание финансовой, имущественной и консультационно-информационной поддержки приоритетным направлениям;
- совершенствование правовой среды;
- информационная политика, пропаганда социального предпринимательства;
- применение комплексных и системных подходов к формированию системы управления развитием предпринимательства;
- размещение результатов управления развитием предпринимательства, в открытом доступе;
- проведение опросов общественного мнения по теме удовлетворенности развитием предпринимательства.

Задачи подсистемы «бюджет города»:

- мониторинг и исследование собираемости обязательных платежей, позволит выявить отклонения, слабые места и работать над их устранением, что приведет к увеличению собираемости;
- в соответствии с целями и приоритетами, произвести ранжирование статей бюджета по направлениям поддержки предпринимательства, далее осуществить соразмерное финансирование данных статей;
- совершенствование способов реструктуризации долга, приемлемых для предпринимателей;

Задачи подсистемы «трудовые ресурсы»:

- совершенствование должностных инструкций и мер ответственности для сотрудников, оказывающих поддержку субъектам предпринимательства;
- разработка системы нормативно-плановых показателей для оценки качества работы сотрудников, оказывающих поддержку субъектам предпринимательства.

Список литературы

1. Закон Российской Федерации «Бюджетный кодекс Российской Федерации» от 31 июля 1998 года № 145-ФЗ // Российская газета. Ст. 6.

МИГРАЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Т.О. Васильева, старший преподаватель,
Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск

В статье рассматриваются зависимость состояния рынка труда Новосибирской области от миграционных процессов, выявлены проблемы рынка, вызванные несбалансированными миграционными потоками.

Ключевые слова: миграционные процессы, миграционная привлекательность, иностранная рабочая сила, рынок труда.

Одним из ключевых факторов экономического и социально-демографического развития регионов является эффективное использование трудового потенциала и прибывающих трудовых ресурсов. Не секрет, что трудовая миграция оказывает серьезное влияние на баланс между спросом и предложением на рынке труда и является в данном случае весомым рыночным регулятором. Но не стоит забывать, что миграционные процессы оказывают влияние и на качественную структуру трудовых ресурсов региона.

«И. И. Тюнина предлагает типологию трудовой миграции в зависимости от пересечения трудящимися-мигрантами границ государства:

- внутренняя трудовая миграция – добровольное перемещение на законном основании людей в пределах территории РФ с целью осуществления ими оплачиваемой трудовой деятельности;

- внешняя трудовая миграция – добровольное перемещение на законном основании людей, постоянно проживающих на территории РФ, за границу, а также иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих вне пределов РФ, на ее территорию с целью осуществления ими оплачиваемой трудовой деятельности» [7]

Отечественные ученые, занимающиеся вопросами влияния миграционных процессов на экономический рост страны или отдельного региона пришли к выводу, что процессы трудовой мигра-

ции как внешней, так и внутренней оказывают позитивное и негативное влияние на развитие рыночных отношений.

«Наиболее часто при данного рода исследованиях в качестве проблем, которые могут возникнуть у региона авторы называют:

- повышение уровня напряженности на рынке труда, в связи с усилением конкуренции со стороны мигрантов за свободные рабочие места;

- снижение уровня доходов населения, что вызвано более низкими претензиями мигрантов к уровню заработной платы;

- экономическая безопасность, что обусловлено зависимостью экономики принимающей мигрантов страны от их услуг на рынке труда» [1, с. 40].

- снижение качества трудового потенциала и наполнение рынка труда низкоквалифицированными кадрами, так как количество и качество прибывающих в Российскую Федерацию мигрантов не соответствует потребностям инновационного развития экономики;

- усиление угроз вызванных большими объемами нелегальной миграции и латентной занятости мигрантов;

- снижение социальных стандартов занятости.

При этом в качестве положительных тенденций влияния миграционных процессов можно выделить:

- усиление ресурсного потенциала экономического роста;

- снижение издержек производства за счет низкого уровня оплаты труда мигрантов;

- обеспечение закрытия вакансий в непривлекательных для местного населения секторах экономики;

- положительное влияние на средний возраст трудовых ресурсов, в связи с тем, что большая часть прибывающих мигрантов это люди трудоспособного возраста.

В силу данных обстоятельств для ликвидации негативных последствий и усиления положительного влияния миграционных процессов органами власти каждого региона должна быть выработана адекватная миграционная политика.

Однако, миграционная привлекательность различных регионов России далеко неоднородна. «По официальным данным в про-

цессе внутренней миграции население страны перераспределяется в пользу Центрального и Северо-Западного федеральных округов, являющихся наиболее привлекательными. Все округа теряют население в западном направлении и получают прирост за счет прибывших с востока» [1, с. 41]. Следовательно, восполнение трудовых ресурсов в других округах, особенно приграничных, происходит за счет привлечения иностранной рабочей силы. Новосибирская область в этом отношении не является исключением.

По данным Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области с 2008 года наблюдается устойчивая тенденция к росту населения (рис. 1).

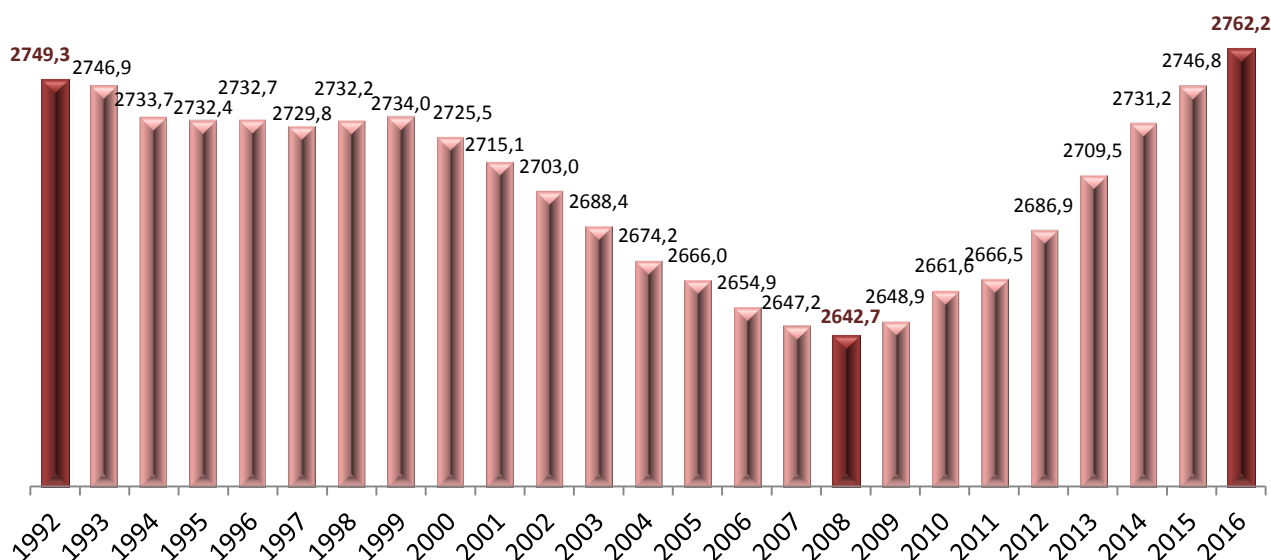


Рис 1. Динамика численности населения Новосибирской области за 1992–2016 гг., тыс. чел.

По сравнению с 2008 годом численность населения Новосибирской области в 2015 году увеличилось на 119,6 тыс. человек или на 4,5%.

Наименьшее значение показателя численности населения за анализируемый период было зарегистрировано к началу 2008 года – 2642,7 тыс. человек, наибольшее значение достигнуто к началу 2016 года (впервые после 1992 года).

На начало 2016 года численность населения составила 2762,2 тыс. человек. Увеличение численности населения произошло за счет миграционного прироста на 12,4 тыс. человек, за счет естественного прироста на 3,0 тыс. человек.

В этой ситуации 2012 год стал переломным для Новосибирской области, так как до этого периода наблюдалось стабильное увеличение миграционного прироста населения, при явном превышении смертности населения над рождаемостью.



Рис. 2. Компоненты изменения численности населения, человек

Центральной категорией рынка труда является понятие трудовых ресурсов. Численность трудовых ресурсов рассчитывается как совокупность численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, численности иностранных трудовых мигрантов и работающих лиц за пределами трудоспособного возраста. Существенная доля в численности трудовых ресурсов всегда приходится на трудоспособное население в трудоспособном возрасте.

В 2015 году доля данной категории населения в составе трудовых ресурсов Новосибирской области составила 88,6 % (в 2014 году – 89%). Доля работающих лиц за пределами трудоспособного возраста – 7,2% (в 2014 году – 6,8%), иностранных трудовых мигрантов на уровне 2014 года – 4,2%.

По прогнозам экспертов отдела занятости Минтруда Новосибирской области численность трудоспособного населения в трудо-

способном возрасте имеет тенденцию к снижению. По прогнозному балансу трудовых ресурсов до 2019 года численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте Новосибирской области снизится до 1530,5 тыс. человек против 1558,3 тыс. человек в 2016 году.

Отчасти снижение численности трудовых ресурсов будет тормозиться увеличением численности работающих лиц старше пенсионного возраста, а так же ростом уровня экономической активности населения за счет межрегиональной и международной миграции.

Таким образом, на сегодняшний день важнейшим фактором формирования численности и общего прироста населения по-прежнему является миграция, являясь одним из главных источников восполнения трудовых ресурсов области. Новосибирская область является одним из самых привлекательных субъектов Сибири и Дальнего Востока для работы, обучения и реализации своих потенциальных трудовых, творческих, образовательных, и иных возможностей граждан.

Миграционная привлекательность региона обусловлена высоким уровнем урбанизации населения. На сегодняшний день удельный вес городских жителей Новосибирской области выше, чем в среднем по России и СФО и составляет 79 % от общей численности населения. При этом на долю Новосибирска приходится порядка 73 % всех горожан.

Привлекательность г. Новосибирска так же обусловлена рядом факторов:

1. Транспортная доступность – Новосибирская область является крупнейшим транспортным узлом, который связывает между собой европейские регионы России с Сибирью, Дальним Востоком и Средней Азией.

2. Развитая социальная инфраструктура – медицинская помощь оказывается в 131 государственной медицинской организации; в системе образования на функционируют 1009 общеобразовательных организаций, 705 дошкольных образовательных организаций, 122 организации дополнительного образования детей, 63 организации среднего профессионального образования, 36 образовательных организаций высшего образования с филиалами.

3. Развитый рынок жилья – в среднем на одного жителя Новосибирской области приходится 23,0 кв. м общей площади. Жилищный фонд Новосибирской области составляет 63,1 млн. кв. м общей площади. За последние два года объема введенного в эксплуатацию жилья вырос на 30,8%.

4. Инвестиционная привлекательность – реализация крупных инвестиционных проектов на территории Новосибирской агломерации способствует формированию потребности в трудовых ресурсах.

«Потребность в работниках, заявленная организациями в учреждения занятости населения в 2013 году, составила 172,8 тыс. человек, в 2014 году – 192,6 тыс. человек. Перспективная кадровая потребность организаций Новосибирской области на 2016–2022 годы оценивается на уровне 97 тыс. человек, из них около 68 тыс. человек (70,0 %) – рабочие и специалисты со средним профессиональным образованием, 25,3 тыс. человек (26,0 %) – специалисты с высшим образованием и 3,9 тыс. человек (4,0 %) - неквалифицированные рабочие. Наибольшая планируемая потребность в специалистах и рабочих кадрах заявлена предприятиями транспорта и связи – 16,9 %, 14,8 % – обрабатывающими производствами, 11,5 % – сельскохозяйственными предприятиями, 10,2% – организациями в сфере торговли» [4].

При этом приток населения в города породил проблему сокращения сельского населения, характерную для всей России. В Новосибирской области в результате естественной убыли, а так же в следствии миграционного оттока численность сельского населения ежегодно снижается. «За 2015 год число сельских жителей сократилось на 2,6 тыс. человек, или на 0,4 %, и к началу 2016 года составило 587,4 тыс. человек» [8]

«По сравнению с 2014 годом сельское население сократилось в 27 муниципальных районах области, и только в 3-х районах – Новосибирском, Мошковском и Коченевском наблюдался рост сельских жителей. Наибольшее снижение численности сельского населения произошло в Куйбышевском (на 2,8%), Кыштовском (на 2,5%), Болотнинском (на 1,8%), Северном и Краснозерском (на 1,7%), Тогучинском и Каргатском (на 1,6%) районах» [8].

Несмотря на то, что прирост населения происходит на 80% за счет миграционного прироста его темпы в последнее время не-

сколько снизились. За 2015 год миграционный прирост снизился на 1,3 тыс. человек. Миграционное сальдо составило 12365 человек. Положительное сальдо миграции в области обеспечивается за счет внутрироссийского (30%) и международного (70%) обмена. При этом в обмене населением со странами дальнего зарубежья намечается миграционная убыль.

Об этом свидетельствует ежегодный отчет отдела Трудовой миграции Минтруда Новосибирской области. По их данным 2016 году по сравнению с 2009 годом существенно снизился обмен гражданами с такими странами как Китай (на 52%), Таиланд (на 93%), Сербия (на 90%), Турция (на 94%), США (на 93%), Франция (на 91%).

Основной поток иностранной рабочей силы приходится на страны ближайшего зарубежья. На протяжении последних десяти лет лидирующие позиции занимают граждане Узбекистана (58,1%), Таджикистана (20,6%), Киргизии (17,5%).

В большей степени иностранные граждане из стран ближнего зарубежья были заняты в таких сферах экономики как строительство, обрабатывающее производство, операции с недвижимым имуществом, аренды и предоставления услуг, торговли, транспорта и связи (рис 3.).

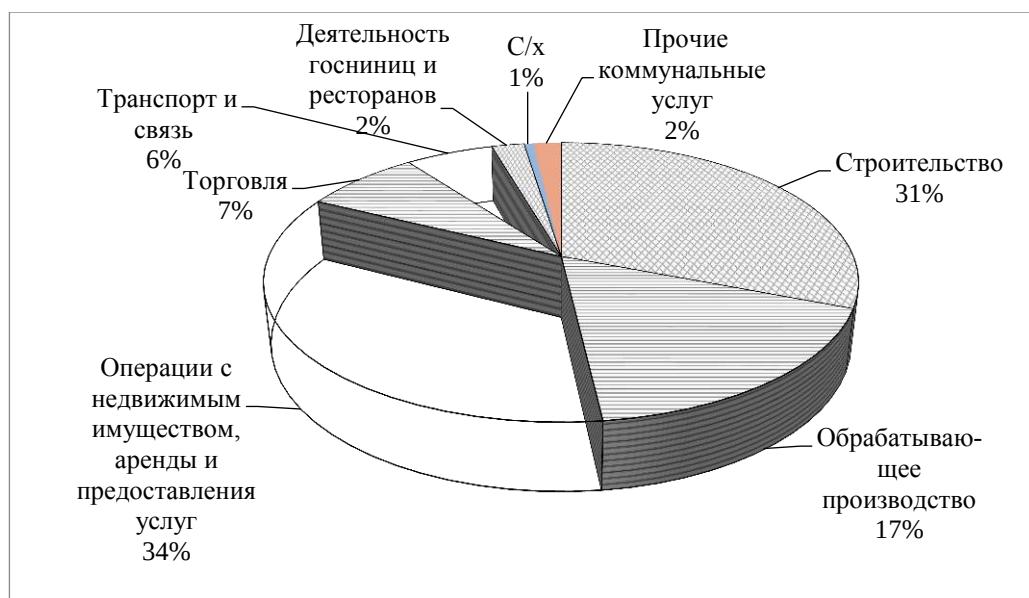


Рис. 3. Структура занятости иностранных граждан в Новосибирской области в 2015 г.

Как отмечалось выше, основной проблемой трудовых мигрантов, а особенно из стран ближнего зарубежья является низкая квалификация их труда. Об этом свидетельствует анализ вакансий, на которые претендовали мигранты.

По данным отдела занятости Минтруда Новосибирской области в 2015 году основными профессиями, по которым осуществляли свою деятельность иностранные граждане были подсобный рабочий (38,9 %), грузчик (7,2 %), каменщик (5,0 %), штукатур (4,7 %), маляр (3,6 %), бетонщик (3,3 %), уборщик производственных и служебных помещений (2,7 %), арматурщик (2,6 %), облицовщик-плиточник (2,1 %).

В ближайшее время спрос на дешевую рабочую силу в Новосибирской области сохранится, следовательно, занятость иностранных граждан с низкой квалификацией будет возрастать. Об этом свидетельствуют данные Центра занятости населения Новосибирской области: в отчете на 01.03.2017 года наибольшее количество запросов работодателей было именно на неквалифицированную рабочую силу: подсобные рабочие, грузчики, уборщики производственных и служебных помещений, упаковщики, комплектовщики, санитарки (мойщицы), дворники, уборщики территорий, сортировщики, мойщики посуды, и др.

Кроме того, появились административные барьеры, которые препятствуют трудовым мигрантам занимать более высокие должностные позиции. В частности этому способствует постановление губернатора Новосибирской области №176 от 15.08.2016. Данный документ ограничивает сферы деятельности иностранных работников. Им запрещено вести преподавательскую и финансовую деятельность, работать в компаниях, занимающихся торговлей лесоматериалами, на предприятиях общественного транспорта, производством детского питания, добычей полезных ископаемых, наймом рабочей силы и подбором персонала, рыболовством. Под ограничение попали 16 сфер деятельности.

«Ограничения возможности трудоустройства касаются только иностранных граждан, работающих по патентам. То есть, тех мигрантов, которые прибыли в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы. Это касается граждан Таджикистана, Узбекистана, Украины, Молдавии и Азербайджана» [4].

Введенные ограничения будут способствовать перераспределению миграционных потоков в пользу низкоквалифицированной рабочей силы, увеличению риска конфликтов на межнациональной почве, так как сужается количество рабочих мест для мигрантов. Скорее всего, возрастет коррупционная нагрузка на бизнес и трудовых мигрантов.

Анализ обмена трудовыми ресурсами внутри страны позволяет сделать вывод, что внутрироссийский миграционный поток складывался из тех, кто осуществлял перемещений внутри области в связи со сменой места жительства (доля таких граждан составила 42% от общего объема миграции), и тех, кто осуществлял миграцию между областью и другими регионами России.

«Их объемы за 2015 год изменились следующим образом: межрегиональная миграция увеличилась на 3,2 тыс. человек (на 5%). Приток внешних мигрантов возрос на 4,1 тыс. человек, или на 8,5%, отток населения – на 5,3 тыс. человек, или на 15,5%. Вследствие этого величина сальдо миграции сократилась на 9,2%. Коэффициент миграционного прироста также уменьшился до 44,9 человека на 10 000 населения (на 9,7%)» [8].

В 2015 году произошел рост выбывших трудовых ресурсов области на 9,5%, а приток прибывших из других регионов России вырос только на 0,5 %. Таким образом, можно сделать вывод, что Новосибирская область имеет отток квалифицированных трудовых ресурсов, который восполняется в большей степени за счет трудовых мигрантов из ближнего зарубежья.

Отдельно стоит отметить миграционную привлекательность области для соотечественников, проживающих за рубежом. В 2014 году по данным УФМС России в Новосибирскую область прибыло и зарегистрировано 5316 соотечественников, в 2015 году число таких граждан увеличилось на 54% и составило 8214 человек. В 2016 году данный показатель составил 7154 соотечественника.

Положительным фактором, влияющим на рост численности соотечественников, которые выбрали в качестве места проживания Новосибирскую область, является реализация государственной программы Новосибирской области «Оказание содействия добровольному переселению в Новосибирскую область соотечественников, проживающих за рубежом, на 2013-2020 годы», утвержденной

постановлением Правительства Новосибирской области от 06.08.2013 № 347-п. В рамках данной программы проводятся мероприятия, которые способствуют скорейшей адаптации прибывших граждан, их трудовой, культурной и социальной интеграции в общество. К подобного рода мероприятиям относят: информирование прибывших участников Программы справочными материалами; взаимодействие с работодателями по проблемам трудоустройства; оказание помощи в трудоустройстве (в соответствии с имеющимся образованием, квалификацией и опытом работы); организация профессионального обучения; создание условий для профессиональной ориентации и психологической поддержки; оказание поддержки в организации предпринимательской деятельности участникам Программы.

По данным на начало 2016 года наибольший интерес с целью переселения Новосибирская область вызывает у жителей Казахстана (57,1% от общего количества поступивших заявлений), Украины (13,2%), Узбекистана (3,9%), Киргизии (3,0%).

Лидерство Казахстана обусловлено рядом факторов. Во-первых, приграничным расположением с Новосибирской областью. Во-вторых, тесными внешнеэкономическими связями между Правительством Новосибирской области и Акиматом Восточно-Казахстанской области, которые развиваются в рамках Соглашения о торгово-экономическом, социальном, научно-техническом и культурном сотрудничестве.

География переселения наших соотечественников кроме города Новосибирска показана еще 27 муниципальными образованиями Новосибирской области. Наибольшей популярностью у соотечественников пользуются такие населенные пункты, как город Бердск, Новосибирский, Искитимский, Ордынский, Коченевский, Мошковский, Сузунский районы области.

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы:

- увеличение численности населения, обусловленное миграционным притоком в регион;
- внешняя миграция для Новосибирской области характеризуется миграционным приростом иностранной рабочей силы;
- внутренняя миграция характеризуется миграционной убылью;

– острой проблемой привлекаемых иностранных граждан в качестве трудовых ресурсов стоит их профессионализм, так как наблюдается значительная доля мигрантов из стран СНГ имеющих только начальное образование;

– высока вероятность развития теневого сектора экономики в силу отсутствия свободных рабочих мест для низкоквалифицированных кадров в легальных секторах экономики;

– недостаточное использование миграционного потенциала, который заложен в системе образования.

В прогнозном периоде численность иностранной рабочей силы по расчетам экспертов может снижаться, если регулирование процессов в сфере трудовой миграции будет ориентировано на трудоустройства российских граждан в первую очередь, а также формирование на рынке труда устойчивого равновесия, при котором потребность в иностранной рабочей силе совпадает с объемом ее предложения.

Список литературы

1. Анофриков С.П. Влияние миграционных процессов на состояние рынка труда Новосибирской области // Известия Томского политехнического университета. – 2013. – № 6. – С. 40-45.

2. Борисова Л.М., Ионикан Н.В., Нехорошев Ю.С. Межрегиональные миграционные потоки: эмпирический анализ // Известия Томского политехнического университета. – 2013. – № 6. – С. 46-51.

3. Данько Х.А., Халиулина В.В. Миграционная привлекательность Кемеровской области // Вестник КемГУ. – 2014. – № 1 (57) Т. 2. – С. 202-207.

4. Постановление Губернатора Новосибирской области от 15 августа 2016 г. № 176 «Об установлении на 2016 год запрета на привлечение хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность на территории Новосибирской области, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, по отдельным видам экономической деятельности». [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/novosibirsk/875021> (дата обращения: 23.03.2017).

5. Программа «Оказание содействия добровольному переселению в Новосибирскую область соотечественников, проживающих за рубежом, на 2013-2020 годы». [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <http://www.mintrud.nso.ru/page/267> (дата обращения: 23.03.2017)

6. Рыжкова А. Н. Понятие и виды трудовой миграции // Молодой ученый. – 2014. – № 21. – С. 535-538.

7. Трудовые ресурсы муниципальных районов и городских округов Новосибирской области в 2015 году. Аналитический доклад. Новосибирск. – 2016. – 36 с.

8. Чернов А.С. Влияние трудовой миграции на региональный рынок труда // Вестник МГТУ. – 2012 – №1. – С. 245-249.

УДК 37.014.542.2

ОПЛАТА ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Н.В. Медведева, научный сотрудник,

ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края»,
г. Чита

В данной статье рассматривается оплата труда учителя как один из факторов повышения занятости в общеобразовательных учреждениях. В частности, рассматривается оплата труда учителя в историческом ракурсе. Анализируются части заработной платы, входящие в ее состав в настоящее время: оплата за аудиторную занятость, внеаудиторную занятость, повышающий коэффициент за категорию.

Ключевые слова: заработная плата, аудиторная занятость, повышающий коэффициент, внеурочная деятельность.

Проблема трудовой занятости населения России была и остается одной из основных. Так, в последние годы наблюдается рост числа безработных граждан, увеличивается количество людей, которых не устраивает размер вознаграждения за труд. Зачастую именно уровень оплаты труда является одной из определяющих причин, по которым гражданин не хочет работать в той или иной отрасли, чаще всего в соответствии с полученным им образовани-

ем. Данная проблема является, прежде всего, актуальной для работников социальной сферы, т.е. работников отрасли культуры, здравоохранения, образования, финансируемых большей частью за счет бюджетных средств. По мнению исследователей, существует некоторый ряд причин, по которым профессия учителя оказывается менее востребованной по сравнению с другими. Это большой объем школьной документации, неумение найти контакт с детьми, разнообразие работы (аудиторная нагрузка, классное руководство, проверка тетрадей, подготовка к урокам), низкий уровень оплаты труда, иногда не сопоставимый с количеством проводимой работы. Чаще всего именно оплату труда считают основополагающим фактором в выборе будущей профессии, и этот фактор не в пользу профессии школьного учителя.

В данной статье поставлена задача рассмотрения оплаты труда учителя с целью определения возможных путей ее повышения.

В последние годы экономическая ситуация в системе общего образования России ставит задачу выработки новых механизмов в формировании финансового обеспечения образовательных учреждений. Для современного общего образования актуальной становится тенденция недопущения формирования сверхнормативных расходов, что связано с ограниченностью бюджетных ресурсов и рациональным их использованием. В связи с переходом на нормативное финансовое обеспечение общеобразовательных учреждений, при котором единицей финансирования является не образовательное учреждение, а учащийся - конечный потребитель образовательной услуги, становится необходимым четкое нормирование расходов образовательных организаций. В частности, в первую очередь, данные процессы касаются оплаты труда учителей, как одной из первостепенных статей затрат образовательных учреждений. Данная тенденция взаимосвязана с принятием закона № 273 – ФЗ «Об образовании в РФ», в соответствии с которым вознаграждение за труд учителя должно соответствовать средней заработной плате по экономике региона [2]. Очевидно, что в условиях ограниченности и рациональности использования государственных средств, выделяемых на образование, соответствие заработной платы учителя уровню средней оплаты труда по экономике

должно быть взаимосвязано с механизмом определения сверхнормативных расходов в части оплаты педагогической деятельности.

По мнению автора, данные обстоятельства (формирование расходов образовательных организаций по нормативным принципам, доведение оплаты труда учителя до уровня средней по экономике, минимизация сверхнормативных расходов) требуют серьезного пересмотра и изменения существующих механизмов нормирования расходов на оплату труда педагогического персонала, совершенствования подходов к определению сверхнормативных затрат в данном аспекте.

Исторически оплата труда учителя начислялась в соответствии с системой, основанной на применении Единой Тарифной Сетки. Единая Тарифная Сетка (ЕТС) была принята в октябре 1992 г. в соответствии с постановлением Правительства России № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» [1]. Единая тарифная сетка представляла общий механизм организации и индексации заработной платы. При данном принципе оплаты труда в нормируемую часть рабочего времени учителя входили только часы, относящиеся к урокам.

ЕТС включала 18 разрядов и соответствующие тарифные коэффициенты. Каждый последующий разряд определяется умножением ставки первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент.

В рамках системы ЕТС в связи с низким уровнем ставок были разработаны некоторые критерии материального поощрения, в том числе надбавки и доплаты. Надбавки предусматривались за работу в условиях, отличающихся от нормальных (например, за работу с детьми с девиантным поведением, за работу в сельской местности), за успешное выполнение сложных работ, высокую результативность, высокое качество работы. Также доплаты устанавливались за проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами.

Все предусмотренные повышения оплаты труда исчислялись в процентах к величине тарифной ставки.

Заработная плата, установленная системой ЕТС, не имела взаимосвязи с количеством рабочих дней, а также недель в разные

месяцы учебного года. Размер тарифной ставки за месяц устанавливался за 18 часов в неделю учителям средних и старших классов и за 20 часов в неделю учителям начальных классов.

Для всех педагогических работников заработная плата определялась по формуле:

$$М.з. = Ст * \frac{Уч.н.}{Н}, \quad (1)$$

где М.з. – месячная заработная плата,

Ст – ставка по разряду ЕТС,

Уч.н. – учебная нагрузка работника в неделю,

Н – норма часов работы за ставку в неделю.

Система ЕТС упорядочила условия оплаты труда учителей, способствовала реализации принципа равной оплаты за равносложный труд.

Со временем развитие получили такие негативные явления ЕТС, как:

- «уравнивание» в оплате труда, что способствовало фактическому дестимулированию качества работы. И.М. Реморенко отмечал, что при ЕТС «учитель превращается в «часодавателя», что существенным образом отражается на качестве преподавания» [5];

- «уравнивательные» механизмы оплаты труда приводили к отсутствию у большинства педагогов стремления повышать квалификацию, использовать инновационные подходы в своей работе;

- «экономическое игнорирование внеурочной, внеклассной (в т.ч. воспитательной и работы с родителями) работы учителя» [5]. Как отмечает И.М. Реморенко, «все это дополнительный важный труд, который должен отдельно оплачиваться» [5].

А.А. Пинский, директора Центра социально-экономического развития школы Института развития образования ГУ-ВШЭ (начало 2000-х гг.) выделял следующие основные черты системы ЕТС:

1. Экономическое стимулирование перегрузки детей. Чем больше урочных часов содержит рабочий план школы, тем большим является объем тарификации оплаты труда учителей.

2. Экономическая выгода шестидневной рабочей недели. Снижение объема урочных часов в неделю приведет к пропорциональному уменьшению расходов на оплату труда.

3. Рост числа классов. При одинаковом числе учащихся за четыре класса школа получит на четверть больше денег, чем за три. Руководство школы увеличивает число оплачиваемых часов по школе.

По мнению экспертов, «уровень заработной платы работников образования был низкий, а численность явно превышала необходимую для решения существующих задач» [4].

С принятием ФЗ-№ 273 «Об образовании в Российской Федерации» оплата труда учителя должна быть не ниже уровня средней оплаты труда по экономике региона. Очевидно, что данное соответствие должно достигаться не только за счет увеличения количества уроков, что было широко распространено при ЕТС, но и за счет более разнообразной работы учителя, включающей несколько направлений.

На наш взгляд, для достижения достойной оплаты труда учителя необходимо повышение ее основополагающей части – ставки. При этом данное повышение должно соответствовать принципам нормирования. Без данного увеличения будет оставаться актуальной необходимость ведения учителем большего количества учебных часов по сравнению с часами на ставку (20 часов на начальной ступени обучения, 18 часов – на средней и старшей ступенях обучения), что приведет опять же к уменьшению времени, уделяемого учителем на выполнение работы, не связанной с проведением уроков. В этом случае результатом будет являться снижение качества работы учителя.

В соответствии с ФГОС больший акцент в деятельности учителя делается на организацию внеурочной деятельности по направлениям развития личности (спортивно-оздоровительное, духовно-нравственное, социальное, общекультурное, общеинтеллектуальное), т.е. приоритет отводится не только аудиторным занятиям, но и стремлению педагога к всестороннему развитию подрастающего поколения. Внеурочная деятельность осуществляется в формах, отличных от классно – урочной формы, и направлена на усвоение образовательной программы. К формам реализации внеурочной деятельности относятся экскурсии, кружки, секции, круглые столы, конференции, школьные научные общества, олимпиады, соревнования, научные исследования, летние школы.

Так, в соответствии с письмом от 12 мая 2011 г. № 03-296 «Об организации внеурочной деятельности при введении федерального государственного образовательного стандарта общего образования» внеурочная деятельность может осуществляться через:

- «учебный план образовательного учреждения (часть, формируемая участниками образовательного учреждения). К ней относятся секции, школьные научные общества, научные исследования.

- группы продленного дня, дополнительное образование, классное руководство (экскурсии, круглые столы, соревнования, общественно полезные практики). Данные мероприятия не регламентируются учебным планом образовательного учреждения» [3].

На наш взгляд, оплата внеаудиторной занятости учителя должна быть одной из основных составляющих его заработной платы и иметь четкое нормирование.

Нами было отмечено, что при ЕТС отсутствовало стремление у большинства учителей повышать свою квалификацию. Однако, высококвалифицированные кадры необходимы в любой отрасли, в том числе и в образовании. Таким образом, повышающий коэффициент за категорию должен соответствовать повышению квалификации и представлять определенную надбавку к оплате труда, стимулирующую к повышению своей категории. При этом разницы между повышающими коэффициентами за высшую, первую и вторую категории должны быть существенными и таким образом, мотивировать учителей к аттестации на первую и высшую квалификационные категории. Данный процесс связан с достижением положительных результатов учениками в освоении образовательной программы (реализуемой через урочную и внеурочную деятельность).

Таким образом, достойный уровень дохода учителя, прежде всего, зависит от сбалансированного распределения урочной и внеурочной деятельности, нормирования и повышения трех составляющих его заработной платы: оплаты за аудиторную занятость, вознаграждения за внеаудиторную работу и адекватного установления уровня повышающих коэффициентов за квалификационную категорию. Достижение оплатой труда учителей определенного региона среднего уровня заработной платы по данному региону приведет к минимизации проблемы комплектации кадрового

состава школ. В свою очередь, данная тенденция послужит снижению количества квалифицированных педагогов, изменивших свою профессию вследствие низкого уровня оплаты труда.

Список литературы

1. О дифференциации в уровнях оплаты труда работников: Постановление Правительства России № 785 от 14.10.1992 г. [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <http://zakonbase.ru/content/base/37176> (дата обращения 21.03.2017).

2. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. [Электронный ресурс] URL: <http://base.consultant.ru>. (дата обращения 21.03.2017).

3. Письмо Минобрнауки РФ от 12 мая 2011 г. № 03-296 Об организации внеурочной деятельности при введении федерального государственного образовательного стандарта общего образования. [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL http://school67.tgl.ru/sp/pic/File/2013/10_2013/doc32_12_05_2011.pdf. (дата обращения 21.03.2017).

4. Маликова Д.М. Нормативное финансирование региональных общеобразовательных учреждений / Д.М. Маликова // Экономика региона. – 2008. – № 4. – С.130-135.

5. Реморенко И.М. Оплата труда – фактор повышения качества. [Электронный ресурс] / И.М. Реморенко. Режим доступа: URL: <http://www.eurekanet.ru/ewww/promo/3559.html> (дата обращения 21.03.2017).

ВЛИЯНИЕ МИГРАЦИИ НА ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕГИОНА

В.А. Першиков *канд. экон. наук, доцент,*
Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск

В международном обмене, когда рабочая сила рассматривается как товар, важную роль играет трудовая миграция. Актуальность проблемы в том, что миграция неоднозначно влияет на внутреннюю жизнь страны. Наряду с выгодами принимающая сторона приобретает определенные проблемы, часто требующие разрешения на законодательном уровне. Трудовая миграция должна рассматриваться как конфликт интересов.

Ключевые слова: трудовая миграция, рабочая сила, ресурсы труда, безработица, трудоспособность, занятость.

Миграция трудовых ресурсов – пространственное перемещение трудоспособного населения с целью изменения места приложения труда. Вызванная процессом интернационализации производства, трудовая миграция стала частью международных экономических отношений. Развитие рыночной экономики в России придает миграции массовый характер. Потребность в трудовых ресурсах, как товаре определяется спросом и предложением, когда в одних регионах есть существенная потребность в рабочей силе, а в других регионах она становится невостребованной. Невостребованность в свою очередь вызывает неудовлетворенность уровнем жизни. Усилению миграционных потоков в определенной мере способствует проблема старения населения характерная, как для России в целом, так и Новосибирской области в частности.

Определяющим показателем для оценки обеспеченности региона трудовыми ресурсами является численность наиболее экономически активной его части – населения в трудоспособном возрасте. На фоне роста общей численности населения области в 2016 году (табл.1) продолжилось сокращение трудоспособного населения.

Таблица 1

Динамика численности населения Новосибирской области,
тыс. чел

Численность населения					
2006¹	2007	2008	2009	2010	2011
2 649 880	2 640 656	2 635 642	2 639 857	2 665 911	2 666 465
2012	2013	2014	2015	2016	2017
2 686 863	2 709 461	2 731 176	2 746 822	2 762 23	2 779 555

По расчетным данным численность населения в трудоспособном возрасте на начало 2016 года по сравнению с началом 2015 года снизилась на 1,3 % и составила 1598,7 тыс. человек. В период с 2011 по 2016 снижение составило 3,8 %. (табл. 2).

Таблица 2

Изменение численности трудоспособного населения
Новосибирской области, тыс. чел.

	Моложе трудоспособного возраста	Трудоспособный возраст	Старше трудоспособного возраста
2016	489,7	1598,7	673,8
2015	472,9	1619,4	654,5
2014	455,9	1636,5	638,7
2013	437,9	1647,5	624,0
2012	421,6	1655,2	610,1
2011	409,9	1660,3	596,

По данным статистики максимальная численность трудоспособного населения была зафиксирована на начало 2005 года. Далее наблюдается ее сокращение, составившее на начало 2016 года 95,2 тыс. человек (5,6 %). Это происходит в основном за счет городской местности, где число трудоспособных жителей сократилось за 2015 год на 12,7 тыс. человек, или на 1 % (за 2014 год – на 7,3 тыс. человек, или на 0,6 %). В сельской местности общая убыль населения в трудоспособном возрасте за 2015 год составила 7,9 тыс. человек (на 2,5%), тогда как в 2014 год данная категория населения сократилась на 9,8 тыс. человек (на 3%). За счет смены поколений, в результате превышения численности лиц, вышедших

из рабочего возраста, над численностью вступивших в него, область потеряла 20,3 тыс. человек трудоспособного населения. Поколение вышедших из трудоспособного возраста в 2 раза превышает численность вступивших в него.[1]

Аналитики утверждают, что основные факторы уменьшения количества трудоспособного населения в НСО – старение поколения и преждевременная смертность, особенно среди мужчин. Средний возраст новосибирца сегодня составляет 39 лет. Динамику к уменьшению количества трудоспособного молодого населения не могут переломить даже студенты и переселенцы в столицу Сибири из близлежащих регионов и зарубежья – как это было в течение многих прошлых лет.

Такая статистика напрямую свидетельствует о том, что демографическая нагрузка на трудоспособное население постоянно растет. Если говорить о работающем населении, то при среднесписочной численности работников предприятий и организаций региона, которая составляет 932,4 тыс. человек, нагрузка на одного работающего – 0,85 получателя пенсии, то есть на одного работающего новосибирца приходится практически один нетрудоспособный житель области, выплаты социальных пособий для которых обеспечиваются поступлением налогов и страховых взносов с работающих граждан. [7]

На фоне снижения трудоспособного населения использование труда мигрантов становится существенным фактором структурирования местных рынков труда и всей экономики. Трудовая миграция затрагивает все стороны жизни не только приезжих рабочих, но и местного населения. Как отмечает Махмудова М.М. в 2015 г. в национальной экономике участвовало около 4751,8 тыс. чел. трудовых мигрантов, что она 3% превышает численность предшествующего года. Наибольшая их часть сконцентрирована в секторе российских домохозяйств, привлекающих на работу дешевую и непритязательную к условиям труда рабочую силу.[4 с. 74-80] Статистика ФМС России так же показывает динамику роста трудовой миграции из Центральной Азии. Согласно статистике ФМС, по состоянию на июнь 2015г. на территории России находятся 2.149.897 граждан Узбекистана (в том числе 1.766.100 мужчин и 383.797 женщин), 668.160 граждан Казахстана (в том числе 393.523 муж-

чины и 274.637 женщин), 508.123 гражданина Кыргызстана (307.713 мужчин и 200.410 женщин), 998.910 граждан Таджикистана (839.515 мужчин и 159.395 женщин) и 23.692 гражданина Туркменистана (15.090 мужчин и 8.602 женщины). Сопоставляя данные на начало июня 2015 года с майской статистикой ФМС, можно отметить увеличение числа приезжих из всех пяти государств Центральной Азии.[8]

Одной из главных причин побуждающих использовать труд мигрантов считается низкая стоимость оплаты их труда, которая в определенной мере объясняется более низким уровнем оплаты труда в стране поставщике мигрантов. Например, в городах Узбекистана (одного из основных поставщиков трудовых мигрантов) средняя заработная плата колеблется от 190 до 250 долларов США. По данным статистики [6] в Новосибирске среднемесячная заработная плата в 2016 г. составила 39404 руб. Наименьшая заработная плата была зафиксирована в сельском хозяйстве – 16тыс. рублей. Проведя несложные расчеты по соотношению рубля и сумов к доллару получаем, что заработная плата в Новосибирской области в 16 тыс. руб. приравнивается к 276 \$. Таким образом, даже минимальный уровень оплаты труда в России позволяет трудовому мигранту иметь доход выше среднего у себя на родине.

Согласно аналитического доклада министерства труда, занятости и трудовых ресурсов приоритетными отраслями для использования иностранной рабочей силы в 2016 году традиционно остаются строительство (17,1% от общего числа трудоустроенных иностранных граждан), операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг (16,5%), а также обрабатывающие производства (12,2%), в том числе такие, как производство прочих неметаллических минеральных продуктов, производство пищевых продуктов и производство одежды. Наибольшим спросом у работодателей и заказчиков работ (услуг) пользовались иностранные граждане при заключении договоров на должности: подсобный рабочий и разнорабочий (53,0% от заключенных договоров), грузчик (5,1%), штукатур (3,7%), уборщик производственных и служебных помещений (3,2%), каменщик (2,7%).

Разница в оплате труда не единственная причина трудовой миграции. Большое значение имеет также сбалансированность

рынка труда. Так по состоянию на конец декабря 2016 г. численность безработных в Узбекистане составила 729,4 тыс. человек или 5,2% от всего экономически активного населения республики. За 2016 г. численность занятого в экономике населения достигла 13298 тыс., что на 1,8% больше 2015 г. Общая численность постоянного населения выросла на 1,7% до 32121 тыс. человек. При этом в соответствии с оценками экспертов за пределами Узбекистана на заработках в других странах и прежде всего в России находится примерно 3 млн. человек [2].

Налицо избыточное мобильное население, которое ищет доход для своей семьи, пытаясь поднять свой уровень жизни, уезжают за рубеж с целью заработка и отправки на родину денежных переводов. Денежные переводы не только способствуют повышению доходов домохозяйств, но являются стабильным источником поступления валюты в страну. Например, денежные переводы в 2014 г. составили 42% ВВП в Таджикистане, 30 % в Кыргызской Республики, 26 % в Молдове, 18% в Армении и 9% в Узбекистане. Наибольшие объемы полученных денежных переводов в странах ближнего зарубежья в 2015 г. приходились на Украину – 6 млрд.\$, Узбекистан – 3,1 млрд. \$, Таджикистан – 2,6 млрд.\$, Кыргызская Республика – 1,7 млрд.\$.[9]. Кроме денежных поступлений миграция трудового населения дает возможность сокращать социальные расходы, так как отпадает необходимость социального обеспечения, обучения, медицинского обслуживания и т.д. По мнению Г.И. Глушенко у правительства этих государств появляется возможность без финансовых вложений бороться с бедностью [3]. Но при этом необходимо учитывать, что даже в самые неквалифицированные кадры, которые составляют основу трудовой миграции страны поставщики рабочей силы вкладывают достаточно большие инвестиции. Это в первую очередь начальное образование, здоровье, приобретение первичных трудовых навыков.

Рассмотрев основные причины трудовой миграции, можно сделать вывод, что это объективный процесс, определяемый с одной стороны демографическим состоянием, с другой уровнем экономического развития стран участников миграционного процесса. Как выгоды от трудовой миграции, так и негативные последствия

получают и принимающая сторона, и страна- донор. При этом выгода для одних часто является зеркально невыгодной у другой.

Попробуем некоторые последствия рассмотреть более подробно. Так с помощью миграции неквалифицированной рабочей силы страна-донор может существенно снизить уровень безработицы, а также социальные издержки и расходы. Если эмигрируют высококвалифицированные рабочие, ученые и инженерно-технический персонал, то страна-донор теряет инвестиции, вложенные в подготовку этих специалистов, а также общий и интеллектуальный человеческий капитал. Тем самым подрываются основы развития национальной экономики. В тоже время «утечка мозгов» из стран-доноров позволяет принимающей стороне экономить затраты на образование и профессиональную подготовку специалистов.

Трудовая миграция – это в первую очередь перемещение трудоспособного населения. Так по данным ФМС России(2015г.) среди иностранных граждан находящихся на территории Российской Федерации большинство относятся к экономически активным мужчинам и женщинам в возрасте 18-39 лет. Абсолютное большинство составляют мужчины в возрасте от 18 до 29 лет, из которых 62,38% в качестве цели пребывания называют причины экономического характера.[5] Занимая в основном рабочие места, не пользующиеся спросом у местного населения, мигранты обеспечивают функционирование многих предприятий в различных отраслях и способствуют экономическому развитию региона. Одновременно приток рабочей силы усиливает конкуренцию на национальном рынке труда и снижает уровень занятости. Так в Новосибирской области по данным Росстата, выявленным по методологии МОТ, во втором квартале 2016 года безработица составляет 7,9 % против 6,2 % в аналогичном периоде 2015 года. Уровень занятости населения в Новосибирской области в среднем в IV квартале 2016 года составил 64,6%, уровень безработицы – 6,7%.. При этом уровень безработицы в наиболее трудоспособном возрасте 30-40 лет составил 14,6%. Среди безработных (по методологии МОТ) доля женщин в марте 2016г. составила 45,4 %, городских жителей – 65,5 %, молодежи до 25 лет – 21,6 %, лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности – 23,2 %, [6].

Вероятно рост безработицы, послужил причиной появления постановления губернатора Новосибирской области № 176

«Об установлении на 2016 год запрета на привлечение хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность на территории Новосибирской области, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, по отдельным видам экономической деятельности». Согласно документу, мигрантам в области запрещаются едва ли не все основные виды квалифицированной деятельности в тех отраслях, где сами коренные россияне трудиться, обычно не стремятся. Запрет установлен на 16 видов работ. Это охота и разведение диких животных, включая предоставление услуг в этих отраслях, рыболовство, добыча полезных ископаемых, деятельность агентов по оптовой торговле лесоматериалами, оптовая торговля лесоматериалами, производство детского питания и диетических пищевых продуктов, деятельность детских лагерей на время каникул, работа в образовательных учреждениях, деятельность любого из видов сухопутного пассажирского транспорта, работа с финансами, правом, бухучёт, аудит, юридические консультации по вопросам управления, подбор и найм персонала, секретарская, редакторская и переводческая деятельность.

Приезжие не смогут работать в детских садах и лагерях, заниматься финансовой и юридической деятельностью и подбором персонала. Иностранцам будет запрещено заниматься охотой и рыбным промыслом. Помимо такси, они не смогут водить автобусы и другие виды пассажирского автотранспорта.

В заключение следует отметить, что привлечение труда мигрантов в принципе не может решить проблему нехватки трудовых ресурсов. Первоначально мигранты занимают свободные ниши, где имеется или нехватка трудовых ресурсов, или местное население в силу тех или иных причин не желает там работать. Но приезжие, работая в определенной отрасли, пользуются продуктами или услугами других отраслей, с одной стороны обуславливая рост объема производства, другой вызывая потребность в дополнительных трудовых ресурсах, для обеспечения этого роста. Часто потенциальные работники привозят с собой семьи, что вызывает дополнительную нагрузку на транспорт, медицину, образование и другие стороны социальной структуры региона. Увеличивается нагрузка не только на местный бюджет, но и появляется дополнительная потребность в рабочей силе. Мигранты начинают обслуживать мигрантов. Наблюдается эффект «снежного кома». Как видно из заяв-

ления министерства труда Новосибирской области, согласно постановления № 176, запрет коснется 2419 трудовых мигрантов, работающих в сфере найма рабочей силы и подбора персонала, 144 работников пассажирского транспорта, 449 иностранцев, работающих в сфере секретарских, редакторских услуг и услуг по переводу, 119 работников, занятых в сферах сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства, 33 сотрудников сферы образования и пяти – сферы финансовой деятельности.

Способствуя снижению издержек производства, трудовая миграция не только замедляет инфляцию, но и приводит к снижению уровня доходов местного населения и повышению напряженности на рынке труда, что в конечном итоге снижает привлекательность региона для трудовых мигрантов.

Возможность привлечения дешевой рабочей силы не стимулирует развитие интенсивных технологий, вызывает зависимость производства от иностранного рынка от иностранного рынка труда и в конечном итоге негативно влияет на развитие экономики региона.

Список литературы

1. Аналитический доклад министерства труда, занятости и трудовых ресурсов.(mintrud.nso.ru)
2. Безработица и миграция в Узбекистане в 2016г.(www.casttime)
3. Глущенко Г. И. Миграция и развитие. Мировые тенденции // Вопросы статистики. – 2008. – № 2. – С. 65-79.
4. Махмудова М.М. К вопросу о регулировании трудовой миграции// Вопросы управления. – 2016. – №3(40) – С.74-80
5. КиберЛенинка: [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <http://www.eurekanet.ru/ewww/promo/3559.html> (дата обращения: 21.03.2017).
6. Использование труда мигрантов – угроза или преимущество для развития российской экономики [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-truda-migrantov-ugroza-ili-preimuschestvo-dlya-razvitiya-rossiyskoj-ekonomiki#ixzz4cspebHEF> (дата обращения: 21.03.2017).
7. Трудоспособное население Новосибирской области уменьшилось на 20 600 человек. [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <http://domsovet.tv/articles/trudosposobnoe-naselenie-novosibirskoj-oblasti-umenshilos-na-20-600-chelovek/> (дата обращения: 23.03.2017).

РАЗДЕЛ 3. ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ В СОЦИАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕ

УДК 331.108.26

ОСОБЕННОСТИ РЕКРУТМЕНТА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ПРАКТИКИ КОМПАНИИ IBM

Т. И. Гольман, канд. социол. наук, доцент,
Новосибирский государственный педагогический университет,
г. Новосибирск

В. Бэйти, финансовый аналитик, корпорация IBM,
Армонк, Нью Йорк

В условиях возрастающей конкуренции повышается роль человека в организации, что предполагает не только эффективное формирование и развитие человеческих ресурсов, но и эффективное использование человеческого капитала. Одной из важных задач организации является улучшение системы найма персонала для получения необходимых квалифицированных сотрудников. В статье рассматриваются примеры развития человеческого капитала посредством рекрутмента и найма персонала в международной компании, что, несомненно, вызывает интерес, поскольку в условиях глобализации система управления человеческими ресурсами приобретает новые черты, обусловленные необходимостью эффективно действовать во многих странах мира.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, человеческий капитал, организация рекрутмента в компании IBM, найм персонала.

Человеческий капитал является довольно новой темой, обсуждаемой многими учеными в современном обществе, поскольку нехватка квалифицированных кадров становится частью глобального кризиса. Человеческий капитал определяется в Оксфордском словаре английского языка как «навыки, которыми располагает рабочая сила, и рассматривается как ресурс или актив». Термин охватывает понятие о том, что вложение инвестиций в людей (например, образование, обучение, здравоохранение), повышают производительность труда [4].

Проще говоря, человеческий капитал является мерой экономической ценности набора навыков сотрудника и основывается на базовом производственном вкладе в процессе трудовой деятельности.

Экономист Теодор Шульц в 1960-х годах изобрел термин «человеческий капитал», чтобы отразить ценность человеческих способностей. Он считал, что человеческий капитал подобен любому другому типу капитала; В него можно было бы вложить средства в виде образования, профессиональной подготовки и повышения эффективности, которые приведут к улучшению качества и уровня производства [6]. Таким образом, концепция человеческого капитала признает, что квалификация, профессионализм работников могут быть улучшены путем инвестирования в них; так как образование, опыт и способности сотрудников имеют экономическую ценность как для работодателей, так и для экономики страны в целом.

По данным Программы развития ООН, на планете физический капитал, или накопленные материальные блага, составляют лишь 16% общего достояния; природные богатства – 20 %; человеческий капитал или накопленные вложения в человека – 64 %.

Формирование человеческого капитала необходимо рассматривать с позиции управления человеческими ресурсами в организации. Немаловажно отметить, что ООН при определении уровня достижения любой страны в области развития человеческих ресурсов применяет индекс развития человеческого потенциала, где критерий качества оценивается термином «профессиональная компетентность». УЧР включает не только практики управления качеством, обучения работников, но и всесторонние процедуры отбора и найма. Поэтому все компании для воспроизводства квалифицированных человеческих ресурсов должны взаимодействовать с субъектами рынка труда. Управление человеческими ресурсами (УЧР) представляется как « систематическая, целенаправленная деятельность по развитию человеческих ресурсов в нужном для субъектов этой деятельности направлении, формированию в работнике желательных качеств и свойств» [3].

Таким образом, человеческий капитал компании любого размера объединен с существующим человеческим ресурсом, а также с вновь нанятыми людьми. Новые сотрудники отбираются, главным образом, с помощью различных видов вербовки (рекрутмента).

Рекрутмент представляет один из наиболее эффективных способов подбора персонал. Данная услуга позволяет найти оптималь-

ное кадровое решение, ориентируясь на специалистов, представленных на рынке труда. Поиск базируется на использовании базы данных, рекламы вакансий в средствах массовой информации и сети Интернет, работа с ВУЗами и др. методы [2].

В целом исследования, проведенные по данной проблематике, описывают различные каналы найма, которые компании могут использовать, чтобы привлечь и выбрать подходящего кандидата с необходимым набором умений и навыков. Некоторые из таких типов известны как «headhunting», «executive search», web / internet based, лизинг персонала, традиционный рекрутмент. Однако есть и другие уникальные методы, на которые компании рассчитывают, чтобы найти новые таланты.

IBM – это компания информационных технологий, предоставляющая интегрированные решения, которые используют информационные технологии и знание бизнес-процессов. С представителями в более чем 170 странах и имеющая более 377 тыс. сотрудников по всему миру. Компания имеет развитый и устоявшийся процесс эффективного управления успехом через один из своих самых важных каналов – персонал. IBM Corporation часто практикует тщательный отбор своих ресурсов путем предоставления стажировок и кооперативных программ для студентов высших учебных заведений. Программа «университетский найм» доказала свою эффективность и реализуется во всех офисах компании по всему миру [5].

Большая часть сотрудников, которые начинают работать в компании, предварительно проходят отбор во время обучения в университете. Вначале обычный предварительный скрининг претендентов завершается карьерным центром университета по специальности, интересам, опыту и уровню подготовки. Практически во всех высших учебных заведений Америки есть центры карьеры, которые существуют специально для того, чтобы помочь студентам найти стажировки и кооперативные программы во время учебы в конкретной области образования. Они предоставляют сведения о курсах и о путеводителях, как войти в профессиональный мир. Это отличный способ для студентов получить навыки и опыт работы в определенной области обучения, что обеспечивает более высокую гарантию найти работу после окончания учебного заведения.

В центре карьеры существует информационная база студентов с коллекцией резюме, заинтересованных в стажировках в различных компаниях.

Используя данные информационной базы центра, рекрутер IBM Corporation проводит собеседование с кандидатами, чтобы понять личность кандидата, его хобби и общее впечатление, заполняет личную карточку для каждого потенциального собеседника и вводит данные в информационную базу компании.

Следующий этап процесса – руководители компании, на основании предоставленных сведений, выбирают кандидатов, а затем проводят телефонное интервью, которое длится около часа и состоит из вопросов, связанных главным образом с работой в колледже / университете. Примеры таких вопросов: «Опишите командный проект, который вы недавно завершили», «Что вы вносите в такой командный проект?», «Какие люди были в вашем командном проекте?», «Были ли у вас какие-либо проблемы с любым из ваших товарищей по команде?», «Как вы устранили разногласия и пришли к решению?» и т.п.

После тщательного и детального поиска, компания предлагает стажировку отобранным студентам с испытательным сроком на три месяца.

Во время этой стажировки студенты получают возможность: изучить структуру компании; процесс деятельности; финансовые, бухгалтерские, IT-инструменты; работать над специальными проектами; выполнять регулярные рабочие задания; получить представление о культуре компании, стилях взаимодействия сотрудников и т. д. Во время стажировки студента, менеджер наблюдает за потенциальным кандидатом и предоставляет свою рекомендацию комитету по найму для возможного «job offer» (предложения о работе).

А выявленные в процессе стажировки преимущества и недостатки потенциального работника, учитываются при принятии решения о найме претендента на вакантное место в организацию.

Такая система эффективна, так как, с одной стороны, ограниченный испытательный период не обязывает работодателя найма в компанию потенциально «плохого» работника, с другой – выгоден в том случае, если нового сотрудника нанимают, то он уже обла-

дает необходимыми знаниями и умениями, и требует минимальных затрат на его дальнейшую подготовку к профессиональной деятельности в компании.

В то же время стажировки предоставляют молодым огромные возможности для дополнительного приобретения навыков и опыта, необходимых для вступления в профессиональный мир. Это гарантирует лучшие шансы найти работу после окончания университета, улучшить знания, построить профессиональную сеть, узнать спрос на специальность, а также сформировать профессиональные и личные ценности.

Другой популярной практикой вербовки (рекрутмента), внедренной корпорацией IBM, является найм внутри организации. Компания, состоящая из многих отделов и имеющая филиалы по всему миру, скрывает в себе мощный интеллектуальный капитал.

Через свои внутренние каналы коммуникации: будь то метод устной передачи информации от менеджера к менеджеру, или внутренний интернет-рынок «рынок возможностей», сотрудники могут изменить позиции внутри компании после получения достаточного опыта в конкретной области работы. Внутри компании происходит постоянное перемещение человеческих ресурсов в пределах брендов, департаментов, филиалов разных стран.

Излишне говорить, что как только обмен сотрудниками завершен, в новой команде реализуется другой подход к решениям задачам, поскольку приходят в команду люди, обладающие высокой компетентностью и проверенной надежной историей работы, приносящие новые уникальные методы и процедуры в трудовую деятельность коллектива.

Такой обмен человеческими ресурсами приносит большое разнообразие и дисциплину на рабочем месте, постоянно смешивает практики (методы), инновационные идеи и процессы, используемые для конкретной целевой группы, которые потенциально не были известны определенным брендам и отделам. Нарращивая таланты, развивая квалификации работников, во всем мире, IBM Corporation осознает важность человеческого капитала и то, как персонал компании приносит успех, поэтому обеспечивает постоянный обмен накопленных знаний и интеллектуального капитала.

В условиях высокой конкурентоспособности, одной из важных задач компании является улучшение системы найма персонала для получения необходимых квалифицированных сотрудников с применением современных технологий. Современным компаниям необходимо осознать, сколько потенциала у молодого поколения, которые более оперативно обучаются, способны к использованию инновационных технологий, быстрее адаптируются в условиях быстро меняющейся среды [1].

Стиль вербовки (рекрутмента) IBM Corporation доказывает выгоду для компании. Не менее важно отметить, что компания предоставляет возможность для инноваций и создания, изменения и импровизации, при условии, что желаемый результат достигнут. Рабочая среда в IBM основана, главным образом, на коллективной работе и совместных усилиях с различными знаниями и информацией, что, следовательно, позволяет быстрее решать стоящие перед коллективом задачи.

Разумеется, каждая организация востребует квалифицированный персонал, и способность IBM Corporation признать ценность человеческого капитала удивительна, поскольку компания приспосабливает и использует свои собственные проверенные стили вербовки. Начиная с найма студентов окончивших университет, IBM приобретает коллективный ум, а затем производит огромный интеллектуальный капитал, который укореняется внутри организации и передается от команды к команде в совокупности собственных ресурсов.

В одном из своих исполнительных отчетов по образованию, подготовленном Институтом бизнес-ценности IBM, говорится: «Поскольку во всем мире регионы переживают экономические, социальные и политические потрясения, общественная неопределенность резко возросла. Подпитываемые постоянными технологическими достижениями, традиционные производственные цепочки и бизнес-модели непредсказуемы и дестабилизируют традиционные рабочие роли. Работодатели все больше страдают от нехватки рабочей силы, чьи навыки не соответствуют темпам изменения требований. Если проблема останется нерешенной, глобальный дефицит квалифицированных кадров окажет глубокое воздействие на индивидумов и экономику во всем мире» [7].

Список литературы

1. Глебова Д.В., Способность студента учиться и методы преподавания / Д.В. Глебова, В.В. Салий // Проблемы и перспективы развития экономики, управления и кооперации. Международная научно-практическая конференция по итогам научно-исследовательской работы в 2015 году. – Российский университет кооперации, 2016. – С. 281-287.
2. Сорокина Л.А., Инновации в управлении персоналом. / Л.А. Сорокина // Современное коммуникационное пространство: анализ состояния и тенденции развития. Материалы научно-практической конференции: в 2-х частях / Под редакцией И.В. Архиповой, Новосибирск: НГПУ. – 2016. – С.199-202.
3. Эфендиев А.Г., Управление человеческими ресурсами и эффективность компаний: есть ли связь? / Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Ребров А.В. // Российский журнал менеджмента, 2014. – Том 12. – № 1. – С 39-68.
4. Claudia Goldin, Human Capital, Department of Economics Harvard University and National Bureau of Economic Research, Feb 23, 2014. URL: http://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/human_capital_handbook_of_cliometrics_0.pdf (дата обращения: 20.03.2017)
5. IBM on the Forbes Canada's Best Employers List/ URL: <https://www.forbes.com/companies/ibm/> (дата обращения: 20.03.2017).
6. URL: <http://www.investopedia.com/terms/h/humancapital.asp> (дата обращения: 22.03.2017)
7. URL <https://www.ibm.com/ibm/us/en/?lnk=fab> (дата обращения: 20.03.2017).

ДИНАМИКА МИГРАЦИОННЫХ ПОТОКОВ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

А.А. Кочербаева, доктор экономических наук, профессор,
Кыргызско-Российский Славянский университет, г. Бишкек,

Н.В. Фахриева, старший преподаватель
Кыргызско-Российский Славянский университет, г. Бишкек,

Национальный рынок труда не способен обеспечить рыночный спрос соответствующим по квалификации и специализации предложением. Сегодня горькую действительность республики составляют высокий уровень безработицы и трудовая миграция населения.

Ключевые слова: трудящиеся-мигранты, дезурбанизация, трудоустройство, социальная стабильность.

Социально-экономические процессы, начавшиеся на территории бывшего Советского Союза после его распада, не обходили Кыргызскую Республику. В результате негативная динамика миграционных процессов в стране наблюдается на протяжении многих лет.

Современные миграционные потоки труда направлены не на неразвитые и пустынные территории, а, напротив, на перенаселенные оазисы, в которых рыночные отношения создают конкурентную среду для получения прибыли и относительно комфортного существования для всех тех, кто нуждается в деньгах и готов к работе, и только работа.

Результатом всего этого является растущая дифференциация уровня и условий жизни региона – это способствует интенсификации и безвозвратности экономических и мотивационных миграционных потоков, которые идут не менее благополучными регионами страны в лучшую сторону.

«Особенностью миграционных процессов в Кыргызской Республике является то, что в начале переходного периода, когда наблюдался спад в производстве, из республики, в основном, мигрировало русскоязычное население, имеющее высокий уровень образования и квалификацию. Это время характеризовалось как утечка «умов» и утечка квалифицированных кадров рабочих спе-

циальностей. В настоящее время из республики мигрирует коренное население, проживающее в селе, имеющее низкий уровень образования, часто не владеющее русским языком, что создает большие трудности для самих мигрантов, работающих в России. Для Кыргызстана проблема заключается в том, что выезжает трудоспособное население, проживающее в сельской местности. И в недалеком будущем рынок труда Кыргызстана может сам испытывать кадровый «голод» в работниках сельского хозяйства – в животноводстве, растениеводстве и в др. Кроме того, в связи с интенсивным миграционным оттоком из сел полученные в собственность участки земли, в результате земельной реформы, остаются неиспользованными, либо используются неэффективно (рис. 1)» [11].

По данным Национального статистического комитета Кыргызской Республики, отрицательный миграционный баланс наблюдался во всех странах СНГ, за исключением Таджикистана и Туркменистана. Основными регионами эмиграции населения Кыргызстана являются Россия и Казахстан.

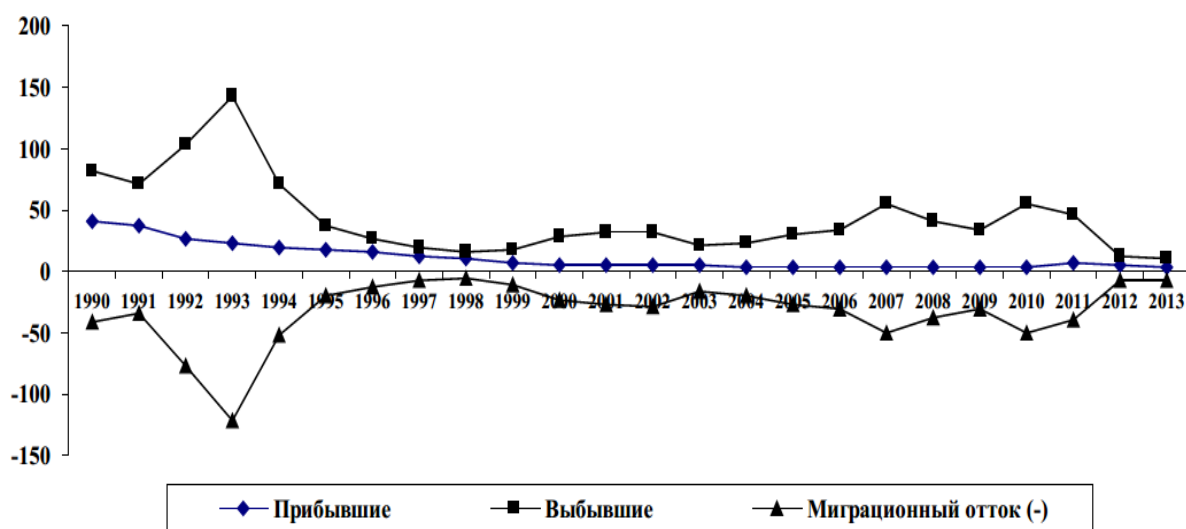


Рис. 1. Внешняя миграция населения, (тыс. человек)

Итак, на рисунке 1 наглядно представлено, что в 2012-2013 гг. в республике отмечалось значительное сокращение объема эмиграции населения. Возможно, данная ситуация объясняется прекращением действия двухстороннего межправительственного соглашения по упрощенному приобретению гражданства между

Кыргызстаном и Россией (куда направлялась большая часть эмигрантов).

Около 60 % всех территориальных перемещений приходится на внутреннюю миграцию населения, где развивается очень сложная ситуация. В сфере перемещений происходит процесс массовых неконтролируемых и многонаправленных миграционных потоков. Приоритет в объеме миграционных потоков наблюдается среди людей из горной местности и стратегически важной пограничной периферии. Миграционные потоки внутри страны ориентированы на экономически и инфраструктурно развитые, но урбанизированные регионы, которые ограничены в ресурсном потенциале (земля, жилье, связь, рынок труда).

Это явление имеет двойной негативный эффект: во-первых, чрезмерный приток внутренних мигрантов приводит к усилению напряженности в результате перенаселения городского центра; во-вторых, это ухудшает перспективы развития богатых природных ресурсов сельской местности и ее периферии.

В настоящий момент бишкекская агломерация уже сталкивается с негативными проявлениями этой ситуации, такими как перенаселение стихийными мигрантами и де-урбанизация, то есть сокращение доли городского населения в общей численности населения. Таким образом, растущее давление в реальном секторе экономики и на национальном рынке труда вызвало беспрецедентные масштабы внешней миграции.

Странами оттока граждан Кыргызской Республики с целью трудоустройства являются в основном такие страны, как Российская Федерация и Республика Казахстан. По экспертным и аналитическим оценкам, основанным на анализе баланса трудовых ресурсов, границы страны в разное время отводятся от 350 до 500 тысяч граждан Кыргызской Республики для осуществления рабочей и предпринимательской деятельности.

В то же время большая часть рабочих-мигрантов из Кыргызстана проживает в Российской Федерации, то есть около 350 тысяч, а Республика Казахстан – 80 тысяч. Согласно различным источникам, до 30 тысяч граждан Кыргызстана остаются в развитых странах дальнего зарубежья. Есть все основания полагать, что внешняя

трудова́я мигра́ция затрагивала практически каждую первую семью гражданина Кыргызстана.

Из-за сложности цивилизованного и легализованного выхода на мировой рынок труда экспорт рабочей силы в развитые страны из Кыргызстана не получил широкого распространения. Это еще больше усугубляется тем фактом, что выбраны исключительно интеллектуальная и профессиональная элита, поскольку эти страны проводят строгую избирательную и избирательную иммиграционную политику. В контексте глобализации и международной интеграции основным и основным препятствием на пути развития цивилизованного рынка труда в развитых странах, к сожалению, является языковой барьер для заявителей. Это объяснение выбора работников как основного направления – бывших стран СНГ – России и Казахстана.

Уровень миграционного потока между Кыргызстаном и двумя основными странами-реципиентами местной рабочей силы указан в таблице 1.

Таблица 1

Миграционный прирост/отток с Кыргызстана

Годы Страны	2011	2012	2013	2014
Общий отток	-39 403	-7 487	-7 203	-7 757
Россия	-36 476	-5 099	-5 277	-6 847
Казахстан	-2 816	-2 418	-2 285	-1 340

Как видно из таблицы 1, в Республике превалирует отток и миграционный баланс находится в отрицательном значении. Ежегодный миграционный отток за последние 5 лет колеблется от 30 до 50 тыс. человек, в 2012 году отток сократился в 3 раза.

В то же время наблюдается небольшое снижение объема внутривнутриреспубликанской миграции населения (на 11%).

Высокая интенсивность оттока внешней миграции сохраняется в Чуйской области (36 человек на 10 000 жителей), что в 2,3 раза выше республиканского уровня (16 человек на 10 000 жителей). Самый низкий уровень интенсивности оттока из внешней мигра-

ционной линии зафиксирован в Нарынской области (2 человека на 10 000 жителей).

Если говорить о конкретных показателях, которые характеризуют число мигрантов, покидающих страну каждый год, то цифры действительно колоссальны (табл. 2).

Таблица 2

Эмиграция мигрантов из КР в основные страны-реципиенты

Годы Страны	2011	2012	2013	2014
Россия	41 558	9 475	8 307	9 427
Казахстан	3 629	3 055	2 838	1 893

К главным причинам выбытия трудовых мигрантов за пределы Республики относятся более высокий уровень оплаты труда за рубежом, сложное материальное положение в семье.

Несмотря на снижение числа прибывших и выбывших по сравнению с январем-октябрем 2012 года, миграционный отток населения остается почти на уровне прошлого года.

Так, по официальным данным ФМС России на 2010 и 2011 годы, в России было получено разрешение на работу 75 501 человек из Кыргызстана, получили патент на 44 235 человек, приступивших к миграционной регистрации данных – 340 974 человека. В то же время важно помнить, что эти цифры отражают официальную статистику, фактическое количество эмигрантов и предложение незаконной трудовой деятельности в несколько раз больше. Значительная часть мигрантов из Кыргызстана – это молодые люди, которые, как правило, получают образование на среднем уровне.

Тем не менее, наблюдается растущая тенденция работников с высоким уровнем профессиональной подготовки, которые хотят работать в России.

Основным спросом на рабочую силу для кыргызских регионов являются Центральный федеральный округ, Северо-Западный, Южный, Сибирский, Приволжский федеральный округ.

Для защиты прав трудовых мигрантов и содействия цивилизованной трудовой миграции граждан Кыргызской Республики в зарубежные страны при Министерстве труда и социального разви-

тия действует Центр трудоустройства граждан Кыргызской Республики. В задачи Центра входит помощь и содействие в трудоустройстве, а также информирование и консультирование граждан о возможностях трудоустройства в странах ближнего и дальнего зарубежья.

В Центре трудоустройства ведется работа над созданием банка данных потенциальных трудовых мигрантов, работодателей и вакансий (табл. 3).

Таблица 3

Количество обратившихся в Центр трудоустройства граждан КР
с 1 января по 1 ноября 2014 года

Обратившиеся граждане	всего	мужчины	женщины
По вопросам трудоустройства в Республике Корея	2852	2036	816
По вопросам трудоустройства в Российской Федерации	1601	1233	368
По вопросам трудоустройства в ОАЭ	1750	903	847
По вопросам трудоустройства в Республике Казахстан	270	233	37
По вопросам трудоустройства в Государстве Катар, ОАЭ(по ЧАЗам)	229	94	135
По вопросам трудоустройства в США (по ЧАЗам)	15	6	9
По вопросам трудоустройства в Республике Беларусь (по ЧАЗам)	11	7	4
По вопросам трудоустройства в Турецкой Республике (поЧАЗам)	245	112	133
По вопросам трудоустройства в Федеративной Республике Германия (по ЧАЗам)	1	1	
Всего:	7018	4652	2366

Число кыргызстанцев, осуществляющих временную трудовую деятельность, варьируется в разное время года от 5 до 10% от экономически активной части населения республики.

Как и любое экономическое явление, миграция имеет положительные и отрицательные стороны.

Положительные стороны миграции:

- сокращение уровня напряженности на национальном рынке труда (трудова́я миграция позволяет практически в 2 раза снизить уровень безработицы в стране);

- поддержка доходной части бюджета государства за счет финансовых поступлений денежных переводов трудящихся-мигрантов (так, за 2012 год переводы по межбанковским трансферам составили около 1 млрд. 300 млн. долларов США);

- на сегодня, именно внешние трудовые мигранты служат основным источником обеспечения прожиточного минимума и бюджета семей – оценочно свыше половины всего населения Республики.

Отрицательные стороны:

- усугубление и разбалансировка демографической ситуации в стране за счет ухудшения состояния демографических показателей;

- потери человеческого потенциала в виде оттока специалистов и квалифицированных рабочих кадров за рубеж;

- обострение проблем института семьи и как следствие разрушение традиционной концепции последнего;

- низкий «порог здоровья» трудовых мигрантов и как следствие нарушение генофонда страны.

К сожалению, Кыргызстан не разрабатывает на сегодняшний день, реальных государственных программ, которые обеспечивали бы широкую занятость населению, с достойной оплатой труда и социальными гарантиями. Как показывают расчеты, для сохранения стабильного уровня занятости населения, необходимо создать такие экономические условия, где будет обеспечиваться ежегодный прирост занятых не менее чем на 7% за счет создания каждый год 150 тыс. эффективных рабочих мест. На данный момент среднегодовой темп роста занятых составляет около 1,0%. Поэтому, на современном этапе занятость за рубежом остается жизненно важной и необходимой составляющей политики занятости населения Кыргызской Республики.

Следует отметить важные аспекты миграционной обстановки в стране наблюдающиеся тенденции, формирующиеся в Кыргызской Республике в аспекте трудовой миграции:

1. Политика в области развития страны признала значение трудовой миграции как одной из стратегий обеспечения средств к

существованию населения и приняла во внимание наличие такой объективной силы, как мобильность населения.

2. Фокус общественности постепенно переориентируется на потенциал миграции в вопросах устойчивого развития и борьбы с бедностью и уходит от негативного восприятия миграции.

3. Трудовая миграция, являясь результатом безработицы, при этом борется с фактором безработицы, давая возможность тысячам трудящихся обеспечить семьи необходимыми средствами к существованию, что в свою очередь снижает давление на национальном рынке труда и поддерживает социальную стабильность в обществе.

4. Неорганизованное и неконтролируемое со стороны государства самостоятельное трудоустройство граждан за рубежом, в большинстве случаев приводит к серьезным отрицательным последствиям и нарушениям прав мигранта.

В данном контексте, серьезную угрозу представляют негативные проявления незаконной, нелегальной миграции – нелегальный транзит, принудительный труд, работорговля, трафик детей и женщин.

Трудовая миграция в рамках ЕАС [10].

Одним из основных направлений деятельности Евразийской экономической комиссии является трудовая миграция.

В рамках СНГ вопросы доступа трудящихся Союза к общему рынку труда остались нерешенными.

В рамках ТС и КЕС значительно расширились права граждан государств-членов. На этом этапе интеграции Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей от 19 ноября 2010 года, которое обеспечивает доступ к работникам без учета ограничений на защиту национального рынка труда, а также доступ к работе, не получив специального разрешения, вступил в силу. Договор о Союзе предусматривает, что ограничения, налагаемые законодательством государств-членов в целях защиты национального рынка труда, не применяются к рабочим Союза. Рабочим не потребуется разрешение на работу.

Кроме того, для расширения сферы возможной занятости гражданам государств-членов будет предоставлена возможность работать не только по трудовому договору, но и по гражданско-

правовому договору. Договор значительно расширяет права работников из государств-членов.

Договор о Союзе выводит на качественно новый уровень такое направление сотрудничества государств-членов Союза как трудовой миграции. Раздел XXVI «Трудовая миграция» содержит положения, касающиеся вопросов обеспечения свободы трудовой деятельности на территориях государств-членов.

Представленные в таблице 4 цифры ясно показывают, что многие из проблем, возникших ранее, когда трудящиеся-мигранты осуществляли трудовую деятельность на территории Таможенного союза и Единого экономического пространства, регулировались положениями Договора.

Таблица 4

Сведения о численности граждан государств-членов ЕАЭС, въехавших в Российскую Федерацию для осуществления трудовой деятельности (тысяч)

Государство-член	Численность трудящихся		Увеличение (%)
	2014 год	2015 год	
Республика Армения	124,5	286,7	130
Республика Беларусь	3,5	4,3	23
Республика Казахстан	187,0	113,8	- 39
Кыргызская Республика	354,0	430,8	22

Для формирования общего рынка труда предусматривается выработать общую политику в сфере трудовой миграции, в том числе обеспечить социальное обеспечение, медицинское обслуживание трудящихся граждан Союза, вывоз пенсий и кредитов на стаж работы.

Достаточно важным результатом интеграции стало облегчение миграционных процессов, а также решение визовых и других административных вопросов.

Таким образом, Евразийская экономическая комиссия в сфере трудовой миграции в рамках процесса евразийской интеграции смогла добиться решающих результатов в обеспечении свободы

передвижения трудовых ресурсов и наладить сотрудничество с мировыми и региональными организациями.

В контексте реализации общей экономической политики необходимо поднять сотрудничество на новый уровень в научно-технической сфере и в сфере образования. Признание дипломов об образовании, привлечение иностранных студентов из стран-партнеров для обучения и стажировок, предоставление грантов и стипендий – все это позволило бы повысить уровень профессиональной подготовки для будущего человеческого капитала стран-партнеров, но также в некоторой степени создать предпосылки для успешного Развитие интеграционной ассоциации.

Таким образом, одним из преимуществ присоединения Кыргызстана к Единой энергетической системе является беспошлинный ввоз стратегических товаров (нефть, газ, зерно и т. Д.), Привлечение прямых иностранных инвестиций, решение проблем, связанных с миграцией, экономическая поддержка со стороны партнеров, Создание благоприятных условий для торговли без таможенных границ.

К минусам входа можно отнести рост миграции населения, рост цен на товары, импортируемые из третьих стран, сокращение импорта из Китая, сокращение отраслей с низкой конкурентоспособностью, рост расходов из-за слабого качества инфраструктуры и Выполнение новых требований технических регламентов ЕврАзЭС.

Серьезные выгоды, связанные с более емкими рынками, ростом прямых иностранных инвестиций, внедрением современных технологий и общим ростом конкуренции, позволят модернизировать экономику и ее дальнейшее развитие.

Например, в Кыргызстане возлагались большие надежды на присоединение к ЕврАзЭС. Но мы должны понимать, что процесс интеграции очень длинный, иногда болезненный, требующий компромиссов. Материальные результаты продлится довольно долго. И для успешного развития и функционирования Союза его члены должны устранить все внутренние барьеры и изъятия, необходимо научиться вести переговоры между собой, а правила и правила, принятые ЕАОС, должны применяться ко всем одинаково.

Несомненно, вступление в ЕЕСР Кыргызстана усилит экономику страны, а благосостояние населения будет увеличиваться, что станет фактором, который обеспечит дальнейшее социально-экономическое развитие страны.

Список литературы

1. Абакиров С. Вопросы трудоустройства студентов Кыргызстана. – Бишкек: Исследовательский Институт «Сереп», 2013. URL: <http://serep.kg/index.php/publications/placement-for-students> (дата обращения: 18.02.16).
2. Агабекян Р.Л. Современные теории занятости./ Р.Л. Агабекян, Г.Л. Авагян. – М., 2012. – 189 с.
3. Варшавер Е.А., Рочева А.Л., Кочкин Е.В., Кулдина Е.С. «Киргизские мигранты в Москве: результаты количественного исследования интеграционных траекторий». – М.: ЦИМЭ РАНХиГС, 2014. – 44 с.
4. Гендерные аспекты доступа к социальным услугам внутренних мигрантов Кыргызстана, 2010г., АСТ, БДИПЧ ОБСЕ. – 154 с.
5. Демографический ежегодник Кыргызской Республики: 2009-2013. – Б: НацстаткомКырг. Респ., 2014 – 320с.
6. Закон КР «О внешней трудовой миграции» от 13.01.2006 г. – 89с
7. Занятость и безработица: Статсб. –Бишкек: Нацстатком КР, 2013. – 178 с.
8. Исаков К.И., Исаков Э.К. Проблемы занятости молодежи // Вестник КРСУ. – Бишкек: – 2004. Том 4. – №7. [Электронный каталог публикаций Вестник КРСУ]. URL: <http://arch.kyrlibnet.kg/uploads/KRSUISAKOVK.I.12004-7.pdf> (дата обращения 15.04.16).
9. Козыренко Ю.В. Российский рынок труда в условиях кризиса. – М: Лаборатория книги, 2010. – 44 с.
10. Кочербаева А.А. Евразийская экономическая интеграция: проблемы, реалии и перспективы для Кыргызстана //Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 12. / РАН. ИНИОН. Отд. науч. сотрудничества; Отв. ред. В.И. Герасимов. – М., 2017. – Ч. 1. – С.306-311.
11. Кочербаева А.А. Особенности демографического развития Кыргызстана: проблемы, их социальные последствия и пер-

спективы решения. //Народонаселение. 2016. Т. 1. № 1 (71-1). – С. 16-24.

12. Кыргызстан в цифрах. Статистический сборник. – Бишкек: Нацстатком. КР., 2015. – 352с.

13. Кыргызстан в цифрах: Статсб. – Бишкек: Нацстатком КР, 2014. – 322 с.

14. Материалы Научно-методического семинара Аналитического управления (Совет Федерации, 24 марта 2016 года) // Аналитический вестник №18 (617). – С. 23. http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2016/18_617/VSF_NEW_18_617.pdf

УДК 332.021.8:63

ПОВЫШЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ЗА СЧЕТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

*Т.А. Макареня, д-р экон. наук, профессор,
заведующая кафедрой инженерной экономики,
Южного федерального университета, г. Ростов на Дону*

*М.К. Черняков, д-р экон. наук, профессор,
заведующий кафедрой информатики,
Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск*

*М.М. Чернякова, канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента,
Сибирский институт управления РАНХиГС, г. Новосибирск*

Статья посвящена состоянию и перспективам государственной поддержки сельского хозяйства с целью повышения занятости населения. Дан анализ возможного субсидирования по возможным направлениям.

Ключевые слова: сельское хозяйство, грант, субсидия, стратегия поддержки.

Рыночные реформы в Российской Федерации поставили в полный рост проблему занятости населения и безработицы. Особо острая ситуация с занятостью в сельской местности, которая негативно сказалась на снижении эффективности в аграрном секторе, так и возникновения феномена сельской бедности [1].

После того как российское правительство в ответ на ограничительные меры западных стран ввело продовольственное эмбарго, в стране активно проходит кампания по импортозамещению. В этом контексте совершенно очевидным решением властей было увеличить помощь агропромышленному сектору РФ.

Только в этом году государственная поддержка сельхозпроизводителей достигла практически 240 миллиардов [2].

Как отмечают экономисты, в полной мере компенсировать поставки зарубежного мяса удастся не ранее чем через семь лет. Столько же потребуется на обеспечение всех потребностей россиян в молоке. Немного лучше обстоят дела с плодоовощной продукцией – здесь нехватка будет в полной мере ликвидирована через 5 лет.

С целью ускорения развития сельского хозяйства, российские власти подготовили перечень стимулирующих мер, с помощью которых происходит поддержка сельхозпроизводителей по всей России.

Список их выглядит следующим образом:

- субсидирование займов;
- компенсационные выплаты при строительстве объектов на фермах;
- субсидирование лизинга, при покупке средств механизации.
- выдача помощи в виде грантов крестьянско-фермерским хозяйствам;

В первом случае деньги выделяют для прокладки различных коммуникаций в хозяйствах фермеров, на приобретение земли, строительство инфраструктуры.

При этом такая поддержка сельского хозяйства ограничена – ее совокупный объем не может превышать определенного лимита.

Государственная помощь фермерам в 2017 году, как и в прошлом, разрешает им развиваться, увеличивать производство, в итоге – наладить успешное дело, приносящее приличный доход и пользу государству.

Между тем для того, чтобы получить помощь от государства, нужно соответствовать определенным критериям.

В целом есть две категории граждан, которые могут рассчитывать на государственную поддержку сельского хозяйства:

- молодые фермеры;

- семейные крестьянские хозяйства.

Гранты распределяются специальной комиссией, которая со своей стороны должна оценить потенциал того или иного предприятия.

Соискатель обязан соответствовать таким требованиям, чтобы обратиться за помощью к государству в 2017 году:

- высокий профессионализм (наличие профильного или любого другого высшего образования);
- опытность (стаж работы не менее десяти лет);
- наличие своего приусадебного хозяйства на протяжении последнего десятилетия;
- рекомендации от местных органов власти.

Кроме того, фермер должен предоставить бизнес-план, на основании которого он намерен заниматься развитием своего сельского производства.

В нем содержатся такие положения:

- основная часть (профиль работы, специализация и пр.);
- разъяснения, организационного и юридического характера, на основании которых будет проводиться деятельность хозяйства;
- варианты инвестирования;
- специфика производственной деятельности;
- маркетинг;
- финансовый план;
- аналитические материалы, альтернативные варианты деятельности, при изменении конъюнктуры;
- расчет ожидаемой эффективности работы хозяйства;
- приложение, содержащее все документы.

Помимо того, соискатель гранта, решивший развивать российское сельское хозяйство, обязан также располагать по крайней мере 30 процентами от необходимой ему суммы или значительным количеством скота либо птицы.

Неплохо, если фермер в собственности уже будет иметь некоторые объекты, пригодные для реализации его плана.

Большим преимуществом станет наличие связей с производственными или торговыми организациями, которым он намерен поставлять свою продукцию. Предоставление соответствующего

договора сильно увеличивает шансы на поддержку со стороны государства.

И, наконец, последние критерии учитываемые комиссией в 2017 году:

- социальная важность проекта;
- отдаленность региона;
- развитие инфраструктуры.

Как известно, специфика гранта состоит в том, что возвращать его не придется при соблюдении всех требований. В данном случае владелец фермерского хозяйства сможет получить его, приняв участие в конкурсном отборе.

В связи с тем, что претендентов очень много, отбор проходит в достаточно жестком режиме. Чтобы принять участие в конкурсе, понадобится в первую очередь направить соответствующее заявление. При этом крайне важно подготовить презентацию своего проекта с тем, чтобы она запомнилась членам комиссии и выделила претендента из числа остальных.

Преимущество будет за теми, кто продемонстрирует, что именно их хозяйство имеет прекрасные перспективы и впечатляющие успехи в 2017 году. К тому же не надо обольщаться – грант не удастся растратить на свое усмотрение. Государство требует обязательного отчета о расходах.

Подавать заявку от фермерского хозяйства обязан его руководитель. Впрочем, фермер может быть и физическим лицом. Главное – разработать привлекательный план развития своего сельского бизнеса. При работе над этим документом нужно исходить из реальных обстоятельств. В то же время будет неплохо, если идеи, в нем представленные, окажутся в определенной мере оригинальными. Неординарность мышления часто говорит о живом уме. Комиссия не сможет не заметить этого.

Чтобы принять участие в конкурсе в 2017 году, нужно направить такие документы:

- заявление;
- светокпии паспорта, диплома;
- правильно оформленный бизнес-план;
- заполненную анкету конкурсанта;
- документ, подтверждающий госрегистрацию;

- учредительные бумаги предприятия;
- справку о регистрации субъекта малого бизнеса;
- договор о поставках продукции;
- рекомендации;
- согласие на то, что личные данные пройдут обработку.

Существует возможность, что комиссия потребует и другие документы.

Грант, если удастся его получить в 2017, как и в прошлые годы, переводится поэтапно. При этом с этих денег фермер должен будет заплатить НДФЛ. В то же время, если грант ему требовался на приобретение сельхозтехники, ее могут выделить вместо денег.

Задача поддержки сельского хозяйства является приоритетной для российского правительства. При этом, как правило, помощь оказывают тем категориям фермеров, которые уже доказали свою работоспособность и намерены расширять свой бизнес за собственный счет. В этом случае им обычно требуется достаточно скромное финансирование со стороны, но позволить себе обслуживать банковский заем они не могут.

В 2017 году на гранты, которые выделяются на сельское хозяйство, могут рассчитывать:

- начинающие предприниматели;
- семейные хозяйства, занимающиеся животноводством;
- фермеры, которые намерены купить землю.

Размер гранта на одно лицо не может превышать в 2017 году 1,5 миллиона рублей. Единовременное пособие молодому фермеру составляет самое большее – 250 тысяч.

Следует выделить две группы факторов, оказывающих сильное влияние на занятость населения, такие как спрос и нужды. Фактор спрос описывает ситуацию, когда для населения появляется выгодная возможность занятости в сельскохозяйственном секторе. Фактор нужды описывает ситуацию, когда недостаточные доходы заставляют искать другой дополнительный низко оплачиваемый источник, в том числе, и в несельскохозяйственном секторе. Сельское население может переключаться, как на аграрные, так и на неаграрные виды предпринимательской деятельности под давлением двух факторов, когда спрос на результаты этой деятельно-

сти ведет к росту доходов от нее, либо население ищет возможные дополнительные источники дохода в условиях нужды.

Научный интерес представляют не только доля общей сельской занятости, но так же мотивируется ли она факторами спроса или становится вынужденной формой выживания семей. «В определенной степени факторы спроса можно оценить по институционализации новых видов занятости. Так, занятость сельского населения в несельскохозяйственных отраслях, безусловно, с позиции нашего определения — занятость альтернативная, но по единовременному обследованию трудно оценить тенденции в этих видах занятости: являются ли они традиционными в этой местности или появились как альтернатива аграрному сектору в недавнее время, расширяется или сужается эта занятость» [3, с.143].

Следовательно возникновение инновационных сельскохозяйственных предпринимательских структур, которые смогут предъявить спрос на труд в большом диапазоне сфер сельской деятельности, будет способствовать возникновению спроса на их продукцию и услуги.

Проблемы занятости и безработицы, которые непосредственно связаны с проблемами труда, трудовых отношений, оплаты труда и его производительности, являются ключевыми вопросами в рыночных условиях.

Для достижения поставленных целей проведение мероприятий, «способствующих созданию условий для более полного использования потенциала трудовой и деловой активности трудоспособных граждан, противодействующих обеднению населения и массовой безработице, также разработка мер по развитию системы рабочих мест и увеличению потребности предприятий и организаций в рабочей силе, совершенствование системы оплаты труда, расширение возможности получения населением дополнительных доходов, развитие системы социальных пособий и льгот, подготовка и переподготовка квалифицированных кадров, регулирование международных потоков рабочей силы, создание единой информационной системы о спросе на рабочую силу и ее предложении, внедрение современных методов профилирования безработных и многие другие меры» [4, с.106].

Государственные структуры должны способствовать развитию малого и среднего бизнеса в сельской местности, создавая необходимую правовую базу, которая должна регулировать вопросы занятости и социальной защиты безработных. Политика государства должна быть тесно взаимосвязана с общими направлениями социально-экономического развития общества.

Необходимо, чтобы государственные структуры настойчиво, твердо и планомерно проводили политику в сфере занятости сельского населения, снижении уровня безработицы и как следствие укрепления экономической и продовольственной безопасности страны.

Список литературы

1. Обзор рынка труда по регионам России. [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <http://shefdostal.org/najti-rabotu/obzor-rynka-truda.html> (дата обращения: 29.03.2017).
2. Субсидирования сельского хозяйства в 2017 году. [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <http://posobie-help.ru/subsidii/business/dlia-selskogo-hozyajstva.html> (дата обращения: 29.03.2017).
3. Черняков М.К. Взаимосвязь занятости населения с инвестиционной привлекательностью региона / Научный журнал «Актуальные вопросы современной науки». – 2015. – № 1 (4). – С. 103-107.
4. Черняков М.К., Чернякова М.М. Управление занятостью на рынке труда // Научно-образовательный и прикладной журнал «Гуманитарные и социально-экономические науки». – № 2 (81), 2015. – Ростов-на-Дону: Изд-во Северо-кавказский научный центр высшей школы ЮФУ, 2015. – С. 139-144.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ ЗАНЯТОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА

Л.А. Сорокина, канд. экон. наук, доцент,
Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск

Одним из инструментов управления занятостью персонала внутри организации или предприятия является развитие профессиональной мобильности. Она позволяет не только эффективно задействовать имеющийся персонал, но и повысить его конкурентоспособность на внутреннем рынке.

Ключевые слова: персонал, профессиональная мобильность, кадровая политика, конкурентоспособность персонала.

Усилия всех руководителей направлены на то, чтобы повысить конкурентоспособность предприятия или организации. В основе процветания любого предприятия лежит эффективное управление персоналом, требующее индивидуального подхода [1].

Так, персонал предприятия (с определенной долей условности), можно рассматривать как закрытую систему, особенно если на предприятии реализуется кадровая политика закрытого типа. Это значит, что на данный момент времени в нем складываются определенная профессионально-квалификационная структура, свои соотношения между отдельными профессиональными группами, то есть своя структура совокупного работника.

Изменение потребности в работниках той или иной профессии под влиянием внешних и внутренних факторов удовлетворяется за счет внутреннего перемещения по рабочим местам. Трудообеспеченность предприятия в этих условиях в значительной мере будет определяться профессиональной мобильностью нанятой рабочей силы [1].

В то же время, сохранить занятость производственного коллектива на протяжении продолжительного периода времени, вряд ли удастся. Возможно, с изменением общей численности работающих в соответствии с динамикой объемов производства будет иметь место и текучесть работников, в связи с чем им потребуется замена, соответственно возникнут трудности и с профессиональ-

ной мобильностью. В этих условиях потребуется оптимизация использования внешних и внутренних источников для заполнения вакантных рабочих мест.

Овладение работниками дополнительными профессиями, участие их в профессиональной мобильности – важные факторы сохранения коллектива и конкурентоспособности конкретного работника в его стремлении гарантировать свою занятость на предприятии, функционирующем в нестабильных рыночных условиях.

Управление профессиональной мобильностью должно быть направлено на сокращение стихийности межпрофессиональных переходов, придание этому процессу целенаправленного характера, на освоение работниками смежных профессий для дальнейшего развития взаимозаменяемости и взаимопомощи в первичных коллективах, организации многоступенчатого обучения как условия их профессионального роста.

Руководству предприятия важно определить степень профессиональной гибкости нанятой рабочей силы, оправданности своих расчетов на профессиональную мобильность как на средство трудоустройства производства. Для этого потребуется анализ широты профессиональной подготовки работников, отношения их к возможности сменить профессию. В этих условиях окажется целесообразной разработка системы стимулирования заинтересованности работников в профессиональном росте.

Анализ практики материального стимулирования, направленного на освоение работниками дополнительных профессий и активное их использование показал, что оно может носить прямой и косвенный характер. Во-вторых, стимул проявляется в самом факте сохранения занятости на предприятии. В-третьих, через реализацию работником своих жизненных планов, интересов в отношении их дальнейшей трудовой деятельности [2].

Стимулирующий эффект проявляется в использовании уже накопленных знаний и опыта по ряду профессий. Проблема может заключаться в том, чтобы целенаправленно заставить работника овладевать «нужными» для предприятия профессиями. Это связано с формированием «отложенного» спроса на ту или иную освоенную профессию.

Действующая за рубежом практика стимулирования «отложенного» спроса на профессиональную гибкость работника строится на основе доплат к его тарифной ставке, которые носят постоянный характер. А размер доплат зависит от количества освоенных дополнительных профессий, что может выступать как форма проявления резервных возможностей рабочей силы. Конечно, данная практика может и должна использоваться и на отечественных предприятиях.

Одним из важных направлений анализа организации оплаты труда должно стать выявление того, в какой мере стимулирование влияет на трудовое поведение работника, а уровень заработной платы, ее динамика связаны с уровнем и динамикой конкурентоспособности работника. Если рост заработной платы не сопровождается повышением уровня развитости конкурентных преимуществ работника, то предприятие обрекает себя на трудности с собственным кадровым обеспечением производства, а политика оплаты труда будет ориентирована в основном на материальную поддержку работающих.

Таким образом, повышение уровня заработной платы должно быть следствием прежде всего положительных сдвигов в сфере труда, развития конкурентоспособных качеств работников, результатом действия факторов их трудовой активности. В этом случае степень подвижности работников, их внутри- и межпрофессиональная мобильность будут результатом развития конкурентоспособности работников, а положительные сдвиги в профессиональной структуре – результатом не стихийного, а управляемого регулирования их движения, стабилизация кадровой ситуации.

Нельзя говоря о стимулировании, ограничиваясь только его материальной формой реализации. Активно должно использоваться и социальное стимулирование, которое оказывает влияние на повышение трудовой активности в целом и на профессиональную мобильность в частности, как непосредственно (в форме стимула), так и опосредованно, через рост квалификации, трудового и личностного потенциала работника. Стимулирующий эффект в этом случае проявится в виде таких позитивных последствий профессиональной мобильности как повышение квалификационного потенциала работника, расширение возможности занятости, более высо-

кие результаты труда и др. Процесс формирования профессиональной гибкости у работников предприятия будет протекать успешно только в том случае, если в него активно включатся сами работники исходя из своего убеждения в его необходимости, если управление процессом формирования будет базироваться на сочетании личных интересов работника, групповых с интересами коллектива в целом.

Отсюда следует, что управление профессиональной мобильностью должно опираться на мотивы, которыми руководствуется работник, положительные и отрицательные последствия принятого им решения, то есть понять, как формируется его трудовое поведение в отношении смены профессии.

Стратегия управления профессиональной мобильностью должна быть основана на мотивировании – долговременном воздействии на работника в целях изменения по заданным критериям существующей структуры ценностных ориентаций и интересов, формировании нового мотивационного ядра, и тем самым, развития трудового потенциала работника [3].

Для обеспечения эффективности функционирования предприятия руководство должно всесторонне содействовать профессиональной мобильности работников, ибо мотив, как реальная побудительная сила возникает только в условиях высокой вероятности удовлетворения своих потребностей и интересов посредством собственной активности.

Формирование нового типа работника с трудовым сознанием, адекватным рыночным отношениям, возможно лишь с использованием всех элементов мотивационного механизма: установка на труд, соотнесение ожиданий работника с реальными результатами его трудовой деятельности, удовлетворенность трудом и главное – трудовое поведение работника.

Переход от внутренних побуждений работника к его практическим действиям будет зависеть от того, какие требования предъявляют к работнику его непосредственные руководители и как их выполнение отразится в вознаграждении за труд, какие аспекты и формы трудового поведения работника будут востребованы и будут поощрены, а какие не будут востребованы. Тем самым можно не только усиливать (либо снижать) активность работников в нуж-

ном для предприятия направлении, но и воздействовать на сам механизм мотивации. Невостребованные и соответственно не получившие положительного подкрепления формы поведения теряют свою значимость. Вместе с тем и руководители предприятий должны следить за передовыми концепциями в управлении персоналом, строящихся на учете интересов работников как личности, изучать опыт развитых зарубежных стран в организации карьерных перемещений работников, эффективности средств, вкладываемых в «человеческий капитал», в развитие трудового потенциала работников.

Заинтересованность работника в мобильности во многом будет зависеть от того, насколько быстро ему гарантируется тот или иной эффект от предпринятых им усилий.

Итак, готовность работника участвовать в перемещении как в вертикальном, так и в горизонтальном направлении, связана с оценкой риска, оценкой возможных негативных последствий и вероятности выигрыша в чем-то. Разные люди по-разному относятся к такого рода риску. Так, лица с более высокой степенью материальной обеспеченности обычно готовы пойти на более значительный риск, если только предполагаемый эффект от мобильности соответствует степени риска, причем эта готовность увеличивается, если уделяется повышенное внимание факторам вне экономического характера.

Таким образом, управление процессом формирования мобильной рабочей силы должно базироваться:

- на персонификации учета затрат;
- на контрактной основе, позволившей бы возместить средства (или кредит) на переобучение, расширение профиля при увольнении работника с предприятия до оговоренного в контракте срока.

Кроме того, управление процессом формирования мобильной рабочей силы в полной мере может быть реализовано только на крупных предприятиях силами специальной службы управления персоналом (обучение, планирование рабочей карьеры и т.п.).

Важным составным элементом механизма реализации стратегии формирования рабочих кадров на предприятии является обеспечение возможности переквалификации – материальная поддерж-

ка обучаемым. Через нее оказывается влияние на масштабы подготовки, избирательность при формировании обучаемого контингента (ограничения по возрасту, требования к образовательному цензу и т.п.).

Конечно, формирование мобильной рабочей силы на предприятии – не самоцель, а средство, условие эффективного функционирования производства, хотя при этом реализуется и социальная задача – создание условий для роста работников в квалификационном плане, – но по своей значимости она уступает первой. С другой стороны, управление профессиональной мобильностью должно отвечать требованиям системного подхода. Необходимо для активизации данного процесса задействовать субъекты, относящиеся к различным иерархическим уровням управления со свойственными им функциями. На предприятии – это управление персоналом, производительностью труда и карьерой работника, кадровой политикой, подготовкой и переподготовкой кадров с подключением технико-технологической политики.

Существенна роль и территориальных органов управления, участвующих в реализации Программы занятости с использованием все инфраструктуры рынка труда. Большое значение отводится и коллективным договорам, соглашениям в рамках социального партнерства, которые должны предусматривать мероприятия, направленные на создание благоприятных условий для более широкого развития профессиональной мобильности, что отвечает интересам и работника и предприятия как производственно-хозяйственной системы.

Только учет взаимных интересов работодателей и наемных работников будет способствовать формированию и развитию внутрипроизводственного рынка труда.

Список литературы

1. Сорокина Л.А. Методический подход к оценке затрат на формирование профессионально мобильных кадров. // Сибирская финансовая школа. – 2014 – № 4. – С. 68-70.
2. Сорокина Л.А. Управление мобильностью работников. // Современные проблемы и пути их решения в науке, транспорте, производстве и образовании 2011: Сборник научных трудов SWorld по

материалам международной научно-практической конференции. Выпуск 4. Том. 34. – Одесса: Черноморье. – 2011. – С. 36-39.

3. Беликова Н.В. Социально-экономические аспекты мобильности рабочей силы в трансформирующейся экономике (на материалах Кыргызской республики): Диссертация кандидата экономических наук (на правах рукописи). / Н.В. Беликова. – Бишкек: Кыргызско-Российский славянский университет, 2011. – 171 с.

УДК 331.5

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ В СФЕРЕ МАЛОГО БИЗНЕСА

В.А. Суровцева, доцент

Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск

В статье рассматривается динамика развития предприятий сферы малого бизнеса и особенности занятости трудоспособного населения в этом сегменте бизнеса, а также предложены пути снижения неформальных способов найма персонала.

Ключевые слова: малый бизнес, трудоспособное население, рабочие места, занятость населения, виды занятости, неформальная занятость, «серая» зарплата, налогообложение, социальные отчисления, регулирование трудовых отношений.

Малый бизнес является неотъемлемой частью современной экономической системы. Несмотря на значимый вклад крупного капитала в развитие экономики, малый бизнес, обладая определенной гибкостью, обеспечивает устойчивость экономической системы. Предприятия сферы малого бизнеса представляют собой динамичную и активную форму деловой жизни, которая способна вовлекать в свою орбиту ту часть трудоспособного населения, которая в условиях конкуренции оказалась невостребованной в других сферах бизнеса. В связи с этим малый бизнес способен решить часть проблем занятости, что делает приоритетной задачу развития и государственной поддержки данного сектора экономики.

В последние годы государство стремится расширить круг преференций участникам малого бизнеса. Так, широко применяются различные формы финансовой поддержки, льготные системы налогообложения, упрощенные режимы регистрации и др. В сово-

купности это должно трансформироваться в ожидаемые со стороны государства результаты:

- рост число действующих предприятий в сфере малого бизнеса;
- увеличение числа работников, занятых в малом бизнесе;
- увеличение объема производства товаров и услуг на предприятиях малого бизнеса;
- активное привлечение субъектов малого бизнеса для решения социально-экономических проблем;
- снижение социальной напряженности и напряженности на рынке труда на территории деятельности предприятий.

Для понимания роли малого бизнеса в решении проблем занятости необходимо изучить динамику их числа и их вклад в формирование рабочих мест.

Рассмотрим динамику указанных показателей, используя данные сплошного наблюдения за деятельностью субъектов малого и среднего предпринимательства за 2010 и 2015 годы [1,2]. В таблице 1 представлены данные по юридическим лицам.

Таблица 1

Количество рабочих мест на предприятиях малого и среднего бизнеса Российской Федерации за 2010–2015 года

Показатели	2010 год		2015 год		2015 г. в % к 2015 г.
	в сумме	уд.вес, %	в сумме	уд.вес, %	
<i>1.Количество предприятий, ед., в т.ч:</i>					
- средние	25170	1,5	19278	0,9	76,6
- малые	229083	13,7	232369	10,4	101,4
- микропредприятия	1415186	84,8	1990003	88,7	140,6
Итого	1669439	100,0	2241650	100,0	134,3
<i>2.Число замещенных рабочих мест, тыс.ед., в т. ч.:</i>					
- средние	2582,9	18,8	2178,1	16,1	84,3
- малые	7265,7	52,9	6725,0	49,8	92,6
- микропредприятия	3883,3	28,3	4605,7	34,1	118,6
Итого	13731,9	100,0	13508,8	100,0	98,4

Как видно из данных таблицы 1, за анализируемый период общее количество предприятий в сфере малого бизнеса возросло на 34,4%. При этом опережающими темпами растет число микропредприятий, что в значительной степени обусловлено упрощенными процедурами регистрации и сокращенной формой финансовой отчетности. Их прирост составил 40,6%. Сократилось количество средних предприятий.

Таким образом, в структуре числа предприятий за период наблюдения произошли изменения в пользу сегмента микропредприятий. Так, произошло снижение доли средних и малых предприятий соответственно на - 0,6% и - 3,3%.

Выявленная тенденция оказывает негативное влияние на занятость в сфере малого бизнеса, т.к. вытесняются предприятия с большей емкостью рабочих мест: средние и малые. Этот факт подтверждается и статистическими данными. Так, несмотря на рост общего числа предприятий произошло снижение числа замещенных рабочих мест с 13731,9 тыс. в 2010 г. до 13508,8 тыс. в 2015 г., или на 1,6%. Доля замещенных рабочих мест на предприятиях среднего бизнеса снизилась с 18,8% в 2010 г. до 16,1% в 2015 г. Аналогичное снижение произошло и на малых предприятиях.

Увеличение доли микропредприятий в предоставлении рабочих мест увеличивает риски «серой» занятости. Малый бизнес, как гибкая система, располагает широкими возможностями нестандартных видов занятости. К числу видов, получивших широкое распространение, можно отнести следующие:

1. *Временная занятость по договору-подряда.* Этот вид занятости позволяет сэкономить на отчислениях в Фонд социального страхования, чем предприниматели активно пользуются.

2. *Неполная занятость* на основе личного заявления наемного работника. Такие условия предлагаются с целью сократить затраты на оплату труда и сопутствующие им социальные отчисления.

3. *Оформление на часть ставки* как аналог неполной занятости. Преследуются те же цели – экономия на затратах на труд.

4. *Случайная занятость.* Рассматривается наемным работником как возможность дополнительного заработка при недостаточном уровне дохода по основному месту работы. Как правило, ра-

ботник соглашается на выполнение любых видов работ, включая неквалифицированную.

5. *Неформальная занятость*. Практикуется часто в сегменте микропредприятий, где зачастую юридически не оформляются трудовые отношения.

Для выявления характера трудовых отношений между наемными работниками и предпринимателями-работодателями проведен анкетный опрос предпринимателей сферы малого бизнеса Москвы [3]. Эти данные с небольшими корректировками можно распространить и на другие территории страны. При этом следует учитывать тот факт, что положение будет усугубляться по мере продвижения с запада на восток. Данные анкетного опроса предпринимателей сферы малого бизнеса Москвы представлены в таблице 2.

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос
«Как оформлены Ваши отношения с работодателем?»

Вид договора	Доля работников, %	
	в малом бизнесе	в среднем по экономике
Бессрочный договор	58,6	91,5
Трудовой договор на срок	20,2	3,3
Гражданско-правовой договор	2,0	1,1
Устная договоренность	9,7	4,1
Договор с индивидуальным предпринимателем*	7,1	-
Затрудились ответить	2,4	-

*Зарегистрированы как индивидуальные предприниматели, но являются наемными работниками на других предприятиях.

Данные таблицы 2 свидетельствуют о том, что в сфере малого бизнеса в 1,6 раза меньше используются бессрочные контракты, когда как в экономике в среднем это доминирующая форма трудовых отношений. При этом в 2 раза больше доля трудовых отношений, построенных на основе устных договоренностей. Именно данная форма и порождает так называемые «серые» заработные платы, нацеленные на экономию средств предпринимателя. Кроме того, работодатель снимает с себя ответственность за предоставле-

ние надлежащих условий труда, социальные гарантии, гарантии достаточного уровня дохода.

Наличие нарушений такого рода вынуждает предпринимателя искать компромисс с наемным работником. В качестве решения этого противоречия используются «серые» заработные платы. Если по официальным данным у наемного работника низкая заработная плата, то в реальности имеются доплаты из «серых» источников доходов, которые компенсируют отсутствие надежного контракта, гарантированной занятости, пенсионных накоплений в полном размере.

Это наводит на вывод о том, что сфера малого бизнеса активно воспроизводит «серые» потоки доходов, при этом добровольными участниками этих процессов выступают и сами наемные работники. Молчаливое согласие работников обусловлено нежеланием терять часть начисленной заработной платы в виде отчислений налога на доходы физических лиц. Работники с небольшим уровнем заработной платы (таких в сфере малого бизнеса большинство) отчисления налога на доходы физических лиц (НДФЛ) в размере 13% оценивают как завышенные.

Предприниматели, со своей стороны, в качестве основного аргумента в пользу нетрадиционных видов занятости и оплаты труда рассматривают завышенные отчисления в социальные фонды. Так, на каждый рубль начисленной заработной платы работодатель несет дополнительные расходы в виде отчислений в социальные фонды в размере 30% (ПФР – 22%, ОМС – 5,1%, ФСС – 2,9%). Следовательно, субъекты малого бизнеса и крупного бизнеса по этой статье затрат находятся в равных позициях. Однако их экономический потенциал существенно различается. В связи с этим, предприниматели широко применяют различные способы снижения социального бремени для высвобождения средств, направляемых на развитие бизнеса.

Как показало исследование, решение проблем занятости в сфере малого бизнеса на официальных (нормативных) условиях находится в области налогообложения. Несмотря на наличие ряда налоговых льгот, связанных с упрощенными системами налогообложения для субъектов малого предпринимательства, попытки оптимизировать затраты за счет расходов на труд не прекращаются.

Отсутствие гибкости в сфере социальных отчислений порождает указанные процессы.

Таким образом, целесообразно пересмотреть размеры отчислений в социальные фонды для субъектов малого бизнеса по аналогии с сельхозпредприятиями. Кроме того, назрела необходимость перехода на прогрессивную шкалу по налогу на доходы физических лиц.

Оптимизация отчислений только по этим двум направлениям позволит высвободить дополнительные средства, которые будут направлены на выплату «белых» доходов. Так, по опросам предпринимателей 80% из них готовы вывести трудовые отношения с наемными работниками в официальное русло, хотят стать добросовестными налогоплательщиками и работодателями.

Список литературы

1. Итоги сплошного наблюдения за деятельностью субъектов малого и среднего предпринимательства в 2010 году [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/prom/small_business/itog-spn.html.

2. Итоги сплошного наблюдения за деятельностью субъектов малого и среднего предпринимательства за 2015 год [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/prom/small_business/itog2015/itog-spn2015.html.

3. Занятость в малом бизнесе: ключевые проблемы и подходы к регулированию / Рук. авт. колл. И.В. Соболева. – М.: Институт экономики РАН, 2015. – 45 с.

ЗАНЯТОСТЬ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ПРИОРИТЕТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

М.К. Черняков, *д-р экон. наук, профессор*,
Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск

В.Н. Бабешко, *канд. тех. наук, доцент*,
Забайкальский институт предпринимательства филиал
Сибирский университет потребительской кооперации, г. Чита,

А.Г. Калинин, *канд. тех. наук, доцент*,
Забайкальский институт предпринимательства филиал
Сибирский университет потребительской кооперации, г. Чита,

В статье рассмотрены приоритеты социальной политики и социальные инвестиции компании. Выделены принципы реализации корпоративной социальной ответственности (КСО) компаниями в условиях нестабильной российской экономики. Особое внимание уделено выявлению положительных и отрицательных сторон реализации КСО в кризисный период.

Ключевые слова: социальная политика, социальные инвестиции, корпоративная социальная ответственность, управление персоналом.

Ситуация в сфере занятости, регулирования доходов и расходов населения нуждается в коренном изменении. Реальные сдвиги возможны при комплексном решении нижеследующих проблем.

Осуществление структурной перестройки экономики страны проводимой в интересах России и россиян и ориентированной на социально-экономическое перспективное развитие производственной и непроизводственной сфер. Повышение экономической активности должно быть направлено на созидание и прогресс:

- повышение инвестиционной привлекательностью региона [2, с.106];

- обеспечение народу России возможности трудиться на условиях эффективной, продуктивной, полной занятости подавляющего большинства трудоспособного населения страны;

- создание современных производств и рабочих мест, конкурентоспособных по уровню производительности, условиям труда, а

также культуре организации с таковыми в развитых зарубежных странах.

Современное управление требует высокого исполнительского мастерства современных специалистов – управленцев. Например, управленческая деятельность, являясь полипрофессиональной, предполагает видеть менеджера в различных ипостасях: специалиста, руководителя, консультанта, педагога, психолога, методолога и т.д. Для такой многообразной деятельности необходимы способности, специальное образование, полипредметная компетенция и практический опыт [2].

В настоящее время существует достаточно конкретных требований к деятельности современного специалиста. Благодаря формализации различных видов деятельности удалось выстроить требования к их деятельности. Компетентный специалист должен обладать тремя группами свойств: иметь определенные личностные качества, уметь решать профессиональные задачи и уметь пользоваться информационными технологиями, которые обеспечивают решение профессиональных задач.

Забайкальский край – субъект Российской Федерации, входящий в состав Сибирского федерального округа [1]. Здешний уровень безработицы довольно стабилен – с 2010 года он не превышает 2,9 %. Некоторые члены правительства региона отмечают тенденцию к снижению уровня безработицы, другие же говорят о том, что большое достижение – удерживать данный показатель хотя бы на нынешней отметке.

Однако это вовсе не говорит о том, что ситуация на местном рынке труда благоприятна. По итогам прошлого года, *Забайкальский край вошел в число субъектов Российской Федерации, где наблюдается рост числа безработных*. Несмотря на этот факт, финансирование из федерального бюджета различных мероприятий, направленных на снижение напряженности на краевом рынке труда, в скором времени сократится вдвое [4, с.31].

Забайкальскими службами занятости оказывается содействие инвалидам, родителям детей-инвалидов, многодетным родителям. Выпускникам различных учебных заведений предоставляется возможность стажировки, а тех, кто оказался под угрозой увольнения, направляют на профессиональное переобучение.

Средняя зарплата Забайкалья равна 21 тыс. руб. (данные за прошлый год). Однако эта сумма сильно варьируется в зависимости от экономической сферы. Так, работники, занятые в сельском хозяйстве получают в среднем 5121 руб., в торговле – 12889 руб., в здравоохранении – 15075 руб., в строительстве – 18043 руб. Планируется увеличение зарплаты учителей, к концу 2012 года она должна будет соответствовать среднерегиональной.

Самыми востребованными профессиями в Забайкалье на сегодняшний день являются каменщик, бетонщик, зоотехник, агроном, инженер. Однако количество поступающих на соответствующие факультеты вузов гораздо меньше поступающих на факультеты социологии и психологии.

Следует отметить, что в последние годы наблюдается отток населения из Забайкальского края, в особенности – молодежи. Только за прошлый год регион покинули 7 тысяч молодых людей в возрасте до 29 лет. Многие чиновники видят причину этого в том, что в крае очень мало достойных рабочих мест. Большинство вакансий – низкооплачиваемые, именно из-за этого они и не пользуются спросом. Как и в любых других регионах, в Забайкалье есть граждане, которые попросту не хотят работать, но все же большинство безработных стремятся трудоустроиться.

В столице Забайкалья, Чите, уровень безработицы составляет 1,5 %. Специалисты отмечают, что ситуация на рынке труда города, в целом, благоприятна. Во многом это заслуга центров занятости, которые активно работают с населением, предоставляя временные рабочие места, а так же возможность профессионального обучения и переобучения.

Многие предприятия Читы открывают новые рабочие места. Так как главная отрасль города – энергетика, то здесь больше всего востребованы специалисты данного профиля, особенно инженеры. Главные энергетические предприятия – Читинская ТЭЦ-1 и Читинская ТЭЦ-2, в настоящее время ведут активный поиск высококвалифицированных специалистов.

В городе действует завод ЗАО «Читинские Ключи», занимающийся производством пива и безалкогольных напитков, дела которого идут в гору. Руководство завода готово предложить соиска-

телям множество вакансий, причем, как для людей с высшим образованием, так и с профессиональным.

Еще одна активно развивающаяся область читинской экономики – строительство. Здесь так же необходимы люди с инженерным образованием, строители, подсобные рабочие.

Среди самых востребованных кадров столицы Забайкалья – конструкторы и технологи. Не составит труда найти работу и бухгалтеру – при наличии диплома о высшем образовании и знании соответствующих программ. Но работодатели предпочитают опытных специалистов, начинающим же трудоустроиться в разы тяжелее.

Что касается зарплат, то одни из самых высоких окладов у работников финансовой сферы – до 26 тысяч рублей. Те, кто занимается добычей и распределением газа и электроэнергии получают в районе 25 тысяч рублей. Гораздо меньше получают работники сферы здравоохранения и сельского хозяйства: их оклады на 72-74% ниже среднестатистического.

Рассмотрим процесс организации корпоративных социальных программ крупной российской компании на примере совершенствования системы управления персоналом для конкретного предприятия [3, с.49].

ЗАО «Читинский станкостроительный завод» создано для осуществления хозяйственной деятельности в целях удовлетворения общественных потребностей в его продукции, товарах, работах, услугах и реализации на основе полученной прибыли для экономических интересов участников и членов трудового коллектива Общества.

Как и в любой организации, в ЗАО «Читинский станкостроительный завод» существует процесс управления персоналом. Работники предприятия являются профессионалами своего дела, обладают достаточной компетенцией для выполнения своей работы. Но только квалифицированного персонала недостаточно для того, чтобы им необходимо правильно управлять и контролировать все процессы.

Комплексная модель процесса управления персоналом организации, включающая в себя все известные подпроцессы, представлена по работе на рисунке 1.



Рис. 1. Модель процесса управления персоналом

Кадровая политика ЗАО «Читинский станкостроительный завод» направлена на привлечение и эффективное использование работников, определение их потребностей, сохранение и дальнейшее развитие. Разработкой кадровой политики занимаются высшее руководство во главе с генеральным директором и учредителями ЗАО «Читинский станкостроительный завод».

В ЗАО «Читинский станкостроительный завод» большая часть персонала имеет огромный опыт и срок работы в данной организации, здесь четко отслеживается как продвижение работника по ступенькам служебной иерархии, так и последовательная смена занятий. Имеются сотрудники, успешно начавшие свой рост в этой организации, на данный момент имеющие хорошую должность и авторитет.

Однако в ЗАО «Читинский станкостроительный завод» существует ряд проблем, на которые следует обратить свое внимание не

только специалисту по персоналу, но и всему руководящему составу организации.

Отсутствие развития персонала. Данная организация, не имеет каких-либо программ всестороннего развития своих сотрудников, отсутствует организация культурно-просветительской, воспитательной и образовательной деятельности внутри организации. В развитии сотрудников участвует лишь процесс повышения квалификации, но это влияет только на профессиональные качества специалиста и больше похож на процесс обучения или переобучения.

Медленная адаптация новых сотрудников. При поступлении на новую работу с сотрудником проводится индивидуальная беседа с руководителем предприятия и начальником отдела. При этом новичку не приставляют наставника для помощи или ознакомления с новым рабочим местом. Знакомство с коллегами происходит спонтанно. У новичка возникает чувство одиночества.

Следует заметить, что ЗАО «Читинский станкостроительный завод» не оформляет должностных инструкций на своих сотрудников. Должностные инструкции в организации получают лишь менеджеры по работе с техническими средствами и транспортом.

Отсутствие внутриорганизационного обучения персонала. На каждого из работников в организации приходится достаточно большой объем работы.

Организация, в свою очередь, не имеет свободного времени для проведения тренингов, деловых игр и дискуссий.

Таким образом, персонал организации, постоянно находясь при деле, не имеет возможности развиваться как личность, обогащать свой внутренний мир, изучать новые науки, приобщаться к искусству.

Вследствие этого, персонал слишком перегружен монотонной и однообразной работой, постепенно может снизиться интерес к своим обязанностям, человек в буквальном смысле будет работать как робот, не имея интереса к окружающему миру. Конечно же, любой человек может развиваться как личность и вне рабочего времени, но так как на работе он находится большую часть своего времени, то свободного времени весьма мало.

А для того, чтобы оперативно решить все проблемы, не упустив ни одной мелочи, одного специалиста по персоналу в организации недостаточно.

В данной организации нет отдела по персоналу и специалистов по этим вопросам. Всей работой, связанной с кадрами организации занимается один человек. Это тоже достаточно серьезный минус для процесса управления персоналом.

Ведь один человек не в силах организовывать и контролировать все процессы, связанные с развитием и квалификацией персонала организации. Выявление существующих проблем в ЗАО «Читинский станкостроительный завод» позволило установить их причины возникновения и затем перейти к выбору подпроцессов корпоративных социальных программ управления персоналом, которые не реализуются или реализуются не в полном объеме.

Проблемы, обозначенные выше, указывают на полное отсутствие или некачественную реализацию таких подпроцессов, как управление адаптацией персонала, управление квалификацией персонала, управление развитием персонала, определение потенциала специалистов (табл. 1).

Таблица 1

Выбор подпроцессов корпоративных социальных программ

Наименование проблемы	Причины возникновения	Подпроцессы, способные решать проблемы
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Отсутствие развития персонала	Отсутствие программ всестороннего развития работников организации Отсутствие культурно – просветительской, и образовательной деятельности персонала	Управление квалификацией персонала Управление развитием персонала управление потенциалом специалистов
Отсутствие внутриорганизационного обучения персонала	Нехватка свободного времени Загруженность управленческого аппарата отсутствие возможности проведения тренингов, деловых игр, дискуссий;	Управление обучением и переобучением персонала управление потенциалом специалистов

1	2	3
	Отсутствие акцента на всестороннем мыслительном процессе персонала в ходе проведения дополнительных мероприятий по обучению персонала	
Плохая и медленная адаптация нового сотрудника	Отсутствие наставничества над новым сотрудником Отсутствие краткосрочных курсов для сотрудников, вступающих в новую должность отсутствие индивидуальных бесед и знакомства с коллективом нового сотрудника	Управление адаптацией персонала Управление квалификацией персонала Управление развитием персонала
Отсутствие резерва на управленческие должности Отсутствие программы карьеры управленцев	Отсутствие определения возможностей работников	Управление потенциалом персонала Управление квалификацией персонала Управление развитием персонала

Кроме того, было определено, что в ЗАО «Читинский станкостроительный завод» практически не проводится аттестация персонала, поэтому в организации отсутствуют данные об уровне компетентности работников, что не позволяет судить об их соответствии занимаемой должности.

Таким образом, определенные проблемы дали возможность выявить подпроцессы корпоративных социальных программ, которые не используются в организации, которые, очевидно, необходимы, так как могут повысить эффективность ЗАО «Читинский станкостроительный завод». Новые подпроцессы корпоративных социальных программ дадут возможность устранить несколько проблем, связанных с процессами оценки, развития и повышением квалификации персонала. Эти подпроцессы, в свою очередь, активно влияют на развитие компетентности и потенциала работников организации.

Характеристика эффективности социальных программ

Дадим краткую характеристику подпроцессов корпоративных социальных программ управления персоналом организации по работе, которые предполагается задействовать в системе управления компетенцией персонала (СУКП) корпоративных социальных программ:

Управление оценкой персонала – это подпроцесс, осуществляемый для определения соответствия работника вакантному или занимаемому рабочему месту (должности) на основе его индивидуального вклада в деятельность организации, личностных качеств и динамики профессионального развития. Управление квалификацией персонала – это подпроцесс целенаправленного повышения профессиональной компетенции специалистов для выполнения задач более высокого уровня. Управление резервом управленцев – это подпроцесс выделения некоторых специалистов организации, обладающих соответствующим потенциалом для занятия в перспективе вышестоящих управленческих должностей. Управление карьерой управленцев – это подпроцесс определения индивидуально осознанной позиции некоторых специалистов и её поддержки для последовательного продвижения по служебной лестнице в организации. Управление развитием специалистов – это подпроцесс улучшения личностных качеств специалистов, которые способствуют увеличению потенциала специалистов организации. Управление потенциалом специалистов – это подпроцесс определения перспективных возможностей работника на основе фиксации изменения его профессиональных и личностных качеств за определенный период времени.

Ключевыми подпроцессами, необходимыми как для решения проблем организации, так и для развития компетентности персонала процесса управления персоналом ЗАО «Читинский станкостроительный завод» являются управление оценкой персонала, управление развитием специалистов и управление квалификацией персонала. Для представления функционально-полного состава задач СУКП воспользуемся методологией, представленной в работе. Приведем структуру ключевых подпроцессов (рис. 2-3) с представлением всех функциональных задач управления (ФЗУ) корпоративными социальными программами, которые являются основными

ми «строительными кирпичами» любой системы управления организацией.



Рис. 2. Структура подпроцесса управления оценкой персонала



Рис. 3. Структура подпроцесса управления квалификацией персонала

В соответствии с методологией, представленной в работах, далее следует разработка следующих составных частей СУКП: технологий решения задач; инструментария реализации основных процедур задач; средств всех видов обеспечения задач; выбор по-

казателей оценки реализации системы; нормативов реализации задач и определения специализации их реализации; выбор актуальных задач для реализации.

Все эти части СУКП разрабатываются с помощью модели формирования СУКП.

Актуальные корпоративные социальные программы на основании функциональных задач управления, как правило, приносят наибольшую результативность в процессе их реализации, которые потом трансформируются в экономические показатели деятельности выбранного предприятия. Основными показателями являются доход, издержки производства, прибыль и качество оказываемых услуг.

Представленный подход развития существующей системы корпоративных социальных программ управления предприятием не является окончательным. Однако выбранные подпроцессы для реализации СУКП способны глубоко и всесторонне подготовить и провести изменения структуры системы управления и повысить эффективность системы управления персоналом в организации [5, с.143].

Ситуация в сфере занятости, регулирование доходов и расходов населения нуждается в коренном изменении. Реальные сдвиги возможны при комплексном решении нижеследующих проблем.

Осуществление структурной перестройки экономики страны проводимой в интересах России и ее населения и ориентированной на социально-экономическое перспективное развитие производственной и непроизводственной сфер. Повышение экономической активности должно быть направлено на созидание и прогресс:

- обеспечение народу России возможности трудиться на условиях эффективной, продуктивной, полной занятости подавляющего большинства трудоспособного населения страны;
- создание современных рабочих мест, конкурентоспособных по уровню производительности труда, а также культуре организации с таковыми в развитых зарубежных странах.

Для конкретных территорий потребуется принятие решений с учетом специфики территориальных ресурсов.

Развитие экономически перспективных сфер труда нуждается в поддержке органов власти путем реализации целевых программ,

кредитной и налоговой политики, организационной и моральной поддержки инициатив, упреждении посягательств на имущественные и финансовые интересы юридических и физических лиц.

Список литературы

1. Обзор рынка труда по регионам России. [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <http://shefdostal.org/najti-rabotu/obzor-gynka-truda.html> (дата обращения: 29.03.2017).

2. Сорокина Л.А. Современный инструмент управления занятостью персонала. // Современное коммуникационное пространство: анализ состояния и тенденции развития: Материалы Международной научно-практической конференции (Новосибирск, 22-24 апреля 2015 г.): в 2 ч./ под ред. И.В. Архиповой; Мин-во образования и науки РФ, Новосиб. гос. пед. ун-т. – Новосибирск: Изд-во НГПУ, 2015. – Часть 1. – С. 153-156.

3. Черняков М.К. Взаимосвязь занятости населения с инвестиционной привлекательностью региона / Научный журнал «Актуальные вопросы современной науки». 2015. – № 1 (4). – С. 103-107.

4. Черняков М.К., Чернякова М.М. Повышение конкурентоспособности выпускников Сибирского университета потребительской кооперации на рынке труда Новосибирской области / Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. Международный научно-теоретический журнал. (Выпуск 4(11)/2014). – Новосибирск: 2014. – С. 47-57.

5. Черняков М.К., Чернякова М.М. Статистический анализ рынка труда Новосибирской области / Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. Международный научно-теоретический журнал. (Выпуск 3(10)/2014). – Новосибирск: 2014. – С. 28-31.

6. Черняков М.К., Чернякова М.М. Управление занятостью на рынке труда // Научно-образовательный и прикладной журнал «Гуманитарные и социально-экономические науки» № 2 (81), 2015. – Ростов-на-Дону: Изд-во Северо-кавказский научный центр высшей школы ЮФУ, 2015. – С. 139-144.

ОСОБЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ В ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

М.К. Черняков, д-р экон. наук, профессор,
Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск

В.А. Лыжин, магистрант,
Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск

В статье рассмотрены вопросы мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала. Представлены практические рекомендации в части формирования переменной составляющей заработной платы для компании «М. Видео». В качестве альтернативы начисления заработной платы в статье рассмотрен метод ключевых показателей – система KPI.

Ключевые слова: мотивация персонала, стимулирование труда, оплата труда, система KPI.

На современном этапе развития социально-экономических отношений во всем мире наблюдается обострение проблем занятости населения. Важным механизмом адаптации к изменениям рынка труда выступают стимулирование и мотивация его участников. Представляющих собой побуждение работника к трудовой деятельности путем воздействия на присущие ему мотивы труда, направленные на повышение ценности труда и активизации трудового поведения.

Успех деятельности любого предприятия складывается из большого числа взаимосвязанных составляющих, одной из которых является мотивация персонала. Знание руководителем мотивов, влияющих на результаты работы подчиненных, позволяет воздействовать на уровень эффективности управления персоналом и деятельности организации в целом. Отсюда вытекает значимость изучения вопросов мотивации персонала. В развитых странах широко применяются методы управления персоналом, основанные на принципах мотивации. В процессе формирования эффективной системы мотивации компании применяют как материальные, так и нематериальные средства стимулирования. При этом от правильно

подобранной комбинации данных средств напрямую зависит уровень эффективности деятельности организации.

Процесс мотивации строится на знании психологии отдельного человека, свойствах его сознания и включает восприятие и оценивание ситуации, целеполагание, выработку решений, ожидание результатов действий и их сознательную корректировку [1, с. 152]. Современное развитие концепций мотивации персонала происходит в направлении личного вклада персонала в достижение целей всей организации. Как в России, так и за рубежом одним из основных факторов мотивации персонала в выполнении рабочих задач является заработная плата. Однако необходимо понимать, что хотя материальное вознаграждение и играет основополагающую роль в мотивировании сотрудников, оно не является единственным способом их стимулирования [2, с. 44]. К тому же система мотивации может быть и неэффективной, вызывая у работников неудовлетворенность в своей работе.

Что касается крупных предприятий сферы торговли (например, сети магазинов бытовой техники), то здесь имеет место сочетание нескольких групп методов мотивации и стимулирования персонала, которые в определенных условиях показывают достаточную эффективность. В частности, крупнейшая российская торговая сеть «М.Видео» использует методы административно-организационного, экономического и социально-психологического стимулирования персонала. Взаимоотношения сотрудников регулируются посредством положений о структурных подразделениях и должностных инструкций. В управлении текущей деятельностью организации применяются методы властной мотивации (приказы, распоряжения, указания). Материальное стимулирование персонала помимо выплаты окладной части заработной платы осуществляется путем премиальных выплат по результатам труда. Для отдельных категорий работников устанавливаются сдельные формы отплаты труда. Чувство принадлежности к организации формируется у работников путем формирования стандартов обслуживания, использования логотипов компании, обеспечения сотрудников рабочей одеждой и т.п. Сотрудникам «М.Видео» предоставляются социальные гарантии: больничные листы, выплаты пособий и т.д. Прово-

дятся корпоративные мероприятия для работников и членов их семей [3].

Система оплаты труда сотрудников «М.Видео» складывается из постоянной части (должностной оклад) и переменной составляющей, включающей ежемесячные премии в размере определенного процента от должностного оклада и разовых премий. Переменная часть заработной платы начисляется в соответствии с заработанными баллами в течение месяца и не превышает 80% от установленного оклада. Общая схема выплаты премиальной части представлена на рисунке 1.

Критерии начисления денежного вознаграждения по статистическим данным		
4 балла	100% денежного вознаграждения за стат. данные	80% переменной части
3,9 балла	80% денежного вознаграждения за стат. данные	64% переменной части
3,6 - 3,8 балла	60% денежного вознаграждения за стат. данные	48% переменной части
3,4 - 3,5 балла	40% денежного вознаграждения за стат. данные	32% переменной части
3,2 - 3,3 балла	20% денежного вознаграждения за стат. данные	16% переменной части
3,0 - 3,2 балла	10% денежного вознаграждения за стат. данные	8% переменной части
менее 3,0 балла	0% денежного вознаграждения за стат. данные	0% переменной части
Критерии начисления денежного вознаграждения по результатам тестирования		
5-4 балла	100% денежного вознаграждения	20% переменной части
0-3 баллов	0% денежного вознаграждения	0% переменной части
Зависимость: % денежного вознаграждения - % оклада		
100% вознаграждения	40% от оклада	
84% вознаграждения	34% от оклада	
80% вознаграждения	32% от оклада	
68% вознаграждения	27% от оклада	
64% вознаграждения	26% от оклада	
52% вознаграждения	21% от оклада	
48% вознаграждения	19% от оклада	
36% вознаграждения	14% от оклада	
32% вознаграждения	13% от оклада	
28% вознаграждения	11% от оклада	
16% вознаграждения	6% от оклада	
8% вознаграждения	3% от оклада	

Рис. 1. Схема начисления премии в «М.Видео»

Максимальный балл, для которого ведутся расчеты заработной платы, равен 4,0. В случае, если сотрудник по итогам месяца набирает большее количество баллов, ему также выплачивается премия в размере 80% от оклада. В случае дисциплинарных нарушений или ошибок в работе из набранной суммы баллов вычитается от 0,5 до 1,0 балла.

На наш взгляд, данная система начисления переменной части заработной платы не является совершенной, т.к. не стимулирует

сотрудника на достижение более высоких результатов, устанавливая «потолок» показателей.

Среднестатистический магазин торговой сети «М.Видео» имеет численность сотрудников около 20 человек. Это директор магазина, администратор, заведующий отделом, бухгалтер, продавец, кассир, грузчик, уборщица. Все представленные должности можно объединить в четыре категории: руководители, специалисты, торгово-оперативный и вспомогательный персонал. В качестве варианта начисления переменной части заработной платы данным категориям сотрудников «М.Видео» можно предложить применение системы KPI [4, с. 196].

«KPI представляют собой ключевые показатели эффективности работы организации. Они служат измерителями достижимости поставленных целей и образуют систему, используемую для оценки результативности и эффективности управления, а также позволяют построить эффективную систему мотивации и оплаты труда работников организации» [5]. Основное преимущество системы мотивации на основе KPI в том, «что процесс принятия решений будет сводиться к анализу данных, которые доступны в любой момент и представлены в заранее утвержденном формате» [4, с. 196]. KPI гарантированно позволяют сформировать стимулирующую часть оплаты труда. «Матрица KPI» или соглашение о целях используется для проведения оценки персонала по ключевым показателям эффективности для каждого сотрудника организации. К требованиям, применяемым к KPI, относятся:

S – конкретность;

M – качественное и количественное измерение показателей;

A – достижимость;

R – значимость;

T – временные рамки и возможность подведения итогов.

Процент выполнения KPI для каждого показателя рассчитывается как отношения фактических показателей к плановым. Совокупный процент премирования по каждому KPI включает в себя вес каждого критерия. Коэффициент результативности работника определяется посредством суммирования частных совокупных коэффициентов KPI. В соответствии с полученным значением коэф-

фициента результативности определяется объем премиальной части заработной платы.

Предлагаем следующую систему вознаграждения сотрудников «М.Видео» (табл.1). Перевыполнение плана на каждые 5% увеличивает коэффициент премии на 0,1. Следовательно, ограничения в конечной заработной плате сотрудников со стороны руководства отсутствуют.

Таблица 1

Система вознаграждения сотрудников

Индекс KPI	Коэффициент премии
Ниже 70%	0
70-80%	0,1
81-89%	0,2
90-95%	0,3
96-98%	0,4
99-101%	0,5
102-109%	0,6
110-115%	0,7
115-120%	0,8
120-125%	0,9

В качестве показателей оценки для каждого сотрудника или категорий сотрудников необходимо определить 5-6 ключевых показателей, по которым будет происходить оценка их работы. Так, для менеджера торгового зала можно предложить следующие показатели:

- выполнение финансового плана по объему продаж групп продуктов;
- отношение дебиторской задолженности к объему продаж;
- производительность труда;
- качество обслуживания (наличие жалоб со стороны покупателя, время ожидания продавца, компетентность в предложении товара);
- средняя стоимость чека и т.д.

Далее необходимо определить вес каждого из показателей, плановый объем в общем объеме и процент выполнения. Как правило, на практике в качестве значений процента выполнения используются следующие данные:

- 0 – если план не выполнен;
- 1 – если план выполнен на 100%;
- 1,2 – если план выполнен сверх нормы.

Общий коэффициент результативности формируется из частных коэффициентов по каждому показателю, рассчитанных с учетом веса каждого критерия. При помощи общего коэффициента результативности можно производить расчет ежемесячных премий за достижения КРІ, ежеквартальных премии за достижения КРІ, полугодовых и годовых премий за достижения КРІ. [5].

Система мотивации на основе КРІ в совокупности с нематериальной мотивацией обеспечит рост производительности труда, улучшит отношение к компании в целом и к руководству в частности со стороны коллектива. Каждый работник будет не только знать, из чего складывается его заработная плата, а так же видеть возможные варианты для ее повышения, то есть повышения квалификации самого работника. Система мотивации на основе КРІ позволяет контролировать текущие и долгосрочные показатели деятельности организации, оценить личную эффективность каждого сотрудника, сориентировать персонал на достижение требуемых результатов [6]. По данным статистики, внедрение системы КРІ на предприятии «позволяет повысить эффективность работы в целом на 25-30 %, оптимизировать затраты на фонд оплаты труда работников на 15-20 %, построить эффективную систему стимулирования работников путем разработки системы премирования, систематизировать кадровые процессы» [6].

В целом на состояние и динамику занятости и безработицы [7, с.107] влияет система факторов, которые можно разделить на те, которые: обуславливают спрос рабочей силы; определяют предложение рабочей силы; влияют на формирование и функционирование рынка труда. Поэтому ключевая задача стимулирования занятости – воздействие на спрос и предложение рабочей силы [8, с.56], и это требует формирования соответствующих механизмов на различных уровнях управления [9, с.142]. Согласно многоуровневому подходу к системе мотивации и стимулирования, предложенного нами ранее, ключевые факторы – мотиваторы, влияющие на регулирование занятости и безработицы, формируются

на макро — (государственном), мезо – (корпоративном) и микро – (личностном) уровне [10, с.30].

Список литературы

1. Черняков М.К., Лыжин В.А. Анализ мотивации труда персонала / Современные направления теории и практики экономического анализа, бухгалтерского учета, финансового менеджмента // Материалы XII Всероссийской заочной научно-практической конференции (28 ноября 2016 года). – Новосибирск: ЧОУ ВО Центросоюза РФ СибУПК, 2016 – С. 157-161.

2. Черняков М.К., Чернякова И.А. Априорный анализ теорий мотивации / Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. Международный научно-теоретический журнал. (Выпуск 4(15)/2015). – Новосибирск: 2015. – С. 42-48

3. Официальный сайт компании «М.Видео». [Сайт] / Режим доступа: URL: <http://invest.mvideo.ru>

4. Черняков М.К., Чернякова И.А. Анализ теории мотивации / Современные направления теории и практики экономического ана

5. лиза, бухгалтерского учета, финансового менеджмента // Материалы XII Всероссийской заочной научно-практической конференции (28 ноября 2016 года). – Новосибирск: ЧОУ ВО Центросоюза РФ СибУПК, 2016. – С. 193-197.

6. База знаний / Система KPI и BalancedScoreCard / SMART. – С.417.-2014. / [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <http://www.ft-group.ru/knowledge-base/kpi-system-and-balanced-scorecard/417/>

7. Утенин В.В. KPI и практическая система мотивации персонала // Деловой мир. [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <https://delovoymir.biz/ru/articles/view/?did=10966>

8. Черняков М.К. Взаимосвязь занятости населения с инвестиционной привлекательностью региона / Научный журнал «Актуальные вопросы современной науки». 2015. – № 1(4). – С. 103-107.

9. Черняков М.К., Чернякова М.М. Повышение конкурентоспособности выпускников Сибирского университета потребительской кооперации на рынке труда Новосибирской области / Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. Междуна-

родный научно-теоретический журнал. (Выпуск 4(11)/2014). – Новосибирск: 2014. – С. 47-57.

10. Черняков М.К., Чернякова М.М. Управление занятостью на рынке труда // Научно-образовательный и прикладной журнал «Гуманитарные и социально-экономические науки» № 2 (81), 2015. - Ростов-на-Дону: Изд-во Северо-кавказский научный центр высшей школы ЮФУ, 2015. – С. 139-144.

11. Черняков М.К., Чернякова М.М. Статистический анализ рынка труда Новосибирской области / Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. Международный научно-теоретический журнал. (Выпуск 3(10)/2014). – Новосибирск: 2014. – С. 28-31.

УДК 67.401.02

МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КАК ФАКТОР ЗАНЯТОСТИ В СОЦИАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕ

М.К. Черняков, д-р экон. наук., профессор,
Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск

О.Ю. Готра, магистрант,
Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск

В статье рассмотрены вопросы государственной политики в области содействия занятости населения. Представлены анализ формирования социального государства за счет повышения эффективности муниципальной службы. Принятие решений органами муниципальной службы по отношению к предпринимателям должно быть согласовано с мнением представителей бизнеса с целью развития социального сектора региона.

Ключевые слова: муниципальная служба, социальное государство, мотивация персонала, стимулирование труда.

Формирование рыночных отношений в отдельных муниципальных образованиях – городах, муниципальных округах, городских и сельских районах и других населенных пунктах, имеющих своеобразные природно-экономические, исторические, националь-

ные особенности, — требует взвешенного и продуманного подхода и, в частности, глубокого теоретического осмысления механизма функционирования различных форм собственности и управления занятостью населения.

Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

- развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда;
- обеспечение равных возможностей всем гражданам РФ независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
- поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые);
- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

– объединение усилий участников рынка труда и согласованность их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения;

– координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения;

– международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации и иностранных граждан на территории Российской Федерации, соблюдение международных трудовых норм.

Исследователи находят выражение местного самоуправления в нескольких периодах развития государства на Руси. Разделение русской территории на земли и волости с относительным самоуправлением наблюдается уже в X-XI веках. Во время правления Ивана IV на местах народом избирались земские и губные старосты, которые выполняли указания центральных органов власти. Петр I изменил систему самоуправления так, что появились органы самоуправления в городах. Реформаторская система Екатерины II и Александра II в купе с теорией и методологией подходов к исследованию государственной системы стали предпосылками к формированию уникального комплекса местного самоуправления, в основу которого легли и опыт заграничных государств, и модернизация государственного управления. Ошибочным подходом к муниципальному реформированию в XVIII-XIX вв. были исходившие от центральной власти реформы, которые не учитывали специфики социума, как в практике крупнейших мировых держав. В пример можно привести земство, нарушающее устоявшуюся систему общин в России и приведшее к размножению протестных акций, и в конечном счете к революциям 1905-1907 и 1917 годов.

Когда революция Великого октября закончилась победой социализма, от муниципализации было решено отказаться. Однако в будущем это не стало препятствием для формирования такого государственного управления, при котором органы местного самоуправления (исполкомы, советы народных депутатов) наделялись широкими полномочиями.

На уровне законодательства не применяли термин «муниципальная служба»: в законе от 9 апреля 1990 г. «Об общих началах местного самоуправления и местного хозяйства в СССР» и от 6 июля 1991 г. «О местном самоуправлении в РСФСР».

Служба в органах муниципального самоуправления причислялась сначала к государственной. Термины «государственный» или «муниципальный служащий» считались равнозначными. Муниципальным служащим считался государственный служащий, относящийся к органам местного самоуправления.

Конституция РФ 1993 г., разграничив понятия государственной власти и местного самоуправления (и соответственно их органов), обусловила необходимость создания института муниципальной службы и муниципальных служащих. Муниципальная служба осуществляется с целью обеспечения интересов жителей муниципального образования и организации предоставления физическим и юридическим лицам муниципальных услуг.

Для того, чтобы обеспечить органам муниципального управления максимальную независимость от центральной власти, было принято решение прописать в статье 12 Конституции Российской Федерации факт того, что органы местного самоуправления существуют отдельно от центральной власти.

Благодаря принятию вышеуказанной нормы, а также иных ее положений о муниципальном управлении (статьи: 3, 130-133 и др.) появились предпосылки для создания и развития модели местного самоуправления, значительно отличавшейся от описанной в законе от 6 июля 1991 года «О местном самоуправлении в РСФСР».

Согласно статье 12 Конституции Российской Федерации муниципалитеты не должны быть восприняты как структурные подразделения центральной системы власти государства. В Конституции указано, что задачи местного значения должны решаться на уровне местного самостоятельного управления. Центральные органы управления не имеют право контролировать и вносить изменения в деятельность муниципалитетов по решению задач местного значения. Решения органов и должностных лиц муниципалитетов могут отменить лишь лица и органы, принявшие их, или могут быть признаны не действительными судом.

Положение статьи 131 Конституции Российской Федерации закрепляет право населения самостоятельной организации структуры муниципалитетов. То есть Конституция РФ основала систему права для учреждений местного самоуправления – нового типа службы в современном социуме, признавая и гарантируя независимость муниципалитетов от действий центральных органов власти.

Последние десятилетия ознаменовались для России модернизацией всех сфер жизни в корни, поиском оптимальной концепции развития социума и государства. Во время реформирования администрации и модернизации муниципальной власти в Российской Федерации закономерно усиливается внимание к значительному общественному институту – муниципальной службе.

Муниципальной службе в ФЗ №25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ» дается определение как профессиональной деятельности граждан, осуществляемой на должностях муниципальной службы. А должности муниципальной службы – это должности в органе самоуправления на месте и аппарате избберкома местного образования, возникающего в соответствии с уставом для решения вопросов местного значения.

В отношениях между населением и властью главным связующим звеном являются именно муниципальные служащие. От их профессионализма, компетентности, грамотности и элементарного желания работать во благо населения и отдельно взятой личности зависит продуктивность исполнения политики государства и местной политики, направленной на улучшение жизни общества и экономической ситуации на территории муниципалитетов, уровень доверия и статус органов власти в глазах общества муниципалитета.

Сегодня существует достаточное количество проблем, которые связаны с вопросами реализации права и непосредственно самой работой службы местного самоуправления.

Наиболее распространенными среди всего перечня проблем являются: отсутствие или нехватка профессиональных кадров, бюрократия и коррупция. Эти проблемы очень сложно поддаются искоренению и присутствуют на всех этапах реформирования муниципальной службы.

Служба местного самоуправления – это деятельность со спецификой, задачами которой являются обеспечение прав и свобод

человека и гражданина оказания услуг населению, обеспечение социальной, культурной, политической жизнедеятельности муниципального образования.

Рассматривая вопрос дефицита кадров в муниципалитетах, можно прийти к выводу о том, что среди причин нехватки кадров в целом, присутствие кадров с отличной от требуемой профессиональной подготовкой, отсутствие руководителей с достаточным уровнем образования и опыта, не соответствующие занимаемым должностям образование и практическая подготовка большинства служащих.

Главным аспектом здесь является проблема обучения персонала органов местного самоуправления. Это связано с деятельностью учреждений высшего профессионального образования, которые осуществляют подготовку кадров. Требование значительного роста профессионализма муниципальных служащих определяет необходимость реформирования системы высшего профессионального образования по подготовке кадров для местного самоуправления, основных направлений совершенствования действующего государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности «Государственное и муниципальное управление».

Во время исследования Программы формирования резерва управленческих кадров, утвержденной Указом Президента РФ от 25 августа 2008 г. № 1252, а также законодательных актов и законов субъектов Российской Федерации и законов, регламенты образования местного самоуправления, контролирующие формирование кадрового резерва муниципальной службы, ученые сделали вывод о том, что в целом в настоящее время сформирована необходимая правовая основа для обеспечения данной деятельности. Тем не менее, органы местного самоуправления все также испытывают нехватку квалифицированных кадров. Кроме этого есть трудности, связанные с финансами, препятствующие подготовке и созданию резерва кадров службы местного самоуправления.

Среди причин можно выделить: отсутствие мотивации к труду муниципальных служащих (как профессиональной, так и материальной), недостаток практического кадрового мониторинга, экспертизы служащих органов местного самоуправления, недостаточ-

ный уровень оплаты труда, недовольство своей работой в профессии, причиной которому являются многократные реорганизации системы, направленность на сокращение количества кадров муниципалитета, которые находятся в расцвете использования профессионального потенциала, отсутствие должного внимания созданию резерва кадров, ошибочная расстановка кадров, следовательно и лишение служащего реализации карьеры.

Для улучшения эффективности службы сотрудников муниципалитетов действенное всего будет предоставление возможности карьерного роста и развития в профессии, другими словами, профессиональная мотивация. Вопрос выплат заработанных средств должен решаться повышением выделяемых сотрудникам средств до достойного, требуемой от них квалификации, уровня, с учетом сложностей профессии, уровнем ответственности, накладываемыми ограничениями и факта того, что служба является единственным источником дохода.

Для того, чтобы общество муниципалитета активно развивалось и достигалась благоприятная социальная и экономическая ситуация, необходимо достигать результативного контроля и управления человеческими ресурсами. Не многими годами ранее, в период подчинения передовой управленческой мысли главным образом индустриальному прогрессу, проблемы с кадрами оказались на задворках идей о модернизации организационных систем, совершенствования техники.

Не стоит забывать про то, что на развитие любого предприятия оказывают влияние люди. Именно по этой причине основой совершенствования органов управления является работа с сотрудниками. Она осуществляется с помощью программ повышения квалификации персонала, определении лучших сотрудников, модернизации трудовой деятельности, усилении мотивации, составлении карьерных планов. Последний пункт характерен даже для аппарата чиновников в органах местного самоуправления.

План образования и адаптации служащих органов местного самоуправления необходимо брать в расчет многие общие, частные и особые факторы. Общие – это масштабная подготовка управляющих кадров, начиная с основ педагогики и психологии, особые – это навыки коммуникации с людьми, работой с обществом. Даже с

учетом того, что деление условно, с его помощью можно объяснить возможность решения некоторых кадровых задач в рамках существующих управленческих моделей и методик общественной работы. Также важно обращать внимание на личностное развитие, определение сотрудников с высоким творческим потенциалом, создание моделей путей развития и направления карьеры служащих, разъяснение вопросом изменения кадрового состава и перемещения кадров.

Последними критериями реализации модернизированной политики управления людьми в структуре органов местного самоуправления должны быть: использование действий сотрудников, усиление их лояльности к собственному предприятию и работе, сближение интересов групп, интересов личностей и органа в целом. Синергический термин «стратегии вовлеченности» подразумевает поиск новой управленческой модели.

Настоящая ситуация в кадровой системе органов местного самоуправления делает возможным прийти к выводу, что такая управляющая модель может существовать в виде карьерной стратегии. Под карьерной стратегией понимаем деятельность, направленную на продвижение и развитие служащего в профессиональной и общественной жизни.

«Стратегия вовлеченности» отдельно взятого человека в процессе достижения прогресса деятельности определяется природным стремлением адаптироваться к условиям непрерывных изменений во внешней среде. Развитие карьеры в этом ключе может трактоваться как схема применения человеческих ресурсов института муниципальной службы на практике.

Параметры сравнения схемы позволяют внедрить важные стороны деятельности по следующим принципам:

- описанию субъекта деятельности;
- определению целей;
- созданию результативной модели;
- анализу объективных и субъективных сторон процесса деятельности, требуемой теоретической базы, навыков, стратегическим и тактическим приемам, методов, способов достижения цели;
- составлению прогнозов.

В ситуации прогрессирования ежедневной деятельности, к чему несомненно подталкивает практика в органах местного самоуправления сложно воплотить карьерные цели без непрерывного стремления служащего к совершенствованию самого себя.

Постичь процесс постоянных изменений, происходящих в муниципалитете, прогнозировать ход событий – определенно актуально для индивидуума, стремящегося к продвижению по карьере. Методика построения карьеры предполагает выбор способа деятельности, при котором появляется необходимость в сравнении желаний и реальной ситуации, интересов предприятия, анализа своих способностей, теоретической базы, практических умений в преломлении к настоящим требованиям.

«Стратегия вовлеченности» должна быть важной главой для понимания руководителями, перспективными работниками и служащими с длительным опытом работы в профессии, которые под влиянием обстоятельств оказались в новых условиях. Методика карьерного самосовершенствования, наверняка, окажет помощь в преодолении неудобств реорганизации. Для того, чтобы продвигать сотрудника, предприятию необходимо быть в курсе о том, что такой сотрудник есть, его возможностях, достижениях.

Основополагающей проблемой во всех сферах государственности, включая службу в муниципалитетах, является коррупция. Настоящая ситуация обстоит таким образом, что в Российской Федерации правовая база по борьбе с коррупцией создана: ФЗ №273-ФЗ «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 г., приняты ряд указов Президента РФ, разработаны Национальный план и Национальная антикоррупционная стратегия, при Президенте РФ под его председательством создан Совет по противодействию коррупции, заседания которого проходят каждый год. В рамках проведения кампании по борьбе с коррупцией в ФЗ «О муниципальной службе в РФ» и «О государственной гражданской службе РФ» были внесены изменения, согласно которым служащие государственных органов и муниципалитетов обязуются ежегодно предоставлять отчетность о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера.

Практика показывает, что невозможно бороться с коррупцией только с помощью анализа предоставляемых данных, этот вопрос

требует системного подхода. Должны быть применены экономические, правовые, организационные, образовательные, а также воспитательные и другие меры, направленных на предупреждение коррупции, устранение порождающих ее причин.

Даже беря в расчет факт того, что органы муниципального управления независимы от центральной власти в принятии решений, вопрос борьбы с коррупцией согласно антикоррупционной политике производится системно на всех уровнях власти. Продуктивность применения мер против коррупции во многом зависит от правильного описания сфер, в которых более всего высоки коррупционные риски (земельные и имущественные отношения, предпринимательская деятельность и т. д.).

Также во многих субъектах РФ и муниципальных образованиях (в особенности в сельских поселениях) присутствуют такие проблемы муниципальной службы, как отсутствие ротации кадров, отсутствие обновления персонала, несоответствие образования муниципальных служащих их профессиональной деятельности. Но для искоренения перечисленных проблем не требуется разработки специальных программ или методов, достаточно того, чтобы каждый служащий соответствовал всем требованиям, предъявляемым к муниципальным служащим.

Особенностью муниципальной службы на современном этапе является то, что ее реформирование совершается в условиях объективно обоснованной нехватки кадров соответствующего профессионального уровня. Исходя из вышеизложенного, можно предложить следующие меры по решению перечисленных проблем:

- постоянный мониторинг кадрового состава муниципальных служащих, а также выполняемых ими функций;
- повышение профессиональной заинтересованности муниципальных служащих в прохождении муниципальной службы;
- привлечение молодых специалистов на муниципальную службу;
- материальное стимулирование муниципальных служащих.

Таким образом, несмотря на столь долгий опыт развития местного самоуправления, организация муниципальной службы до сих пор остается достаточно новым явлением в отечественной ис-

тории государственного строительства. Соответственно решение выделенных проблем потребует немало материальных и человеческих ресурсов, также необходимо осознание органами местного самоуправления и самими муниципальными служащими сильных и слабых сторон в развитии института муниципальной службы и собственной важности в развитии и процветании всей страны.

Из всего вышеизложенного напрашиваются следующие выводы: Власть и бизнес – это не хозяин и подчиненный, а равноправные партнеры. Взаимодействие власти и бизнеса взаимовыгодно, повышает ответственность обеих сторон и формирует социальный капитал. Необходимо повышать социальный уровень развития любого вида бизнеса. Решение проблем, жизнедеятельность партнерства власти и бизнеса напрямую зависит от всеобщей активности в этом направлении. Между бизнесом и властью должен вестись корректный и разумный диалог. При принятии любых решений органами власти относительно предпринимательской деятельности необходимо прислушиваться к мнению представителей бизнеса с целью развития экономического сектора региона.

Список литературы

1. Федеральный закон от 7.02.2007 г. №160-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102112287>
2. Федеральный закон от 25.12.2008 г. №273-ФЗ "О противодействии коррупции". [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102126657>
3. Указ Президента РФ от 25.08.2008 №1252 «О комиссии при Президенте РФ по формированию и подготовке резерва управленческих кадров». [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?doc_itself=&nd=102163121&page=1&rdk=7#I0
4. Адамская Л.В. Тенденции развития и управления кадровым потенциалом муниципального образования в современной России: дис. канд. соц. наук. – М., 2008. – 164 с.

5. Заборовская С.Г. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы в современных условиях: региональный аспект: дис. канд. соц. наук. – Уфа, 2009. – 177 с.
6. Киреева Е.Ю. Кадровый резерв муниципальной службы // Журнал Российского права. – 2009. – №2. – С. 41-45.
7. Мамонтова В.Ф. Формирование профессионального потенциала муниципальных служащих в современной России: дис. канд. соц. наук. – Тюмень, 2005. – 167 с.
8. Мануйлова О.В. Развитие системы отбора при найме персонала в органах местного самоуправления: дис. канд. экон. наук. – М., 2008. – 219 с.
9. Черняков М.К., Лыжин В.А. Анализ мотивации труда персонала / Современные направления теории и практики экономического анализа, бухгалтерского учета, финансового менеджмента // Материалы XII Всероссийской заочной научно-практической конференции (28 ноября 2016 года). – Новосибирск: ЧОУ ВО Центросоюза РФ СибУПК, 2016. – С. 157-161.
10. Черняков М.К., Чернякова И.А. Априорный анализ теорий мотивации / Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. Международный научно-теоретический журнал. (Выпуск 4(15)/2015). – Новосибирск: 2015. – С. 42-48
11. Черняков М.К., Чернякова И.А. Анализ теории мотивации / Современные направления теории и практики экономического анализа, бухгалтерского учета, финансового менеджмента // Материалы XII Всероссийской заочной научно-практической конференции (28 ноября 2016 года). – Новосибирск: ЧОУ ВО Центросоюза РФ СибУПК, 2016.- С. 193-197.
12. Черняков М.К. Взаимосвязь занятости населения с инвестиционной привлекательностью региона / Научный журнал «Актуальные вопросы современной науки». – 2015. – № 1 (4). – С. 103-107.
13. Черняков М.К., Чернякова М.М. Повышение конкурентоспособности выпускников Сибирского университета потребительской кооперации на рынке труда Новосибирской области / Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. Международный научно-теоретический журнал. (Выпуск 4(11)/2014). – Новосибирск: 2014. – С. 47-57.

14. Черняков М.К., Чернякова М.М. Управление занятостью на рынке труда // Научно-образовательный и прикладной журнал «Гуманитарные и социально-экономические науки» № 2 (81), 2015. – Ростов-на-Дону: Изд-во Северо-кавказский научный центр высшей школы ЮФУ, 2015. – С. 139-144.

15. Черняков М.К., Чернякова М.М. Статистический анализ рынка труда Новосибирской области / Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. Международный научно-теоретический журнал. (Выпуск 3(10)/2014). – Новосибирск: 2014. – С. 28-31.

УДК 331.5:303.71(571.1/5)

РОЛЬ ТОРГОВОЙ СЕТИ В ПОВЫШЕНИИ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН

***М.К. Черняков**, д-р экон. наук, профессор,
Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск*

***С.С. Мухторзода**, аспирант,
Таджикский государственный университет коммерции, г. Душанбе*

Рынок труда рассмотрен через систему социальных, экономических и юридических отношений в обществе с позиций: микроэкономики и макроэкономики. В работе исследуется случай ограниченности макроэкономической возможности обеспечения полной занятости рабочей силы в условиях трудоизбыточного внутреннего (национального) рынка труда и в связи с этим вводятся понятия «потенциальной занятости» и «демографической безработицы». Приводятся конкретные примеры и показатели состояния рынка труда Таджикистана.

Ключевые слова: торговая сеть; конкуренция, рабочая сила; рынок труда, занятость.

Развал экономического пространства бывшего Советского Союза привел к спаду экономики во многих постсоветских республиках, в том числе в Республике Таджикистан, и породил массовую внешнюю трудовую миграцию из этих стран в другие страны с развивающейся экономикой [8, с.30]. Например, по ре-

результатам различных исследований, около 83-93% внешних трудовых мигрантов из Таджикистана работают в Российской Федерации [3, с.104].

Проведение экономических реформ в Республике Таджикистан в течение последних лет привели к серьезному изменению социальной общественной структуры. «Произошло стремительное социальное расслоение, появились слои очень богатых и крайне бедных граждан. Подавляющее большинство людей лишились социальной защиты государства, и оказались перед необходимостью приспособливаться к жизни в условиях рыночной нестабильности. В этих условиях появление большого количества бедных людей оказалось неизбежным следствием революционных изменений в характере социально-экономических отношений в странах с переходной экономикой, формах собственности и способах ее изменения. В настоящее время около 42 % граждан республики проживает за чертой бедности. Исходя из этого, Таджикистан остается самой бедной страной среди стран СНГ, и основные проблемы сохраняются» [7, с.52]. Следовательно, совершенствование теоретических основ и методологических аспектов по исследованию занятости, «научное определение ее сущности и выявления социально-экономических факторов повышения благосостояния населения представляют не только научно-теоретический, но и практический интерес» [3, с.104; 9, с.139].

«Переход экономики Таджикистана на рыночные отношения, развитие более опережающими темпами частной и других негосударственных форм хозяйствования в розничной торговле привели к снижению уровня платежеспособности значительной части населения, а также к изменению динамики общего объема и структуру розничного товарооборота и, следовательно, потребления товаров» [5, с.288].

В Республике Таджикистан в настоящее время функционируют три основных торговых форматов: дискаунтер, магазин, супермаркет.

Торговые форматы в городе Душанбе Республики Таджикистан: 23 дискаунтер, 14 магазин, 13 супермаркет. По количеству организаций лидирующие позиции занимает формат «Дискаунтер», который в количественном исчислении охватывает половину роз-

ничной торговой сети [5, с.41]. Следует обратить особое внимание, что при равной с ним численности работников, формат «Супермаркет» занимает лидирующие позиции по площадям, товарообороту и производительности труда, уступая лишь по эффективности использования торговых площадей формату «Магазин у дома». Отсюда можно сделать вывод, что более крупные формы хозяйственной деятельности становятся более эффективным видом для розничной торговли и вытесняют более мелких конкурентов.

«Оценивая конкурентоспособность продовольственных розничных торговых сетей необходимо понимать, что, прежде всего сеть считается конкурентоспособной, если она полностью удовлетворяет потребности и требования потребителя» [1, с.41]. Жесткая конкуренция создает трудности торговым сетям в формировании отличительных черт своей организационной торговой деятельности в глазах потребителей. Следовательно, «розничные сети с каждым днем набирают свои обороты и их главная цель накапливать и усиливать свои конкурентные преимущества» [5, с.289].

Розничные сети могут быть конкурентоспособны в двух направлениях деятельности:

1. Внутренней конкурентоспособности, т.е. с учетом ее финансового и экономического потенциала, которые не могут быть оценены с точки зрения потенциальных потребителей.

2. Внешней конкурентоспособности сети, которую могут быть оценить только непосредственно самим потребителем.

«Прежде всего, сеть считается конкурентоспособной, если её внешние параметры в полной мере удовлетворяют потребителя» [2, с.109]. Потребители не выбирают торговую сеть для совершения покупок на основе её финансового положения т.к. для него это не имеет никакого значения. Они идут туда, где им более комфортно и выгодно совершать свои покупки. Случается так, что потребителям нравится сеть, и они считают ее более конкурентоспособной по отношению к другим сетям, но при этом они не знают то, что сеть находится на пороге банкротства и наоборот.

Одной из ошибок розничных торговых сетей является концентрация усилий только в одном направлении [6, с.291]. Компания может сосредоточиться только на одном направлении, например, развивать внутреннюю конкурентоспособность и совершенно

не формировать внешнюю. Однако наблюдается очень тесная взаимосвязь между внешней и внутренней конкурентоспособностью. Они не могут функционировать отдельно друг от друга, так как внешняя конкурентоспособность формируется непосредственно внутренней конкурентоспособностью. «Потребитель, выбирая данную сеть и совершая в ней покупки, является источником её финансирования. Если потребителя не устраивают внешние параметры, сеть не получает нужную прибыль и её финансовый и экономический потенциал начинает страдать» [3, с.109]. Следует особо подчеркнуть, что если торговая сеть имеет слабую внутреннюю конкурентоспособность, то она не сможет развивать и внешнюю, так как у неё не будет для этого достаточно средств. Следовательно, сетевым компаниям жизненно необходимо развивать конкурентоспособность непосредственно в обоих направлениях.

Потребителей привязывают к себе и удерживают его в сети, используя различные стимулирующие параметры. Имидж компании формируется прежде всего внешними параметрами организации. Создается такая модель конкурентоспособности организации, которая способна учитывать в себе всевозможные направления оценки, включая экономические параметры, мнение потребителей, привлекательность товара, маркетинговую деятельность. Кроме названных показателей мы предлагаем ввести дополнительные параметры, которые ранее не использовались: рейтинг торговой сети, параметры комфорта, наличие отдела собственного производства, эффективность трудовых ресурсов [8, с.31]. В результате такой интеграции, предлагаемая модель позволит оценить конкурентоспособность розничной торговой сети комплексно на основании более полного учета показателей конкурентоспособности [1, с.45; 11, с.149].

Система ведения бизнеса Таджикская в отличие от западной системы имеет недостаточное информационное обеспечение, свидетельствующее о привлекательности компании, и инвесторы мало знают о ней, хотя именно информация является неотъемлемой составляющей частью франчайзинга. Для преодоления этих барьеров необходимо использование информационных технологий.

«Безусловно, необходимо расширение франчайзинговых систем в Таджикистане, чтобы привлечь появление новых продук-

тов и услуг, получить иностранные инвестиции [3, с.108] в таджикскую экономику, повысить культуру предпринимательских отношений, усилит правовую защищенность МП, обеспечит создание новых рабочих мест, повысит занятость населения, обеспечить регионы высококачественными товарами, услугами и современными управленческими технологиями ведения бизнеса, увеличит уровень налоговых поступлений и обеспечит ряд других преимуществ» [2, с.111].

В Республике Таджикистан в настоящее время имеются достаточно широкие возможности для развития франчайзинга. Однако, для их реализации этих возможностей необходимо создать благоприятные условия. «Нужна предпосылка для законодательной инициативы по разработке закона о франчайзинге, а также внесение соответствующих изменений в связанные с ним законы и нормативные акты. Крайне важно, включить в программы по поддержки малого предпринимательства систему развития франчайзинга. Для начального этапа развития франчайзинговой системы потребуются создание системы налоговых льгот для франчайзи» [2, с.109].

Подводя итоги, следует вывести ряд очень важных заключений по становлению франчайзинга в Республике Таджикистан [2, с.115]:

1. Хотя франчайзинг и новое явление в Таджикистане, он все-таки применяется.

2. К передовым подходам по использованию франчайзинга в Республике Таджикистан относятся: система общественного питания, сфера бытового обслуживания, торговля продовольственными и непродовольственными товарами.

3. Предпринятые рядом зарубежных компаний попытки проникнуть на таджикский рынок создают условия для успешного развития франчайзинга в Таджикистане.

4. Существующие направления создают возможности для становления дополнительного спектра услуг франчайзинга в Таджикистане.

5. Франчайзинг является эффективным способом влияния на устойчивость и надежность малого бизнеса, особенно на начальных этапах его становления.

6. Франчайзинг – самый эффективный экономический инструмент внешнеэкономической деятельности, включающий также инструменты проникновения на иностранные рынки с привлечением возможностей зарубежных предпринимателей.

«Возможности развития франчайзинга в Таджикистане достаточно широки, а преимущества развития таковы, что, с одной стороны можно использовать зарубежный опыт, а с другой стороны – продвинуться вперед и даже обогнать западные франчайзинговые фирмы» [4, с.103]. Для совершенствования рыночных отношений в Республике Таджикистан на перспективу очевидна необходимость развивать систему франчайзинга в розничной торговле. Необходима также профессиональная подготовка франчайзеров и франчайзи, а также продвижение франчайзинга как экономически эффективного бизнеса, даже в условиях кризиса.

«Основные результаты исследования, выводы, рекомендации и практические предложения могут быть использованы в практической работе органов государственного управления Республики Таджикистан при разработке мер по снижению уровня бедности и повышению занятости населения» [10, с. 183]. Предлагаемые мероприятия по результатам проведенных исследований «могут быть использованы Министерством труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан, Министерством экономического развития и торговли Республики Таджикистан и Министерством финансов Республики Таджикистан при составлении программ занятости и социальной защиты населения» [9, с.141], программ финансирования Стратегии сокращения бедности и развития предпринимательства в Республике Таджикистан.

Список литературы

1. Жилина Е. В. Параметры оценки конкурентоспособности розничной торговой сети // Экономика, управление, финансы: материалы III междунар. науч. конф. (г. Пермь, февраль 2014 г.). – Пермь: Меркурий, 2014. – С. 44-48.
2. Степанов В.В. Черняков М.К., Чернякова М.М., Исмагулов И.У., Мухторзода С.С. Особенности использования франчайзинга в розничной торговле Таджикистана / Научный журнал

«Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии». – Выпуск №7, В 2-х ч. Ч.2. – 2016. – С. 109-115.

3. Черняков М.К. Взаимосвязь занятости населения с инвестиционной привлекательностью региона / Научный журнал «Актуальные вопросы современной науки». – 2015. – № 1 (4). – С. 103-107.

4. Черняков М.К., Исматуллоев И.У., Мухторзода С.С. Этапы образования сетевых организации в российской розничной торговле / Актуальные проблемы развития экономики и образования // Сборник материалов международной научно-практической конференции / Под общ. ред. Шарифзода М.М., Раджабова Р.К. – Душанбе: «Ирфон», 2016. – С. 100-103.

5. Черняков М.К., Мухторзода С.С. Анализ конкурентоспособности розничной торговой сети республики Таджикистан / Современные направления теории и практики экономического анализа, бухгалтерского учета, финансового менеджмента // Материалы XII Всероссийской заочной научно-практической конференции (28 ноября 2016 года). – Новосибирск: ЧОУ ВО Центросоюза РФ СибУПК, 2016. – С. 231-235.

6. Черняков М.К., Мухторзода С.С. Исследование факторов, влияющих на развитие торговых сетей // Вестник Таджикского национального университета 2/9(194). – Душанбе 2016. – С. 287-294.

7. Черняков М.К., Чернякова М.М. Повышение конкурентоспособности выпускников Сибирского университета потребительской кооперации на рынке труда Новосибирской области / Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. Международный научно-теоретический журнал. (Выпуск 4(11)/2014). – Новосибирск: 2014. – С. 47-57.

8. Черняков М.К., Чернякова М.М. Статистический анализ рынка труда Новосибирской области / Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. Международный научно-теоретический журнал. (Выпуск 3(10)/2014). – Новосибирск: 2014. – С. 28-31.

9. Черняков М.К., Чернякова М.М. Управление занятостью на рынке труда // Научно-образовательный и прикладной журнал «Гуманитарные и социально-экономические науки» № 2 (81), 2015. –

Ростов-на-Дону: Изд-во Северо-кавказский научный центр высшей школы ЮФУ, 2015. – С. 139-144.

10. Черняков М.К., Чернякова М.М., Исматуллоев И.У., Мухторзода С.С. Государственное регулирование как фактор устойчивого развития розничной торговли в Республике Таджикистан (/ Устойчивое развитие инновационной экономики в Таджикистане и Польше // сборник трудов международной научно-практической дистанционной конференции. – Душанбе: ТГУК, 2016. –с. 181-185.

11. Черняков М.К., Чернякова М.М., Исматуллоев И.У., Мухторзода С.С. Особенности оценки конкурентоспособности розничной торговой сети республики Таджикистана / Актуальные задачи управления качеством и конкурентоспособностью в современных условиях // материалы международной научно-практической конференции / Под ред. профессора Насретдинова И.Т. – Казань: Изд-во «Печать-сервис XXI век», 2016. – с. 138-140.

УДК 331.526

РОЛЬ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ В ПОВЫШЕНИИ ЗАНЯТОСТИ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

***Чистякова В.И.**, канд. экон. наук, доцент, кафедры менеджмента,
Сибирский университет потребительской кооперации,
Новосибирский государственный аграрный университет,
г. Новосибирск*

Существенным фактором занятости сельского населения является обеспечение экономических условий для организации производства и сбыта продукции личных подсобных и крестьянских фермерских хозяйств.

Одной из задач потребительской кооперации является закупка у граждан и юридических лиц сельскохозяйственной продукции и сырья, изделий и продукции личных подсобных хозяйств и промыслов, дикорастущих плодов, ягод и грибов с последующей их переработкой и реализацией.

Ключевые слова: занятость населения, потребительская кооперация, закупки сельхозпродукции, ЛПХ и КФХ.

Актуальность проблемы занятости сельского населения Новосибирской области определяется необходимостью устойчивого роста производства продуктов питания, обеспечения стабильной социально-экономической ситуации в стране и регионе. Как экономическая категория занятость населения является важным показателем развития общества, характеризующий экономические и социальные процессы функционирования всей экономической системы. При этом занятость отражает не только экономическое, но и демографические процессы, выступает частью социальной политики.

Занятость как экономическая категория – это совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности; выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в рабочих местах и личных потребностей и интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода. Следовательно, одной из основных характеристик рынка труда выступает занятость.

В законе «О занятости населения в Российской Федерации» занятость определяется как деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая действующему законодательству и приносящая, как правило, заработок (трудовой доход) [1].

К занятым в экономике лицам относятся те, которые в рассматриваемый период выполняли оплачиваемую работу по найму, а также приносящую доход работу не по найму с привлечением наемных работников, а также без привлечения. В численность занятых включаются лица, которые выполняли работу в качестве помогающих на семейном предприятии, а также лица, занятые в домашнем хозяйстве производством товаров и услуг для реализации.

Один раз в год на основе сведений организаций при составлении баланса трудовых ресурсов формируются данные о среднегодовой численности занятых в экономике по основной работе, материалов выборочного обследования населения по проблемам занятости, данных органов исполнительной власти, а также учета численности занятых, не выявленной при проведении выборочного обследования населения по проблемам занятости.

С 1995 г. лица, занятые в домашнем хозяйстве производством продукции для реализации, учитываются в среднегодовой числен-

ности занятых в экономике. Уровень занятости определяется как отношение численности занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, в процентах.

Стандарты Международной организации труда (МОТ) устанавливают критерии отнесения лиц к безработным для измерения экономической активности. Эти лица в рассматриваемый период (недельные исследования) одновременно удовлетворяют следующим критериям:

- работы (доходного занятия) не имели;
- искали работу или предпринимали шаги к организации собственного дела;
- были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели.

В качестве безработных учитываются: учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней. В Новосибирской области по результатам выборочного обследования в среднем за 2016 год численность экономически активного населения – рабочей силы в возрасте 15-72 лет составила 1453,2 тыс. человек или 69,8 % от общей численности населения области в этом возрасте. Уровень занятости населения в среднем в 2016 году составил 64,6%, уровень безработицы – 7,4% (табл. 1).

Таблица 1

Численность и состав рабочей силы в Российской Федерации,
Сибирском федеральном округе и Новосибирской области
за 2016 год [2]

	Численность рабочей силы, тыс. чел	В том числе		Уровень участия в рабочей силе ¹ , %	Уровень занятости ² , %	Уровень безработицы ³ , %
		занятые	безработные			
Всего в возрасте, принятом для измерения рабочей силы (15-72 лет):						
1	2	3	4	5	6	7
Российская Федерация	76636,1	72392,6	4243,5	69,5	65,7	5,5
СФО	9784,8	9003,5	781,3	67,9	62,5	8,0

1	2	3	4	5	6	7
Новосибирская область	1453,2	1345,6	107,6	69,8	64,6	7,4
Городское население	1172,7	1093,6	79,1	70,9	66,1	6,7
Сельское население	280,5	252,0	28,5	65,5	58,8	10,2

¹ Отношение численности рабочей силы (занятые и безработные в возрасте от 15 до 72 лет) к общей численности населения.

² Отношение численности занятого населения к общей численности населения (в возрасте от 15 до 72 лет).

³ Отношение численности безработных к численности рабочей силы (в возрасте от 15 до 72 лет)

Уровень безработицы сельского населения в Новосибирской области значительно превышает аналогичный показатель по России, Сибирскому федеральному округу и по городскому населению. Имеет устойчивую тенденцию к снижению численность сельского населения области и его удельный вес в общей численности постоянного населения. Эти тенденции обусловлены тем, что не обеспечены условия для увеличения объемов производства сельскохозяйственной продукции, ее переработки, развития сферы услуг.

Численность населения Новосибирской области за 2011–2016 годы приведена в таблице 2.

Таблица 2

**Численность населения Новосибирской области
за 2011–2016 годы, тыс.чел.**

Население	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2016 г. к 2011 г., %
Все население	2666,5	2686,9	2709,5	2731,2	2762,2	2779,6	104,2
в том числе							
городское	2061,4	2084,2	2110,0	2135,9	2174,9	2193,8	106,4
сельское	605,1	602,7	599,5	595,3	587,4	585,8	96,8
Удельный вес в общей численности постоянного населения, %							
городское	77,3	77,6	77,9	78,2	78,7	78,9	-
сельское	22,7	22,4	22,1	21,8	21,3	21,1	-

Изменение количества сельскохозяйственных организаций и малых форм хозяйствования в АПК Новосибирской области показано в таблице 3.

Таблица 3

Сельскохозяйственные организации и малые формы хозяйствования в АПК Новосибирской области за 2011-2015 годы, шт.

Категория хозяйств	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2015 г. к 2011 г., %
Сельскохозяйственные организации	509	510	508	482	465	91,4
Личные подсобные хозяйства (ЛПХ) , тыс. семей	290,9	291,0	233,0	233,0	233,0	80,1
Крестьянские (фермерские) хозяйства	3763	2600	2420	2420	2420	64,3

В решение проблемы занятости сельского населения Новосибирской области определенный вклад вносят организации потребительской кооперации системы Новосибирского облпотребсоюза.

Потребительская кооперация представляет собой систему потребительских обществ и их союзов, созданных в целях удовлетворения материальных и иных потребностей их членов. В задачи потребительской кооперации входит [3]:

- создавать и развивать организации торговли для обеспечения членов потребительских обществ товарами;
- закупать сельскохозяйственную продукцию, сырье, изделия личных подсобных хозяйств и промыслов, дикорастущие плоды, ягоды и грибы для последующей их переработки и реализации;
- производство пищевых продуктов и непродовольственных товаров с последующей их реализацией через организации розничной торговли;
- оказывать производственные и бытовые услуги членам потребительских обществ.

Организации потребительской кооперации ведут многоотраслевое хозяйство, которое является составной частью экономики ре-

гионов и всей страны в целом. Свою деятельность они осуществляют в основном в сельской местности, поселках, малых городах, районных центрах.

Закупки сельскохозяйственной продукции и сырья у личных подсобных и крестьянских фермерских хозяйствах занимают значительную часть их хозяйствования. Закупочная деятельность потребительской кооперации в определенной мере позволяет решить проблему сбыта молока и другой сельскохозяйственной продукции, произведенной в ЛПХ и КФХ Новосибирской области (табл. 4).

Таблица 4

Закупки сельхозпродуктов и сырья организациями потребительской кооперации Новосибирского Облпотребсоюза за 2015-2016 годы

Показатели	2015 год	2016 год	2016 год к 2015 году, %
Яйца, тыс.шт.	7311	6459	88,3
Картофель, тонн	820	532	64,8
Овощи, тонн	1267	1119	88,3
Плоды, тонн	1219	984	80,7
Макулатура, тонн	9,4	47	500,0

Для повышения удельного веса российских продовольственных товаров в общих продовольственных ресурсах к 2020 году: зерна – до 99,7 %; картофеля – до 98,7 %; мяса и мясопродуктов – до 91,5 %; молока и молокопродуктов – до 90,2 % разработана Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 – 2020 годы. В Программе запланировано увеличить производство сельскохозяйственной продукции к 2020 году по отношению к 2012 году на 24,8 %, пищевых продуктов – на 32,5 процента.

Одной из наиболее значимых для народного хозяйства отраслей является производство молока и молочной продукции. Однако за период с 2011 по 2015 годы производство молока в хозяйствах всех категорий области снизилось с 775,3 тыс. тонн до 659,5 тыс. тонн, или на 14,9 %. В Новосибирской области за счет собственного производства молока и молочной продукции население обеспе-

чивается на 83,5 %, остальное количество ввозится из других регионов и импортируется.

В 90-е годы личные подсобные хозяйства занимали существенную долю (до 30 %) в структуре производства молока Новосибирской области. Они пользовались поддержкой сельскохозяйственных организаций в обеспечении кормами, ветеринарном обслуживании, сбыте продукции. В результате реформирования сельскохозяйственных организаций многие из них прекратили свою деятельность и личные подсобные хозяйства лишились их поддержки. Это стало одной из существенных причин снижения поголовья крупного рогатого скота в хозяйствах населения [4].

Молочное животноводство получило развитие в крестьянских (фермерских) хозяйствах благодаря поддержке малого бизнеса в соответствии с государственными программами.

За период с 2014 года по 2015 год увеличилось производство молока в сельскохозяйственных организациях, при этом в личных подсобных хозяйствах отмечается устойчивая тенденция снижения производства молока с 28,4% в 2011 году до 23,0 % в 2015 году. Это привело к изменению в структуре производства молока в целом по области: удельный вес сельскохозяйственных организаций за рассматриваемый период увеличился с 61,3 % до 74,8 % (табл.5).

Таблица 5

**Производство молока в хозяйствах всех категорий
Новосибирской области за 2011–2015 годы**

Показатели	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2015 год к 2011 году, %
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Производство молока, тыс. тонн	775,3	713,1	654,2	672,5	659,5	85,1
в том числе:						
сельскохозяйственные организации	475,0	480,0	468,1	499,9	493,6	103,9
Удельный вес в объе- ме производства, %	61,3	67,3	71,6	74,3	74,8	-

1	2	3	4	5	6	7
Крестьянские (фермерские) хозяйства	9,5	11,0	11,1	12,1	14,4	151,6
Удельный вес в объеме производства, %	1,2	1,5	1,7	1,8	2,0	-
Личные подсобные хозяйства	220,0	190,0	175,0	160,5	151,5	68,9
Удельный вес в объеме производства, %	28,4	26,6	26,7	23,9	23,0	-

Определяющим фактором роста производства продукции АПК является сбыт. В этом процессе значительная роль принадлежит потребительской кооперации. Закупки сельскохозяйственной продукции и сырья являются значимым видом деятельности потребительской кооперации. За счет закупок осуществляется переработка, общественное питание, торговля [5].

Между тем у личных подсобных и фермерских хозяйств области существует проблема сбыта и переработки молока. Многим из них приходится искать переработчиков. Так, фермеры Краснозерского района отправляют молоко в г. Камень – на – Оби Алтайского края, Кемеровскую область. Затем из этих регионов поступает готовая продукция переработки молока в торговые сети г. Новосибирска и области.

Таким образом, необходимо отметить, что состояние и тенденции развития молочного подкомплекса АПК Новосибирской области, повышения занятости сельского населения сохраняют условия участия потребительской кооперации в закупках и переработке произведенной продукции и продвижении ее до потребителя.

На основании проведенного исследования роли потребительской кооперации в повышении занятости сельского населения Новосибирской области можно сделать следующие выводы:

1. Занятость населения является важным социально-экономическим показателем, характеризующим развитие общества, отражает не только экономические, но и демографические процессы, выступает частью социальной политики.

2. Организации потребительской кооперации, объединившиеся в Новосибирский областной союз потребительских обществ, в сложившейся ситуации оказывают существенный вклад в решение проблемы занятости сельского населения Новосибирской области.

3. Новосибирскому облпотребсоюзу необходимо укреплять кооперационные связи с ЛПХ и КФХ. В связи с этим более активно развивать закупку и переработку произведенной ими сельскохозяйственной продукции и сырья, оказывать комплексные услуги по ускорению процесса продвижения продукции до потребителя.

Список литературы

1. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 01.05.2017).
2. http://novosibstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/
3. Закон РФ от 19.06.1992 N 3085-1 «О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации» (ред. от 02.07.2013).
4. Новосибирская область. 2014: статистический ежегодник / Территориальный орган ФСГС по Новосибирской области. – Н., 2014.
5. Чистякова В.И. Роль потребительской кооперации в развитии АПК Новосибирской области// Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. – 4 (15). – 2015. – С. 8-13.

УКРЕПЛЕНИЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В АПК КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ И ДОХОДОВ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ

*И.В. Щетинина, д-р экон. наук, профессор,
СибНИИЭСХ СФНЦА РАН, г. Новосибирск*

В современных условиях требуется укрепление взаимоотношений в АПК не только с партнерами по технологической цепочке, но и с представителями других отраслей и сфер экономики, науки, образования; органов власти и зарубежных структур. Это позволит открыть новые производства, создать рабочие места, повысить занятость и доходы сельского населения.

Ключевые слова: АПК, взаимоотношения, кластер, сельское население, занятость, доходы.

Система взаимоотношений в АПК носит сложный и многообразный характер. Это – взаимоотношения между товаропроизводителями, с органами власти; между производителями и потребителями; между работодателями и сотрудниками, в том числе потенциальными; с образовательными и научными организациями; с конкурентами и партнерами и т.д.

При этом различные участники взаимоотношений имеют различные организационно-правовые формы и формы собственности, формируя тем самым в современный период многоукладную экономику.

Указанное, в свою очередь, требует формирования новых форм, видов, моделей и механизмов взаимодействия хозяйствующих субъектов в АПК; научных и образовательных структур, органов власти, бизнеса и предпринимательства, а также производственной и рыночной инфраструктуры АПК.

Кроме того, накладывает свой отпечаток на взаимоотношения в АПК специфика регионов. В частности, регионы Сибири находятся в экстремальных природно-климатических условиях, отличаются территориальной протяженностью; особенностями традиций, образовательного уровня местного населения и другим.

Действующее федеральное законодательство и нормативно-правовая база в регионах, система управления также имеют свои

особенности. Сюда можно отнести различия в поддержке АПК федеральным, региональным и местным руководством; поддержка руководством форм и методов развития АПК и другое.

Проблемам взаимоотношений в экономике стран и регионов уделяется пристальное внимание учеными всего мира уже более 300 лет. Особое внимание этим проблемам стали уделять, начиная с конца 18 – начала 19 века. Среди зарубежных ученых можно отметить труды Ф. Кене, А. Маршалла, Ж. Тюрго, Г. Форда и др. В нашей стране решению проблем взаимоотношений в сфере АПК посвящены труды В.Р. Боева, М.П. Гриценко, З.И. Калугиной, И.В. Курцева, В.В. Милосердова, П.М. Першукевича, И.Г. Ушачева, И.Ф. Хицкова и др.

Одними из важных проблем АПК являются проблемы занятости и доходов сельского населения, которые за последние 16 лет оказались самыми низкими среди всех отраслей и сфер экономики. В целом среднемесячная номинальная заработная плата работников по экономике в РФ превышает начисленную по сельскому и лесному хозяйству за 2000–2016 гг. почти в 2 раза [4].

Уровень безработицы, в том числе скрытой, также наиболее высок в сельской местности. По данным Росстата, уровень безработицы сельских жителей (9,0%) в феврале 2017 г. превысил уровень безработицы городских (4,6%) в 2 раза [2].

Наличие указанных проблем ведет к миграции сельского населения в города [5]. Так, с 2010 г. по 2016 г. сельское население России сократилось более чем на 0,525 млн человек, тогда как городское население увеличилось почти на 1,9 млн человек (без учета Крыма) (рис. 1).

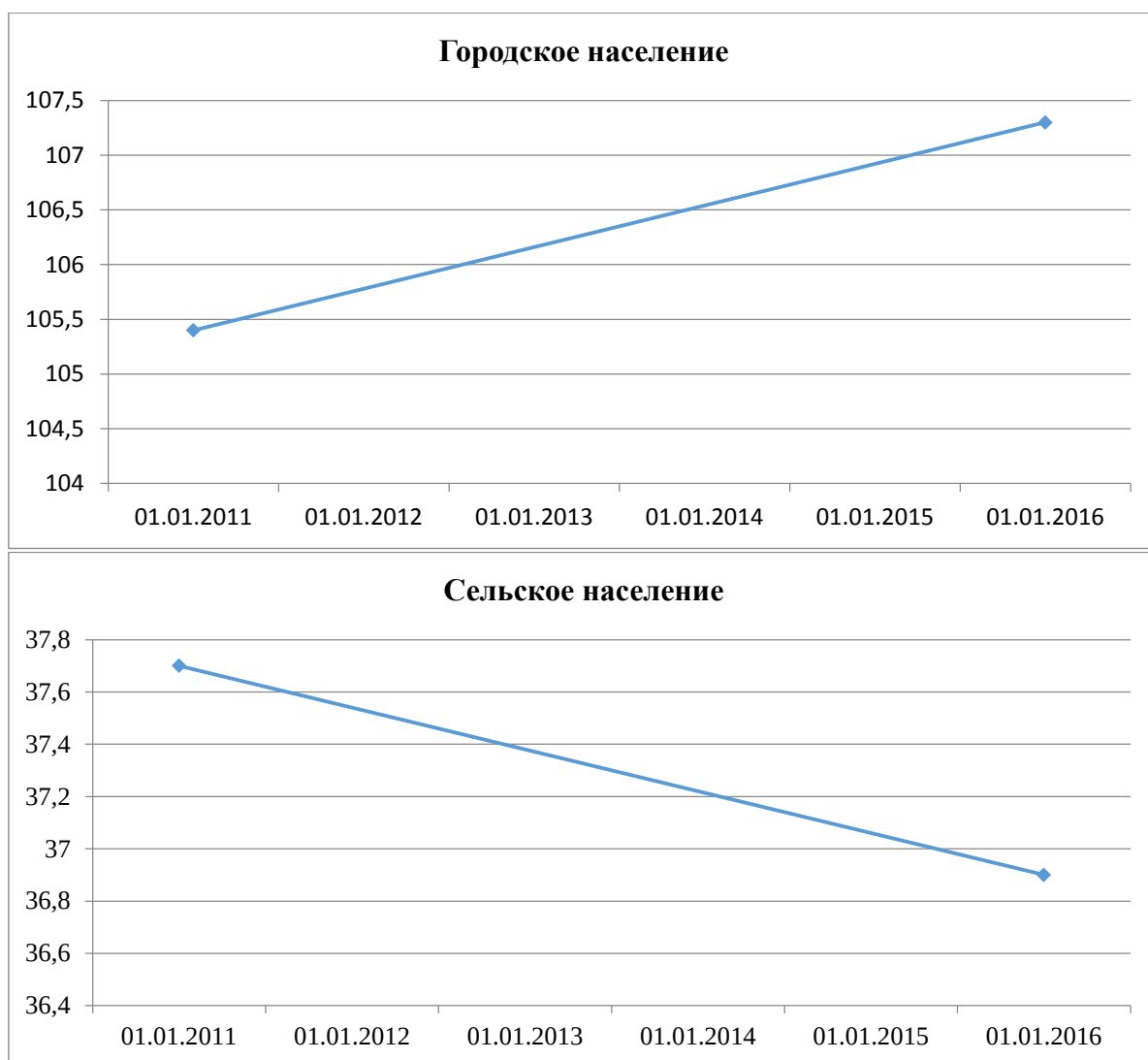


Рис. 1. Тенденции изменения численности городского и сельского населения России, на начало года тыс. чел.

Современное положение сельского населения России связано с изменениями социально-экономических условий производства и жизнеобеспечения на селе. При этом сложные социально-экономические и международные политические условия, в которых в настоящее время находится страна и ее регионы из-за применяемых к России санкций и ответного на эти санкции эмбарго, требуют ускоренного импортозамещения сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия. Указанное связано с необходимостью обеспечения продовольственной безопасности страны, с достижением и сохранением пороговых значений уровня самообеспечения России основными видами продукции, определенными в

Доктрине продовольственной безопасности РФ: зерна и картофеля – на уровне 95 % в общем объеме товарных ресурсов (с учетом переходящих запасов) внутреннего рынка; молока и молокопродуктов (в пересчете на молоко) – 90; соли пищевой, мяса и мясопродуктов (в пересчете на мясо) – 85; рыбной продукции, растительного масла и сахара – не менее 80 % (табл. 1) [1].

Таблица 1

**Пороговые значения уровня самообеспечения России
основными видами продукции для сохранения
продовольственной безопасности страны**

№ п/п	Наименование продукции	Пороговые значения уровня самообеспечения, не менее %
1	Зерно	95
2	Картофель	95
3	Молоко и молокопродукты (в пересчете на молоко)	90
4	Мясо и мясопродукты (в пересчете на мясо)	85
5	Соль пищевая	85
6	Рыбная продукция	80
7	Растительное масло	80
8	Сахар	80

Для того, чтобы надежно поддерживать в стране указанный уровень самообеспечения продукцией АПК, необходимы следующие условия: высокая эффективность и конкурентоспособность отечественного аграрно-промышленного производства с учетом научно-технического развития. «Основными составляющими достижения этих условий должны стать:

- 1) обновление техники и технологий с ориентацией на передовые мировые и отечественные достижения;
- 2) формирование долгосрочных взаимовыгодных отношений между хозяйствующими субъектами в АПК, а также иных сфер экономики, науки, образования и администрирования» [7].

Первое направление предполагает проведение реиндустриализации АПК, то есть перевод производства на новый технико-технологический уровень на основе инновационного развития и

технического перевооружения предприятий [2], внедрения ресурсосберегающих производств с элементами четвертого-шестого технологических укладов, развития передовых агробιοтехнологий, информационных технологий и др.

Для того, чтобы повести реиндустриализацию и повысить эффективность производства в АПК, необходимы: активное участие в этом процессе научных и образовательных организаций, бизнес-структур, потенциальных инвесторов и других заинтересованных участников, включая федеральные, региональные и муниципальные органы власти.

В регионах Сибири такая готовность к проведению реиндустриализации АПК, не только имеется, но и проводится в жизнь. Так, в Новосибирской области в течение 2014–2016 гг. администрацией региона совместно с учеными РАН, образовательными организациями и представителями бизнеса разработана Программа реиндустриализации экономики Новосибирской области до 2025 года, куда отдельным разделом вошли положения по обеспечению продовольственной безопасности Новосибирской области на основе инновационного развития АПК. Реализация данной программы позволит значительно увеличить производительности труда, повысить урожайность сельскохозяйственных культур и продуктивность животных. Например, внедрение адаптивно-ландшафтных систем земледелия и ресурсосберегающих технологий возделывания зерновых культур; зональных систем их защиты от сорняков, болезней и вредителей, разработанных Сибирским НИИ земледелия и химизации сельского хозяйства, позволит сельхозтоваропроизводителям Сибири повысить урожайность зерновых культур от 1,5 до 2,5–3 раз. То есть, если среднемноголетняя урожайность зерновых в Новосибирской области за последние 5–7 лет составляла около 15 ц/га, то реально достижимая урожайность – 30–40 ц/га. И такой урожайности при тесном взаимодействии с научными учреждениями Сибирского отделения Россельхозакадемии (ныне – СФНЦА РАН) достигли: ФГУП опытно-производственное хозяйство «Элитное», ЗАО ПЗ «Ирмень» и ряд других хозяйств Новосибирской области, использующих передовые методы производства. Это, в свою очередь, позволяет снизить затраты на единицу продукции и соответственно повысить конку-

рентоспособность и доходность производства, а соответственно доходы сотрудников данных организаций.

Однако для достижения таких результатов во всех регионах Сибири и во всех организациях АПК необходимо формирование эффективной системы взаимоотношений с учетом основных направлений научно-технического развития агропромышленного производства. И здесь важно при сохранении правовой, финансово-экономической и производственно-хозяйственной самостоятельности участников взаимодействий, а также конкуренции между ними, как двигателя рыночной экономики; формирование долгосрочных взаимовыгодных многоаспектных связей в сфере агропромышленной интеграции и кооперации производства; финансового, научно-производственного, образовательного, информационно-консультационного, инжинирингового и других видов взаимоотношений. Указанное может наиболее эффективно сформироваться в рамках территориально-отраслевых агропромышленных кластеров (АПКл).

В современных экономических условиях деятельность сельскохозяйственных товаропроизводителей в значительной степени зависит от их места в системе агропромышленной интеграции и распределения общего дохода от реализации готовой продукции. Важно установление экономически выгодных взаимоотношений, эффективного управления, планирования и контроля. И здесь, исходя из основных направлений научно-технического развития АПК, необходим механизм, отвечающий требованиям взаимовыгодного сотрудничества, достижения паритета социально-экономических интересов для получения мультипликативного эффекта.

Внедрение передовой техники и технологий требует, в свою очередь, повышения квалификации кадров и привлечения новых специалистов; что также потребует установления тесных контактов и целенаправленную их подготовку в учебных заведениях высшего и среднего профессионального образования. То есть участниками взаимодействий должны являться также данные образовательные структуры. Это позволит в конечном итоге провести модернизацию производства, повысить производительность труда, а соответственно конкурентоспособность АПК, обеспечивая роста занятости сельского

населения, увеличение производства продукции и замещение ею импорта как в ближайшей, так и в отдаленной перспективе.

Указанные взаимодействия в АПК могут формироваться на территориальных, территориально-отраслевых и отраслевых принципах. Имеющийся отечественный научно-технический потенциал при соответствующей государственной поддержке и отработанном организационно-экономическом механизме, базирующемся в том числе на кластерном подходе к управлению и взаимодействию между частниками АПК, позволит провести реиндустриализацию экономики, повысить эффективность и конкурентоспособность производства, обеспечить импортозамещение продукции АПК на отечественном рынке и обеспечить экспорт продукции, как было указано в Послании Президента В.В. Путина ещё в 2012 году [6]. Укрепление взаимоотношений с зарубежными партнерами также позволит повысить занятость и доходы сельского населения России.

Список литературы

1. Доктрина продовольственной безопасности РФ: утверждена Указом Президента РФ от 30 января 2010 г. № 120 // Консультант Плюс.
2. Занятость и безработица в Российской Федерации в феврале 2017 года (по итогам обследования рабочей силы) [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа: URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/57.htm (Дата обращения 20.04.2017).
3. Першукевич П.М., Тю Л.В. Аграрно-экономическая наука Сибири в решении проблем агропромышленного производства: прошлое и настоящее // Сибирский вестник сельскохозяйственной науки. – 2015. – № 2. – С. 104–110
4. Першукевич П.М., Тю Л.В., Гриценко Г.М., Стенкина М.В. Развитие агроэкономической науки и её влияние на экономику АПК Сибири // Сибирский вестник сельскохозяйственной науки. – 2014. – № 5. – С. 124–130;
5. Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. Режим

доступа: URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (Дата обращения 20.04.2017)

6. Численность населения Российской Федерации по муниципальным образованиям [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа: URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/afc8ea004d56a39ab251f2bafc3a6fce (дата обращения: 20.04.2017).

7. Послание Президента РФ В.В. Путина Федеральному Собранию РФ от 12 декабря 2012 г. [Электронный ресурс] / Гарант. Режим доступа: URL: <http://base.garant.ru/70278636> (Дата обращения 20.04.2017).

8. Щетинина И.В. Импортзамещение продукции АПК на основе повышения конкурентоспособности производства. // Материалы Международной научно-практической конференции на тему: «Развитие торговли и ее роль в импортзамещении: задачи бизнеса и власти». – М.: ЦНИ по СЭП АПК ФГБНУ ВНИИЭСХ, 2016. – 375 с.

РАЗДЕЛ 4. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ И СТРАНАХ СНГ

УДК 331.103

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ УСЛУГ

Н.В. Беликова, канд. экон. наук., доцент,
Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск

Р.В. Лукашени, магистрант 2-го курса,
Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск

В статье затронуты проблемы организации труда персонала в сфере услуг. Освещена степень удовлетворенности персонала работой на предприятии ресторанного бизнеса. Рассматривается социальный подход к исследованию удовлетворенности персонала в кофейне «Шоколадница». Представлены результаты социологического опроса на тему удовлетворенности организацией рабочего процесса. Также выявлены отношения персонала к отдельным аспектам организации труда.

Ключевые слова: труд, персонал, удовлетворенность, организация рабочего процесса, сфера услуг, ресторанный бизнес

При нахождении вакансии в сфере услуг, ресторанный бизнес – не исключение, каждый кандидат очень часто ставит в один ряд, не только достойную зарплату, но и удовлетворительные условия труда. Организация труда на предприятии сферы услуг – это такая система взаимосвязей персонала и инструментов (средств) оказания услуги друг с другом, которая образует определенные действия трудового коллектива.

«Этот процесс складывается из: кооперации труда и его разделения между работниками; организации и обслуживания рабочих мест; рациональных методов и приемов труда; планирования и учета труда, который обеспечивается подбором, подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации кадров; обоснованных норм труда; оплаты труда и материального стимулирования; создания безопасных и здоровых условий труда, а также воспитанием дисциплины труда» [2].

Вполне естественно, что на любом предприятии сферы услуг возникает необходимость в эффективной и рациональной организации труда персонала, к которой относится следующее:

- определение численности;
- разработка системы подбора, найма и расстановки кадров;
- обеспечение занятости персонала, с учетом интересов сферы деятельности и самого работника;
- система трудовой мотивации;
- учет индивидуальных проблем работников;
- улучшение их бытовых условий и отдыха.

Важнейшая задача сферы услуг, ресторанный бизнес тому пример – удовлетворение потребностей клиентов с целью получения прибыли. Удовлетворенность персонала работой в ресторане – это один из критериев организации рабочего процесса, который характеризует его с точки зрения социальной эффективности. Актуальность данного вопроса определяется коренными преобразованиями в социальной сфере отечественного общественного питания, что обуславливают дальнейшее изучение удовлетворенности работой и поиска путей её повышения.

Рассматривая понятие удовлетворенности работой, необходимо помнить, что «удовлетворенность – категория социально-психологическая. Само состояние удовлетворенности можно рассматривать как самый простой итоговый показатель отношения человека к чему-либо.

В.А. Ядов отмечал, что под удовлетворенностью можно понимать как отношение людей, так и их эмоциональные состояния» [3]. Удовлетворенность как отношение не обязательно означает, что человек должен быть в хорошем настроении. По его мнению, находиться в этом состоянии стоит, испытывая тревогу, сомнения, чувство страха, ожидания и т.п., которые нельзя назвать положительными эмоциями.

Качество трудовой деятельности в ресторанном бизнесе улучшается, если прослеживаются такие условия:

- «достойная» заработная плата;
- удобный рабочий график;

– удобное для работника месторасположение ресторана или кафе (например: близость к дому, к остановке, детскому саду и др.);

– хорошие и комфортные условия труда.

Согласно исследованию Фредерика Герцберга есть две группы факторов влияющих на удовлетворенность рабочим процессом. Как известно, первой группой факторов являются – факторы гигиены, включающие условия труда, организованность рабочего процесса, режим работы, льготы.

Данные факторы влияют на производственное отношение. А вторая группа факторов – это мотивы, которые включает удовлетворение внутренних потребностей, в том числе признания достижений успехов в работе, глубинную интеграцию в содержание трудовой деятельности, ответственность, инициативу.

Основная задача ресторанов общественного питания, чтобы сотрудники были удовлетворены своей работой посетители качеством предоставляемых услуг – это подача качественных блюд и хороший уровень сервиса, для дальнейшего успеха в ресторанном бизнесе.

Деятельность общественного питания можно оценивать по качеству сервиса, содержания меню, бренда того или иного ресторана, организации работы персонала. Но качество сервиса не может зависеть только от бренда и профессионализма поваров ресторана.

Главная цель правильной организации рабочего процесса – это создание для сотрудников таких условий, которые бы помогали им осваивать новый материал с дальнейшей возможностью применения его на практике. Сотрудник должен иметь доступ к чистой форме, получать необходимую информацию и т.д. Также он должен комфортно чувствовать себя на рабочем месте.

В связи с этим в декабре 2016 года было проведено небольшое социологическое исследование на тему удовлетворенности работников сети кофей Шоколадница в городе Новосибирск, в ходе которого было опрошено около 50 человек. В опросе были изучены: удовлетворенность работников проведением рабочих тренингов, заработной платой, коллективом и т.д.

Результаты исследования показывают, что проведении внутренних тренингов в компании, 65 % респондентов отмечают улучшение персональных навыков, а 15 % считают, что им начитывается скучный материал, 20 % считают данные тренинги не интересными (рис.1).

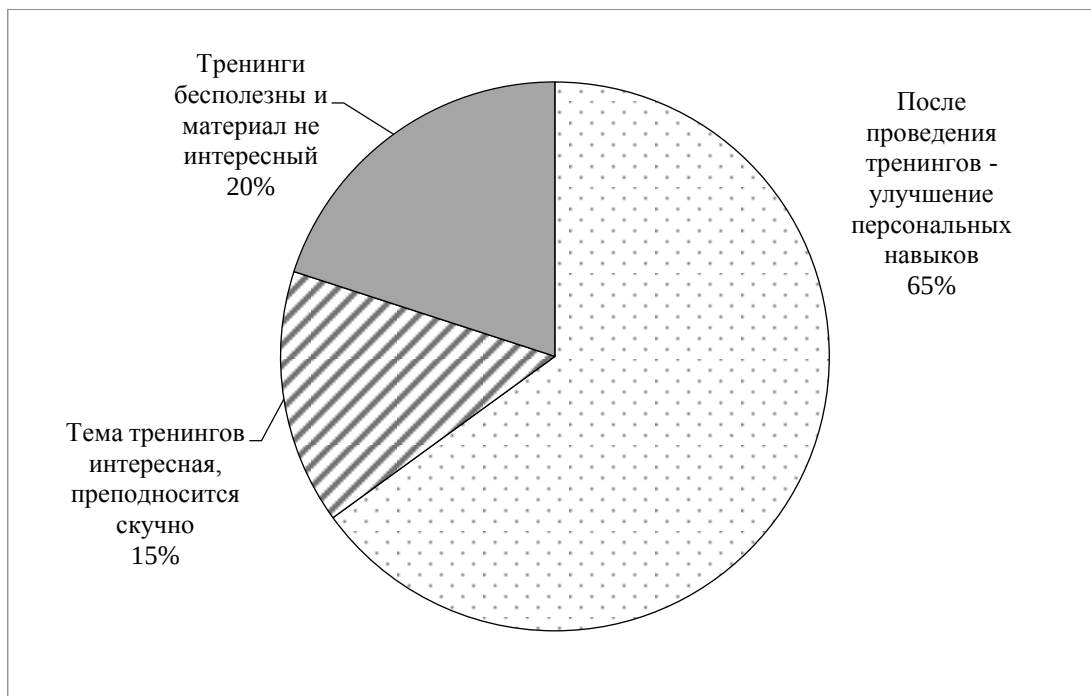


Рис. 1. Результаты опроса на тему удовлетворения персонала проведением тренингов

Результаты опроса показали что персонал считает, что проведение тренингов нужны для более эффективной работы персонала.

Что касается помощи руководства по различным вопросам, то 58 % работников отметили, что иногда нуждаются в помощи руководства. А вот 36 % ответили, что справляются с работой без помощи со стороны.

И только 6 % респондентов затруднились ответить на этот вопрос (рис. 2).

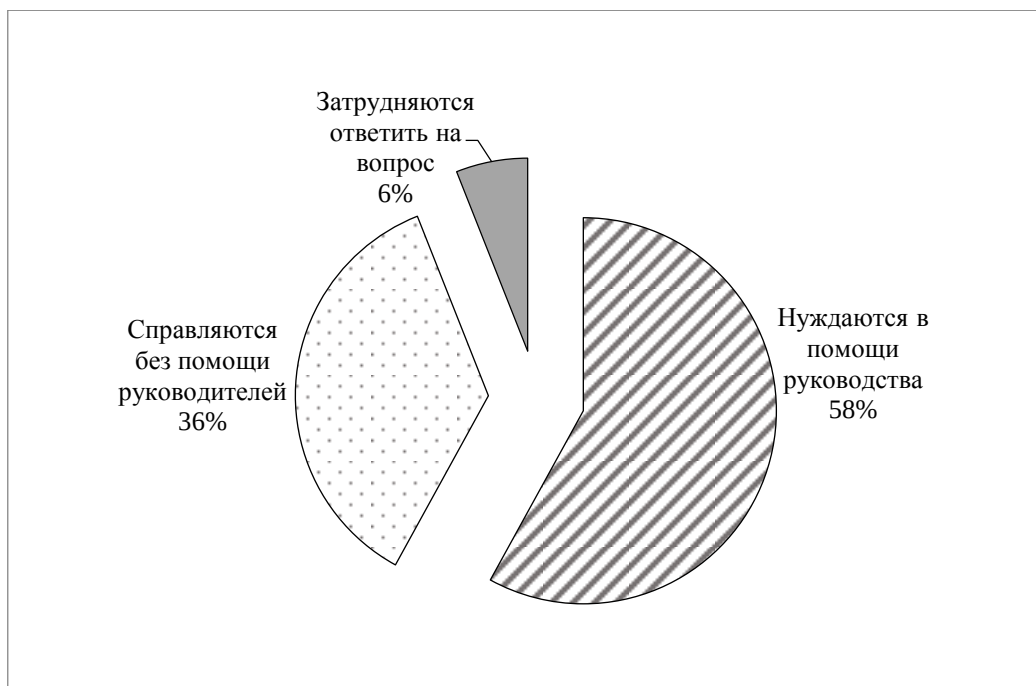


Рис. 2. Результаты опроса персонала на тему необходимости в помощи со стороны вышестоящего руководства

Далее вопрос об эффективной организации рабочего процесса показал не совсем хорошие результаты (рис. 3).

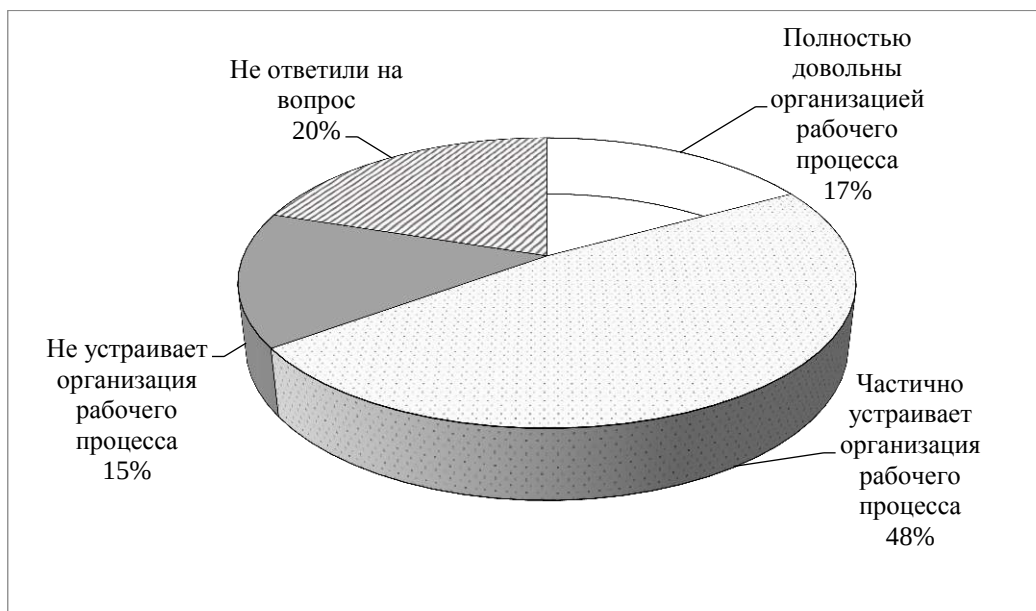


Рис. 3. Результаты опроса на тему удовлетворенности рабочим процессом

Как видно из диаграммы, из всех респондентов, 48 % отметили, что их скорее устраивает, как организован рабочий процесс. Почти одинаково число сотрудников, которых полностью устраивает организация рабочего процесса (12 %) или же не устраивает совсем (15 %). Но 20 % сотрудников не ответили на данный вопрос.

Еще были в анкете вопросы, которые касались заработной платы и мотивации персонала. 50 % работников отмечают, что их не устраивает заработная плата. 40 % менеджеров не довольны поручениями от руководства. 70 % опрошенных работают в компании меньше 6 месяцев. Около 65 % готовы поменять рабочее место, если заработная плата будет больше.

Также было интересно узнать, какие действия руководства компании, по мнению работников, оптимизировали бы рабочий процесс. 34 % хотели бы больше мероприятий для сплочения коллектива, а 33 % считают, что было бы эффективно проводить спортивные мероприятия. И 15 % за то, чтобы в процессе обучения использовалось больше дополнительных материалов.

В целом, были выявлены проблемы в организации рабочего процесса.

Подтвердилась гипотеза-основание об общей удовлетворенности сотрудников сети кофей «Шоколадница». Также подтвердилось мнение сотрудников о том, что они действительно хотели бы видеть при организации рабочего процесса больше разнообразия.

Не все гипотезы-следствия подтвердились. Гипотеза о том, что более половины работников не удовлетворены отношением к ним руководства. В среднем работники оценивают свои отношения с руководством на «3+».

Следующие гипотезы были подтверждены. Работники действительно хотели бы видеть при организации рабочего процесса больше разнообразия. Также подтвердилась гипотеза о том, что работа в Шоколаднице не вызывает у сотрудников особых затруднений. 70% отметили, что в рабочем процессе у них не возникает проблем.

Как правило, проблема повышения удовлетворенности организацией труда в сети кофеин стоит остро, и требует к себе внима-

ния в целях повышения качества сервиса и конкурентоспособности на рынке общественного питания.

В целом же, задачи и содержание рациональной организации труда в ресторанном бизнесе определяют следующие «основные направления совершенствования этого процесса:

- разработка и внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда;
- внедрение передовых способов и методов труда;
- совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;
- улучшение условий труда;
- укрепление дисциплины труда;
- подготовка и повышение квалификации персонала;
- рационализация режимов труда и отдыха;
- совершенствование нормирования труда» [1].

Говоря конкретно о сети кофеин «Шоколадница», стоит отметить, что несмотря на то, что труд персонал в настоящее время организован не плохо, но имеются и некоторые недостатки, для решения которых нужно привлекать вышестоящее руководство.

Список литературы

1. Анализ организации труда персонала [Электронный ресурс] / Библиофонд. Режим доступа: URL: <http://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=663689> (дата обращения: 12.03.2017).
2. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов / М.И. Бухалков. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 380 с.
3. Ядов В.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования. / В.А. Ядов В.А., А.А. Киссель. //Социологические исследования. – 1974. – № 1. – С.78-87.

РАБОЧАЯ СИЛА КАК ЭЛЕМЕНТ РЫНКА ТРУДА

В.А. Ковтунова, магистрант 2 курса,

Кыргызско-Российский Славянский Университет, г. Бишкек

А.А. Рахманалиева, канд. экон. наук, доцент,

Кыргызско-Российский Славянский Университет, г. Бишкек

В статье рассматриваются элементы рынка труда. Роль рабочей силы в экономическом росте страны. Основные факторы, которые влияют на положение рынка труда. Проблема безработицы среди трудоспособного населения.

Ключевые слова: Рабочая сила, Безработица, Трудоспособное население, Занятость, Рынок труда.

Рынок труда – это сфера формирования спроса и предложения на энергию рабочей силы. Через него осуществляется продажа рабочей силы на конкретный срок и подбор персонала на неопределённый срок.

Рынок труда является одним из важнейших секторов нашей рыночной экономики. Он имеет прямое влияние на нашу жизнь, потому что на той или иной жизненной стадии почти все мы будем участвовать в нем. Таким образом, правительство должно изучить ключевые показатели рынка труда, которые влияют на одну из основных проблем экономики, уровень безработицы, который, в свою очередь, зависит от уровня участия.

Коэффициент участия рабочей силы может быть определен как процент трудоспособного населения, который находится в возрастном промежутке работоспособности населения страны. Таким образом, на долю участия в рабочей силе влияет как численность рабочей силы, так и численность населения трудоспособного возраста. Под рабочей силой подразумеваются люди, которые либо работают, либо активно ищут работу. Формула для расчета доли участия в рабочей силе такова:

$$\text{Доля участия рабочей силы \%} = \frac{\text{Рабочая сила}}{\text{Численность трудоспособного населения} + 16} \times \frac{100\%}{1}$$

Из формулы видно, что рабочая сила явно меньше, чем население трудоспособного возраста, потому что обязательным условием должна учитываться готовность людей к участию в рабочей силе, будь то работа или активный поиск работы (если на данный момент они не имеют работы). Следовательно, рабочая сила может быть определена как часть населения в возрасте от 16 лет и старше, которая либо работает, либо активно ищет работу. Работоспособное население включает в себя лиц в возрасте от 16 лет и старше, которые в настоящее время работают где-либо, по меньшей мере, один час в неделю, или же самостоятельно занятых лиц, работающих на себя. Сюда также входят лица, находящиеся в оплачиваемом отпуске, участвующие в забастовках, получающие компенсации работники, а также безработные, которые в настоящее время не работают, а активно ищут работу. Некоторая часть населения не относится к рабочей силе, потому что они хотят продолжить учебу, заботиться о семье, сосредоточиться на каких-либо иных занятиях, или потому, что они думают, что они вряд ли найдут работу, или предпочли бы полагаться на другие формы дохода.

На коэффициент участия могут влиять как долгосрочные, так и краткосрочные факторы. Во-первых, состояние экономики имеет тенденцию краткосрочного влияния. Уровень участия считается цикличным. Другими словами, во времена процветания экономики страны и экономического роста в целом, люди будут более склонны активно искать работу, поскольку есть лучшие перспективы найти работу. И при этом во времена рецессии, т.е. замедления темпов роста экономики страны, люди менее оптимистичны в отношении перспектив трудоустройства и, следовательно, менее склонны активно искать работу.

Что касается долгосрочной тенденции нахождения людей в категории рабочей силы, то больше людей, вынужденных уйти с работы из-за сокращений и увольнений или же желающих досрочно выйти на пенсию раньше положенного срока. Скорее всего, именно этот фактор объясняет значительное общее падение уровня участия мужчин в рабочей силе в течение последних 20 лет.

Изменение отношения общества к работающим женщинам и матерям в сочетании с обеспечением ухода за детьми и снижением рождаемости привело к увеличению тенденции участия замужних

женщин в рабочей силе на более длительные периоды времени. Это во многом объясняет увеличение доли женщин на рынке труда за последние два десятилетия.

Повышенные показатели удержания в учебных заведениях, из-за растущей тенденции у подрастающего поколения к тому, чтобы продолжать оставаться в учебных заведениях дольше ввиду желания получения высшего образования, а также искать дополнительное образование в виде сторонних курсов обучения, означает, что люди, как правило, присоединяются к рабочей силе позднее в жизни.

Предложение рабочей силы также может быть ограничено из-за правительственных политических решений или коллективных действий тех, кто обеспечивает труд внутри отрасли. Профессиональные ассоциации устанавливают стандарты образования, непрерывного обучения и профессионального поведения своих членов. Это приводит к ограничению предложения рабочей силы этим профессиям. Аналогичным образом, правительство может ограничить предложение рабочей силы конкретными видами деятельности путем введения определенных квалификаций и лицензионных ограничений. Например, строители должны соответствовать определенным стандартам компетенции, чтобы получить лицензию строителя.

За последние три десятилетия общий уровень участия не сильно изменился, оставаясь выше 60%. Существенно изменились показатели участия мужчин и женщин. За последние 25 лет, коэффициент участия мужчин снизился на 10-15%. Уровень участия в рабочей силе для женщин показал сильную тенденцию к росту, в частности, благодаря участию замужних женщин. Тем не менее, изменения в уровне участия мужчин и женщин замедлились, что свидетельствует о том, что они могут выравниваться в следующем десятилетии.

Занятость является одним из факторов рынка труда, и одной из самых больших проблем на рынке труда в течение последних десятилетий был высокий уровень безработицы. В целом, уровень безработицы определяется нижеследующей формулой, поскольку число безработных выражено в процентах от общей численности рабочей силы.

$$\text{Уровень безработицы \%} = \frac{\text{Численность безработных}}{\text{Общая рабочая сила}} \times \frac{100\%}{1}$$

Как упоминалось ранее, общая численность рабочей силы зависит от доли участия людей трудоспособного возраста; это влияет на уровень безработицы, так как уровень безработицы выражается как доля от общей численности рабочей силы, которая является безработной. Например, уровень безработицы может оставаться неизменным, даже если есть экономический подъем рынка, потому что люди склонны более активно искать работу в период процветания экономики, поскольку в этот период более высокая перспектива получить рабочее место и войти в категорию рабочей силы.

Это также подчеркивает тот факт, что официальные данные по безработице обычно не приводят к выявлению истинных масштабов проблем безработицы у населения страны. Скрытая безработица не появляется в статистике. Во времена высокой безработицы многие люди унывают и отказываются от поисков работы. Поскольку они не ищут активно работу, они официально не классифицируются как безработные и не участвуют в рабочей силе. Скрытые безработные будут искать работу в лучших экономических условиях. Наличие скрытой безработицы проявляется в статистике как снижение доли участия в рабочей силе, когда эти люди отказываются от поиска работы, но они не показаны в статистике безработицы.

В заключение следует отметить, что тенденции свидетельствуют о снижении доли участия мужчин, в то время как среди женщин наблюдается значительное увеличение доли участия в рабочей силе. На этот показатель участия влияют такие факторы, как досрочный выход на пенсию и общие экономические условия, и это влияет на уровень безработицы.

Также стоит отметить, что спрос на рабочую силу в рамках конкуренции чаще всего формируется под влиянием основных показателей: стоимости конечного продукта труда (который был произведен нанятым работником) и реальной оплаты произведенного труда. Предложение труда работоспособному населению прямо пропорционально зависит от уровня заработной платы за совер-

шенный труд: чем выше зарплата у нанимаемого рабочего, тем выше уровень предложения рабочих мест для рабочей силы.

В данное время мобильность рабочей силы – один из важнейших параметров, за счет которого возможен экономический рост страны. Мобильность рабочей силы в первую очередь характеризуется возможностями рабочих и их семей переехать в другую локацию для выбора потенциально лучшего места проживания, т.е. где они смогут получить более выгодные условия и предложения по трудовому найму. Тем самым получается, что мобильность рабочей силы способствует наибольшей эффективности и производительности в экономике страны [1].

Также стоит отметить, что на уровень рынка страны влияет частота локальных всплесков спроса рабочей силы. Подразумевается тот факт, что низкоквалифицированные рабочие сравнительно неподвижны. Ведь когда происходит локальный спад спроса на рабочую силу, работники с высшим образованием склонны к переезду, в то время как работники, не являющиеся высокообразованными, остаются и сталкиваются со снижением заработной платы и занятости на рынке труда. Стандартное объяснение этих фактов состоит в том, что мобильность является более дорогостоящей для низкоквалифицированных работников.

Рассмотрим альтернативное объяснение, которое фокусируется на том, почему непрофессиональные работники с низкой квалификацией компенсируются во время неблагоприятных волнений спроса на рабочую силу, а не потому, что им может дорого обойтись миграция. Это объяснение состоит из двух компонентов. Во-первых, подразумевается тот факт, что неблагоприятные волнения спроса на экономическом рынке страны существенно сокращают стоимость жилья. Этот факт и существующие доказательства того, что доля расходов на жилье снижается, предполагают, что работники с низким уровнем квалификации несоразмерно компенсируются снижением цен на жилье. Во-вторых, проверенные временем программы государственной помощи непропорционально компенсируют работникам с низким уровнем квалификации во время неблагоприятных экономических волнений. И это не удивительно, ведь совокупные расходы по трансфертным программам в значительной степени зависят от местных условий на рынке труда.

Эти два разных типа объяснений (один основан на стоимости мобильности, а другой основан на компенсирующих факторах) не являются несовместимыми. Однако, их относительная важность в конечном счете определяет фактическую долю местного спроса на рабочую силу. Если эмиграция работников низка, главным образом из-за издержек мобильности, то частота местных экономических волнений спроса на рабочую силу будет в первую очередь покрываться за счет рабочих. Кроме того, в той мере, в которой расходы на мобильность выше для работников с низким уровнем квалификации, они могут непропорционально нести заболеваемость неблагоприятным волнением в экономику страны. В качестве альтернативы, если частота неблагоприятных местных волнений спроса на рабочую силу в основном обусловлена программами стационарного жилья и социального страхования, то работники с низким уровнем квалификации будут непропорционально компенсированы и, следовательно, скорее всего меньше эмигрируют.

Из выше изложенного можно сделать выводы о следующем:

Проблема занятости рабочей силы и безработицы, которая тесно связана с такими проблемами труда, как трудовые отношения, оплата труда и его производительность, является одним из ключевых вопросов в рыночной экономике страны, и, не решив его, невозможно построить экономически стабильную и сильную державу.

Для этого необходимо: проведение мер, которые будут способствовать созданию благоприятных условий для более полноценного использования потенциала трудовой активности трудоспособного населения страны, которые будут влиять на противодействие массовой безработице.

Необходимым условием для осуществления этого является стремление государства к настойчивому, твердому и планомерному проведению своей политики в сфере занятости трудоспособного населения, а также снижении уровня безработицы среди населения и как следствие становление и укрепление экономической мощи государства.

Список литературы

1. Беликова Н.В. Социально-экономические аспекты мобильности рабочей силы в трансформирующейся экономике (на материалах Кыргызской республики): Диссертация кандидата экономических наук (на правах рукописи). / Н.В. Беликова. – Бишкек: Кыргызско-Российский славянский университет, 2011. – 171 с.
2. Боровик В.С. Занятость населения: учебное пособие. В. С. Боровик, Е. Е. Ермакова. – Ростов н/Д: Феникс, 2011. – 432 с.
3. Кураков Л.П. и др. Трудовые ресурсы и занятость населения. Учебное пособие. – М.: Пресс-сервис, 2013. – 328 с.

УДК 332.91.63(1-31)

РЫНОК ТРУДА КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНА

*А.А. Кочербаета д-р экон. наук, профессор,
профессор кафедры менеджмент*

Кыргызско-Российского Славянского университета г. Бишкек

Одним из важных факторов повышения жизнеобеспечения населения региона является рынок труда.

Политика занятости государства должна быть направлена на обеспечение предпосылок для максимально возможного использования потенциала трудовой и деловой активности трудоспособных граждан. Политика содействия занятости выполняет стабилизирующую роль, способствуя снижению безработицы до естественного уровня, предотвращая ее перерастание в долговременную,

Ключевые слова: рынок труда; занятость населения, жизнеобеспечение населения, рабочая сила.

Формирование политики, направленной на обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости с соблюдением конституционных прав граждан является одной из важных задач государства в условиях рыночных отношений. Оно требует, в свою очередь, наличия гибких механизмов содействия эффективной занятости, маневренности рычагов мобилизации ресурсов для своевременного решения социальных проблем.

Общим фоном в решении проблем жизнеобеспечения являются рыночная среда и рыночный подход к их решению в сочетании с государственным патернализмом отдельных сторон процесса жизнеобеспечения.

В связи с этим всех регионов Кыргызстана, рынок труда еще не достиг такого уровня, при котором труд находил объективную оценку в общественных отношениях. Это связано с тем, что, с одной стороны, рыночная инфраструктура труда до конца не построена, а с другой – на основе рыночных методов не обеспечивается значительная часть занятости населения.

Происходит это по разным причинам: сказывается влияние инерционных сил, оставшихся в наследство от административно-командной системы управления; незрелость рыночных механизмов в подборе и расстановке кадров; не восприятие населением соотношения спроса и предложения рабочей силы, в особенности в тех секторах экономики, где формирование рабочей силы происходит по территориальным, родственным и другим принципам, основанным на менталитете населения. Устойчивая система жизнеобеспечения населения в особенности в регионах является не только определенным условием обеспечения соответствующего уровня социально-экономического развития, но и базой для достижения желаемого уровня благосостояния людей, которая является целевой функцией общественного развития. Главным условием жизнеобеспечения является занятость населения (табл. 1).

Таблица 1

Численность занятого населения Кыргызской Республики

Наименование показателей	2011	2012	2013	2014	2015
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Экономически активное население, тыс. человек	2490,1	2496,8	2468,7	2504,2	2544,3
Численность занятого населения, тыс. человек	2277,7	2286,4	2263,0	2302,7	2352,1
Уровень занятости населения, в %	59,3	58,8	57,2	57,3	57,7
Численность безработных, тыс. человек	212,4	210,4	205,7	201,5	192,2
Уровень безработицы, в %	8,5	8,4	8,3	8,0	7,6
Безработные, имеющие официальный статус, тыс. человек	61,1	60,4	58,4	58,2	56,0

Окончание табл. 1

1	2	3	4	5	6
Уровень официальной безработицы, в %	2,5	2,4	2,3	2,3	2,2
Экономически неактивное население, тыс. человек	1349,5	1392,5	1483,9	1511,9	1534,3
Экономически активное население в трудоспособном возрасте, тыс. человек	2411,5	2419,2	2397,3	2427,2	2456,8
Численность занятого населения в трудоспособном возрасте, тыс. человек	2202,0	2211,3	2196,4	2228,1	2266,7
Численность безработных в трудоспособном возрасте, тыс. человек	230,6	207,9	200,9	199,1	190,2
Экономически неактивное население в трудоспособном возрасте, тыс. человек	947,7	993,2	1066,5	1089,6	1101,8
Лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике, тыс. человек	75,7	75,1	66,6	74,6	85,4

Как видно из таблицы 1, уровень занятости населения области за 5 лет сократился с 59,3% в 2011 г. до 57,7% – в 2015 г., несмотря на то, что численность населения в трудоспособном возрасте увеличивается из года в год. В городских поселениях уровень занятости несколько ниже, чем в сельской местности (55% против 59%), что объясняется спецификой занятости сельского населения. На селе предприятия чаще всего носят семейный характер, где, как правило, участие в работах принимают все трудоспособные члены семьи.

Все основные социальные критерии жизнеобеспечения населения, как правило, зависят от уровня доходов.

Так, по данным НСК КР в 2015 г. по сравнению с 2011 г. среднедушевые денежные доходы населения возросли в 1,4 раза. Денежные доходы населения складывались в основном от трудовой деятельности (63,8%), социальных трансфертов (17,2%) и от реализации продукции, произведенной в личных подсобных хозяйствах (14,4%) [6].

Уровень занятости населения, в свою очередь, влияет на формирование доходов населения и территорий наряду с оплатой труда. Чем выше уровни занятости и заработной платы, тем выше уровень доходов, а, следовательно, и выше уровень жизнеобеспеченности населения (табл. 2).

**Основные социальные индикаторы уровня жизни населения
Кыргызской Республики**

Наименование показателей	2011	2012	2013	2014	2015
Денежных доходов на душу населения	2936,4	3215,80	3336,29	3957,5	4074,5
Коэффициент бедности	36,8	38,0	37,0	30,6	32,1
Коэффициент Джини (по доходам)	0,382	0,420	0,456	0,429	0,408
Глубина бедности	7,5	7,7	7,0	5,4	5,9
Острота бедности	2,2	2,4	2,0	1,4	1,6
Минимальная заработная плата	690,0	760,0	840,0	900,0	970,0
Средний размер назначенной месячной пенсии с учетом компенсационных выплат (на конец года), всего	3853,0	4274,0	4507,6	4710,4	4895,8
По возрасту	4062,3	4532,6	4815,5	4942,2	5052,1
По инвалидности от трудового увечья, профессионального или общего заболевания	3057,6	3378,5	3515,4	3639,8	3539,8
По случаю потери кормильца	1704,1	1923,5	2060,6	3213,7	3113,3

Источник: <http://www.stat.kg/ru/statistics/uroven-zhizni-naseleniya/> - 5.04.00.14 Справочные данные по доходам

Так, по данным НСК КР в 2015 г. по сравнению с 2011 г. среднедушевые денежные доходы населения возросли в 1,4 раза. Денежные доходы населения складывались в основном от трудовой деятельности (63,8%), социальных трансфертов (17,2%) и от реализации продукции, произведенной в личных подсобных хозяйствах (14,4%) [6].

Уровень занятости населения, в свою очередь, влияет на формирование доходов населения и территорий наряду с оплатой труда. Чем выше уровни занятости и заработной платы, тем выше уровень доходов, а, следовательно, и выше уровень жизнеобеспеченности населения.

Что касается уровня доходов населения определенной территории, то его можно характеризовать такими показателями, как общая сумма доходов, доходы на душу населения, покупательная способность доходов, а также уровень бедности населения той или иной территории. Последний показатель представляет интерес не только с точки зрения сопоставления сложившегося уровня бедно-

сти одного региона с другим, но и с позиции осуществления необходимых мер по выравниванию в разумных пределах.

Сложившаяся на рынке труда ситуация не может не оказывать влияния и на состояние жизнеобеспечения населения. Поэтому политика занятости государства должна быть направлена на обеспечение предпосылок для максимально возможного использования потенциала трудовой и деловой активности трудоспособных граждан. Политика содействия занятости выполняет стабилизирующую роль, способствуя снижению безработицы до естественного уровня, предотвращая ее перерастание в долговременную, застойную.

В рамках политики занятости целесообразно осуществить прогноз ситуации на рынке труда с тем, чтобы увеличить спрос на квалифицированную рабочую силу как условие повышения эффективности труда. Для этого необходимо: взять курс на обновление кадрового потенциала за счет трудоустройства молодежи с современным профессиональным образованием; усилить значение квалифицированного профессионального труда в увеличении доходов и создание соответствующих стимулов (высокоэффективный труд – высокие доходы); организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан с учетом спроса на рынке труда.

Важной составной частью трудовой деятельности является организация труда, в которой по сути и содержанию сводится три фактора производства: труд, средства и предметы труда в пространстве и во времени на основе потребности и состояния предложения соответствующих факторов производства.

Однако за этим стоит принятие мер по подбору рабочей силы в соответствии со спросом и уровнем квалификации, по изучению возможностей профессионального роста кадров и др.

Кроме этого, повышение эффективности использования труда зависит от стимулирования труда, вызывающего у работника интерес к достижению дополнительных (кроме предусмотренных в трудовых соглашениях обязанностей, которые следует ежедневно выполнять) усилий, ведущих к повышению производительной деятельности.

В этой связи весьма ценным является формирование эффективной структуры занятых, в которой по иерархии должен быть

построен состав рабочих по вкладу в общие результаты деятельности предприятия. Отсюда возникает задача объективной оценки вклада каждого работника в конечные результаты.

На региональном рынке труда Кыргызстана в самом невыгодном положении оказалась молодежь, которая обладает наиболее потенциальными физическими и интеллектуальными способностями в достижении высокой эффективности, так как нынешняя молодежь по сравнению с предшественниками более образована, мобильна и без особых пережитков прошлого. Однако именно молодежь чаще всего оказывается не у дел и подвержена миграционному движению. Поэтому к числу первоочередных мер, на наш взгляд, относится трудоустройство молодежи и содействие ее занятости.

Для этого требуется создание условий, способствующих для трудоустройства молодежи, вновь вступающей в трудовую жизнь, предотвращения дальнейшего роста молодежной безработицы. Следует регулировать приток молодых специалистов в перспективные отрасли, активно поддерживать инициативы молодежи в сфере предпринимательства. Необходимо расширить практику совмещения учебы с различными вариантами неполной занятости, разработать и внедрить новые эффективные формы трудоустройства выпускников высших и средне-специальных учебных заведений через государственные учреждения занятости.

Современный рынок труда характеризуется тенденцией преобладания предложения со стороны специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, и в то же тенденцией увеличения спроса на профессии рабочих. Поэтому профессиональную подготовку и переподготовку следует осуществлять в рамках комплексного подхода с учетом уровня образования, профессиональных знаний и умений, производственного и жизненного опыта безработных граждан.

Важным направлением политики занятости в республике в целом и в регионе в частности должна стать активизация спроса на рабочую силу в реальном секторе экономики. При этом формирование и использование трудового потенциала зависит напрямую от общей экономической ситуации: создание возможно большего числа рабочих мест и соответствие предложенной рабочей силы требовани-

ям и ожиданиям работодателей способствуют обеспечению эффективной занятости населения. Наличие достаточного числа вакантных рабочих мест – главная альтернатива безработице. В настоящее время в результате преобразования форм собственности, сужения рамок государственного сектора и существенных ограничений в бюджетной сфере рабочие места создаются в основном в негосударственном секторе. Однако государство имеет преимущественное право регулирования процесса создания рабочих мест в реальном секторе экономики осуществлением инвестиционной политики, направленной на улучшение инвестиционного климата в стране.

Для повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов, предотвращения роста безработицы в Комплексную программу создания и сохранения рабочих мест необходимо включить систему мер по сохранению и адаптации кадрового потенциала к изменению количества, структуры, состава и качества рабочих мест, по регулированию рынка профессий.

Меры по адаптации рабочих, служащих, специалистов к изменениям структуры и качества рабочих мест, требованиям по их обслуживанию (включая подготовку и переподготовку персонала) должны быть включены в социальные планы предприятий, территорий, коллективные договоры и соглашения. Реализацию программы создания и сохранения рабочих мест с использованием средств государственного бюджета и средств различных фондов и внебюджетных организаций необходимо рассматривать как важную форму государственной поддержки инициатив предпринимателей в области развития отечественного производства и как фактор обеспечения эффективной занятости в условиях ограниченности собственных средств у предприятий.

Для улучшения занятости населения в сельской местности целесообразно рассмотреть комплекс мероприятий, в том числе в сфере занятости несельскохозяйственного назначения. В одной и той же семье в сельской местности сплошь и рядом встречаются случаи, когда один член семьи занят сельскохозяйственным трудом, другой в сфере торговли, а третий в строительстве. В связи с этим весьма перспективно развитие форм несельскохозяйственной занятости.

Важную роль в занятости играет государственное регулирование рынка труда. Регулирование рынка труда преследует цель содействия полной занятости населения, а также сбалансированного развития территорий. Оба случая имеют отношение к достижению желаемого уровня жизнеобеспечения, так как чем полнее заняты люди, тем вероятнее возможность увеличения доходов для приобретения жизненных благ. С другой стороны, комплексное развитие территорий означает сбалансированное развитие структуры экономики и социальных аспектов жизни населения, что само по себе предопределяет решение проблем жизнеобеспечения на основе учета его многосторонних проявлений.

Рынок труда в такой постановке вопроса должен играть одну из главных ролей, поскольку именно он расставляет нужные кадры в нужные места на базе достижения сбалансированности спроса на труд и его предложения. Однако этот процесс не замыкается только в рамки определенной территории, поскольку набор рабочей силы и ее использование носят открытый характер, а рынок труда не замыкается в границах административно-территориального деления.

Необходимо отметить, что наряду с совершенствованием рынка труда следует обратить внимание на проблему государственного регулирования рынка труда, которая преследует цель содействия полной занятости, а также сбалансированного развития территорий.

Безусловно, в круг вопросов государственного регулирования рынка труда относится расширение базы трудовой деятельности в сельской местности, анализа стратегической роли и многофункциональности сельскохозяйственного производства, разработки мер организационно-экономического характера по формированию диверсификации рынка труда на селе, а также обеспечение альтернативной занятости в сельской местности.

Таким образом, регулирование рынка труда – это не только меры, предпринимаемые в случае отклонений от нормальной траектории соотношения спроса и предложения труда, но и планомерное создание в трудовой деятельности людей обстановки, не допускающей аномальных явлений.

Только слаженное и устойчивое функционирование различных компонентов системы жизнеобеспечения способствует комплексному развитию территорий и эффективной занятости населения.

Список литературы

1. Ганн Г.В. Качество жизни населения сельских территорий. / Г.В. Ганн // ЭКО. – 2012. – №10. – С. 141-148.
2. Качество и уровень жизни населения: региональные аспекты преодоления социальных последствий финансово-экономического кризиса: междунар. научно-практич. конференция // Уровень жизни населения регионов России. – 2010. – №9. – С. 3-111.
3. Кочербаева А.А. [и др.]. Особенности развития системы жизнеобеспечения населения Кыргызстана. / А.А. Кочербаева, А.М. Хамзаева //Сб. статей международной научно-практической конференции «Финансово-экономическая система: реалии и перспективах» посвященный 90-летию Министерства Финансов КР. – Б.: Айат, 2014. – С.66-73.
4. Кочербаева А.А. Теоретические основы социальной политики в трансформационной экономике. / А.А. Кочербаева. – Б.: Изд-во: КРСУ, 2006.
5. Кочербаева А.А., Сейталинова А.С. Проблемы и перспективы развития социальной инфраструктуры. – Бишкек: Изд-во КРСУ. 2011.
6. Социальные тенденции Кыргызской Республики: 2010-2014: Выпуск 11. – Бишкек: Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, 2015.

СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ТРУДА В ТАДЖИКИСТАНЕ

Ф.С. Мамадалиев, канд. экон. наук, доцент,
Финансово-экономический институт Таджикистана, г. Душанбе

Приобретение государственной независимости и перехода Республики Таджикистан к рыночным отношениям вызвало к жизни ряд новых явлений в сфере занятости населения в частности, и рынка труда в целом. Как для развивающихся, так и в странах с переходной экономики, данная проблема в определенном смысле является центральной, поскольку невозможно понять основные закономерности дальнейшего развития экономических процессов без детального анализа таких явлений, как формальный и неформальный сектор рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда, трудовые ресурсы, заработная плата, безработица, занятость, неформальный сектор, национальная экономика, трудовая миграция, незанятое население трудоспособного возраста.

В современных условиях хозяйствования исследования рынка труда, как социально-экономического явления имеет важнее значения, прежде всего для определения объема заработной платы, уровня занятости и безработицы, а также уровня бедности населения. Исходя из этого, в условиях экономики Республики Таджикистана, исследование рынка труда имеет не только социально-экономическое, но и политическое значение в проводимой рыночной политике, которая направлена на достижение экономического роста во всех отраслях национальной экономики. В Республике Таджикистан острота проблемы рынка труда заключается в том, что численность населения растет быстрее, чем вновь созданные рабочие места во всех отраслях национальной экономики. Исходя из этого, следует отметить, что в Республике Таджикистан специфика демографического развития рынка труда заключается в прогрессивном росте трудовых ресурсов (табл.1).

По официальным данным, которые приведены в таблице 1 начиная с 2009 по 2015 годы численность трудовых ресурсов увеличился на 15,3%, а в 2015 году этот показатель по сравнению с 2014 года выросло на 199,2 тыс. человек или на 2,4%. Также за анализируемый период общая численность трудовых ресурсов возросла на 128 тыс. человек или на 2,8% и составила 59,8% от общей численности населения.

Численность населения и трудовые ресурсы

Наименование показателей	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Численность населения, тыс. человек	7417	7621	7807	7987	8161	8352	8551,2
Трудовые ресурсы, тыс. человек	4435	4530	4664	4796	4866	4983	5111
Занятость, тыс. человек	2219	2233	2249	2291	2307	2325	2380
Учетная безработица, тыс. человек	45	48	54	56	55	57	57
Незанятое население в трудо- способном возрасте, тыс. человек	1637	1693	1832	1908	1950	2009	2015

Источник: <http://www.stat.tj/analytical-tables/>

Численность занятых в экономике за анализируемый период составила 2380 тыс. человек, что по сравнению с прошлого года увеличилась на 2,4% или же на 55 тыс. человек. Если сравнивать темп роста трудовых ресурсов и занятости, то первое в 2015 году по сравнению с 2014 года увеличился на 2 процентных пунктов.

Следует отметить, что из общей численности трудовых ресурсов в национальной экономике, заняты во всех секторах менее половины (46,6%) трудовых ресурсов. Большая часть экономически активного населения заняты в частном, государственном и общественных секторах экономики. На рисунке 1 более подробно описаны характеристики секторов национальной экономики.

Как видно из рисунка 1 за анализируемый период доля занятых в частном секторе составил 66,7%, государственный и общественный сектор 18,6% и 13,6% соответственно.

Что касается безработицы, то этот показатель в 2015 году составил 57 тыс. человек или 2,4%, что не отражает реальный уровень безработицы, так как малая часть активно ищущих работу официально регистрируются в службах занятости.

По официальным данным из общего количество зарегистрированных безработных всего лишь 2,9% получают пособие по безработице. Это объясняется тем, что, во-первых, невысокая потребность в работниках, во-вторых, темпы роста трудовых ре-

сурсов (2,7%) опережает темпы роста занятости населения (2,3%), в-третьих из-за ограниченности бюджетных ресурсов официально зарегистрированные безработные не получают социальное пособие (97,1%).

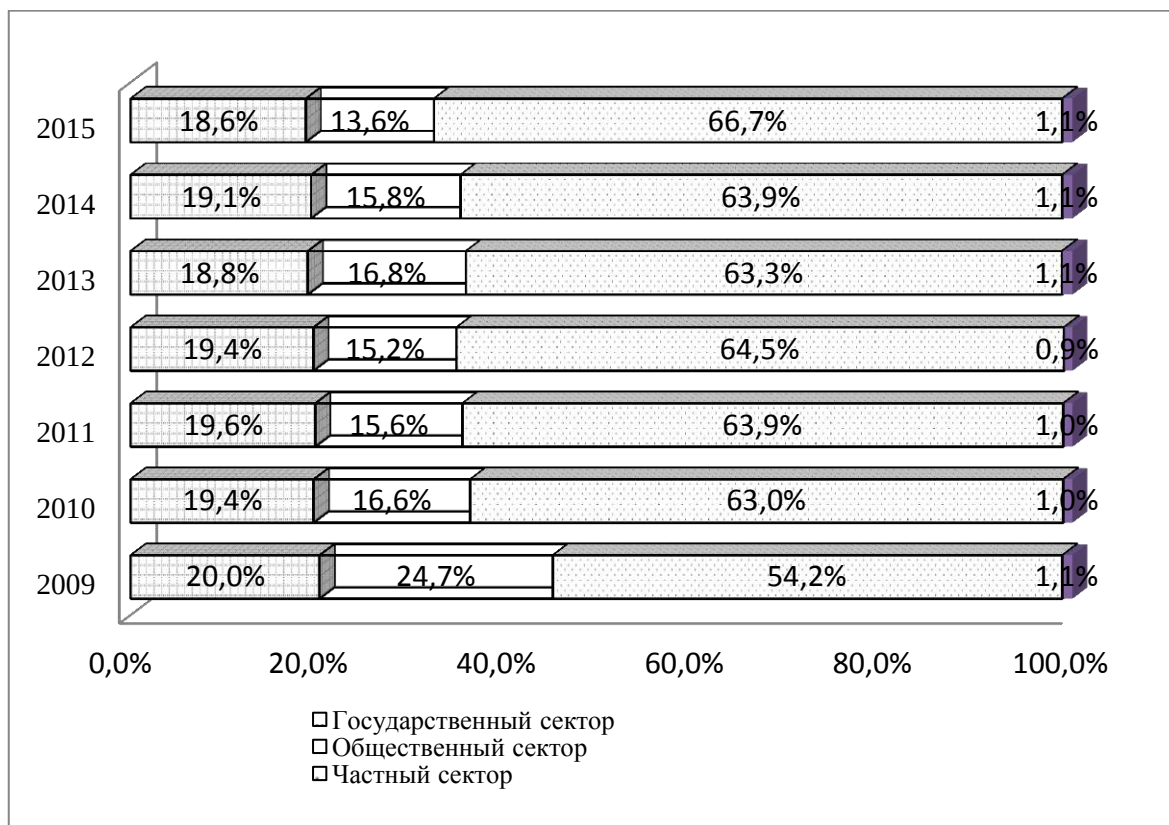


Рис.1. Доля занятости в разбивке по секторам экономики

Исходя из выше приведённого, следует подчеркнуть, что в результате неравномерного изменения этих показателей значительная часть населения в трудоспособном возрасте остаются незанятой. Последние за 2009-2015 годы увеличились на целых 23,1%, а их доля в трудовых ресурсах с 36,9% до 39,4%.

Следует заметить, что незанятое население в трудоспособном возрасте в основном вовлечены в неформальном секторе экономики, а также в поисках работы выезжают в трудовую миграцию за пределами страны.

В Республике Таджикистан проблема занятости в неформальном секторе тесно переплетается с проблемами адекватной оценки социально-экономической ситуации рынка труда. Следует заме-

тить, что занятость в неформальном секторе приводит к тому, что чрезмерные усилия правительства по созданию новых рабочих мест не только снижают мнимую безработицу, но и увеличивают бюджетный дефицит, и т. д.

Необходимо отметить, что с 1970 по 1980-е гг. господствовавший традиционный подход к проблеме неформальной экономики в странах «третьего мира» трактовал занятость в неформальном секторе как порождение бедности, нищеты и отсталости. Экономическое подполье виделось маргинальной прослойкой: бывшие крестьяне уходят в поисках более высоких заработков в города, но не могут в силу своей низкой квалификации найти работу в современной промышленности и потому вынуждены перебиваться неформальной деятельностью, с трудом обеспечивая себе прожиточный минимум [3].

В условиях национальной экономики Таджикистана «под занятостью в неформальном секторе понимается официально незарегистрированная трудовая деятельность, которая предполагает отсутствие юридического оформления отношений найма или факта самостоятельного обеспечения себя работой. Чаще всего неформальная занятость выступает как работа по устной договоренности у юридических или физических лиц или как незарегистрированное предпринимательство» [1, с. 92-93].

В контексте современных условий, сложившихся в стране, занятость в неформальном секторе порождает ряд социальных проблем и создает условия для криминализации общества. Также рост занятости в неформальном секторе способствует сокращению производства в основных видах экономической деятельности, снижение фонда оплаты труда, сохранение высокого уровня бедности населения, низкий уровень соблюдения установленных законов и, как следствие, утрата доверия населения к правоохранительной и судебной системе государства.

По ранее проведенным расчетам доля занятости в неформальном секторе экономики Таджикистана составил 53% от численности экономического активного населения [2, с. 13-14].

Как показывают данные рисунка 2 с 2000 по 2014 гг. на рынке труда Республики Таджикистана наблюдалась тенденция относительного роста занятости в неформальном секторе экономики, за

этот период доля занятости в неформальном секторе экономики увеличился на целых 9%. Если анализировать этот сектор по половому признаку, то в неформальном секторе экономики доля женщин составляет 27%, а мужчин 63% [5, стр. 9]. Другая часть незанятое население трудоспособного возраста в целях заработка выезжают за пределами республики в трудовую миграцию. Большая часть трудовых мигрантов выезжают в Российскую Федерацию.



Рис. 2. Доля занятости в неформальном секторе экономики Таджикистана

Согласно официальным данным количество трудовых мигрантов из Таджикистана находящихся на территории Российской Федерации составляет 862,3 тыс. человека [7], а по неофициальной статистике на территории Российской Федерации находиться более 1 миллиона трудовых мигрантов из Республики Таджикистана [7].

Согласно данным Банка России в первом полугодие 2015 года из Российской Федерации в Республики Таджикистан через системы денежных переводов поступило 1668 млн. долларов США [4].

Следует отметить, что из-за ужесточения трудовых законов и попадания трудовых мигрантов в список запрета для въезда на территории Российской Федерации, объем денежных переводов в 2015 году по сравнению с 2014 года сократился почти в три раза [6].

В свете вышесказанного, следует констатировать тот факт, что сложившаяся ситуация на рынке труда отражают неэффективное использование рабочей силы. Исходя из этого, представляется чрезвычайно актуальным разработать комплекс мер по сглаживанию рынка труда. К таким мерам можно отнести совершенствование нормативно-правовых и законодательных баз трудовых отношений, усиление контроля выполнения законов и норм, улучшение учетно-статистической работы в отношении новых видов занятости, формализацию статуса работников, занятых новыми видами труда, обеспечение их условиями для высокоэффективного и социально защищенного труда.

Реализация выше изложенных мер должна быть направлена не только на повышение экономической эффективности труда в условиях дифференциации форм занятости, но и на упрочение социального единства общества, что, в конечном счете, определяет экономический рост, повышает уровень благосостояния, а также возможности человеческого развития.

Список литературы

1. Джонмамадов Ш.Б. Особенности неформальной экономики в странах с переходной экономикой. – Душанбе «Ирфон», 2006. – С. 92-93.

2. Мамадалиев Ф.С. Теоретические вопросы и особенности функционирования теневой экономики в условиях переходной экономики Республики Таджикистан. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Душанбе, 2011 г. – С. 13-14.

3. Латов Ю.В. Конкурентный неформальный бизнес против меркантилистского государства [Электронный ресурс] / Экономическая преступления и наказаний. №2// Неформальный сектор экономики за рубежом. Режим доступа: URL: <http://corruption.rsuh.ru/magazine/2/n2-19.shtml>

4. Рахимов У. Миграционная ситуация в Таджикистане: проблемы и пути решения [Электронный ресурс]. / Режим доступа: URL: <http://culturedip.interaffairs.ru/index.php/analitika/item/1034-1034>.

5. Tajikistan Jobs Diagnostic: Strategic Framework for Jobs. World Bank. – P. 9.

6. Режим доступа: URL: www.nbt.tj

7. Количество трудовых мигрантов занятых на рынке труда. [Электронный ресурс]. / Режим доступа: URL: <http://avesta.tj/2016/11/08/kolichestvo-trudovyh-migrantov-zanyatyh-na-rynke-truda-uvelichilos-s-81-do-85>

УДК 338.242.2

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРАТЕГИИ ЛИДЕРА РЫНКА В СФЕРЕ ТОРГОВЛИ

***И.А. Незнахина, супервайзер ООО «Ферреро Россия»,
г. Новосибирск***

Компания «Ферреро» осуществляет свою деятельность, осознавая ответственность перед обществом и окружающей средой, основываясь на принципах: лояльность, доверие, уважение, ответственность, честность, умеренность, приверженность к исследованиям и инновациям. Но несмотря на четкие цели, репутацию и миссию компании «Создавая благо для компании – создавать благо для общества» на рынке существует довольно жесткая конкуренция, которая является главным препятствием к статусу лидер рынка.

Ключевые слова: лидер рынка, стратегия, занятость населения, компания.

Компания Ферреро производит такие бренды как: Киндер, Нутелла, Раффаелло, Ферреро Роше, Тик так. Продукция Ферреро сразу же завоевала популярность у российского потребителя, благодаря отличному вкусу, качеству, уникальности. Группа действует на глобальном уровне: продукция компании поставляется и продается непосредственно коммерческими компаниями группы Ферреро или через дистрибьютерскую сеть в 200 странах по всему миру. За годы присутствия на российском рынке продуктовая линейка Ферреро существенно расширилась и набирает обороты.

Инвестиции в человеческий капитал, обеспечение устойчивого высокого качества продукции, постоянное совершенствование и инновации - вот неполный перечень факторов, которые делают компанию ООО «Ферреро Россия» успешной, обеспечивают высокую репутацию и доверие потребителей в России - так же, как и во всем мире.

Основные экономические показатели компании представлены в таблице 1.

Таблица 1

Технико-экономические показатели ООО «Ферреро Россия»
за 2014–2016 годы

Показатель	2014г.	2015г.	2016г.	Изменение 2016 год к 2014 году	
				сумма	%
Выручка от продажи товаров, работ, услуг, тыс. руб.	5887	5507	46820	40933	7,95 раз
Себестоимость проданных товаров, работ, услуг, тыс. руб.	5867	5274	34329	28462	4,85 раз
Валовая прибыль, тыс. руб.	20	233	12491	12471	6,25 раз
Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	20	233	12491	12471	6,25 раз
Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	152	(84)	9786	9634	63,38

Проанализировав технико-экономические показатели ООО «Ферреро Россия», за 2014-2016 годы, можно сделать вывод, что выручка от продажи продукции в 2016 году по сравнению с 2014 годом увеличилась на 40933 тыс.руб. или в 7,95 раз. По результатам финансово-хозяйственной деятельности за 2016 год, организацией получена чистая прибыль в размере 9786 тыс.руб.

Соответственно возросла валовая прибыль за 2016 год по сравнению с 2014 годом на 12471 тыс.руб. Себестоимость в 2016 по сравнению с 2015 г. возросла на 28462 тыс.руб., по сравнению с 2016 г. – на 29055 тыс. руб.

В 2014-2015 гг. среднее количество сотрудников Группы составило 25 784 человека, увеличившись по сравнению с предыду-

щим отчетным периодом (24 836 сотрудников в 2013-2014 гг.). На 31 августа 2015 года численность персонала Группы Ferrero (с учетом приобретенных компаний) составила 33 219 штатных сотрудников (27 457 сотрудников на 31 августа 2014 года), а всего, с учетом внештатных сотрудников, – 40 721 человек.

Основными конкурентами ООО «Ферреро» являются: «Марс», «Нестле», «Монделис», торгующие также кондитерскими изделиями (рис. 1).

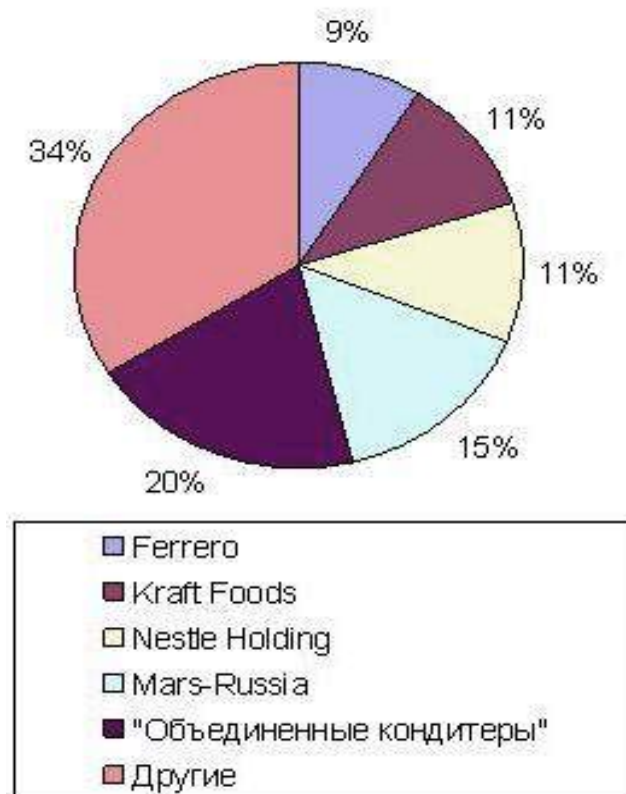


Рис. 1. Доли производителей на рынке шоколада и шоколадных изделий в натуральном выражении, %

В таблице 2 представлен конкурентный профиль «Ферреро Россия» по кондитерским изделиям за 2016 год.

**Конкурентный профиль ООО «Ферреро Россия»
по кондитерским изделиям за 2016 год**

Конкуренты	Сильные стороны	Слабые стороны	Влияние на потребителей
Марс	1.Известный лидер рынка по продаже кондитерских изделий. 2.Проверенный временем менеджмент 3.Высокое качество продукции	1.Нет ясных стратегических направлений 2.Устаревшее оборудование. 3.Отставание в области исследования и разработок. 4. Более узкий ассортимент.	Этот конкурент оттягивает 3,4 группы покупателей.
Нестле	1.Доверие потребителей. 2.Качество продукции. 3.Большой портфель товара.	Износ имеющегося оборудования	Этот конкурент оттягивает 1,2 группы покупателей.
Монделис	1.Активная поддержка рекламы. 2.Большой ассортимент продукции. 3.Известность брендов.	Устаревшая технология производства.	Этот конкурент оттягивает 1,3 группу покупателей.

Для выявления влияния конкурентов на потребителей продукции компании они разделены на группы:

1-я группа: потребители в возрасте от 3-х до 10 лет, характеризуется потреблением продукции высокого качества, независимо от цены.

2-я группа: потребители в возрасте от 11-20 лет, их предпочтения не зависят от качества и цены.

3-группа: потребители в возрасте 21-35 лет, для них не важно качество, важны цены.

4-группа: потребители в возрасте 36-45 лет, предпочитают высокое качество, приемлемые цены.

Анализ конкурентного профиля по кондитерским изделиям позволяет сделать вывод о том, что существенную долю среди конкурентов занимают три игрока. Основным их преимуществом являются цены на товары (табл.3)

Таблица 3

**Цены на кондитерские изделия ООО «Ферреро Россия»
и конкурентов, 2016 год, руб.**

Наименование продукции	Ферреро	Марс	Нестле	Монделис
шоколад 100 грамм	75,00	80,00	68,00	65,00
Коробка конфет, 150 гр	260,00	240,00	212,00	196,00
Батончик 43 гр	56,00	52,00	49,00	35,00

*- цены средние по г.Новосибирск

Продукция ООО «Ферреро» по качеству имеет преимущества среди конкурентов, однако, Нестле и Монделис держат более низкие цены на продукцию. Марс по качеству идет на равных с Ферреро, но уступает по части технологии и рекламы, а также более узкой матрицей продукции. Основными покупателями продукции «Ферреро Россия» являются потребители в возрасте от 3-х до 45 лет.

Стоимостные доли «Ферреро Россия» и его основных конкурентов представлены в таблице 4.

Таблица 4

Значения долей по компаниям в объеме продаж, %

	Март 2004 г.	Март 2005 г.	Март 2006 г.	Март 2007 г.	Март 2008 г.
Ферреро	11.82	14.75	17.00	19.67	21.95
Нестле	21.63	15.66	14.72	15.29	12.91
Монделис (Крафт)	8.32	8.10	6.11	5.45	6.56
Марс	23.87	18.15	19.56	22.61	22.71

Стратегия определяет пути развития организации на долгосрочную перспективу в условиях изменяющейся внешней и внутренней среды. Стратегия как план содержит долгосрочные цели

организации, набор конкретных действий по их достижению и поиск необходимых ресурсов [1].

Рыночная доля лидеров рынка составляет не менее 40%. Стратегия лидера рынка обеспечивает ему доминирующую или одну из ведущих позиций на рынке. Лидеры рынка могут осуществлять следующие стратегии:

- увеличивать первичный спрос за счет поиска новых потребителей и расширения частоты потребления товара (придерживаться стратегии интенсивного роста);

- защищать свои позиции на рынке, противодействовать конкурентам (придерживаться оборонительной стратегии).

Вариантами оборонительной стратегии является также создание для конкурентов: ценовых или лицензионных барьеров; барьеров для обороны ключевых позиций, основанных на инновациях и технологических совершенствованиях. Расширение воздействия за счет интенсивного сбыта, товарного дополнения и подкрепления выражают суть «мобильной обороны». Лидер придерживается стратегии «сжимающая оборона», если он уходит с ослабленных сегментов рынка при одновременном усилении более перспективных.

Любая организация существует в тесном контакте с внешней средой, служащей источником ее ресурсов – материальных, человеческих, информационных [2]. Все это она преобразует в товары (услуги), которые передает во внешнюю среду. Следовательно, с целью развития организации необходимо постоянно находиться в состоянии взаимного обмена с внешней средой. Почти все ее компоненты влияют на хозяйственную деятельность, разница только в степени, характере и периодичности такого влияния. Методологической основой изучения внешней среды является PEST-анализ (табл. 5).

Из PEST-анализа видны потенциальные возможности развития ООО «Ферреро Россия», если рассматривать социальные – это, безусловно улучшение демографической ситуации и имидж компании. К технологическим факторам следует отнести мощную вовлеченность рекламы в средства массовой информации.

PEST-анализ компании ООО «Ферреро Россия»

Факторы влияния	Комментарии
Политические	1) Государственное регулирование конкуренции. 2) Политическая ситуация в стране. 3) Изменение законодательства по пищевой промышленности.
Экономические	1) Уровень инфляции. 2) Покупательская способность населения. 3) Налогообложение.
Социальные	1) Улучшение демографической ситуации. 2) Повышение уровня жизни населения. 3) Стабильность жизни людей. 4) Репутация компании, имидж используемой технологии. 5) Потребительские предпочтения.
Технологические	1) Появляются новые требования ГОСТ. 2) Информация и коммуникации, влияние интернета. 3) НГП обуславливает появление нового оборудования, повышающего скорость и качество производства, а вследствие чего конкурентоспособность продукции.

С учетом конкретной ситуации, в которой находится организация, составляется список ее слабых и сильных сторон, а также список угроз и возможностей. После составления конкретного списка слабых и сильных сторон организации, угроз и возможностей внешней среды устанавливаются связи между ними в матрице SWOT (табл. 6) [3].

Из таблицы можно сделать следующие выводы. На поле «СИВ» (сила и возможности) формулируются стратегии, отвечающие на вопрос: как при помощи сильных сторон организации, использовать возможности внешней среды? В этом квадранте предлагается использовать стратегию закрепления, направленную на сохранение конкурентной позиции. При этой стратегии внимание концентрируется на поддержании приемлемых цен и обновлении продукта за счет новых размеров, форм и марок. Расширение общего рынка продукта за счет привлечения новых потребителей, поиск новых возможностей использования продукта.

SWOT-анализ ООО «Ферреро Россия», 2016 год

Внешняя среда Внутренняя среда	Возможности: 1) Постоянный спрос на продукцию компании. 2) Наличие современных технологий. 3) Снижение налогов и пошлин. 4) Появление новых поставщиков	Угрозы: 1) Снижение уровня жизни населения. 2) Повышение цен на сырье и готовую продукцию. 3) Рост темпов инфляции. 4) Усиление конкуренции. 5) Недостаточное предложение квалифицированных руководителей на рынке труда.
1	2	3
Сильные стороны: 1) Четко обозначенная стратегия лидера рынка. 2) Отлаженная сбытовая сеть. 3) Широкий ассортимент. 4) Высокий контроль качества. 5) Высокая рентабельность. 6) Рост оборотных средств. 7) Высокий уровень мотивации работников. 8) Известность брэнда. 9) Высокая квалификация персонала.	«СИБ» 1. Может использовать стратегию закрепления, позволяющую сохранять конкурентную позицию. При этой стратегии внимание концентрируется на поддержании приемлемых цен и обновлении продукта за счет новых размеров, форм и марок. 2. Расширить общий рынок продукта за счет привлечения новых потребителей, поиска новых возможностей использования продукта либо же интенсификации потребления продукта.	«СИУ» 1. Реализация стратегии конфронтации, предполагающую быстрые и направленные ответные действия в отношении бросающего вызов. Средствами проведения данной стратегии являются ценовые выпады против атакующего, проведение политики продвижения своего продукта на его рынке, проникновение в сети распределения. 2. Создание резерва руководителей среднего и низшего звена.

1	2	3
Слабые стороны: 1) Недостаточный контроль исполнения приказов и распоряжений. 2) Несовершенство мотивации руководителей среднего и низшего звена.	«СЛВ» 1. Совершенствование системы контроля. 2. Разработка стратегии, направленной на обучение и подготовку сотрудников с перспективой развития и продвижения по карьерной лестнице внутри компании.	«СЛУ» Разработка стратегии мотивации работников, в виде продвижения по карьерной лестнице, с целью сохранения ценных кадров.

На поле «СИУ» (сила и угрозы) необходимо реализовывать стратегию конфронтации, предполагающую быстрые и направленные ответные действия в отношении конкурентов, бросающих вызов (Марс, Нестле, Монделис). Средствами проведения данной стратегии являются ценовые выпады против атакующего, проведение политики продвижения своего продукта на его рынке, проникновение в новые сети распределения.

На поле «СЛВ» (слабость и возможности) предлагается совершенствование системы контроля, обучение и подготовка сотрудников с перспективой развития и продвижения по карьерной лестнице внутри компании, создание резерва руководителей среднего и низшего звена.

На поле «СЛУ» (слабость и угрозы) как вариант решения – разработка стратегии мотивации работников, в виде продвижения по карьерной лестнице, с целью сохранения ценных кадров.

Разработчикам стратегии обязательно надо учитывать, что возможности и угрозы внешней среды могут переходить в свою противоположность. Так, неиспользуемая возможность внешней среды может стать угрозой для компании, если ее использует конкурент [4,5]. Компании – лидеры рынка имеют наибольшую рыночную долю, занимают доминирующую позицию на рынке. Они, по сути, задают тон в рамках всего своего рынка. Товары лидеров рынка определяют данную товарную категорию в создании потребителей.

Степень сформированности товарного (отраслевого) рынка, характер конкурентной борьбы определяют стратегический выбор компаний-лидеров. В зависимости от ситуации они выбирают одну из трех стратегий расширения первичного спроса: оборонительную или наступательную стратегию, или же могут прибегнуть к демаркетингу или диверсификации.

Однако в большинстве случаев наиболее привлекательной стратегией для компаний-лидеров является диверсификация, позволяющая использовать преимущества масштаба производства, know-how [6].

Список литературы

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф; пер. с англ; науч.ред. Л.И. Евенко. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
2. Савельева Л.А. Проблемы развития механизма государственно-частного партнерства в Новосибирской области// Гуманитарные науки и образование в Сибири. – 2014. – № 6 (18). – С. 225-228.
3. Чистякова В.И., Нестерова Е.А., Совершенствование стратегии развития организаций потребительской кооперации Новосибирской области (на примере Колыванского райпо) // Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. – 2016. – №3-4. – С. 9-15.
4. Томпсон-мл. А., А., Стрикленд Ш. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа, 12-е издание: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2014. – 928 с.
5. Виханский, О.С., Наумов, А. И. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономика, 2015. – 670 с.
6. Котлер Ф. Основы маркетинга. Краткий курс. Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2015. – 656 с.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ШВЕЙНОГО И ТЕКСТИЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА В КЫРГЫЗСТАНЕ

Е.Н. Сомов, канд. экон. наук., доцент,

Кыргызско-Российский славянский университет, г. Бишкек.

Т.Б. Кадималиев, магистрант 2-го курса,

Кыргызско-Российский славянский университет, г. Бишкек

А.Ю. Зорин, магистрант 2-го курса,

Кыргызско-Российский славянский университет, г. Бишкек

В статье затронуты проблемы швейной и текстильной отрасли в Кыргызской Республике. Представленный небольшой анализ состояния текстильного и швейного производства дает основание рассмотреть и некоторые социально-экономические меры по развитию данных отраслей в современных условиях. Связано это с тем, что в представленном производстве трудоустроены или связаны с данной отраслью более 150 тыс. человек, как внутри Кыргызстана, так и за его пределами.

Ключевые слова: отрасль, швейное и текстильное производство, труд, рынок, экспорт, предприниматели.

В настоящее время легкая промышленность является наиболее приоритетной отраслью экономики Кыргызской Республики, так как она имеет высокий потенциал перспективного развития. А именно, швейная и текстильная промышленность имеют важное значение при увеличении темпов роста производственного сектора.

В январе 2016 года в городе Бишкек прошло заседание координационного совета по инвестиционной и макроэкономической политике, где особо остро были представлены проблемы и перспективы дальнейшего развития текстильного и швейного производства республики.

Напомним, что в 2015 году число предприятий текстильного и швейного производства, а также производства обуви, кожи и прочих кожаных изделий составило по данным Нацстаткома 114. Рассмотрим динамику количество предприятий, численность сотрудников и их среднемесячную заработную плату в данной отрасли (табл. 1).

**Динамика социально-экономических показателей
в текстильно-швейной (обувной и кожаной) отрасли
(2011–2015 гг.) [3]**

Показатели	Год				
	2011	2012	2013	2014	2015
Число предприятий	141	137	130	129	114
Среднегодовая численность Работников, (чел)	75 260	63 269	53 616	35 953	37 558
Среднемесячная заработная плата работников промышленности, (сомов)	3 69,5	5 061,8	6 168,2	6 862,4	6 780,1

Как видно из таблицы, к 2014-2015 годам произошло сокращение количества предприятий и занятых в них работников.

«Стратегия развития текстильной и швейной промышленности Кыргызстана на 2013-2015 гг. представляла и частично реализовывала проекты по развитию производства текстильно-швейной продукции, повышению их конкурентоспособности и продвижению на внешние рынки. В данной отрасли работают или каким-либо образом связаны с работой в этой отрасли легкой промышленности около 150 тыс. человек, как внутри республики, так и за ее пределами» [1].

После вступления Кыргызской Республики в ЕАЭС, необходимо учитывать возможные издержки в производстве текстильных изделий и их импорте. Кыргызстану приходится создавать собственное конкурентоспособное производство, которое должно начинаться от этапа переработки хлопка и заканчиваться стадией производства готовой одежды.

Ежегодно в Кыргызской Республике производится текстильной продукции на общую стоимость 190 млн. долларов США. В среднем, порядка 160 млн. \$ из них поступает на экспорт в Казахстан и Россию. Около 80 % текстильно-швейной промышленности составляет именно швейная, которая представлена в основном индивидуальными предпринимателями.

Надо напомнить, что «Национальное Агентство по продвижению инвестиций предпринимает меры, которые необходимы для

привлечения инвестиций конкретно в текстильную промышленность. Так, в течение многих месяцев проводилась работа, направленная на реализацию проекта по строительству текстильной фабрики, общий объем инвестиций в которую составляет 35 миллионов долларов. По словам Руководителя Министерства экономики КР Арзыбека Кожошева. реализация проекта строительства новой текстильной фабрики даст много новых возможностей для отрасли в целом» [1].

В таблице 2 представлена динамика объемов производства в исследуемой отрасли:

Таблица 2.

**Динамика объемов производства продукции
в текстильно-швейной (обувной и кожаной) промышленности
(2011–2015 гг.) [3]**

Объемы производства продукции	Год				
	2011	2012	2013	2014	2015
млн., сомов	7 780,1	9 592,3	8 545,9	6 144,7	5 405,2
в процентах к общему объему	4,7	7,0	5,0	3,6	3,0

Как видно из таблицы 2 объемы производства продукции в данном виде промышленности сократились.

Итак, вернемся к ситуации, сложившейся до вступления Кыргызстана в ЕАЭС. 2014-2015 гг. отмечается отрицательная динамика в текстильном производстве, в том числе одежды, обуви, кожи и прочих кожаных изделий – на 16,3%, по данным Министерства экономики, по итогам встречи с представителями Ассоциации предприятий текстильной промышленности «Союзтекстиль» и Ассоциации предприятий легкой промышленности Кыргызстана «Легпром».

Рассмотрим кратко проблемные вопросы в текстильной и швейной отрасли. «Причинами сложившейся ситуации являются: снижение заказов на продукцию; неплатежеспособность заказчиков; неконкурентоспособность отечественной продукции и нехватка оборотных средств на развитие.

Перечисленные проблемы в первую очередь, были связаны с повышением курса доллара к сому, снижением курса российского рубля и казахского тенге по отношению к доллару и кыргызскому

сому, что привело к снижению покупательной способности отечественных основных торговых партнеров – России и Казахстана.

Кроме того, недостаточная информированность предпринимателей об условиях ведения предпринимательской деятельности в рамках Евразийского экономического союза (ЕАЭС), создала проблемы при пересечении пограничных постов с Казахстаном.

Также, возникали проблемы, связанные с недобросовестным ведением торговли некоторыми предпринимателями, которые завозят готовые швейные изделия из третьих стран, декларируемых как ткань. Отмечены были факты необоснованного повышения цен на ткани и фурнитуру оптовыми продавцами, что способствует увеличению себестоимости производимых товаров в республике и снижению их конкурентоспособности. Это все и привело к увеличению объемов теневой экономики в данной отрасли» [5].

Прибыль рентабельных и убытки нерентабельных предприятий представлены на рисунке 1.

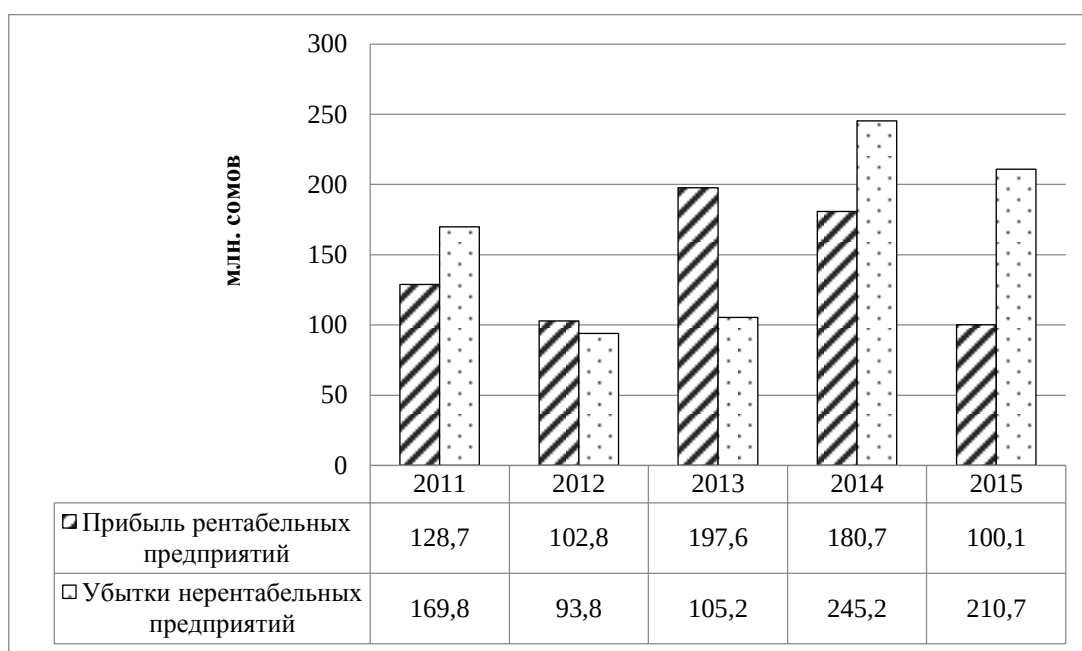


Рис. 1. Динамика прибыли рентабельных и убытков нерентабельных предприятий (2011–2015 гг.) [3]

Как видно из диаграммы убыточных предприятий к 2014–2015 стало больше.

Рекомендации для улучшения ситуации в данном направлении состоят в следующем:

- сохранить для текстильно-швейной отрасли патентной системы налогообложения;
- совершенствовать процедуру регистрации индивидуальных предпринимателей работающих на основе добровольного патента;
- упростить и облегчить порядок привлечения квалифицированной иностранной рабочей силы;
- повысить эффективность информационной системы «единого окна».

В целях сохранения конкурентоспособности кыргызских товаров , швейники как правила на 80 % используют дешевые синтетические ткани (от 70 до 110 сомов) или ткани заказчика.

При этом, республика обладает благоприятными климатическими условиями для разведения овец и производства коконов, выращивания своего хлопка что наталкивает предпринимателей на проведение модернизации имеющейся производственной базы и технологий по их обработке, с улучшением качества продукции и повышения конкурентоспособности готовой текстильной продукции.

Как показали исследования для развития текстильно-швейного производства нужно:

- развивать местную сырьевую базу;
- стимулировать экспорт продукции;
- налаживать логистику в сфере производства продукции легкой промышленности.
- развивать инновационную деятельность;
- создавать благоприятный инвестиционный климат.

В современной ситуации, развитию данной отрасли стараются содействовать само государство, а также общественные организации и инвестиционные доноры. К примеру, патентная система, введенная в Кыргызстане с целью упрощения работы предпринимателей, предоставила производителям данных видов продукции благоприятный режим налогообложения. Государством принимаются меры, хоть и пробные, по стимулированию деятельности предпринимателей, в том числе в сфере легкой промышленности. Национальное Агентство по продвижению инвестиций предпри-

нимает меры по привлечению инвестиций в текстильную промышленность.

Как замечают сами производители: «Швейная отрасль является одной из ключевых в экономике Кыргызстана, поскольку республика помимо золота экспортирует именно одежду. По оценке Всемирного банка, в этой отрасли работают более 300 тысяч кыргызстанцев. Ради сохранения этой отрасли требуется искать новые подходы, развивать текстильное производство, объединить всех игроков швейного рынка. Сейчас кыргызстанские швейники ищут разные способы выхода из кризиса и адаптации к требованиям ЕАЭС. В качестве одного из них они предлагают китайским и турецким инвесторам построить в Нарыне завод или фабрику по пошиву одежды» [6].

Но существует и другая точка зрения на данную проблему.

Снижение объемов швейного производства в Кыргызстане, как считает вице-премьер-министр Олег Панкратов. По его словам: «Швейники переживают второй бум, несмотря на официальное падение объемов производства» [4].

По данным Национального статистического комитета КР, по итогам 2016 года отставание от уровня 2015-го в производстве одежды составило 20 процентов, в текстильном – 12,6 процента.

Как заявил О. Панкратов: «В реальности текстильное и швейное производство наращивают объемы выпуска продукции. Предпринимателям сектора не хватает рабочих рук. Сейчас швейники говорят об укрупнении производств. Если раньше они работали на мелких заказчиков, то сейчас в их продукции нуждаются крупные торговые сети. Поэтому они ставят перед нами вопрос о выделении производственных площадей. Правительство сейчас работает над тем, чтобы решить проблему» [4].

Подобные заявления дают надежду, что данная отрасль легкой промышленности будет процветать и подниматься в своем имидже не только в сознании кыргызстанцев, но внешнеэкономических партнеров.

Таким образом, перспективы, текстильно-швейного производства у Кыргызстана имеются, поэтому задача современных предпринимателей выходить со своей продукцией на более качественный уровень.

Список литературы

1. Занятость и безработица. Итоги интегрированного выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы в 2015г. – Бишкек: Нацстатком Кыргызской Республики, 2016. – 198с.
2. Постановление от 6 марта 2013 года № 123 «О Программе развития текстильного и швейного производства Кыргызской Республики на 2013-2015 годы». [Электронный ресурс] / URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/94270>
3. Промышленность Кыргызской Республики 2011-2015. Бишкек: Нацстатком Кыргызской Республики, 2016 – 330с.
4. Снижение швейного производства в Кыргызстане правительство списало на неверные статданные. [Электронный ресурс] / ИА «24.kg». URL: <http://24.kg/ekonomika/43771>
5. Снижение производства. [Электронный ресурс] / Взгляд первый аналитический видеопортал. URL: http://www.vzglyad.kg/econom/8030_v_kyrgyzystane_na_163_snizilos_proizvodstvo_tekstilnoy_i_shveynoy_produktsi
6. Швейная отрасль Кыргызстана в кризисе. [Электронный ресурс] / Радио Азаттык URL:<http://rus.azattyk.org/a/27508791.html>

УДК 331.5:303.71(571.1/.5)

РЫНОК ТРУДА РЕГИОНОВ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

М.К. Черняков, д.э.н., профессор,

Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск

М.М. Чернякова, к.э.н., доцент,

Сибирский институт управления РАНХиГС, г. Новосибирск

Рынок труда рассмотрен через систему социальных, экономических и юридических отношений в обществе с позиций: микроэкономики и макроэкономики. Ситуация на рынках труда различных регионов Сибирского федерального округа сильно отличается. В статье приведен анализ этих различий Авторы предлагают пути объединения интересов работодателя и специалистов системы образования на примере Сибирского университета потребительской кооперации.

Ключевые слова: трудовая мобильность; рабочая сила; рынок труда, занятость.

«Рынок труда представляет собой систему социальных, экономических и юридических отношений в обществе, институтов и норм, призванных обеспечить более эффективное использование труда и непрерывный нормальный процесс воспроизводства рабочей силы. Рынок труда является самым ценным национальным ресурсом, потому что благодаря ему труд распределяется внутри регионов, отраслей, организаций» [1].

Забайкальский край – субъект Российской Федерации, входящий в состав Сибирского федерального округа. Здешний уровень безработицы довольно стабилен – с 2010 года он не превышает 2,9 %. Некоторые члены правительства региона отмечают тенденцию к снижению уровня безработицы, другие же говорят о том, что большое достижение – удерживать данный показатель хотя бы на нынешней отметке.

Однако это вовсе не говорит о том, что ситуация на местном рынке труда благоприятна. По итогам прошлого года, *Забайкальский край вошел в число субъектов Российской Федерации, где наблюдается рост числа безработных*. Несмотря на этот факт, финансирование из федерального бюджета различных мероприятий, направленных на снижение напряженности на краевом рынке труда, в скором времени сократится вдвое.

Забайкальскими службами занятости оказывается содействие инвалидам, родителям детей-инвалидов, многодетным родителям. Выпускникам различных учебных заведений предоставляется возможность стажировки, а тех, кто оказался под угрозой увольнения, направляют на профессиональное переобучение.

Средняя зарплата Забайкалья равна 21 тыс. руб. (данные за прошлый год). Однако эта сумма сильно варьируется в зависимости от экономической сферы. Так, работники, занятые в сельском хозяйстве получают в среднем 5121 руб., в торговле – 12889 руб., в здравоохранении – 15075 руб., в строительстве – 18043 руб. Планируется увеличение зарплаты учителей, к концу 2012 года она должна будет соответствовать среднерегиональной.

Самыми востребованными профессиями в Забайкалье на сегодняшний день являются каменщик, бетонщик, зоотехник, агроном, инженер. Однако количество поступающих на соответствующую

щие факультеты вузов гораздо меньше поступающих на факультеты социологии и психологии.

Следует отметить, что в последние годы наблюдается отток населения из Забайкальского края, в особенности – молодежи. Только за прошлый год регион покинули 7 тысяч молодых людей в возрасте до 29 лет. Многие чиновники видят причину этого в том, что в крае очень мало достойных рабочих мест. Большинство вакансий – низкооплачиваемые, именно из-за этого они и не пользуются спросом. Как и в любых других регионах, в Забайкалье есть граждане, которые попросту не хотят работать, но все же большинство безработных стремятся трудоустроиться.

В столице Забайкалья, Чите, уровень безработицы составляет 1,5%. Специалисты отмечают, что ситуация на рынке труда города, в целом, благоприятна. Во многом это заслуга центров занятости, которые активно работают с населением, предоставляя временные рабочие места, а так же возможность профессионального обучения и переобучения.

Многие предприятия Читы открывают новые рабочие места. Так как главная отрасль города – энергетика, то здесь больше всего востребованы специалисты данного профиля, особенно инженеры. Главные энергетические предприятия - Читинская ТЭЦ-1 и Читинская ТЭЦ-2, в настоящее время ведут активный поиск высококвалифицированных специалистов.

В городе действует завод ЗАО «Читинские Ключи», занимающийся производством пива и безалкогольных напитков, дела которого идут в гору. Руководство завода готово предложить соискателям множество вакансий, причем, как для людей с высшим образованием, так и с профессиональным.

Еще одна активно развивающаяся область читинской экономики – строительство. Здесь так же необходимы люди с инженерным образованием, строители, подсобные рабочие.

Среди самых востребованных кадров столицы Забайкалья - конструкторы и технологи. Не составит труда найти работу и бухгалтеру – при наличии диплома о высшем образовании и знании соответствующих программ. Но работодатели предпочитают опытных специалистов, начинающим же трудоустроиться в разы тяжелее.

Что касается зарплат, то одни из самых высоких окладов у работников финансовой сферы – до 26 тысяч рублей. Те, кто занимается добычей и распределением газа и электроэнергии получают в районе 25 тысяч рублей. Гораздо меньше получают работники сферы здравоохранения и сельского хозяйства: их оклады на 72-74 % ниже среднестатистического.

Кемеровская область находится в Западной Сибири и входит в состав Сибирского федерального округа. Самой развитой областью экономики региона является угольная промышленность: здесь находятся два крупнейших угольных бассейна – Кузнецкий каменноугольный и Канско-Ачинский бурогоугольный. Предприятия сельского хозяйства расположены по всей области, что позволяет говорить о том, Кемеровская область – не только промышленный, но и сельскохозяйственный район.

Что касается безработицы, то ее уровень в регионе равен 1,7%. Специалисты отмечают, что впервые за долгое время количество заявок от работодателей в местных центрах занятости превышает количество зарегистрированных безработных. На сегодняшний день, в Банке вакансий Кемеровской области содержится около 47 тысяч предложений. По большей части, данные заявки предполагают полную занятость, и лишь пятая их часть – потребность в людях с высшим образованием. Подобные специалисты могут рассчитывать на заработную плату в пределах 20 тысяч рублей, однако работодатели предъявляют к соискателям довольно высокие требования: профессиональный опыт, коммуникабельность, знание иностранного языка. Многие предприятия Кемеровской области испытывают нехватку в рабочих кадрах, в связи с этим, службы занятости региона направляют граждан на профессиональное обучение. В начале этого года, на организацию профессионального обучения безработных, из областного бюджета было выделено 11,83 миллионов рублей. Граждане получили возможность освоить такие специальности, как продавец, кладовщик, логист, повар, водитель. В регионе ощущается дефицит низкоквалифицированных кадров – дворников, санитаров, подсобных рабочих. Очень часто на подобных должностях трудятся приезжие из стран бывшего СССР.

В сельской области наблюдается нехватка трактористов, дояров, овощеводов. Эти профессии являются низкооплачиваемыми, поэтому потенциальные соискатели не спешат устраиваться на подобную работу. Но это, в основном, касается молодежи. Если сравнивать с другими регионами, то ситуация в сельском хозяйстве Кемеровской области не так плачевна, как в некоторых остальных. Здесь находятся крупные и довольно успешные предприятия: ООО «Торговая компания «Кемеровская птицефабрика», сельскохозяйственный производственный кооператив «Береговой», ОАО «Плодопитомник - 1», ООО СХО «Заречье», ООО «Селяна», ОАО «Суховский». Благодаря им, многие сельские жители получили возможность трудоустройства.

Средняя зарплата Кемеровской области равна 23 772 рубля. Разумеется, данная сумма варьируется в зависимости от рода экономической деятельности. Так, в банковской сфере, средняя зарплата составляет 39 437 рублей. А вот те, кто заняты в сапожном деле, получают в районе 9 614 рублей.

В регионе пока сохраняется задолженность по заработной плате, однако предприятий-должников на сегодняшний день осталось всего два. Их общий долг составляет 1,9 миллиона рублей. Множество предприятий Кемеровской области, расположенных в Новокузнецке, Прокопьевске, Междуреченске и многих других населенных пунктах, уже не имеют задолженности по заработной плате.

В административном центре Кемеровской области, городе Кемерово, наибольшим спросом пользуются рабочие и инженерные специальности, так как здесь сосредоточены крупнейшие промышленные предприятия региона: ОАО «Кузбассэнерго» (ТГК-12), ООО ПО «Химпром», ОАО «УК Кузбассразрезуголь», КАО «Ортон», КАО «Азот». Центры занятости города, ориентируясь на нужды местного рынка труда, предоставляют безработным гражданам возможность профессионального обучения. Помимо кадров, имеющих отношение к промышленности, в городе так же востребованы каменщики, бетонщики, повара, водители, строители, продавцы, кассиры. Зарплата подобных работников составляет 15-22 тысячи рублей.

Что касается средней заработной платы по городу, то она равна 22 тысячам рублей. На довольно неплохой оклад (25 тысяч рублей), могут рассчитывать инженеры, причем даже молодые. Это

объясняется тем, что они – представители одной из самых необходимых в городе профессий. Тем же, кто окончил юридический, экономический или психологический факультет, трудоустроиться будет непросто: спрос на специалистов социально-гуманитарного профиля гораздо ниже предложения.

Красноярский край является одним из самых больших российских промышленных центров. Ситуация на рынке труда этого региона, по данным исследований, довольно благоприятна. В последние годы существенно уменьшился коэффициент напряженности – то есть количество безработных по отношению к количеству рабочих мест сократилось.

В нынешнем году процент безработных Красноярского края составил 6,5. Этот показатель ниже, чем среднероссийский – 7,2 %. По данным статистики, количество людей, проживающих на территории региона и не имеющих работы, равно 90 000 человек. При этом кадровая необходимость составляет 50 000 человек. К сожалению, прогнозы на этот счет неутешительны: вряд ли ситуация кардинально изменится в ближайшее время. Правда, эксперты утверждают, что к 2017 кадровая необходимость существенно возрастет.

Что касается средней заработной платы, то в Норильске она – самая высокая из всех северных территорий Красноярского края: 43948 рублей. Разумеется, эта сумма варьируется в зависимости от сферы занятости. Например, у учителей, воспитателей и медицинского персонала заработная плата ниже средней в разы.

Столица Красноярского края – город Красноярск является крупным промышленным центром. Уровень безработицы здесь довольно низок – 0,9 %. И это неудивительно, ведь в Красноярске находится множество солидных организаций, таких как Варконнефть, Роснефть, Газпром. Жители краевого центра чаще всего ищут работу экономистов, банковских служащих, администраторов всевозможных заведений. Однако наибольшим спросом пользуются высококвалифицированные рабочие, строители, водители и инженеры. Средняя заработная плата Красноярска – 24 000 руб. На самый высокий оклад могут рассчитывать инженеры – 28 000 руб., менеджерам предлагают 25 000 руб., продавцам – 14 000 руб.

К сожалению, несмотря на большое количество различных предприятий, находящихся в Красноярске, здесь высок процент «профессиональных безработных». Это те люди, которые годами стоят на бирже труда. Чаще всего, они имеют низкую квалификацию, либо отрицательные записи в трудовой книжке. Безработные подобного типа могут жить и за счет своих родственников, ибо работать попросту не хотят. Конечно, данная проблема существует не только в Красноярске, но и в других крупных городах. Общая же ситуация на здешнем рынке труда является довольно стабильной и улучшается с каждым годом, пусть и довольно медленными темпами.

Уровень безработицы Омской области составляет 1 %. Коэффициент напряженности на местном рынке труда равен 0,5. Согласно данным за июль 2012 года, в областном банке вакансий содержится 22552 вакансии. Большинство из них – по рабочим специальностям: водитель, машинист, повар, продавец, маляр, штукатур, строитель. Также, в области востребованы учителя и врачи.

Наименьшим спросом в регионе пользуются профессии социально-гуманитарной направленности: юрист, экономист, управленец. Омская область всегда обладала большим промышленным потенциалом. На сегодняшний день, на ее территории действует целый ряд предприятий, ощущающих нехватку инженеров, специалистов по ремонту оборудования, рабочих. Среди них – «Сибгазстройдеталь», «Энергостройкомплект», «Хлебодар», «Транссибнефть», «Омскнефтепроводстрой», «Стройподряд», «Конструкторское бюро транспортного машиностроения». Большинство из них готово взять на работу даже начинающего специалиста.

На территории области действует программа помощи инвалидам и родителям детей-инвалидов. Зачастую, рабочие места для них организуются на дому. Это очень удобно, особенно для людей с ограниченными возможностями, которым иногда непросто обходиться без посторонней помощи.

Выпускникам учебных заведений Омской области предоставляется возможность прохождения стажировки на различных предприятиях. Впоследствии, благодаря полученному во время стажировки опыту и приобретенным профессиональным навыкам, большинство молодых специалистов успешно трудоустраивается.

Администрация области способствует так же и samozанятости населения. Например, за 2011 год, более 2,5 тысяч жителей региона получили субсидию на развитие собственного бизнеса. В основном, *граждане открывают свое дело* в области торговли, предоставлении услуг и ремонтных работ.

Самыми *востребованными профессиями* региона являются: врач, строитель, водитель, а так же ряд специальностей, связанных с промышленной сферой. Но, несмотря на это, большинство соискателей области стремятся к работе в офисе, многие молодые люди хотят получить профессию юриста, экономиста, управленца. Однако вышеперечисленные кадры попадают в список мало кому нужных профессий. Безусловно, Омская область нуждается в людях с высшим образованием, но, преимущественно, с техническим, медицинским или педагогическим.

Средняя зарплата Омской области составляет 18 тыс. руб. При этом, администрация региона стремится повысить зарплату учителям до 22 тыс. руб., а врачам – до 24 тыс. руб.

В столице Омской области, Омске, количество безработных, по данным на начало 2012 года, составляло 25 тыс. чел. Большинство этих людей, при содействии городских служб занятости, успешно трудоустроились. Во многом это объясняется еще и тем, что в Омске находится ряд крупных промышленных предприятий: ОАО «Высокие технологии», ОАО «Омский завод гражданской авиации», ФГУП «Омское моторостроительное объединение им. П. И. Баранова», Омское моторостроительное конструкторское бюро и многие другие. Данные предприятия нуждаются в рабочих кадрах, специалистах по ремонту оборудования и инженерах.

Также, в городе развивается строительство, торговля и транспорт. В связи с этим, Омск испытывает нехватку водителей, продавцов и строителей. Помимо этого, ощущается дефицит кадров в сфере здравоохранения и образования.

Средняя зарплата в Омске равна 19 тыс. руб. На оклад, значительно превышающий эту сумму, может рассчитывать директор предприятия или управленец. Инженер получает 24 тыс. руб., водитель – 22 тыс. руб., менеджер – 20 тыс. руб, продавец – 13 тыс. руб.

Республика Бурятия находится на территории Сибирского Федерального округа. В целом, данный регион имеет слаборазвитую инфраструктуру. Основные виды здешней промышленности – металлургия, машиностроение и целлюлозно-бумажное производство. Примечательно, что в будущем Бурятия может стать мировым лидером в производстве новейшего вида топлива – водорода. Это помогло бы развитию экономики региона и снижению уровня безработицы. Пока же ситуация на республиканском рынке труда далека от идеала.

Согласно последним данным, уровень безработицы в Бурятии равен 7,7%. На учете в службах занятости стоит 8,5 тыс. чел., 7,7 тыс. из которых имеют статус безработного. Многие из этих граждан направляются на общественные работы, которые носят сезонный характер. На территории республики, в течение прошлого и нынешнего годов, организовано свыше 6 тысяч новых рабочих мест, однако ситуацию, связанную с безработицей пока не удается стабилизировать.

Для того чтобы снизить напряженность на республиканском рынке труда, была разработана специальная программа. Она подразумевает под собой:

- всяческое содействие инвалидам, родителям, воспитывающим детей-инвалидов, а так же матерям, имеющим малолетних детей;
- обучение и переобучение населения, включая тех сотрудников, которые находятся под угрозой увольнения;
- способствование открытию гражданами собственного бизнеса.
- стажировку выпускников учебных заведений с целью приобретения ими профессионального опыта;

Данная программа уже успела помочь некоторым гражданам. Например, благодаря ей, шесть человек в этом году, сумели открыть свое собственное дело – выращивание крупного рогатого скота.

Правительство республики неоднократно заявляло о том, что за последнее время в Бурятии снизился уровень бедности, причем, весьма существенно – на 22%. Пенсии доведены до уровня среднероссийского прожиточного минимума, а средняя зарплата выросла

в 1,8 раза и по данным за прошлый год составляет 19,5 тысяч рублей. Однако эта информация зачастую оспаривается.

Администрация Бурятии планирует в нынешнем году поднять зарплаты бюджетников, учителей и воспитателей, до 18 и 13 тыс. руб. соответственно. Зарплата работников здравоохранения будет равна 24 тыс. руб.

В столице Бурятии, городе Улан-Удэ, уровень безработицы составляет 2,2%. Здешний Центр занятости располагает на сегодняшний день 5 771 вакансией. Большинство специальностей из данного списка – рабочие. В Улан-Удэ распространено явление структурной безработицы: в режиме неполного рабочего дня вынуждено трудиться 89 предприятий.

Не так давно был опубликован список самых востребованных в Улан-Удэ (да и во всей Бурятии) профессий. Одну из первых строчек занимает специальность «каменщик». Это довольно сложная и низкооплачиваемая профессия, представителю которой приходится рассчитывать на зарплату от 9 до 20 тыс. руб., в зависимости от его стажа. Востребованы так же и повара, оклад которых составляет 6-8 тыс. руб. Причем работодатели предъявляют к соискателям довольно жесткие требования, например, знание технологии приготовления блюд китайской кухни. Бурятские вузы нуждаются в преподавателях, зарплата которых колеблется в пределах 5 тыс. руб. Дефицитом являются так же инженеры, технологи и специалисты по оборудованию. А вот для человека с юридическим образованием в списке самых востребованных вакансий предложений не нашлось.

В первой половине этого года в Улан-Удэ прошла ярмарка вакансий. В ней участвовали представители таких крупных предприятий, как «Стальмост», «Авиационный завод», «Улан-Удэнский ЛВРЗ». Всем этим предприятием требовались, прежде всего, рабочие и инженеры.

Что касается средней заработной платы столицы Бурятии, то она равна 26 637 руб. Гораздо больше среднего получают финансисты, управленцы, специалисты сферы связи и строительства. Существенно меньше оклад у работников текстильной области, в частности – швей. Их заработная плата ненамного превышает прожиточный минимум. Совсем невысокая зарплата у бюджетников,

занятых в сфере образования – на 60 % меньше средней городской. Еще меньше получают врачи и медсестры – их оклад ниже среднего на 74 %.

Республика Тыва входит в состав Сибирского федерального округа. Уровень безработицы региона равен 24,2 %. Это один из самых высоких показателей по Российской Федерации. Главная причина большого количества безработных среди населения Тывы – ее невыгодное географическое местоположение: регион расположен далеко от остальных экономических центров.

На территории республики действует программа «Снижение напряженности на рынке труда». В нынешнем году, на ее реализацию было выделено 51,8 миллионов рублей, 31,6 из которых – из местного бюджета. В ее рамках будет осуществляться трудоустройство безработных граждан, их профессиональное обучение. Так же, выпускники республиканских учебных заведений получают возможность прохождения стажировки на различных предприятиях. Предусматривается трудоустройство инвалидов, родителей детей-инвалидов и многодетных родителей.

Администрация региона большое внимание уделяет samozанятости населения, так это стимулирует появление новых рабочих мест. В текущем году на организацию содействия начинающим предпринимателям Тывы, было выделено 28,4 мил. руб. На выплату государственной субсидии на развитие собственного бизнеса могут рассчитывать 337 чел. Кстати, в этом году власти Тывы повысили размер субсидии, теперь ее размер равен 82 тыс. руб.

Одна из самых востребованных профессий Тывы – врач. Особенно остро нехватка медиков ощущается в сельской местности. Именно поэтому администрация республики разработала ряд мероприятий, направленных на решение данной проблемы. Одно из подобных мероприятий – выплата молодым специалистам, прибывшим в сельскую местность для работы, 1 миллиона рублей. Согласно данным, в течение прошедшего периода нынешнего года, 135 медиков согласились на переезд в сельскую местность.

Еще одна профессия, пользующаяся спросом на Тывинском рынке труда – инженер. Особый дефицит подобных специалистов испытывают предприятия, связанные с горной промышленностью, которая является основной отраслью экономики региона.

Также, республика испытывает нехватку рабочих кадров: каменщиков, бетонщиков, слесарей, механиков, плотников, электромонтеров, швей, продавцов, поваров. Очень востребованы учителя, медсестры, санитары, воспитатели.

Средняя зарплата Тывы колеблется в пределах 20 тысяч рублей. В 2-2,5 раза больше данной суммы получают руководители предприятий и организаций, в сельском же хозяйстве уровень зарплаты составляет 3-7 тыс. руб.

В столице Республики Тывы, Кызыле, уровень безработицы равен 9,1 %. Службы занятости города предоставляют безработным возможность профессионального обучения, в том числе, на курсах, организованных на базе учебных заведений. Особой популярностью данный вид обучения пользуется у граждан, оказавшихся под угрозой увольнения. Центры занятости Кызыла направляют их на краткосрочные курсы, длящиеся 2-3 месяца. Всем, кто оканчивает эти курсы, выдается специальная корочка о переподготовке или повышении квалификации.

В городе действует программа «Снижение напряженности на рынке труда-2012». В ее рамках выпускники учебных заведений Кызыла получают возможность прохождения профессиональной практики на различных предприятиях. Благодаря этой программе осуществляется и трудоустройство инвалидов. Работодатель, организующий рабочее место для человека с ограниченными возможностями, получает 50 тысяч рублей в качестве компенсации.

Что касается самозанятости населения, то содействие ей так же оказывается в рамках программы «Снижение напряженности на рынке труда. Человек, желающий начать собственное дело, должен разработать бизнес-план, который потом рассматривается комиссией, дающей заключение по осуществлению проекта.

Подросткам в возрасте от 14 до 18 лет предоставляется возможность заработка в свободное от учебы время. Например, летом этого года, многие из данной категории граждан, трудились на благоустройство родного города.

Помимо вышеперечисленных мероприятий, городские безработные участвуют в оплачиваемых общественных работах, трудоустраиваются на временные места.

Средняя зарплата Кызыла равна 33 тыс. руб. Значительно больше данной суммы получают директора и руководители предприятий, оклад же менеджера среднего звена составляет 24 тыс. руб.

Уровень безработицы Республики Хакасия равен 1,4 %. Это довольно низкий показатель как по Сибирскому федеральному округу, там и по России в целом. Начиная с 2010 года, ситуация на местном рынке труда становится все менее напряженной. Так, в 2010 году уровень безработицы республики был равен 3 %, в 2011 – 2 %, в нынешнем, 2012 – 1,4 %.

На данный момент, количество заявок в банке вакансий Хакасии совпадает с количеством безработных. Для сравнения: в 2010 году на одно свободное место претендовало два потенциальных соискателя. Но, при этом, на рынке труда региона наблюдается несоответствие между спросом работодателей и притязаниями соискателей. Данное несоответствие касается, прежде всего, уровня квалификации претендентов и их профессионального состава.

За первые пять месяцев нынешнего года каждый второй гражданин, обратившийся в хакасские службы занятости, нашел работу. То есть, уровень трудоустройства безработных, на данный момент, равен 47,2 %.

Безработные граждане региона, при поддержке местных центров занятости, направляются на профессиональное обучение, временные и оплачиваемые общественные работы. В текущем году планируется обучение 1182 чел. Помимо этого, за последнее время, в Хакасии появилось много новых рабочих мест. Старые же предприятия республики увеличивают объемы производства и готовы предложить работу потенциальным соискателям. Среди них ООО «Угольная компания «Разрез Степной», ОАО «Сибирская угольная энергетическая компания» (Черногорский филиал), ООО «Туимский завод по обработке цветных металлов» и другие.

Республика Хакасия обладает большим сельскохозяйственным потенциалом. Здесь развито животноводство (в особенности – коневодство) и растениеводство. И, хотя зарплаты сельских жителей невысоки – до 10 тыс. руб., на территории региона не наблюдается массового оттока населения из сел и деревень в города.

Гражданам Хакасии, желающим открыть собственное дело, оказывается содействие в виде выплаты государственной субсидии в размере 58800 руб. В этом году 128 начинающим предпринимателям будет выделена данная сумма.

100 жителей республики в нынешнем году смогут, при поддержке служб занятости региона, выехать в другие субъекты Российской Федерации для временного трудоустройства. Представители данной категории граждан направляются в различные города Сибири, Дальнего Востока, Забайкалья. Но их общее число невелико, так как проблема безработицы перестала быть острой.

Самыми востребованными кадрами на рынке труда Хакасии являются: медсестра, охранник, менеджер, воспитатель, врач, повар, продавец, каменщик, бетонщик. В то же время здесь наблюдается снижение спроса на специалистов с юридическим и экономическим образованием.

Средняя зарплата региона равна 22 тысячам рублей. Местное правительство видит в числе своих главных задач привлечение к работе в школе молодых специалистов, поэтому планирует в ближайшем будущем увеличить зарплату учителей до размера средней по экономике.

Уровень безработицы столицы Хакасии, Абакана, равен 1,5 %. Основная часть безработных города – люди предпенсионного и пенсионного возрастов, а так же молодые специалисты.

На рынке труда Абакана востребованы следующие профессии: администратор, врач, воспитатель, учитель, продавец, санитар, водитель. Особым спросом пользуются кадры, связанные с каким-либо производством, так как в городе сосредоточено довольно большое количество промышленных предприятий: ПО «Абаканвагонмаш», ОАО АПК «Мавр», КПЦ «Меркурий», ОАО «АЯН», ОАО «Абаканская кондитерская фабрика», ООО «Саян-обувь» и так далее. Здесь так же расположена Абаканская ТЭЦ, которая обеспечивает потребителей горячей водой и техническим паром.

Абаканские вузы, такие, как Хакасский государственный университет им. Н. Ф. Катанова, Хакасский технический институт, Хакасский институт бизнеса нуждаются в квалифицированных преподавателях, чья специальность так же является востребованной на городском рынке труда.

Средняя зарплата Абакана равна 34 тыс. руб. При этом, руководитель получает 49 тыс. руб., менеджер – 25 тыс. руб., продавец – 17 тыс. руб.

Уровень безработицы Томской области равен 1,8%. Исследователи характеризуют ситуацию на рынке труда региона как стабильную. На данный момент, количество граждан, вынужденных работать неполный день, составляет 633 чел. Эта цифра уменьшилась, по сравнению с прошлым годом, на 463 чел.

Темпы массового высвобождения сотрудников, так же, имеют тенденцию к замедлению. За первое полугодие текущего года было уволено в связи с сокращением, либо ликвидацией производства, 1584 чел., 185 чел. из которых было трудоустроено.

Специалисты относят Томскую область к субъектам Российской Федерации с уровнем экономического развития, превышающим средний. Главные отрасли здешней промышленности – машиностроение, нефтедобыча, химия и нефтехимия. Одно из крупнейших предприятий региона, Сибирский химический комбинат, на данный момент, увеличивает объемы производства продукции и нуждается в рабочих руках и инженерах. То же самое касается более мелких организаций области.

Службы занятости региона, за период с января по июль нынешнего года, помогли найти постоянное место работы 15094 безработным, 1461 гражданин смог пройти профессиональное обучение.

На территории области действует программа «Содействие занятости населения Томской области», рассчитанная на 2012-2014 годы. Размер ее финансирования составляет 622,6 миллионов рублей. В ее рамках планирует трудоустройство 28 тысяч безработных ежегодно. Помимо этого, 2,5 тысячи граждан каждый будут получать возможность профессионального обучения.

Наиболее востребованные профессии Томской области – сварщик, электрик, повар, парикмахер, продавец, водитель, а так же специальности, связанные со сферой ЖКХ и строительства. Администрация региона уделяет большое внимание профориентации учащихся старших классов школ и абитуриентов. Проводится модернизация процесса обучения в профессиональных учебных заведениях, планируется повышение престижа рабочих профессий,

их популяризация среди молодежи. Что касается специалистов с высшим образованием, то в Томской области большим спросом пользуются инженеры, так как данный субъект обладает высоким промышленным потенциалом. Согласно аналитическим данным, в будущем нехватка инженеров будет ощущаться еще острее.

Средняя зарплата Томской области равна 26 тысячам рублей. В 2-2,5 раза больше этой суммы получают представители руководства промышленных предприятий и организаций. Более чем в два раза меньше оклады у работников сельскохозяйственной сферы. Уровень безработицы административного центра Томской области, Томска, составляет 0,6%.

По данным на начало августа нынешнего года, на учете в городских службах занятости стоит около 1,5 человек. Порядка 40% безработных имеют диплом вуза, чаще всего юридического или экономического факультета. Особенно сложно трудоустроиться молодым специалистам и выпускникам учебных заведений – они составляют большинство безработных, имеющих высшее образование. Очень часто начинающие юристы и экономисты вынуждены работать не по специальности: менеджерами, администраторами, торговыми представителями. Данное обстоятельство, впоследствии, заставляет их соглашаться на профессиональное обучение.

Особым спросом в Томске пользуются профессии, связанные с каким-либо производством. В городе функционируют предприятия различных отраслей промышленности: нефтегазовой, фармацевтической, пищевой и других - «Востокгазпром», «Томскнефтехим», «Газпром трансгаз Томск», «Томскхимфарм», ФГУП НПО «Вирион», кондитерская фабрика «Красная звезда», «Сибирская аграрная группа», «Томское пиво» и многие другие. Так же, большим спросом пользуются инженеры, программисты, врачи, медсестры, воспитатели, учителя, продавцы, водители, повара, парикмахеры.

Средняя зарплата Томска равна 25 тыс. руб. Оклад программиста составляет 25 тыс. руб., инженера – 29 тыс. руб., менеджера – 24 тыс. руб., продавца – 16 тыс. руб.

Уровень безработицы Новосибирской области составляет 1,7% [2]. Эта цифра одна из самых низких не только по Сибирскому федеральному округу, но и по стране в целом. Согласно данным

на 1 января 2012, количество безработных в области составляло 17700 чел. При этом, в местном банке вакансий содержалось 36 тыс. предложений. Коэффициент напряженности на областном рынке труда равен 2. Однако окончательно решить проблему безработицы все-таки не удастся.

Главная причина этого заключается в том, что большим спросом пользуются рабочие специальности (в региональном банке вакансий их – 70 %), а многие безработные – люди с высшим образованием, желающие работать по специальности. Несмотря на это, за прошедший период нынешнего года, 4 тысячи безработных прошли профессиональное обучение по востребованным специальностям и успешно трудоустроились. Стоит отметить, что в среднем, предлагаемая зарплата по рабочим специальностям – 17 тыс. руб. Оклады ниже прожиточного минимума не предлагаются вообще. Есть в числе заявок от работодателей и высокооплачиваемые вакансии: машинист крана, водитель БелАЗа. Зарплата подобных специалистов достигает 30-50 тыс. руб. Примечательно, что зачастую разница в оплате труда среди рабочих и служащих профессий не превышает 800 руб.

Центры занятости региона оказывают всяческое содействие тем, кто нуждается в работе [3]. Например, в этом году, на время летних каникул, было трудоустроено 4 тысячи школьников. Так же администрация области предпринимает различные меры, направленные на популяризацию рабочих профессий среди молодежи, например, проводит модернизацию учебного процесса в образовательных учреждениях. Благодаря этому, количество поступающих в профессиональные учебные заведения, по сравнению с прошлым годом, увеличилось в два раза.

Также, администрация области способствует самозанятости населения [4]. С 2009 года 4,5 тысячи граждан начали собственный бизнес, 3,5 из них получили субсидию на развитие своего дела в размере 73500 руб. Стоит отметить, что при выдаче субсидий приоритет отдается желающим открыть бизнес в сельской местности, так как подобное предприятие – это новые рабочие места для жителей сел и деревень. В Новосибирской области действует программа помощи инвалидам, родителям детей-инвалидов и многодетным родителям. За нынешний год, 233 человека из данной кате-

гории граждан смогли трудоустроиться. Что касается работодателей, то им выплачивается субсидия в 50 тыс. руб. за организацию рабочего места для инвалида.

Выпускники учебных заведений региона направляются на профориентационные работы, которые помогают молодым специалистам освоить нюансы рабочего процесса, научиться трудиться в коллективе. В этом году, свыше 70% выпускников-участников данных работ успешно трудоустроились [5].

Средняя зарплата Новосибирской области превышает 21 тыс. руб. В два раза больше данной суммы получают сотрудники финансовой сферы – 42 тыс. руб. Те, кто занят в области государственного управления и социального страхования, могут рассчитывать на оклад, равный 28,5 тыс. руб. Зарплата работников сферы добычи полезных ископаемых равна 26 тысячам. Меньше всего получают в сельской местности – в районе 10 тыс. руб.

Уровень безработицы в Новосибирске, административном центре Новосибирской области, равен 0,6 %. Данный показатель – самый низкий по региону и один из самых низких по Сибирскому федеральному округу. Это объясняется, прежде всего, тем, что Новосибирск является крупным промышленным центром. В городе действует множество предприятий, нуждающихся в рабочих руках: ОАО «Новосибирское авиационное производственное объединение им. В. П. Чкалова», ОАО «Новосибирский завод тяжёлых станков и крупных гидропрессов» им. А. И. Ефремова, ОАО Новосибирский инструментальный завод (НИЗ), ОАО «НПО «Сибсельмаш», ОАО «Новосибирский металлургический завод» им. Кузьмина и целый ряд других.

Наиболее востребованные специальности Новосибирска – рабочие, так же большим спросом пользуются инженеры, строители, водители и продавцы.

Средняя зарплата по городу составляет 25 тыс. руб. При этом, инженер получает 30 тыс. руб., водитель – 27 тыс. руб., менеджер – 26 тыс. руб., и продавец – 17 тыс. руб.

Снижение уровня безработицы в 2009-2016 гг. говорит о переходе системы управления занятостью региона в стабильное состояние после экономического спада. В 2017–2018 и последующие годы следует ожидать увеличение трудовых ресурсов с учетом по-

ложительного сальдо миграции, при сохранении уровня занятости и экономической активности населения.

Список литературы

1. Обзор рынка труда по регионам России. [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <http://shefdostal.org/najti-rabotu/obzor-gynka-truda.html> (дата обращения: 29.03.2017).
2. Черняков М.К. Взаимосвязь занятости населения с инвестиционной привлекательностью региона / Научный журнал «Актуальные вопросы современной науки». – 2015. – № 1 (4). – С. 103-107.
3. Черняков М.К., Чернякова М.М. Повышение конкурентоспособности выпускников Сибирского университета потребительской кооперации на рынке труда Новосибирской области / Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. Международный научно-теоретический журнал. (Выпуск 4(11)/2014). – Новосибирск: 2014. – С. 47-57.
4. Черняков М.К., Чернякова М.М. Статистический анализ рынка труда Новосибирской области / Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. Международный научно-теоретический журнал. (Выпуск 3(10)/2014). – Новосибирск: 2014. – С. 28-31.
5. Черняков М.К., Чернякова М.М. Управление занятостью на рынке труда // Научно-образовательный и прикладной журнал «Гуманитарные и социально-экономические науки» № 2 (81), 2015. – Ростов-на-Дону: Изд-во Северо-кавказский научный центр высшей школы ЮФУ, 2015. – С. 139-144.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

И.Н. Шарабакина канд.экон.наук, доцент,
Кыргызско-Российский Славянский Университет, г. Бишкек

В статье рассматриваются основные направления совершенствования развития малого бизнеса в розничной торговле. Дана оценка ситуации сложившейся сегодня в розничной торговле Кыргызской Республики. Выявлены основные причины, сдерживающие развитие региональной розничной торговли в Кыргызской Республике. По результатам анализа обосновывается необходимость выработки стратегии управления этой сферой учитывающей реальную ситуацию, которая существенно различается на конкретном региональном или локальном рынках.

Ключевые слова: малое предпринимательство, регион, розничная торговая сеть, специфика сельских поселений.

Современные тенденции экономического развития и рост личных потребностей приводят к тому, что современной экономике неуклонно усиливается роль малого бизнеса. Запросы отдельных групп потребителей приобретают все более разнообразный и индивидуальный характер. Вследствие чего, необходимо проявлять все большую гибкость, ориентироваться на отдельные небольшие сегменты и ниши рынка.

Неотъемлемым элементом современной рыночной системы хозяйствования Кыргызской Республики стало малое предпринимательство. По предварительным данным НСК КР за январь-июнь 2016 года в Кыргызской Республике функционировало 10071 малых и средних предприятий (увеличение на 525 единиц относительно аналогичного периода 2015 года). Индивидуальную предпринимательскую деятельность осуществляли 370,1 тыс. чел. (прирост составил 10 тыс. чел.).

Занятые в сфере малого и среднего предпринимательства 449,5 тыс. чел., в том числе индивидуальные предприниматели 370,1 тыс. чел. Удельный вес малого и среднего предпринимательства в ВВП без предприятий по разработке месторождения «Кумтор» 37,3 % [1].

Способность занимать самые мелкие рыночные ниши и эластичность малого бизнеса позволяют решать следующие задачи:

1. Создает базу для внедрения инноваций и нововведений. Открытие предприятий малого бизнеса чаще всего связано с идеей использования какого-либо ноу-хау, то есть со знанием, опытом и секретами производства, необходимыми для решения технической или иной задачи. Крупные компании сталкиваются с большим риском подрывать коммерческую репутацию всей продукции.

2. Позволяет сглаживать экономическую конъюнктуру рынка в случае падения спроса. Малые фирмы легче переориентируют свою деятельность, а закрытие некоторой их части не вызывает столь тяжелых последствий как крупных предприятий.

3. Способствует активному использованию творческой энергии, профессиональных знаний и умений населения. Более активное задействование трудоспособного населения – одна из важнейших задач национальной экономики Кыргызской Республики.

4. Помогает изменить общественную психологию и жизненные ориентиры значительной части населения, преодолеть социальное иждивенчество.

5. Создает дополнительные возможности для развития и реабилитации малых населенных пунктов и улучшения среды обитания в них. Небольшие поселения играют важное место в экономическом развитии республики, но на протяжении длительного периода времени их удельный вес в экономике снижается. На сегодняшний день для них характерна слабая экономическая база, нехватка мест приложения труда, недостаток видов и низкий качественный уровень услуг, непрезентабельность внешнего вида, плохие транспортные связи.

6. Обеспечивает преобладающую часть рабочих мест и выплачивает налоги и служит главной опорой социальной политики государства.

Решение этих и других экономических и социальных задач делают малый бизнес неотъемлемой частью реформирования экономики Кыргызстана.

Развитие сферы малого и среднего бизнеса соответствует социально-экономическим интересам Кыргызской Республики, являясь мощным источником прогресса, позволяющим приумножать

национальное богатство. На сегодняшний день вклад малого бизнеса в оздоровление экономики республики недостаточен. Во многих случаях, он имеет несовершенную структуру, которая зависит от рыночных колебаний и нуждающуюся во всеобъемлющей государственной поддержке.

Один из главных компонентов малого предпринимательства национальной экономики Кыргызстана – сфера услуг. Эта сфера в республике представлена в основном малым и средним бизнесом.

Валовой выпуск сферы услуг за январь-октябрь 2016 года сложился в объеме 302,4млрд сомов и реальный темп роста составил 103,1 %. Вклад в рост сферы услуг обеспечен со стороны торговли, где прирост составил 8,1 %, деятельности гостиниц и ресторанов – 9,4 %. В структуре ВВП отрасли оказывающие услуги заняли 49,2 %, а их положительный вклад в прирост ВВП составил 1,51 процентного пункта.

Для современной индустриальной экономики необходима эффективная и конкурентоспособная товаропроводящая инфраструктура, обеспечивающая доступ населения к качественным товарам.

Валовой выпуск торговли за январь-октябрь 2016 года составил 98,7млрд сомов, темп реального роста составил 108,1 %. Торговля занимает в структуре сферы услуг около одной трети объема. Наибольший вклад в оптовую и розничную торговлю внесли розничная торговля (4,5 п.п.), оптовая торговля (2,0п.п.) и розничная торговля моторным топливом (1,3 п.п.). За отчетный период отмечается рост оборота розничной торговли до 108,4%, что больше аналогичного показателя 2015 года на 3,6 п.п [1].

В последние годы в Кыргызской Республике произошли существенные изменения в розничной торговле и на потребительском рынке в целом. Многие торговые предприятия, особенно в столице, приближаются к европейскому уровню по ассортименту и обслуживанию покупателей, оформлению торговых залов. Крупные магазины используют оборудование для считывания штрих-кода, методы самообслуживания покупателей, продажу через сеть Интернет, предоставление услуг по доставке товаров.

Современное состояние экономических отношений в Кыргызской Республике все более выдвигают на первый план задачи раз-

вития регионов. Региональная экономика основывается на использовании пяти основных принципов (рис. 1).



Рис. 1. Основные принципы региональной экономики

Обеспечение высокого уровня и качества жизни населения невозможно без развития малого бизнеса.

Малое предпринимательство играет особую роль в формировании оптимальной структуры экономики и прежде всего региональной

Нынешняя ситуация характеризуется значительными внутренними различиями в состоянии региональной розничной торговли. Основные причины, сдерживающие развитие региональной розничной торговли:

- складывающаяся экономическая ситуация в регионе;
- отдаленное и труднодоступное географическое положение части населенных пунктов;
- слабое развитие транспортной инфраструктуры;
- низкая плотность проживающего населения и покупательная способность сельского населения
- ограниченная товарная номенклатура сельских магазинов.

Поэтому особую роль в развитии малого предпринимательства в Кыргызской Республике играет регулирование торговой деятельности. Стратегия управления этой сферой на всех уровнях должна учитывать реальную ситуацию, которая существенно различается на конкретном региональном или локальном рынках. Несомненно, отдельное место должно принадлежать региональному уровню управления с выделением специфики сельских поселений. Это связано с тем, что в республике сельское население преобладает над городским. В городах проживает чуть больше 2 миллионов человек, в сельской местности – почти четыре миллиона. Для сохранения и расширения торговой сети действующей в сельской местности не обходима разработка программ государственной поддержки предприятий малого бизнеса, действующих на селе. Здесь крупные сетевые торговые монополисты не могут отобрать функции у мелких предпринимателей. Если в среднем по Кыргызской Республике высокая обеспеченность населения торговыми площадями, многие отдаленные населенные пункты области не имеют достаточного количества стационарных магазинов и обслуживаются автолавками. Многие торговые площади, расположенные в сельской местности, не оснащены современным оборудованием, инженерными коммуникациями, не имеют уютных интерьеров.

Развитие региональной розничной торговли может явиться своего рода «плюсами роста»[2], оказывающими влияние на территориальную структуру экономики и ее динамику. Благодаря динамично развивающейся сфере торговли территории получают дополнительные импульсы роста благодаря увеличению грузопотоков, распространению инноваций и развитию инфраструктуры. Далее под действием рыночных механизмов в сельских районах будет происходить рост спроса на производственные и другие услуги, что в дальнейшем приводит к динамичному развитию всего региона. Таким образом, «пропульсиванная» отрасль розничной торговли послужит локомотивом развития региональной экономики.

Таким образом, повышение уровня социально-экономического развития регионов, разработка и реализация соответствующих программ являются приоритетными направлениями развития

республики на долгосрочную перспективу и основными методами решения вопросов повышения уровня и качества жизни населения Кыргызской Республике.

Список литературы

1. Информация об итогах социально-экономического развития Кыргызской Республики за январь-октябрь 2016 года. [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: http://mineconom.gov.kg/Docs/Macroeconomic%20policy%20department/ItogiSER_yan_okt_2016 (дата обращения: 16.03.2017).

2. Кожиева Ф.А. Региональное развитие в контексте теории полюсов роста // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 11. – С. 574-578.

УДК 658:334.73

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И УПРАВЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

Т.Ю. Ширяева канд. экон. наук, доцент,
Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск

В статье раскрывается понятие социальной ответственности бизнеса, необходимость управления отношениями предприятий любых организационно-правовых форм со всеми группами участников создания и реализации товаров, работ, услуг. Элементы управления раскрыты на примере потребительской кооперации.

Ключевые слова: социальная ответственность, управление отношениями, кооперативный сектор, экономическое участие, кооперативный сектор экономики.

Социальная ответственность как понятие и практика привнесены в корпоративный бизнес из кооперации и, по утверждению И. Макдональда, создает угрозу кооперативному движению: «Появление новой идеологии корпоративного бизнеса создает новую угрозу кооперативному движению. Если ранее социальная ответственность выступала отличительной особенностью кооперативно-

го предприятия, то в настоящее время она становится повсеместно расширяющейся практикой деятельности конкурирующих с кооперацией структур бизнеса [1, с.334].

Иное отношение к социальной ответственности в кооперативном секторе экономики. Кооперативное предприятие приобретает фундаментальный характер для осуществления успешных социальных преобразований при условии наличия эффективного управления и высокого уровня социальной ответственности. Главным отличием кооперативного движения от корпоративного бизнеса является убежденность в правильности кооперативных ценностей: демократии, солидарности, самопомощи, самоответственности, справедливости и равенства. Наличие этих ценностей подтверждает, что социальная ответственность бережно сохраняется на протяжении всего развития кооперативов» [1, с.339].

Социальная ответственность кооперации – свойство экономического участия, поскольку проявляется через управление отношениями и выражается в секторах внешнекооперативных и внутрикооперативных отношений. В секторе внутрикооперативных отношений можно отметить следующие ее свойства:

- человеческий потенциал пайщиков и сотрудников, их здоровье и безопасность, обучение и развитие, волонтерство, удовлетворенность, доступ к услугам;

- продукты, покупаемые, производимые и реализуемые, их маркировка, кодирование, экологическая чистота;

- принципы – фундаментальные кооперативные ценности. Они позволяют идентифицировать кооперативы, выявить те из них, которые интегрируют кооперативную социальную ответственность в собственную структуру управления и организационную культуру;

- окружающая среда. Забота об окружающей среде – традиционная сфера деятельности всех видов кооперативов, наиболее серьезная экологическая проблема современности, вызванная гипертрофированным развитием производства и оказания влияния на снижение результативности хозяйственной деятельности, изменение климата;

- сообщество как локальная и национальная инициатива. Для российской кооперации социальная ответственность о сообществе означает на локальном уровне сбережение первичного звена,

его имиджа через инициативы, касающиеся членов-пайщиков, молодежи, образования, культуры, здравоохранения, обеспечение кооперативного сектора экономики, сотрудничество с государственными органами власти и управления, с субъектами негосударственного сектора экономики;

- формирование и развитие кооперативного сектора экономики;

- демократия – фундаментальная ценность кооперативной формы хозяйствования, за которую кооперативы несут ответственность;

- развитие кооперации как важнейший общественный сектор экономики, сохранение ее имиджа социально-ориентированной самобытной системы.

Исследовательский комитет Международного кооперативного альянса вплотную подошел к определению кооперативных отличий, созданию стандарта кооперативной социальной ответственности, количественной оценке ее составляющих через систему показателей. В этой системе показателей первостепенное значение имеет человеческий потенциал, выраженный численностью субъектов, связанных с потребительской кооперацией трудовыми и экономическими отношениями. Это пайщики и работники – субъекты, за которых кооперативы несут социальную ответственность. С другой стороны, это – совокупность субъектов отношений, которые создают человеческий потенциал для организации.

В потребительском обществе социальная ответственность использования человеческого капитала – субъектов экономических отношений - изучается в двух аспектах:

- в создании пайщикам и работникам условий для максимальной реализации их возможностей, сохранения здоровья, гарантии безопасности, достижения удовлетворенности деятельностью, обеспечения доступа к услугам, обучению и повышению квалификации;

- в обеспечении максимальной мотивации участия.

Для решения этих задач и совокупности субъектов выделяются субъекты связанные с потребительским обществом трудовыми отношениями и экономическими отношениями.

К первой группе мы относим всех работников, (пайщиков и непайщиков) и наемных руководителей-менеджеров.

Ко второй группе мы относим пайщиков, не связанных трудовыми отношениями с кооперативом и пайщиков-работников, включая выборных руководителей.

Кроме того рассматривается некооперированное население, в качестве потенциальных пайщиков и клиентской базы, лояльной к кооперативу.

Для оценки реализации социальной ответственности используется система показателей в соответствии с обозначенными группами субъектов экономических отношений: численность, денежные доходы от трудового и экономического участия, их размер в среднем на одного субъекта, фонд подготовки кадров, в том числе в среднем на одного субъекта, расходы на здоровье и безопасность, в том числе в среднем на одного субъекта.

Для характеристики доступа к услугам определяется средняя пешеходная доступность до предприятий розничной торговли, общественного питания, услуг.

Организации потребительской кооперации ответственны за продукты, покупаемые, производимые и реализуемые, их маркировку, экологическую чистоту. При этом социальная ответственность организаций потребительской кооперации сохраняется не только за продукцию, произведенную самой организацией потребительской кооперации, но и за те товары, которые приобретаются у внешних производителей и посредников.

Количественной характеристикой уровня соответствия качества продуктов выступает наличие или отсутствие актов, жалоб, предложений по качеству реализуемых товаров, а также материалы конкурсов, выставок-продаж, ярмарок, изучения мнений покупателей и специалистов.

Создание фундаментальных кооперативных ценностей оценивается на основе идентификации кооперативов, то есть их соответствия принципам Международного кооперативного движения. Идентификация кооперативов наиболее полно изложена в монографии С.Г. Иткулова [2].

Окружающая среда (состояние здоровья людей, водной среды, воздушного бассейна, земельных угодий, животного и расти-

тельного мира), которую необходимо беречь путем «экологических и зеленых инициатив», сохраняется путем использования возобновляемых источников энергии, заготовки и утилизации отходов (лом черных и цветных металлов, макулатура, тряпье и т.д.), экономного потребления энергии и т.д.

Социальная ответственность как локальная и национальная инициатива проявляется в увеличении видов кооперации (потребительской, производственной, сельскохозяйственной потребительской и производственной, кредитной и т.д.), а также в развитии каждого из них; формировании кооперативного сектора экономики; росте количества всех видов кооперативов; развитии кооперативной модели хозяйствования и повышении роли кооперативного сектора в экономике страны [3].

Одним из важнейших свойств социальной ответственности кооперации выступает забота о сохранении демократии, что характеризуется широтой и участием в управлении, демократическим участием в членском контроле, выборным представительством, участием членов кооператива в распределении доходов, сохранении и модернизации объектов кооперативной собственности.

Социальная ответственность кооперации распространяется на все кооперативное сообщество независимо от вида кооператива, формирование кооперативного сектора экономики, развитие социальных программ поддержки участников кооперативов.

Таким образом, социальную ответственность мы рассматриваем, как имманентное свойство кооперации в целом и его базового звена – потребительского общества, которое нуждается в сохранении и развитии, в управлении. Управление отношениями в этой связи приобретает первостепенное значение.

Список литературы

1. Макдональд И. О роли кооперативной социальной ответственности для общественной стратегии развития // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. – 2008. – Вып. 25. – №1.
2. Иткулов С.Г., Наговицина Л.П. Кооперация Сибири: проблемы истории, экономики и социальных отношений / Сборник научных трудов – Вып. 6 – Новосибирск: СибУПК, 2009. – 147 с.

3. Наговицина Л.П., Ширяева Т.Ю., Управление отношениями на основе экономики участия в организациях потребительской кооперации: монография / Л.П. Наговицина, Т.Ю. Ширяева. – Новосибирск: СибУПК, 2013. – 144 с.

УДК 65.431

АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

***А.А. Чурикова** канд.экон.наук, старший преподаватель,
Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск*

В современном обществе предприятия общественного питания играют важную роль. Эффективность деятельности предприятий общественного питания определяется уровнем управления персоналом. Анализ эффективности управления персоналом заключается в оценке уровня производительности труда и заработной платы, а также эффективности мотивации труда.

Ключевые слова: предприятия общественного питания, анализ мотивации труда, эффективность управления персоналом

В современном обществе предприятия общественного питания играют важную роль. Это связано с тем, что в этой сфере удовлетворяется потребность населения в организации внедомашнего питания и досуга. Велико также значение предприятий общественного питания в работе организаций в области культуры и здравоохранения. Кроме того, уровень развития общественного питания обобщенно характеризует благосостояние общества и качество жизни населения.

Сфера общественного питания в целом позволяет решать комплекс социально-экономических задач внедомашнего питания современного общества [3, с. 15]:

– увеличение свободного времени у населения, экономия материальных и трудовых ресурсов;

- организованное питание по месту работы является одним из факторов экономии рабочего времени и повышения производительности труда работников предприятия;

- питание, организуемое на бесплатной и льготной основе, является элементом проводимой предприятиями социальной политики, что способствует в результате росту совокупных доходов работников, укрепляет здоровье;

- питание в учебных заведениях направлено на укрепление здоровья обучающихся с учетом их возраста, учебной нагрузки и норм;

- питание в больницах и санаториях также имеет социальное значение, поскольку способствует поддержанию и восстановлению здоровья в соответствии с рекомендациями Российской академии медицинских наук.

Общественное питание в современных условиях достаточно разрозненная отрасль по формам предприятий и уровню их развития между регионами России, а также внутри них. Повышение эффективности деятельности актуально как для крупных операторов рынка общественного питания, так и для малого бизнеса [1, с. 15].

Важным индикатором эффективности деятельности любого предприятия, в том числе и сферы общественного питания, является эффективность управления персоналом, которая характеризуется высоким уровнем профессионализма и производительности персонала, удовлетворенности персонала, действенной системой мотивации труда, высокими показателями уровня оплаты труда и затратоодачи.

Основными направлениями анализа эффективности управления персоналом, по мнению В.Г. Когденко [2, с. 127] являются:

- оценка уровня производительности труда и заработной платы;

- анализ эффективности мотивации труда через показатели зарплатоотдачи.

На первом этапе осуществляется расчет показателей производительности труда, их факторный анализ, сравнение темпов роста производительности труда и заработной платы.

Для анализа производительности труда используется два варианта расчета показателей: как отношение выручки от продаж к

численности работников и отношение добавленной стоимости к численности работников.

Второй показатель более объективно отражает вклад работника предприятия в создание новой стоимости, поскольку при расчете не учитывается фактор, в котором заключен прошлый труд – стоимость материальных ресурсов.

Для дальнейшего анализа производительности труда необходимо определить влияние факторов, которые определяют уровень производительности труда работников. Когденко В.Г. формализует их следующим образом [2, с. 128]:

- структура персонала, доля основного производственного персонала, непосредственно участвующего в создании добавленной стоимости;

- качество персонала, которое оценивается через показатели структуры персонала по уровню образования, профессионализма, квалификации, возрасту, стажу работы, другим характеристикам;

- фондовооруженность труда, которая оценивается через отношение стоимости основных средств к численности персонала;

- эффективность основных средств и применяемых технологий, которую можно оценить через показатель фондоотдачи;

- эффективность системы мотивации персонала, ее можно косвенно оценить через отношение выручки к затратам на оплату труда, т.е. через показатель зарплатоотдачи;

- уровень оплаты труда.

Производительность труда (ПТ) в общественном питании рассматривается в первую очередь как функция двух факторов: структуры персонала и производительности труда основного персонала (производственного и обслуживающего):

$$ПТ = Доп \times ПТоп, \quad (1)$$

где Доп – доля основного (производственного и обслуживающего) персонала в среднесписочной численности работников предприятия питания;

ПТоп – производительность труда основного персонала.

Прирост производительности труда за счет производительности труда производственного и обслуживающего персонала определяется по формуле:

$$\Delta ПТ (\Delta ПТ_{оп}) = \Delta ПТ_{оп} \times Доп_1, \quad (2)$$

где $Доп_1$ – доля производственного и обслуживающего персонала в среднесписочной численности работников в отчетном году.

Прирост производительности труда за счет изменения структуры персонала определяется следующим образом:

$$\Delta ПТ (\Delta Доп) = \Delta Доп \times ПТ_{пр0}, \quad (3)$$

где $\Delta Доп$ – прирост доли основного производственного персонала;

$ПТ_{пр0}$ – производительность труда основного персонала в предыдущем году.

Расчет показал, что снижение производительности труда производственного и обслуживающего персонала ООО «Реста» в 2014 году на 265 тыс. руб. по сравнению с 2015 годом привело к сокращению общей производительности труда на 204,27 тыс. руб.

В исследуемой организации увеличение доли основного персонала на 0,81% стало причиной роста производительности труда персонала на 12,22 тыс. руб.

Производительность труда как функция фондоотдачи (ФО) и фондовооруженности (ФВ):

$$ПТ = ФВ \times ФО. \quad (4)$$

Прирост производительности труда за счет изменения фондоотдачи определяется по формуле:

$$\Delta ПТ (\Delta ФО) = \Delta ФО \times ФВ_1, \quad (5)$$

где $ФВ_1$ – фондовооруженность в отчетном периоде.

Прирост производительности за счет изменения фондовооруженности определяется следующим образом:

$$\Delta ПТ (\Delta ФВ) = \Delta ФВ \times ФО_0, \quad (6)$$

где $ФО_0$ – фондоотдача в предыдущем году.

В исследуемой организации рост фондовооруженности на 147,77 тыс. руб. привел к увеличению производительности труда на 718,5 тыс. руб. А за счет снижения в 2016 году фондоотдачи на

2,73 руб. производительность труда персонала ООО «Реста» сократилась на 910,6 тыс. руб.

Производительность труда, как функция средней заработной платы и затратоотдачи, представляет собой зависимость:

$$ПТ = ЗП \times ЗО, \quad (7)$$

где ЗП – средняя заработная плата работников, определяемая как отношение затрат на оплату труда к численности персонала предприятия общественного питания;

ЗО – зарплатоотдача, определяемая как отношение выручки к затратам на оплату труда.

Прирост производительности труда за счет изменения средней заработной платы определяется как произведение изменения средней заработной платы ($\Delta ЗП$) и зарплатоотдачи за прошлый период.

Прирост производительности труда за счет зарплатоотдачи определяется следующим образом:

$$\Delta ПТ (\Delta ЗО) = \Delta ЗО \times ЗП_1, \quad (8)$$

где $ЗП_1$ – заработная плата в отчетном периоде.

Так, в 2016 году произошло увеличение среднегодовой заработной платы ООО «Реста» на 23,5 тыс. руб., что привело к увеличению производительности труда на 82,33 тыс. руб. В исследуемой организации сокращение зарплатоотдачи на 0,78 руб. стало причиной снижения производительности труда на 274,38 тыс. руб.

На следующем этапе оценивают изменение выручки, произошедшее под влиянием экстенсивных и интенсивных факторов, характеризующих использование труда персонала предприятия общественного питания.

Влияние экстенсивных факторов, которые характеризуют численность работников, оценивается на основе формулы:

$$\Delta Вэ = ПТ_0 \times \Delta Ч, \quad (9)$$

где $ПТ_0$ – производительность труда в предыдущем периоде;
 $\Delta Ч$ – изменение численности за период.

Влияние интенсивных факторов, которые характеризуют производительность труда, рассчитывается с помощью формулы:

$$\Delta В_{и} = Ч_1 \times \Delta ПТ, \quad (10)$$

где $Ч_1$ – численность персонала в отчетном периоде;
 $\Delta ПТ$ – изменение производительности труда за период.

Расчет показал, что общее сокращение выручки организации за 2016 год произошло в более сильной степени под влиянием экстенсивных факторов. Так сокращение численности работников на 11 человек привело к снижению выручки на 12622,4 тыс. руб. Производительность труда работников сокращается за период на 192,05 тыс. руб., что приводит к уменьшению объема выручки на 9218,6 тыс. руб.

Расчет относительного высвобождения или вовлечения персонала осуществляется по формулам, аналогичным алгоритму расчета по основным средствам или оборотным активам, за исключением необходимости скорректировать темп роста выручки на темп инфляции, т.к. численность работников - показатель, не подверженный влиянию инфляции. Формула имеет следующий вид:

$$\Delta Ч_{отн} = Ч_1 - Ч_0 \times (ТрВ - Т_{инф}) \quad (11)$$

Для исследуемой организации этот показатель имеет положительное значение, что свидетельствует об относительном вовлечении персонала и менее эффективной его работе.

Расчет относительной экономии или перерасхода затрат на оплату труда по формуле:

$$\Delta ЗОТ_{отн} = ЗОТ_1 - ЗОТ_0 \times ТрВ \quad (12)$$

показал относительный перерасход средств на оплату труда в 2016 году в размере 3759,3 тыс. руб.

«Предпосылка расчета заключается в том, что при сложившейся динамике объема деятельности и уровень эффективности затрат на оплату труда должен был измениться в том же размере, что и выручка. Но в исследуемой организации отмечается превышение фактических затрат на оплату труда, что позволяет сделать вывод о снижении их эффективности.

Завершается анализ эффективности использования труда анализом соотношения темпов прироста производительности труда и заработной платы.

В исследуемой организации в 2016 году отмечается снижение всех показателей. Так, численность работников сократилась на 18,6%, выручка уменьшилась на 32,27%. Производительность труда сокращается на 16,7%, а средняя заработная плата при этом растет на 7,2%.

Оценка этого соотношения позволяет сделать вывод о том, что добавленная стоимость исследуемой организации распределяется в пользу работников (поскольку темп прироста заработной платы опережает темп прироста производительности труда)» [5].

Для эффективно функционирующей организации характерным будет баланс между темпами роста производительности труда и темпами роста заработной платы при незначительном опережении темпов роста первого показателя.

Вторым основным направлением анализа эффективности управления персоналом является анализ эффективности мотивации труда через показатели зарплатоотдачи.

Показатели анализа эффективности затрат на оплату труда (зарплатоотдача) определяются как отношение между финансовыми результатами деятельности (выручка, добавленная стоимость, прибыль) и затратами на оплату труда.

Показатели зарплатоотдачи также можно оценивать, как показатели, характеризующие эффективность системы мотивации персонала, поскольку если система мотивации эффективна, то рост заработной платы будет сопровождаться более высоким ростом финансовых результатов.

«В ходе оценки эффективности мотивации труда предприятий общественного питания необходимо принимать во внимание следующие аспекты:

- в эффективно функционирующей организации базовый уровень оплаты должен быть несколько выше аналогичных организаций, что положительно сказывается как на производительности труда, так и на показателях движения персонала – растет постоянство кадров;

– переменная часть оплаты труда должна в значительной степени различаться в зависимости от результатов труда, именно такая дифференциация во многих случаях имеет большее влияние на производительность труда, чем уровень его оплаты;

– негативно влияет на мотивацию персонала и производительность труда установление верхнего уровня оплаты труда, что является нецелесообразным;

– система мотивации труда персонала предприятия общественного питания должна не только стимулировать количественную результативность работников, но и задавать определенные ограничения, направленные на достижение определенного уровня качества продукции и обслуживания посетителей.

Необходимо отметить, что показатели зарплатоотдачи – это частные показатели оценки эффективности затрат на труд, в которые включается не только заработная плата организации, в частности премии, социальные расходы, расходы, связанные с содержанием работников, затраты на найм, подготовку, обучение персонала, налоговые расходы, связанные с оплатой труда работников, прочие расходы» [5].

В заключении отметим критерии, характеризующие систему управления предприятия общественного питания как эффективную:

– высокое качество персонала, проявляющееся к таким характеристикам его структуры, как возрастная структура, структура по стажу работы, уровню образования и квалификации;

– низкий уровень текучести кадров, особенно в отношении производственного и обслуживающего персонала предприятия общественного питания;

– высокие показатели производительности труда и заработной платы при условии, что темпы роста производительности труда немного опережают рост заработной платы, прирост выручки в основном обеспечивается интенсивными факторами использования персонала и имеет место относительное высвобождение персонала;

– эффективная система мотивации труда персонала, проявляющаяся в увеличении показателей зарплатоотдачи.

Список литературы

1. Когденко В. Г. Методология и методика экономического анализа в системе управления коммерческой организацией: монография / В. Г. Когденко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 543 с.
2. Николаева Т.И. Организация общественного питания: резервы и оценка эффективности: учеб. пособие. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2008. – 183 с.
3. Фридман А. М. Экономика предприятия общественного питания: Учебник для бакалавров / А. М. Фридман. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. – 464 с.
4. http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red&needauth=1
5. Управление персоналом. [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <http://uchebnik.online/finansyi-kredit-dengi/51upravlenie-personalom-34231.html>

УДК 372.017:812

РАСКРЫТИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ БАНКА С ПОЗИЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Я.Е. Шевякова, магистрант 2 курса,
Новосибирский государственный педагогический университет,
г. Новосибирск

В статье раскрыты особенности управления персоналом в банках с позиции инновационных изменений. Освещен путь к успеху в банке благодаря эффективному использованию методов управления персоналом. Акцент сделан на внедрение системы оценки банковского персонала для разработки и осуществления управленческих решений с целью достижения поставленных целей. Приведены предложения по совершенствованию мотивирования и стимулирования банковского персонала.

Ключевые слова: управление, персонал, банковская деятельность, оценка, мотивация.

Глубокие изменения в общественно-экономических процессах современности привели к повышению роли персонала. Управление персоналом в банках приобретает все большее значение как фактор повышения конкурентоспособности банков, их стратегического и оперативного развития.

Практика деятельности отечественной банковской системы свидетельствует о том, что большая часть банковских проблем концентрируется в сфере управления персоналом. Эту ситуацию сейчас углубляют такие факторы, как: отсутствие философии и миссии развития большинства банков; непонимание особенностей и специфики работы персонала банка; неоднородность персонала банка как по сроку работы в финансово-банковских структурах, так и по полученному базовому образованию; усиление межбанковской конкуренции, в том числе в плоскости трудовых отношений; недостаточность существующих технологий отбора и принятия на работу банка; ослабление контролирующих функций за действиями персонала в банках и руководителей среднего звена недооценка мотивационных аспектов в управлении трудовыми ресурсами, растущие требования по высокому уровню профессионализма и коммуникативных способностей сотрудников банков. Именно поэтому руководители банков России должны в обязательном порядке создавать эффективно действующую систему управления персоналом, направленную на максимальную трудовую отдачу работающих реализацию всех потенциальных способностей персонала.

Проблемы управления банковским персоналом исследовали такие ученые как Базаров Т.Ю., Бувевич С.Ю., Соколова М., Климов Г.Н., Шифрин М.Б., Цыганова Н.В. Несмотря на наличие исследований, посвященных изучению исследуемой проблемы как в зарубежной, так и в отечественной литературе, на сегодняшний день вопросы управления персоналом в банках России требует проведения дальнейших научных исследований. Поэтому выбранная тема является достаточно актуальной и требует дальнейшего развития.

Сегодня персонал рассматривается как основной ресурс организации, в значительной степени определяет успех всей ее деятельности и является одним из основных ресурсов, которым надо грамотно управлять, создавать оптимальные условия для его развития, инвестировать в это необходимые средства.

Руководители отечественных банков, как правило, основное свое внимание сосредотачивают на совершенствовании финансового менеджмента. При этом банковский персонал как объект управления, остается на втором плане. Поэтому службы управления персоналом большинства отечественных банков имеют низкий

организационный статус, недостаточно профессионально подготовлены и по сути ограничиваются выполнением лишь учетных функций.

Как показывает зарубежный и современный отечественный опыт, именно персонал становится сегодня долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания банка.

В современных условиях успешная деятельность банка напрямую зависит от его работников и уровня эффективности персонального менеджмента. Одной из серьезных проблем функционирования банковской системы России является ее недостаточная обеспеченность необходимым кадровым персоналом, который способен нетрадиционно, творчески и на высоком профессиональном уровне решать сложные задачи. Банковские работники сегодня обслуживают различные сферы общественной жизни, а значит существенно влияют на экономические и социальные процессы, происходящие в России, способствуют обеспечению рыночного механизма инструментами эффективного воздействия на экономику [1, стр. 56]. Именно поэтому для успешного решения проблем кадровой политики в отечественных банках очень важна разработка современных оценочных персонал-технологий и их адекватных методологических основ.

Сегодня наиболее эффективными становятся организации, ориентированные на внедрение инновационных методов управления трудом. Это в полной мере относится и к коммерческим банкам. К сожалению, руководство большинства российских банков приоритетное значение придает финансовым, материальным, информационным ресурсам. А человеческий капитал остается последним в этом перечислении. Итак, как показывает практика, решение клиента о выборе банка, в значительной степени зависит от того, с какими рабочими в этом банке он будет общаться.

Следует заметить, что интенсификация труда банковских работников, массовое освоение новых продуктов и технологий, расширение полномочий и ответственности специалистов и руководителей среднего звена ведет к кардинальному изменению требований к современному банковскому персоналу.

Сегодня в банке должны работать люди, которые обладают не только глубокими финансовыми знаниями, но и коммуникативны-

ми и коммерческими способностями, способными умело представить банковские продукты, положительно общаться с клиентами, а главное - способными и готовыми постоянно развиваться и распространять свою компетенцию. Все это требованиями постановки новых целей и приоритетов системы управления персоналом.

В управлении банковским персоналом важное значение занимают процессы его оценки и мотивирование [2, с. 49]. Эффективного уровня в общей системе управления современный банк достигает в первую очередь с помощью квалифицированных и заинтересованных сотрудников, целенаправленной деятельности линейных руководителей всех уровней, руководителей и специалистов кадровых служб на основе разработанной концепции работы с персоналом. На всех этапах этой работы методологической базой формирования правильных решений является оценка персонала - средство реализации как целей кадровой политики, так и общих целей деятельности всего банка.

Оценка персонала – деятельность субъектов с выявления информации о количественных и качественных характеристиках объекта оценки для разработки и осуществление управленческих решений с целью достижения поставленных целей.

В современных банках оценки персонала осуществляется только в системном режиме. Система оценки персонала – научно обоснована и организованная совокупность мероприятий по оценке персонала, направленных на достижение организационных целей и повышения эффективности управления персоналом.

Система оценки персонала в современных банках содержит следующие элементы:

1. Цель и задачи оценки персонала – определяют направленность оценки персонала.
2. Содержание оценки – определяет принципы построения системы, ее показатели.
3. Методы оценки – способы получения, измерения и фиксации необходимой оценочной информации.
4. Программа проведения оценки – устанавливает набор процедур, в соответствии с которыми организуется и проводится оценка.

Таким образом, система оценки персонала банка ориентирована на то, чтобы ознакомить сотрудников с содержанием функций, которые они выполняют и обсудить возможные перспективы их профессионального роста и продвижение по службе. Это позволяет субъекту оценивания и сотруднику банка, качества которого оцениваются, решить вопрос о направлении углубление знаний и расширения опыта, необходимого для эффективного решения кадровых задач.

В рамках реализации стратегических задач современных банков оценка профессиональной деятельности персонала решает четыре основные задачи:

- повышает эффективность банковской деятельности благодаря оптимальному использованию человеческих ресурсов банка;
- выявляет сотрудников, способных выполнять более ответственную работу и позволяет им реализовать свой потенциал;
- поощряет стремление сотрудников к профессиональному росту;
- способствует повышению заработной платы и приведения ее в соответствие с квалификационного уровня персонала.
- в рамках решения тактических задач управления персоналом оценка профессиональной деятельности работников позволяет решить следующее:
 - повышение уровня заинтересованности в труде и удовольствии от работы сотрудников банка;
 - усиление взаимопонимания между руководителями и подчиненными;
 - формирование информационной базы данных для возможных вариантов кадровых перемещений в банке.

Процесс оценки персонала в банках должен учитывать особенности самого труда в современных банковских учреждениях. Так, в современном труде банковского персонала различают две составляющие:

- труд, выполняемый по заданной схеме, механически, безынициативно и достаточно жестко регламентируется инструкциями и нормативами

– работа, которая направлена на создание новых духовных или материальных благ.

В современных банках сейчас существует широкий диапазон методов оценки персонала. В контексте отдельных конкретных ситуаций банковской деятельности они могут использоваться в различных комбинациях и вариантах.

Оценка персонала является ключевым рычагом эффективного управления в современном банке при условии адекватности параметров оценки целям банка и объективности инструментария, используемого. С помощью оценочных технологий персонала в банках создается возможность формировать корпоративную культуру целенаправленной трудовой деятельности, в пределах которой каждый работник чувствует причастность к конечным результатам банка [2, стр. 98].

Изучение зарубежного и отечественного опыта деятельности банков свидетельствует о наличии веских проблем в достижении эффективной трудовой мотивации персонала. Мотивация – это тот ключевой фактор, который определяет, что именно, как, с какими результатами будут делать люди. Система мотивации приводит в соответствие систему целей персонала банка в целом [3, с. 53].

Большинство банковских работников не стремятся проявлять инициативу, брать на себя ответственность.

Они не представляют себе задач банка, не видят лично для себя потребности достижения их. Поэтому для достижения экономической и социальной результативности труда банковского персонала важно существенно пересмотреть формы побуждения к труду, отказаться от устаревших форм работы с кадрами. Объективной необходимостью является разработка и внедрение современной системы стимулирования деятельности банковских работников [4, с. 15].

В большинстве современных банков в процессе выбора мотивационной стратегии применяют следующие подходы:

1. Стимул и наказания, согласно которым люди работают по конкретное вознаграждение.
2. Мотивирование через саму работу – предоставление человеку такой работы, приносит ей удовольствие.

3. Систематическую связь с руководителем – общее определение целей и задач работы, обеспечения прямых и обратных связей между руководителем и подчиненным.

Система стимулирования персонала в банках формируется под влиянием внешних и внутренних факторов.

К внешним факторам поощрения работников относятся:

1) факторы, создающие возможность полной реализации потенциала работника:

- максимальное делегирование должностных полномочий и доверие работнику;
- возможность выражать и отстаивать собственное мнение;
- поддержка энтузиастов;
- толерантное отношение и терпимость к работникам, нечаянно допустили ошибок;

2) стимулирующие факторы:

- формирование у сотрудников банка чувства победителей;
- коллективный принцип организации работы банковского персонала;
- взаимный контроль работников банка, заинтересованных в результатах совместной работы.

Внутренняя система стимулирования персонала у банка включает так называемые приемы самомотивирования, а именно: убеждение, внушение, одобрение и т.п.

Главное препятствие эффективной мотивации труда банковского персонала заключается в том, что стратегическая программа работы с персоналом формируется без достаточного анализа соотношения между внешними факторами мотивационного механизма и факторами внутреннего свободного выбора трудового поведения работника банка в зависимости от ценностных ориентаций человека, его интересов.

Выбор мотивационной стратегии современного банка основывается на реальной ситуации и желаемом стиле взаимодействия руководителей с подчиненными, при этом управление мотивацией осуществляется с использованием таких методов [2, с. 33]:

1. Использование денег как инструмента вознаграждения и стимулирования.
2. Наложение взысканий.

3. Развитие чувства причастности к общему делу.
4. Мотивирование через саму работу.
5. Вознаграждение и признание достижений.
6. Участие в руководстве.
7. Поощрение и вознаграждение групповой работы.
8. Развитие работников и тому подобное.

Механизм регулирования мотивации труда должен эффективно сочетать стратегические интересы банка с интересами персонала, стиль руководства банком с системой действующего трудовой мотивации.

В зависимости от уровня учета потребностей персонала в банках различают четыре «предельных» варианты стиля руководства банком:

«Скудное руководство» – низкий уровень учета интересов как банка, так и работающих в нем людей.

«Власть-подчинение» – уровень учета интересов банка является высоким, а интересов работников – низким.

«Дом отдыха» – уровень учета интересов банка является низким, а интересов работников – высоким.

«Коллегиальное управление» – степень учета интересов как банка, так и людей, которые там работают – является высоким.

Разработкой мотивационной стратегии банка традиционно занимаются специальные отделы (секторы) по работе с персоналом.

Каждое банковское учреждение имеет присущую исключительно ей специфическую систему мотиваторов. К основным (традиционным) показателям трудовой мотивации труда в банках относятся: условия труда, содержание труда, оплата труда, премирование, должностные надбавки, компенсация за перегрузки, предоставление кредитов работникам на льготных условиях, частичная оплата расходов на оздоровление и лечение персонала, результативность труда банковских служащих.

В современных отечественных банках широко используют и нетрадиционные регуляторы мотивации труда, так называемый «социальный пакет»: квартальные бонусы за качественное выполнение профессиональных обязательств; индивидуальные надбавки; оплата обедов бесплатное пользование автомобилем; предоставле-

ние проездных документов; материальная помощь; бесплатное пользование мобильными телефонами и др.

В современных банках процессы стимулирования и мотивировки могут, как совпадать, так и иметь противоположную направленность. Лучшим вариантом является их совпадение.

В большинстве современных банков систематически осуществляется мотивационный мониторинг, направленный на оценку мотивационного потенциала работников.

Мотивационный мониторинг – это система постоянного наблюдения и контроля состояния мотивации трудовой деятельности с целью его оперативной диагностики и оценки в динамике, принятия квалифицированных управленческих решений в интересах повышения эффективности деятельности.

В целом к системе требований, формирующих эффективный механизм трудовой мотивации современного банка, можно отнести:

- объективность оценки труда персонала, то есть сравнения трудового вклада каждого работника с результатами работы банка в целом, что позволяет работникам банка проследить зависимость «вознаграждения» от объема своих трудовых усилий и их влияния на результаты работы банка;

- качественное и количественное определение способа «вознаграждения» (то есть перечень мотиваторов и единицы их количественного измерения), на которую может рассчитывать работник банка при достижении конечных результатов работы;

- расширение перечня способов «вознаграждения», охвата диапазона жизненно важных потребностей и интересов всех работников банка;

- определение степени «вознаграждения», на которую может рассчитывать работник банка в случае выполнения дополнительной работы, связанной с приобретением новой специальности, проявлением деловой активности, внедрением творческих идей, повышением квалификации и тому подобное;

- обеспечение непрерывности и постоянства действия механизма мотивации труда.

Персонал банка – это совокупность постоянных работников, получивших необходимую профессиональную подготовку и (или) имеют опыт практической деятельности в финансово-кредитном

учреждении [4, с. 9]. Система трудовой мотивации персонала является одной из важных предпосылок достижения результативной деятельности банка, через которую осуществляется реализация общей стратегии управления банковского персонала. Правильный выбор и сочетание стимулов может значительно повысить эффективность деятельности, как всего банка, так и отдельных его работников.

Список литературы

1. Вершинин Е.Е. Менеджмент: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2014. – №11.
2. Волков Е.И. Управление социальным развитием организации:..М-ТЕИС, 2013.
3. Громкова В.В. Организационное поведение. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2013.
4. Касперская Е. Психология управления // Бизнес Журнал– 2014. – №11 (72).

РАЗДЕЛ 5. РОЛЬ И МЕСТО МОЛОДЕЖИ И МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РОССИИ И СТРАН СНГ

УДК 378.4

ЧАСТНЫЕ ВЫСШИЕ УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ РОССИИ КАК АЛЬТЕРНАТИВА ГОСУДАРСТВЕННОМУ СЕКТОРУ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Н.А. Антропова д-р. филол. н., доцент,
Забайкальский институт предпринимательства –
филиал Сибирского университета потребительской кооперации,
г. Чита,

Сегодня в нашей стране частные вузы заняли достаточно прочное место в системе высшего образования. В обществе постепенно растет осознание их значимости для получения качественной профессиональной подготовки. В статье речь идет о становлении и современном состоянии частного сектора высшего образования, отражен позитивный и негативный опыт частных вузов, обозначены перспективы их дальнейшего развития.

Ключевые слова: высшее образование, частные высшие учебные заведения, преимущества и недостатки частного сектора высшего образования, рейтинг частных вузов.

В век сегодняшней экономики знания и стоящей на пороге креативной экономики перед мировым сообществом ставятся качественно новые задачи, решить которые невозможно без радикального преобразования образования, в первую очередь высшего.

Неслучайно сегодня образование и наука становятся глобальным фактором поступательного развития человечества и рассматриваются в качестве важнейших приоритетов деятельности как отдельно взятого государства, так и всего мирового сообщества.

В нашей стране коренные перемены в системе российского высшего образования начались в годы перестройки, как и практически во всех сферах общественной жизни. В начале 1990-х годов появились первые негосударственные вузы. С тех пор прошло более 25 лет, и это достаточный срок, чтобы сделать определенные выводы.

Цель исследования состоит в том, чтобы проанализировать ситуацию с негосударственными высшими учебными заведениями, сложившуюся в настоящее время в нашей стране.

Основными задачами исследования являются:

- 1) рассмотреть становление и современное состояние частного сектора высшего образования;
- 2) отразить позитивный и негативный опыт и реальные проблемы частных вузов;
- 3) обозначить перспективы развития частного сектора высшего образования.

В 1990-е годы в России стало стремительно расти количество негосударственных вузов. Государство было заинтересовано в их появлении, поскольку речь шла, с одной стороны, о снижении нагрузки на госбюджет, а с другой стороны, о претворении в жизнь конституционного принципа доступности образования.

Если осенью 1991 г. на территории России функционировали и проходили стадию лицензирования всего 45 негосударственных вузов (в 1990 г. не было ни одного), то в 1994 г. их число уже достигло 141 [5, с. 3]. Однако многие из новоявленных вузов исчезли так же быстро, как и появились.

Причиной стала не востребованность предоставляемых ими дипломов, в первую очередь из-за низкого уровня полученного образования. Как утверждает А. Филимонов, доцент факультета государственного управления МГУ им. М.В. Ломоносова, 90% выпускников частных вузов, обучавшихся в период с 1993 по 2005 гг., вынуждены были получать второе высшее образование [11].

Здесь следует добавить, что согласно статистике, 2/3 негосударственных вузов, обладающих лицензиями, не имели тогда государственной аккредитации [4].

И только действительно сильные негосударственные вузы не только выжили в этот сложный период, но и прочно завоевали свое место под солнцем. Даже более того, их численность выросла с 349 единиц в 1999/2000 учебном году до 474 в 2008/2009.

Затем начался постепенный спад, вызванный, в том числе, демографической ситуацией в России. В 2015/2016 учебном году их стало уже 366, общая численность обучающихся составила 705,1 тыс. человек.

Если сравнить с количеством государственных и муниципальных высших учебных заведений, то частных вузов в прошлом учебном году было на 164 единицы меньше, соответственно, численность студентов была меньше на 3356,3 тыс. человек [6].

Нынешние реалии таковы, что популярность негосударственных вузов неуклонно растет, несмотря на возросшую конкуренцию на рынке оказания образовательных услуг.

В немалой степени этому способствовало принятие 29 декабря 2012 г. Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (№ 273-ФЗ), который узаконил существование негосударственных учебных заведений, поставив их в один ряд с государственными и придав им статус частных образовательных организаций.

Так, согласно ст. 22, п. 4 Закона образовательная организация в зависимости от того, кем она создана, является государственной, муниципальной или частной.

В соответствии с пунктом 7 «частной образовательной организацией является образовательная организация, созданная в соответствии с законодательством Российской Федерации физическим лицом или физическими лицами и (или) юридическим лицом, юридическими лицами или их объединениями» [10].

Таким образом, частный вуз – это высшее учебное заведение, основанное коммерческими или общественными организациями, либо частными лицами. Источниками финансирования частного вуза служат бюджеты этих организаций и/или плата обучающихся (в отличие от государственных и муниципальных учебных заведений, финансирование которых осуществляется государством из средств федерального или муниципального бюджета).

Раньше главным отличием государственного вуза от негосударственного было то, что абитуриентам, набравшим высокие баллы, предоставлялись бюджетные места, в то время как негосударственные вузы могли предлагать только платную форму обучения.

Однако сегодня Федеральный закон «Об образовании в РФ» гарантирует всем вузам (независимо от формы собственности), *получившим государственную аккредитацию*, равный доступ к госзаказу за счет передачи мест от государственных вузов частным высшим учебным заведениям. Таким образом, абитуриенты, име-

ющие высокий балл по ЕГЭ, могут рассчитывать на бюджетные места в частном вузе.

Даже более того, с 2015 г. бюджетные места могут предоставляться на новые направления подготовки, которые еще не прошли государственную аккредитацию. Причиной стала нехватка кадров на сегодня востребованные профессии (в первую очередь, инженерные) и необходимость поддержки новых и перспективных направлений подготовки кадров для отраслей будущего (космические технологии, нейротехнологии, искусственный интеллект, возобновляемая энергетика и т.п.).

На 2017-2018 учебный год Министерством образования и науки выделяется свыше 575 000 бюджетных мест для всех специальностей и направлений высшего образования, в результате чего на каждые 100 выпускников школ придется порядка 57 бюджетных мест [9].

Всего же в 2017 году в качестве потенциальных студентов могут рассматриваться 26 млн. молодых людей в возрасте от 17 до 30 лет (это количество соответствует прогнозу Росстата). Сегодня в пользу частного сектора высшего образования работает то обстоятельство, что идет сокращение вузов, предоставляющих бюджетные места.

Так, по данным Федеральной службы государственной статистики число государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования уменьшилось с 653 в 2010/2011 учебном году до 530 в 2015/2016 учебном году [6].

Стирается грань между государственными и частными вузами и по той причине, что в государственных вузах платное обучение стало довольно частым явлением (кстати сказать, нигде в мире не обучают вместе тех, кто учится бесплатно и тех, кто платно).

Так, по данным Минобрнауки, на государственные вузы приходится более половины всех «студентов-платников». Одной из причин такого положения является поступательное сокращение бюджетных мест. Если цифры нового набора (см. выше) сравнить с предыдущим учебным годом (в 2016-2017 учебном году было 660 190 бюджетных мест), то сокращение бюджетных мест в нынешнем году составит 85 000. Большей частью оно коснется экономических и юридических направлений подготовки, поскольку рынок

труда перенасыщен представителями этих профессий. По некоторым данным, половина всех выпускников, не нашедших работу в первый год после выпуска, это юристы и экономисты, закончившие небольшие филиалы негосударственных вузов [8].

Будет ли благодаря именно этому шагу меньше юристов и экономистов, вопрос спорный, поскольку платную форму их подготовки никто не отменял, и всё зависит от количества желающих получить профессию юриста или экономиста. Здесь, на наш взгляд, гораздо более серьезным барьером является *введение запрета на получение первого высшего юридического образования в заочной форме (по многим показателям более половины заочников осваивают юридическую и экономическую специальности)*. Это тема для отдельного разговора, однако, наше мнение совпадает с мнением тех экспертов, которые видят в подобной инициативе попытку переложить вину за переизбыток на рынке юристов с низкой квалификацией с содержания обучения на ее форму. Следует, напротив, ужесточить требования к качеству юридического образования, поскольку в стране, по-прежнему ощущается острая нехватка высококвалифицированных юристов. С другой стороны, в некоторых странах, в частности в Германии, заочная форма подготовки юристов для органов юстиции вообще не предусмотрена [3].

Здесь компромиссом, на наш взгляд, было бы ограничение заочной подготовки теми профилями, которые массово востребованы на рынке труда и не требуют той подготовки, какая нужна для профессии судьи или прокурора. Речь идет, например, о подготовке юристов для экономики (особенно для таких перспективных отраслей, как информационные технологии, энергетика, транспорт, медицина и т.п.). Ведь готовили когда-то российские вузы юристов-экономистов.

То, что частным вузам приходится прилагать немало усилий, чтобы выжить, является, на наш взгляд, больше плюсом, чем минусом, поскольку им приходится серьезно задумываться о неоспоримых преимуществах перед государственными вузами. К таким преимуществам в первую очередь следует отнести более привлекательные условия обучения. А это, прежде всего, стоимость образовательных услуг и высокое качество образования. Как показывают исследования, лишь немногие частные вузы могут соперничать с

общепризнанными государственными учебными заведениями. Однако если говорить о филиалах или о коммерческих отделениях государственных вузов, то, как правило, качество образования там ниже, чем в частных учебных заведениях. Практика показывает, что сегодня наибольшим авторитетом пользуются частные вузы, учредителями которых являются государственные структуры или крупные общественные организации.

Другим преимуществом частных вузов является более активное внедрение инновационных образовательных технологий. Именно они стали быстро переходить на дистанционные формы обучения. Частные вузы предлагают интересные авторские программы, тьютерское сопровождение обучающихся, интерактивные методы обучения. Они систематически обновляют материально-техническую базу, предоставляют возможность стажировок за рубежом. Большинство частных вузов имеют собственные центры трудоустройства, в которых не только проводятся профориентационные мероприятия и презентации компаний-работодателей, но и формируется банк вакансий для выпускников вуза (часто в сотрудничестве с биржами труда или иными заинтересованными организациями). Многие частные вузы, по примеру зарубежных, ежегодно проводят форумы (или ярмарки) выпускников разных лет, во время которых молодые люди налаживают полезные связи друг с другом. Как известно, в современном мире связи решают почти все, неслучайно в бизнесе появилось новое понятие «networking» (создание сети знакомств).

К преимуществам частных вузов относится и сравнительно невысокая стоимость обучения. Она, как правило, ниже, чем на платных отделениях государственных вузов. По данным РосНОУ из 150 опрошенных студентов частного вуза 31,4% заявили, что они выбрали вуз из-за относительно невысокой стоимости образовательных услуг [11]. Здесь, однако, не стоит забывать о принципе соотношения цены и качества. Качество должно быть сопоставимое с тем, что предлагают государственные вузы.

Частный сектор высшего образования отличается большей гибкостью, быстрее реагирует на меняющиеся запросы общества. Граждан весьма привлекает особый подход частных вузов к «нестандартным» студентам, заключающийся в предложении индиви-

дуальных образовательных траекторий. Речь идет, например, о молодых мамах, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, специалистах, получающих второе высшее образование в условиях цейтнота, молодых людях, одновременно обучающихся в двух вузах и т.д.

Чтобы выжить в условиях жесткой конкуренции, небольшие частные вузы объединяются, подобно слиянию мелких предприятий. Чтобы повысить свой авторитет, приглашают в государственную аттестационную комиссию специалистов-экспертов из вузов и учреждений с высокой репутацией. Некоторые из них переходят на сегодня востребованные технические направления.

С сожалением следует констатировать, что помимо сильных сторон частный сектор высшего образования обнаруживает и слабые стороны. Так, далеко не каждый частный вуз может гордиться сильным профессорско-преподавательским составом. Большинство стремится привлечь в штат или на условиях совместительства серьезных педагогов, но это не всегда удается сделать в силу разных причин, в основном из-за невозможности предложить им нечто такое, что могло бы их серьезно заинтересовать.

Минусом для частных вузов является также то, что сюда, помимо искренне заинтересованных в обучении, идут массово и те, кто не делает ставку на хорошее образование, так называемые «social climbers» (карьеристы, стремящиеся получить «бумажку», не затрачивая при этом слишком много времени), а также откровенно слабые выпускники школ, неудачно сдавшие ЕГЭ. Имея такой контингент в большом количестве, вузу сложно добиться каких-либо значимых успехов.

Далеко не все частные вузы отличаются стремлением создать необходимые условия для получения высшего образования. Недобросовестные поставщики образовательных услуг благодаря бойкой рекламе и привлекательной стоимости обучения привлекают молодежь в свои сети, не гарантируя качественного образования. В таких учебных заведениях бедная материальная база, весьма ограниченный штат преподавателей, слабое методическое обеспечение, отсутствует отбор абитуриентов, имеет место низкая требовательность к студентам, отсутствует система контроля качества обучения. Главная цель таких образований – получение прибыли. Не-

случайно за последние два года Рособннадзор аннулировал лицензии за ненадлежащее качество обучения почти у половины негосударственных вузов страны [8].

Во избежание процесса коммерциализации вузов, предлагается ужесточить контроль, в том числе финансовый, за их деятельностью со стороны государства и общественных организаций. Вузы, не обеспечивающие образовательный процесс соответствующим образом, по мнению О.И. Косенко, должны объявляться банкротами и переходить под временное государственное управление в лице Минобрнауки с последующим изменением состава учредителей на конкурсной основе [7]. Косенко считает необходимым нормативно закрепить за ученым советом право решать важнейшие стратегические вопросы деятельности вуза, в том числе осуществлять контроль за правомерностью действий администрации учебного заведения. В связи с этим председателем ученого совета не должен быть руководитель вуза.

Однако государство должно, со своей стороны, помогать добросовестным вузам справляться с финансовыми проблемами, вызванными объективными обстоятельствами. Речь идет, например, о привлечении к их финансированию бизнес-структур, заинтересовав последних возможными налоговыми льготами. Необходимо, считает Косенко, также внести изменения в налоговое законодательство, которые позволяли бы предприятиям в статью расходов включать не только прямые затраты на оплату обучения работников, но и вложения в материально-техническую базу образовательных учреждений, переподготовку профессорско-преподавательского состава и многое другое

Негосударственный сектор высшего образования набирает обороты во всем мире. В него вкладывается в среднем 40-45% расходов на высшее образование [1]. Частные вузы являются лидерами любого мирового рейтинга. Ассоциацией негосударственных вузов России (АНВУЗ) был составлен «Рейтинг лучших частных вузов РФ-2015» с учетом результатов мониторинга эффективности образовательных организаций в рамках публичного информационного пространства [8]. Было исследовано 168 негосударственных вузов. По ряду критериев оценивались образовательная, научно-инновационная и международная деятельность вузов, их экономи-

ческая устойчивость, достижения и репутация, а также трудоустройство выпускников. В первую топ-группу вошли частные образовательные организации со значениями интегральной оценки более 65 % от максимально возможного (17 вузов), во вторую группу – менее 65 %, но более 20 % (60 вузов), в третью группу – все остальные. Отрадно то, что близкий нам по профилю «Белгородский университет кооперации, экономики и права» (прежнее название – «Белгородский университет потребительской кооперации») в «Рейтинге негосударственных вузов» вошел в топ-группу. Напротив, «Сибирский университет потребительской кооперации», изначально существующий под эгидой Центросоюза РФ, вошел лишь в третью группу. Этот факт должен, на наш взгляд, заставить Центросоюз задуматься о причинах такого положения, при этом попытавшись ответить на вопрос, делает ли он всё возможное, чтобы подопечный вуз мог двигаться вперед в своем развитии. Может быть, стоит бюджет Центросоюза РФ в большем объеме ориентировать на нужды СибУПК и его филиалов, если он действительно заинтересован в процветании подопечных ему образовательных организаций. Сейчас это особенно актуально, поскольку все вузы испытывают ощутимые трудности в связи со сложившейся для них неблагоприятной демографической ситуацией. Что касается самих вузов, то, безусловно, им тоже есть о чем серьезно задуматься. И здесь пригодился бы опыт других стран, в которых частный сектор высшего образования успешно конкурирует с государственным [2].

В заключение следует отметить, что частные вузы заняли своё достаточно прочное место в системе высшего образования России. Среди населения крепнет мнение, что именно в частных вузах студенты получают те знания, которые востребованы на рынке труда. При выборе вуза нынешние абитуриенты обращают внимание чаще всего даже не на форму финансирования (бюджетную или внебюджетную), а на отзывы об учебном заведении, на его профессорско-преподавательский состав, материально-техническую базу и перспективы последующего трудоустройства.

Список литературы

1. Авенберг А. Вузы душат бюрократы [Электронный ресурс] // Российская бизнес-газета: Карьера и менеджмент (от 14 июля

2015 г.). – № 1006 (27). Режим доступа: URL: <https://rg.ru/2015/07/14/burokrat.html> (дата обращения: 25.02.2017).

2. Антропов Р.В., Антропова Н.А. Особенности частного сектора системы юридического образования в Германии (на примере Высшей школы права им. Буцериуса в Гамбурге) // Госвласть и местное самоуправление. 2016. № 9. С. 51-56.

3. Антропов Р.В., Антропова Н.А. Юридическое образование как предпосылка укрепления основ гражданского общества: обращение к опыту Германии // Гражданское общество в России и за рубежом. № 4. 2015. С. 22-26.

4. Захаров Н.Н., Захарова Н.С. Негосударственные вузы в российской системе образования: проблемы статусной идентификации [Электронный ресурс] // Фундаментальные исследования. 2005. № 2. С. 106-110. URL: <https://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=5777> (дата обращения: 27.02.2017).

5. Зернов В.А. Негосударственные вузы России: современное состояние, тенденции и перспективы // Высшее образование в России. – 2013. – № 4. – С. 3-11.

6. Высшее образование [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. [сайт]. [2017]. Режим доступа: URL:

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/education/# (дата обращения: 26.02.2017).

7. Косенко О. И. Негосударственные вузы современной России: актуальные проблемы и пути их решения [Электронный ресурс] // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. 2013. № 1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/negosudarstvennye-vuzy-sovremennoy-rossii-aktualnye-problemy-i-puti-ih-resheniya> (дата обращения: 01.03.2017).

8. Рейтинг частных вузов России. Региональные университеты лидируют [Электронный ресурс] // Навигатор абитуриента : [сайт]. [2016]. URL: https://ria.ru/abitura_rus/2016_0202/1366524240.html (дата обращения: 25.02.2017).

9. Утвержден объем бюджетных мест в вузах на 2017/18 учебный год [Электронный ресурс] // Министерство образования и

науки Российской Федерации [сайт]. [2017]. URL: <http://минобрнауки.рф/7444> (дата обращения: 25.02.2017).

10. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (№ 273-ФЗ) [Электронный ресурс] // Министерство образования и науки Российской Федерации [сайт]. [2017]. URL: Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/документы/2974/файл/1543/> (дата обращения: 25.02.2017).

11. Частные вузы: зачем они нужны и кто в них поступает [Электронный ресурс] // LETIDOR [сайт]. [2017]. Режим доступа: URL: <https://letidor.ru/obrazovanie/a0-chastnye-vuzy-zachem-oni-nuzhny-i-kto-v-nih-postupaet-1304.shtml> (дата обращения: 25.02.2017).

УДК 316.444

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖНОЙ МОБИЛЬНОСТИ

Н.В. Беликова, канд. экон. наук., доцент,
Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск

В статье затронуты социально-экономические проблемы молодежной мобильности. Научные и практические выводы опираются на результаты авторских исследований и авторский анализ статистических данных. Представлены результаты анонимного опроса на тему планов, связанных с социальным перемещением молодых людей средних и высших учебных заведений. Наглядность подачи материала достигается посредством таблиц и графических иллюстраций анализируемых данных.

Ключевые слова: мобильность, молодежь, образование, труд, движение молодежи, школьники, студенты.

В настоящее время многие исследователи уделяют особое внимание молодежной мобильности. К социальной мобильности молодежи обычно относят процессы и соответственно результаты перемещения с одних позиций, статусов на другие индивидов молодежного возраста. Рассматривая мобильность молодежи, анализируем динамику принятых на работу учащихся и выпущенных рабочих и специалистов, окончивших учебные заведения.

«Молодежь на рынке труда представляет собой острую социальную проблему для любого государства, желающего выстроить грамотную политику» [4].

Данные национального статистического комитета о приеме и выпуске студентов в образовательных учреждениях Кыргызской Республики, представлены в таблице 1. В начальных профессиональных учебных заведениях, учащиеся, как правило, обучаются 2-3 года, в средних – 3-4 года, а в высших 4-5 лет. Как видно из таблицы, далеко не все студенты, поступившие в учебное заведение, вовремя его завершают. Как правило, только 75-90% учащихся заканчивают обучение и получают диплом об окончании в положенный срок.

Таблица 1

**Прием студентов в образовательные учреждения
и их выпуск (тыс.чел.) [3]**

Учеб- ный год	Начальные профессиональные учебные заведения		Средние профессиональные учебные заведения		Высшие профессиональные учебные заведения	
	<i>Приня- то</i>	<i>Выпущен- но</i>	<i>Приня- то</i>	<i>Выпущен- но</i>	<i>Приня- то</i>	<i>Выпущен- но</i>
2009/2010	29,6	27,2	24,1	11,6	47,4	38,1
2010/2011	29,4	27,5	23,7	12,8	45,1	38,0
2011/2012	31,0	26,9	29,2	15,5	51,8	41,8
2012/2013	31,0	28,4	33,8	16,4	33,1	41,7
2013/2014	29,4	30,3	32,0	17,9	35,4	41,3

Причин этого факта достаточно много:

- переезд в другую страну;
- академический отпуск, связанный с беременностью;
- академическая задолженность по дисциплинам;
- неправильный выбор специальности;
- другие индивидуальные причины.

Как правило, молодежью считаются люди в возрасте от 15 до 29 лет. Показатели экономически активной и неактивной молодежи по итогам интегрированного обследования домашних хозяйств, представлены в таблице 2.

Таблица 2

Экономически активная и неактивная молодежь Кыргызстана
(на начало 2015 г. – в тыс. чел.) [3]

Возраст	Экономически активное население	В том числе		Экономически неактивное население
		занятые	безработные	
15-19	128,2	106,0	22,2	410,0
20-24	344,8	296,0	80,3	234,6
25-29	419,7	388,2		
Всего:	892,7	790,2	102,5	644,6

Исследования показали, что самая активная часть молодежи, возраст которой колеблется от 20 до 29 лет, относится к занятому слою населения, остальные – безработные.

«Молодежь любого государства, представляющая собой одну из социально-демографических групп населения, в первую очередь испытывающих трудности с трудоустройством, нуждается в получении более полной информации о прогнозируемом спросе на различные специальности, о требуемом профиле профессиональной подготовки. В настоящий момент во многих странах СНГ, Кыргызстан тому пример, нет явного перехода от отраслевого к территориальному принципу подготовки и распределения квалифицированных кадров в зависимости от конкретных условий каждого региона. В ряде областей КР нет соответствия между профессиями и специальностями, по которым ведется подготовка и переподготовка незанятого населения, и потребностью в них каждого конкретного региона.

Две третьих молодежи страны проживают в сельской местности, где возможности получения образования, труда и отдыха нередко ограничены, или характеризуются низким качеством. Наибольшую долю занятости обеспечивает сельское хозяйство (38% всей трудоустроенной молодежи), однако работа в этом секторе экономики нередко плохо оплачивается и носит сезонный ха-

ракт. В целом, молодые люди в 2009-2014 гг. были очень пессимистичны в отношении нынешних тенденций в стране. Изучение настроений молодежи, после политических событий 2010 года, показало, что в Кыргызской Республике не достаточно хорошо прослеживается политика формирования профессиональной занятости с учетом реализации комплекса мер, касающихся инвестиционной, инновационной и социальной политики государства. Ощущение непричастности к происходящим событиям и бессилия, открывают многих молодых людей для отрицательных сил в стране, включая преступные организации, торговлю наркотиками и экстремистские группы, которые весьма активно действуют по всему Кыргызстану. Большое количество молодежи оказалось втянутой в апрельские и июньские события 2010 года. Это связано с тем, что молодежь относится к наиболее бедной, уязвимой и маргинальной группе населения Кыргызстана. Вне зависимости от того, имело ли место политическое или экономическое манипулирование в ходе недавних событий, либо определяющую роль сыграли обиды, радикальная настроенность или преступные мотивы, очевидно, что достижение устойчивого мира потребует пристального внимания к потребностям молодежи» [2].

Актуальность данной проблемы подтверждают данные социологического опроса, который проводился исследования на протяжении нескольких лет с выпускниками ВУЗов (в частности Кыргызско-Российского Славянского университета и Бишкекской Академии туризма) и выпускниками УВК школ-гимназий г. Бишкек (№12, 67).

Исследование проводилось методом анонимного анкетирования (2008 – 2014 гг.). Количество опрошенных за данный период составило: 249 школьников и 755 студентов.

На рисунке 1 наглядно представлены приблизительные планы выпускников школ-гимназий.

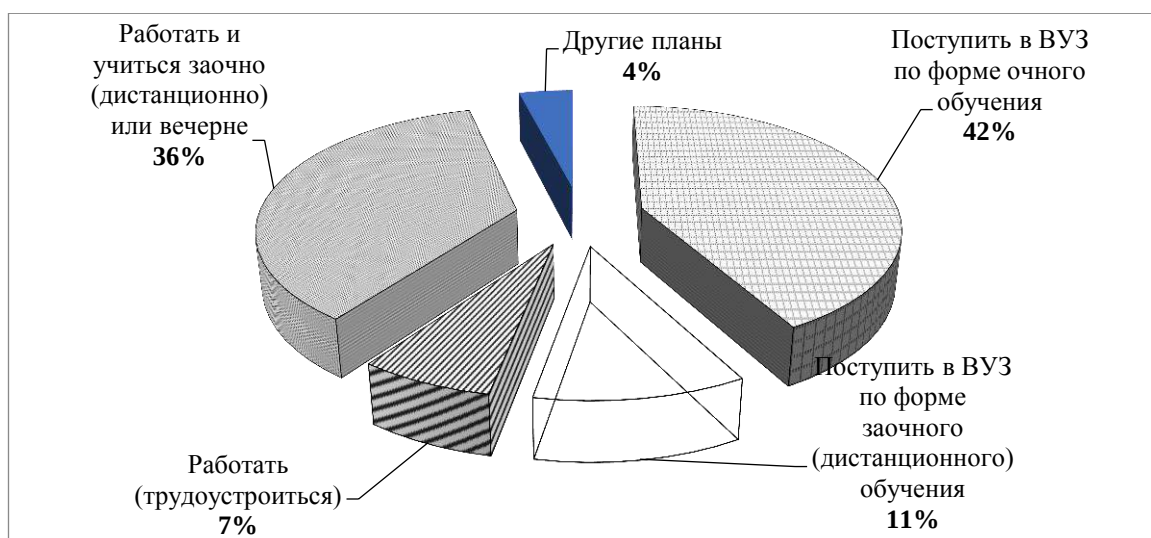


Рис.1. Планы выпускников школ г. Бишкек

Опрос показал, что не все кыргызские школьники хотели бы поступать в высшие учебные заведения на очную форму обучения. Те ученики, у которых в семье не все родители работают или не работают вовсе, хотят трудоустроиться. Скорее всего, этот фактор связан с тем, что семейный бюджет очень скуден, то есть существует элементарная нехватка денежных средств.

В продолжении данного исследования сравним планы российских школьников-выпускников по отношению своей дальнейшей «жизни», Новосибирской области рабочего поселка Краснообск (МБОУ Краснообская СОШ №1 и МКОУ Краснообская СОШ №2). Данное исследование проводилось в марте 2017 года, было опрошено 67 человек. Представим результаты анонимного опроса российских школьников в виде диаграммы (рис. 2).

Как видно из представленного рисунка 2 планы российских школьников несколько отличаются от кыргызских по некоторым показателям. Например, добавились планы службы в армии, а также поступления в колледж после 11-го класса. Заочно или дистанционно молодые люди учиться хотят для того, что бы трудоустроиться, совмещая работу с учебой.

Но есть такие школьники, семьи которых не смогут оплатить обучение в ВУЗах по очной форме обучения, поэтому получать высшее образование молодые люди будут дистанционно или заочно.

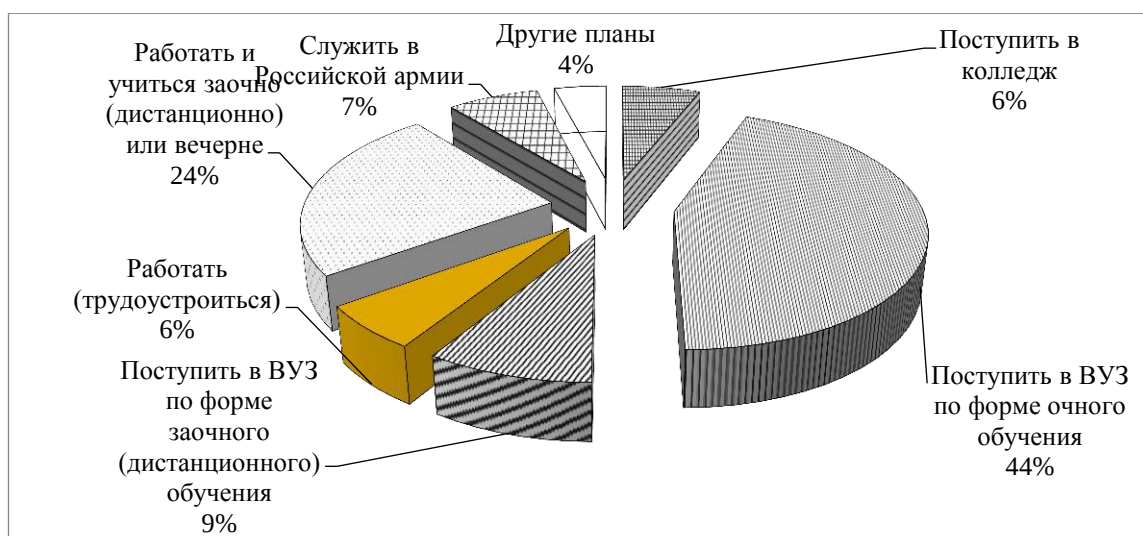


Рис. 2. Планы школьников Новосибирской области р.п. Краснообск

Как показал опрос, около 6 % школьников хотят работать после окончания школы, а затем уже строить планы на будущее.

Что же касается планов школьников относительно переезда в другое место (страну, город) проживания, то картина складывается следующим образом (рис. 3):

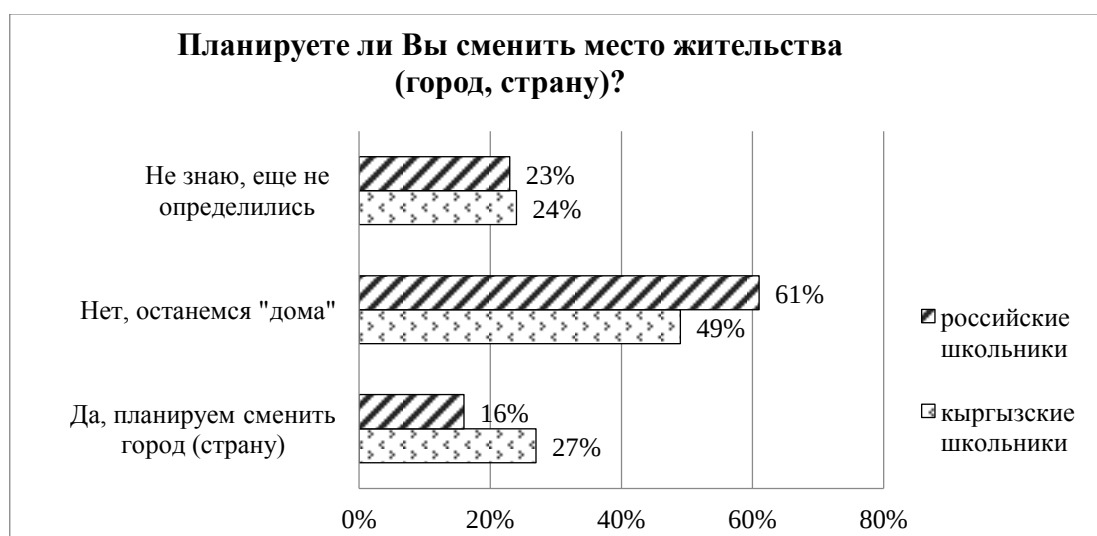


Рис. 3. Ответ на вопрос анкетирования о смене места жительства

Как видно из представленной диаграммы, в своем большинстве школьники не собираются никуда переезжать. Ответы на последующие два вопроса показывают, что в планах школьников преобладает желание остаться в Кыргызской Республике или Рос-

сийской Федерации, получить здесь образование и в дальнейшем трудоустроиться на местных предприятиях или организовать собственное дело. Вместе с тем, около 16% выпускников кыргызских школ не исключают возможности обучения и трудоустройства в других странах, в частности Российской Федерации и Казахской Республике. В сознании многих людей, и учащиеся тому не исключение, что в данных государствах перспектив больше, чем на настоящий момент в Кыргызстане. С одной стороны – это нормальное явление, но с другой – является доказательством не очень стабильной политической обстановки в Кыргызстане и не совсем благоприятной социально-экономического климата.

В Новосибирской области результаты опроса немного отличаются, так как больше половины школьников связывают свое будущее со своим нынешним территориальным пребыванием. Но некоторые ученики, приблизительно 6%, определили такие страны как Германия, США, Англия и Австралия – своим будущим местом проживания. Еще интересной, но вместе с тем положительной особенностью, является такой момент в опросе российских школьников: учиться около 7 % хотят за границей, а жить и трудиться после окончания обучения – в России.

Картина, которая складывается после проведения анкетирования студентов-выпускников, немного отличается от учеников 10-11-ых классов.

В 2007-2008 учебном году был проведен первый анонимный опрос студентов кыргызских ВУЗов (КРСУ и АТ). Анкетирование прошли не только выпускники очной формы обучения, но и заочной. Так как в этот период еще не было кризиса, да и политическая обстановка была более стабильной, результаты опроса сильно отличались от последующих лет.

В диаграмме отражены результаты ответов респондентов на вопросы анкеты. Так, один из вопросов касался планов студентов после окончания ВУЗа (рис. 4).

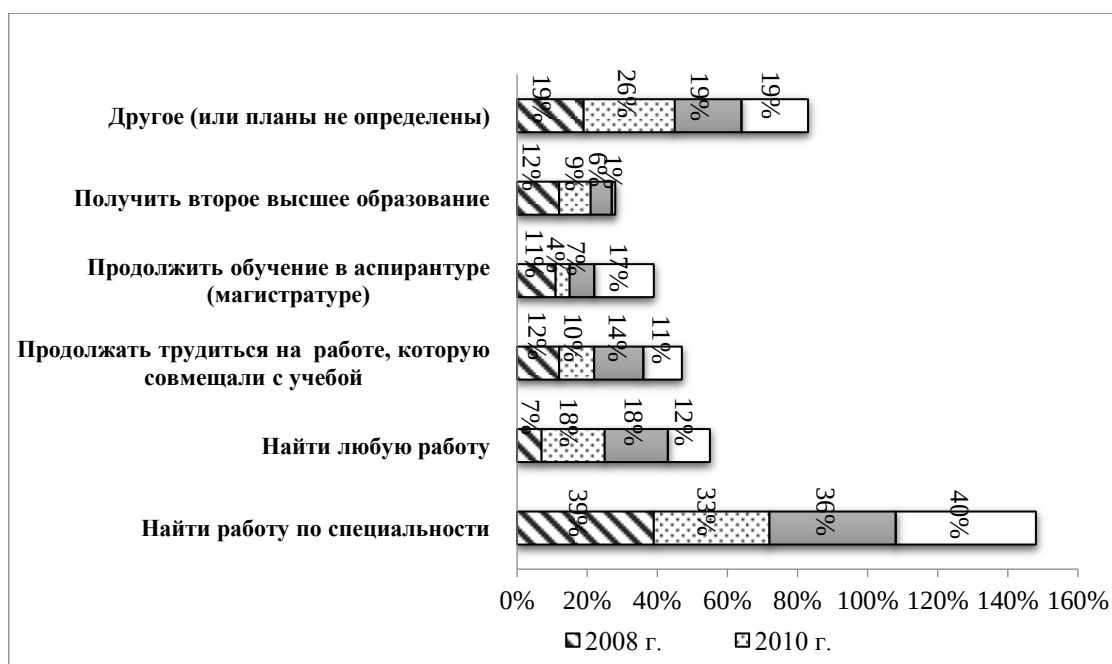


Рис. 4. Ответы на вопрос о планах студентов после окончания обучения

Полученные в ходе анкетирования результаты позволяют сделать следующие выводы:

2008–2009 годы были ознаменованы кризисными процессами, происходящими в экономике страны, поэтому выпускники планировали как найти работу по специальности, так и вообще хотя бы куда-нибудь трудоустроиться. Поступление в аспирантуру и получение второго образования были в эти года не совсем приоритетными. Хотя многие студенты указали на желание совмещать и работу, и продолжение обучения, но подчеркнули, что для этого нужны финансовые средства и время.

2010 год был охарактеризован революционной обстановкой в Кыргызской Республике. Анкетирование показало, что многие выпускники хотели бы найти работу по специальности, но не в Кыргызстане. Этот факт подтверждает ответ на вопрос: «Хотелось бы Вам работать (трудиться) в другой стране?». В таблице 3 результаты на этот вопрос наглядно представлены по годам.

**Результаты ответов анкеты на тему трудоустройства
за пределами Кыргызстана**

Хотите ли Вы работать за пределами КР	Годы			
	2008	2010	2012	2014
Да	14%	29%	26%	19%
Нет	75%	36%	46%	35%
Не знаю (не определился)	11%	35%	28%	36%

В 2012 году ситуация в республике изменилась, немного стабилизировалась и студенты тоже поменяли отношение к своему будущему.

В 2014 году, уже практически все ВУЗы Кыргызстана перешли на двух ступенчатую Болонскую систему обучения, и, закончив бакалавриат, студенты будут продолжать обучение в магистратуре.

С каждым годом желающих трудоустроиться за пределами Кыргызстана, становиться все больше, особенно после событий 2010 года. Конечно же, это только планы и желания, которые могут сбыться только частично. Для многих молодых людей должны быть открыты перспективы дальнейшего профессионального и квалификационного роста. Ведь нахождение перспективной работы – это одна из важнейших целей, как выпускников школ, так и ВУЗов.

После вступления Кыргызстана в 2015 году в ЕВРАЗЭС, трудовых мигрантов, относящихся к молодежи, стало немного больше, а вот переселенцев по президентской программе переселения соотечественников – меньше.

Как показывали проведенные исследования, «изучение жизненной ориентации молодежи дает материал для решения проблемы повышения ее трудовой и общественной активности, изменения социально-демографической, экономической и политической структуры общества, для решения новых этических и социальных проблем. В настоящее время стремительно обновляется и «омолаживается» состав политической и экономической элиты общества. В некоторых случаях, именно вследствие привлекательности такой перспективы и происходит социально-экономическая мобильность

молодежи при смене статусного положения в обществе. Осмысливая роль и значение молодежи в новых условиях, следует отдавать отчет о том, что молодежь – это не только трудовой потенциал, но и возможный фактор обострения социально-экономической и политической нестабильности» [2].

Современная нестабильность и в экономической и в политической обстановке в странах СНГ, и не побоюсь этого размаха, да и во всем мире, обуславливает особую остроту ряда молодежных проблем. «Не снижается неудовлетворенность молодежи, связанная с основными показателями качества жизни – материальным положением, жилищными проблемами, трудоустройством. Значительная часть кыргызской молодежи хочет вписаться в программу новых алгоритмов экономического развития страны, внести в нее свой вклад. Не стоит забывать, что во время перемен внутри республики, не вся молодежь получает высшее образование, находит стабильную высокооплачиваемую работу, и успешно продвигается по карьерной лестнице. Что существует проблема и нисходящей вертикальной мобильности, при которой молодежь деградирует, примером чему может служить рост наркомании среди молодежи и, конечно, проблема безработицы» [2].

Настроения российской молодежи еще следует более детально изучать, но первые попытки показали, что проблем, связанных с молодежной мобильностью также предостаточно.

Таким образом, все это является свидетельством того, что описанные выше особенности формирования и развития молодежной мобильности, так или иначе тесным образом связаны с экономическими и социальными факторами, которые заставляют молодых людей двигаться в том, или ином направлении.

Список литературы

1. Беликова Н.В. Мобильность рабочей силы как составная часть механизма рынка труда [Электронный ресурс] / Вестник КРСУ, 2011. Том 11. – № 9. URL: <http://arch.kyrlibnet.kg/uploads/KRSUBELIKOVAN.V.2011-9.pdf>

2. Беликова Н.В. Социально-экономические аспекты мобильности рабочей силы в трансформирующейся экономике (на материалах Кыргызской республики): Диссертация кандидата экономи-

ческих наук (на правах рукописи). / Н.В. Беликова. – Бишкек: Кыргызско-Российский славянский университет, 2011. – 171 с.

3. Занятость и безработица. Итоги интегрированного выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы в 2015г. – Бишкек: Нацстатком Кыргызской Республики, 2016. – 198с.

4. Логинов А.В. Социальная мобильность молодежи в условиях социально-экономической ситуации региона. [Электронный ресурс] / А.В. Логинов // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки – 2015 – Выпуск № 4 (144). Режим доступа: URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-mobilnost-molodezhi-v-usloviyah-sotsialno-ekonomicheskoy-situatsii-regiona#ixzz4deJ4TAEB>

5. Образование и наука в Кыргызской Республике, 2009-2013. [Электронный ресурс] / Статистический сборник: Бишкек: Нацстатком Кыргызской Республики, 2014. – 315 с. Режим доступа: URL: <http://nsc.stat.kg>

6. Сорокина Л.А. Профессиональная мобильность рабочих предприятия как объект управления [Электронный ресурс]: Диссертация кандидата экономических наук: 08.00.05: Новосибирск, 2002. – 174 с. Режим доступа : URL: <http://www.dslib.net/economika-hoziajstva/professionalnaja-mobilnost-rabochih-predprijatija-kak-obekt-upravlenija.html>

РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В КЫРГЫЗСТАНЕ: ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

А.А. Дмитриенко магистрант,
Кыргызско-Российский Славянский Университет, г. Бишкек
Д.А. Сулеева к.э.н., доцент кафедры менеджмента,
Кыргызско-Российский Славянский Университет, г. Бишкек

В современных условиях развития экономики Кыргызстана главная роль в процессе повышения уровня благосостояния населения принадлежит сектору малого и среднего предпринимательства. Необходимым стратегическим ресурсом для развития малого и среднего бизнеса является молодежное предпринимательство. В данной статье рассматривается проблема недостаточной государственной поддержки молодежного предпринимательства.

Ключевые слова: занятость молодежи, молодежное предпринимательство, малый и средний бизнес.

«Во всём мире и науку, и технологические достижения делают молодые, поэтому наша абсолютно актуальная задача – поощрять научно-техническое творчество молодёжи, создавать условия для создания новых идей и, самое главное, для их последующего применения, то есть для коммерциализации»

Д.А. Медведев

Эпиграфом к данной статье послужила цитата Дмитрия Анатольевича Медведева, российского государственного и политического деятеля, подтверждающая актуальность развития и продвижения молодежного предпринимательства.

Отношение молодежи к происходящим в стране событиям является важным фактором для государства и общества. Оно выражается в восприятии молодежью жизни современного общества и функционирования государства, оценке своего места в обществе, а также в способствовании его развитию. Одновременно государство призвано активно проводить молодежную политику, вести постоянный контроль за ее реализацией, осуществлять планомерную деятельность для решения насущных молодежных проблем.

Важнейшими показателями экономической ситуации в стране являются динамика уровня безработицы, ёмкость и конъюнктура

рынка труда, соотношение спроса и предложения на рабочую силу. По данным Национального статистического комитета только около 2% молодых людей зарегистрированы в качестве безработных [5]. Однако приведенная статистика не в полной мере отражает ситуацию на рынке труда, и особенно в молодежном сегменте. Следует отметить, что молодежь редко пытается обращаться в центры по трудоустройству. При этом не учитывается то, что более трети студентов различных образовательных учреждений работает по совместительству или подрабатывает в различных альтернативных формах занятости.

Для оценки степени развития молодежного предпринимательства в Кыргызстане, был проведен анализ статистических данных в сфере занятости населения, а также изучены нормативно-правовые документы в области молодежной политики.

В первую очередь, необходимо дать определения следующим понятиям:

- *молодежь* – граждане Кыргызской Республики и лица без гражданства в возрасте от 14 до 28 лет [2];

- *предпринимательская деятельность* – самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на получение прибыли лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке [1];

- *занятое население* – часть экономически активного населения (с 15 лет и старше), к которой относятся те, кто в рассматриваемый период выполняли работу (хотя бы 1 час в неделю) по найму за вознаграждение деньгами или натурой на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также не по найму для получения прибыли или семейного дохода независимо от сроков получения вознаграждения или дохода за свою деятельность [5];

- *безработное население* – лица в возрасте от 15 лет и старше, которые в рассматриваемый период одновременно удовлетворяли следующим трём критериям:

- не имели работы (доходного занятия);
- занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческую службу занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия (работодателю), использовали личные

связи и т.д., или предпринимали шаги к организации собственного дела;

- были готовы приступить к работе в течение определенного периода времени [5].

Как видно из таблицы 1, начиная с 2013 года, мы наблюдаем сокращение количества молодежи, проживающей на территории Кыргызстана, соответственно, мы можем сделать вывод об увеличении трудовой миграции

Таблица 1

Структура молодежи по типу занятости за период 2010–2015 гг.

Год	Показатель*	Всего молодежи	Занятая молодежь	Безработная молодежь	Остальные
2015	1	1 670 847	790200	23248	857 399
	2	100	47,29	1,39	51,32
2014	1	1 674 017	797100	25271	851 646
	2	100	47,62	1,51	50,87
2013	1	1 667 528	828900	24801	813 827
	2	100	49,71	1,49	48,8
2012	1	1 659 597	784400	26376	848 821
	2	100	47,26	1,59	51,15
2011	1	1 656 570	798800	24878	832 892
	2	100	48,22	1,5	50,28
2010	1	1654720	796200	25778	832 742
	2	100	48,12	1,56	50,33
1 – количество, человек; 2 – доля от общего количества молодежи, %					

Основные причины трудовой миграции из стран Центральной Азии – политические, социально-экономические и демографические. Экономический кризис первой половины 1990-х годов привел Кыргызстан к сокращению производства, увеличению безработицы, росту бедности.

Миграция из Кыргызстана проходила в 2 этапа. В первую ее волну уехали квалифицированные специалисты, инженеры, врачи, преподаватели, - фундамент, на котором Кыргызстан формировался как государство. На втором этапе, в последние годы, страну по-

кидают самые деятельные граждане, по оценкам экспертов на заработки за пределы республики выехало более половины трудоспособного населения страны [4, с. 129].

Далее рассмотрим долю молодежи в срезе занятого и безработного населения (табл. 2-3 и рис. 1-2). Последующие таблицы и рисунки построены на основе данных Национального Статистического Комитета КР.

Таблица 2

Доля молодежи в числе занятого населения

Год	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Код											
1	2 077,1	2 096,1	2 152,7	2 184,3	2 216,4	2 243,7	2 277,7	2 286,4	2 263,0	2 302,7	2 352,1
2	737,6	750,8	774,8	785,1	797,2	796,2	798,8	784,4	828,9	797,1	790,2
3	35,5	35,8	36	35,9	36	35,5	35,1	34,3	36,6	34,6	33,6
1 – количество занятого населения, тыс. чел											
2 – количество занятой молодежи, тыс. чел											
3 – доля молодежи в числе занятого населения, %											

Исходя из приведенных выше данных можно сделать вывод о том, что в последние годы общее количество занятого населения возрастает, однако доля молодежи в числе занятого населения имеет выраженную тенденцию к сокращению за счет понижения абсолютного показателя занятой молодежи (за исключением 2013 года).

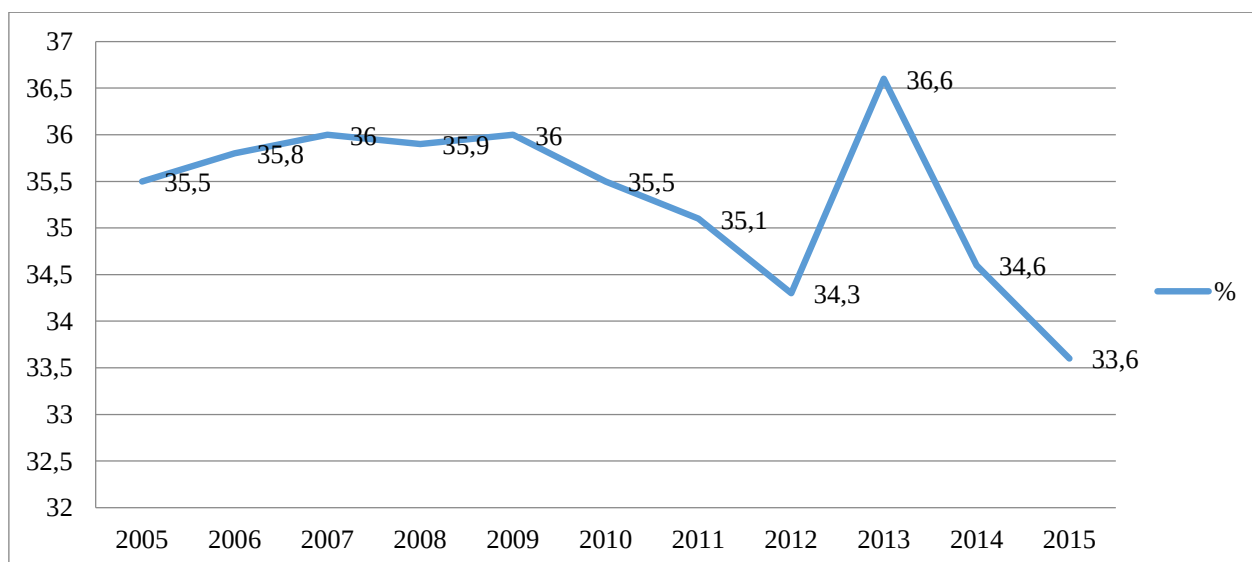


Рис. 1. Динамика изменения доли молодежи в числе занятого населения

Следовательно, можно сделать 2 вывода:

1. Всё большее количество молодежи поступает в различного рода образовательные учреждения и соответственно не работает (или не учтены)

2. Всё большее количество молодежи «уходит» в теневую экономику – ведет экономическую деятельность, скрываемую от общества и государства, находящуюся вне государственного контроля и учёта.

На основании приведенных выше данных можно сделать предположение о том, что молодые люди не получают достаточный уровень образования для трудоустройства и вынуждены обращаться в специализированные центры.

Таблица 2

Доля молодежи в числе безработного населения

Год	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Код											
1	68 004	73 358	71 267	67 178	61 379	63 403	61 074	60 367	58 397	58 246	56 010
2	25 152	28 340	27 866	27 945	26 263	25 778	24 878	26 376	24 801	25 271	23 248
3	37	38,6	39,1	41,6	42,8	40,7	40,7	43,7	42,5	43,4	41,5
1 – количество безработного населения, чел											
2 – количество безработной молодежи, чел											
3 – доля молодежи в числе безработного населения, %											

Примечательно то, что общее количество безработных граждан сокращается, однако доля молодежи среди них не имеет выраженной тенденции к сокращению и составляет не менее 40%.



Рис. 2. Доля молодежи в общем числе занятого и безработного населения

В результате анализа статистических данных была выявлена следующая закономерность – ежегодно увеличивается разрыв между долей молодежи среди безработного и занятого населения. Учитывая рост заинтересованности молодых людей в организации собственного бизнеса, можно сделать предположение о том, что определенная часть молодых предпринимателей ведет свою деятельность неофициально.

Описанную тенденцию можно объяснить недостаточной государственной поддержкой молодежного предпринимательства. Согласно законодательству КР, содействие со стороны государства предпринимательской и инновационной деятельности молодежи осуществляется посредством:

- разработки и реализации программ, проектов и мероприятий в сфере предпринимательской и инновационной деятельности молодежи;
- содействия государственных органов и органов местного самоуправления Кыргызской Республики в организации предпринимательской и инновационной деятельности молодежи на учебно-производственной базе образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального профессионального,

среднего профессионального, высшего профессионального, послевузовского и дополнительного образования;

- проведения мероприятий по обучению молодых граждан основам предпринимательской, инновационной деятельности и развитию у них предпринимательских навыков, предоставлению информационно-консультативной поддержки молодым предпринимателям и инноваторам;

- вовлечения социально незащищенных слоев населения из числа молодежи в предпринимательскую деятельность;

- содействия в подготовке и переподготовке кадров для субъектов малого предпринимательства;

- пропаганды положительного опыта предпринимательской и инновационной деятельности молодежи [3].

На сегодняшний день в Кыргызстане проводится большое количество образовательных программ, конкурсов и прочих мероприятий (например, хакатонов), которые проходят с целью развития потенциала молодых людей с тем, чтобы дать им возможность реализовать свои бизнес-идеи. Необходимо отметить, что почти все указанные мероприятия реализуются за счет средств международных грантов или спонсорских программ.

Отличительной чертой молодежного предпринимательства является то, что у молодежи много идей. Но все равно у них остаются проблемы, с которыми встречаются все предприниматели, это: высокая налоговая нагрузка, ограниченность финансовых средств, нестабильность законодательства, высокая арендная плата, низкая классификация персонала, трудности с получением кредита, коррупция. Именно эти причины подталкивают молодых предпринимателей вести свою деятельность неофициально.

Сегодня большое количество молодежи в Кыргызстане ведет свою доходоприносящую деятельность посредством сети Интернет (удаленная работа, различные IT-проекты, продажа изделий через социальные сети и т.д.).

Основная задача государственных программ по поддержке молодежного предпринимательства заключается в создании максимально благоприятной бизнес-среды с целью выхода малого и среднего бизнеса из теневой экономики.

Учитывая сложившийся живой интерес и предпринимательский дух, характерный для молодежи в Кыргызстане, можно сделать вывод о том, что перспектива развития молодежного предпринимательства в стране высока.

Всемирный банк провел исследования, которые доказали, что если в стране на малый и средний бизнес приходится менее 40% ВВП, то инвестиции в экономику данной страны не приводят к необходимому, запланированному экономическому эффекту. Все это еще раз доказывает важность поддержки малого и среднего бизнеса и молодежного предпринимательства в том числе.

Почему государству необходимо делать ставку именно на молодежь? В первую очередь, это связано с тем, что молодое поколение выросло в новых условиях, где предпринимательство рассматривается как основа для материального благосостояния и профессионального роста. Во-вторых современная молодежь, как правило, отличается креативностью мышления, что положительно должно повлиять на предпринимательскую деятельность. Организация предпринимательской деятельности – это потребности молодежи в самореализации, финансовой независимости, стремление улучшить и внести собственный вклад в определенный вид хозяйственной деятельности.

Развитие молодежного предпринимательства должно способствовать не только повышению трудоустройства среди населения и подготовке квалифицированных кадров, но и скорейшему переходу страны на инновационный путь развития.

Список литературы

1. Гражданский Кодекс Кыргызской Республики от 8 мая 1996 года № 15
2. Закон Кыргызской Республики Об основах государственной молодежной политики от 31 июля 2009 года № 256
3. Постановление о проекте Закона Кыргызской Республики «Об основах государственной молодежной политики» от 16 октября 2014 года № 601
4. Стратегическая матрица Кыргызстана: ретроспектива, современность и сценарии будущего развития / Под общ. Ред.

А.Б. Байшушакова. – М.: Институт экономических стратегий, 2007. – 440 с.

5. Сайт Национального Статистического Комитета Кыргызской Республики. Режим доступа: URL:: <http://stat.kg>

УДК 378.1 (035.3)

ИССЛЕДОВАНИЕ ОРИЕНТИРОВАННОСТИ И ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ ВУЗА К ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Г.М. Ефремова д-р экон. наук, профессор,
Сибирский государственный университет геосистем и технологий,
г. Новосибирск,

Рассматривается специфика предпринимательской деятельности в России. Анализируются проблемы предпринимательства. Исследуются предпочтения студентов экономической специальности в профессиональной деятельности, их информированность и готовность заниматься предпринимательством.

Ключевые слова: предпринимательство, предпринимательская активность, малое предпринимательство, исследования, знания, ценности.

Успех экономических преобразований в существенной мере зависит от наличия предпринимателей, способных эффективно трудиться в условиях рыночной экономики, владеющих современными знаниями и профессионализмом. Исследования ученых, производивших анализ возрастных характеристик предпринимателя, показывают, что предпринимательский потенциал в основном сосредоточен в среде лиц молодого возраста в силу того, что в молодости у человека наибольшее количество социальной энергии, меньше психологических тормозов, ограничивающих его активность. «Важным фактором является то обстоятельство, что молодежь не несет в себе балласта прошлого, имеющегося у старшего поколения» [1].

Молодые люди в гораздо большей степени по сравнению со старшими склонны к предпринимательству. Но наличие предпринимательских способностей и склонности к ведению собственного бизнеса недостаточно, без необходимых материальных основ для

занятий этой деятельностью. Несправедливость при распределении материальных богатств сужает базу для развития предпринимательства.

Неоднозначная трактовка положений законодательных и нормативных актов Российской Федерации о государственной поддержке малого бизнеса, правовой нигилизм, низкий уровень доверия в предпринимательской среде не способствуют предпринимательской активности, порождают коррупционные устремления российской бюрократии. Наибольшими шансами получить финансирование обладают предпринимательские бизнес-проекты, с наибольшим коррупционным потенциалом. Социально значимые проекты с недостаточной коррупционной составляющей становятся второстепенными.

Каждый этап экономического развития общества формировал характерную для данного времени специфику предпринимательской деятельности и подчеркивал те черты, которые наиболее полно отражали сущность предпринимательства в конкретных исторических условиях.

В исследованиях, посвященных истории российского предпринимательства, отмечается, что в России практицизм, помноженный на личную хозяйственную инициативу, являлся одной из предпосылок становления предпринимательства. В отличие от рациональности по цели, характерной для европейской ментальности, российской цивилизации присуща рациональность по ценности. Практицизм и умение добиться достатка всегда ценилось в России. Однако прагматизм и личная инициатива не стали такими главными как в западной культуре. В России возможность заниматься предпринимательством всегда зависела от государственных чиновников. В Манифесте от 7 августа 1801 г. записано: «Кто откроет новую отрасль торговли и промыслов, изобретет новую полезную машину, заведет фабрику в новом роде или в лучшем устройстве с большим действием или меньшим расточением сил и, наконец, всяк кто представит по этим предметам сочинение, да будет удостоверен в достойном возмездии и награде пользам изобретений его соразмерной»[2].

В отличие от стран Западной Европы в России частное предпринимательство было привязано к государственным программам,

фактически был создан класс предпринимателей, зависимых от чиновников. Вмешательство государства в деловую жизнь породило одну из особенностей российского предпринимательства – стремление достигать экономического успеха получением выгодных правительственных заказов. Соперничество за них сопровождалось нечестными приемами и обманом.

Отрицательным примером роли государства в развитии предпринимательства может служить вынужденное перерождение предпринимательской деятельности в «теневую экономику», происходившее во второй половине XX века. В 1989 – 1990 гг. на теневую экономику работало до 20% трудоспособного населения. «Теневое» предпринимательство стало компенсирующим механизмом хозяйственных перекосов, стихийно, но на рыночных основах, минимизировавшим диспропорции плановой экономики. Можно отметить и высокую степень адаптации российского предпринимательства к любым социально-экономическим условиям, и его способность создавать и развивать предпринимательскую организацию, несмотря на противодействие властей.

В России в условиях становления рыночного хозяйства предпринимательские способности и в теории и на практике признаны необходимым фактором производства. Для такого рода деятельности требуются специальные знания, особый склад ума и характера, способность к риску, и то же время расчетливость, рационализм. Не обязательно сочетание в одном лице собственника и предпринимателя, достаточно чтобы собственник делегировал менеджеру те компоненты пучка прав собственности на предприятие, которые необходимы для управления. Обладая особыми способностями, характером, знаниями, соблюдая основные ценности бизнеса (амбициозность, ответственность, энергичность, целеустремленность, умение подчиняться и подчинять), предприниматель может по-новому комбинировать факторы производства, способствовать развитию отдельных предприятий и экономики страны в целом.

Современная структура малого предпринимательства в России по видам экономической деятельности: сельское хозяйство и охота, гостиницы и рестораны, транспорт и связь, строительство, торговля, обрабатывающие производства, операции с недвижимостью.

Тенденции развития малого предпринимательства в России:

- рост основных экономических показателей деятельности;
- больший удельный вес по сравнению со средним бизнесом в основных экономических показателях.

В то же время по сравнению с развитыми странами, где основой экономики, источником рабочих мест и новых идей являются малые предприятия, их роль в экономике России не столь существенна. В России отмечается низкая предпринимательская активность. Для примера, система поддержки со стороны правительства Германии: Правительством поддерживаются две локальные программы. Программа содействия инновациям предусматривает оказание помощи малым и средним предприятиям в осуществлении перспективных проектов, включая их экспертизу и заказы университетам на проведение исследований. Финансовая поддержка составляет от 40 до 70% стоимости проекта. Программой предусматривается оказание помощи малым и средним предприятиям, которые трудоустраивают у себя выпускников университетов. В течение первого года работы молодого специалиста фирма получает государственную субсидию для компенсации расходов, связанных с его адаптацией [3].

Изучение ориентированности и готовности студентов в будущем заниматься предпринимательской деятельностью проводится в вузах Сибирского региона. Данное исследование проводилось среди студентов, обучающихся по специальностям «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Технология продуктов общественного питания», «Управление персоналом», «Экономика и управление на предприятии».

Исследования показали, что большинство опрошенных женщины в возрасте от 18 до 27 лет (94 %). Место работы студентов: государственные предприятия 23 %, частные предприятия – 61 %, акционерные общества – 1 5% и потребительская кооперация 1%. 90 % респондентов не имеют опыта предпринимательской деятельности и только 1% имеют такой опыт более 5 лет. Должности опрошенных студентов: рабочие (кассиры, продавцы, повара) – 76 %, служащие – 22 %, руководители (в основном владельцы частных предприятий) – 2 %. Работа соответствует специальности у 63% респондентов.

Ответы на вопрос по поводу перспективы участия в предпринимательской деятельности распределились следующим образом: 84 % хотели бы заниматься предпринимательством, 9 % затруднились ответить, 2 % уже имеют свое дело и 5 % не имеют желания заниматься предпринимательской деятельностью. При этом 42 % респондентов хотели бы заняться оптовой и розничной торговлей, 12 % – общественным питанием, 8 % – финансовой деятельностью, 15 % – строительством, 14 % – гостиничным бизнесом, 2 % – сельским хозяйством, 7 % – недвижимостью.

При оценке условий для открытия своего дела приоритетным стало знание рынка и ведения бизнеса (14,3–14 %), наличие стартового капитала и собственное помещение – 13%. Примеры родителей и друзей не оказывают какого-либо значения, что демонстрирует либо стремление молодежи к принятию самостоятельных решений, либо непричастность родителей к ведению бизнеса.

К числу сдерживающих факторов отнесены: экономическая ситуация - 38 %, условия арендной платы – 21 %, налоги – 21 %, недостаток знаний 10%, и недостаток информации 10 %.

Большинство опрошенных (76 %) о важности деловых качеств предпринимателя указали: умение получить информацию, четко формулировать цель, организаторские способности, что говорит о профессиональной подготовке и социальной зрелости, и только 24 % хотели бы быть всегда в центре внимания. Об этом же свидетельствуют и ответы о необходимых условиях ведения бизнеса. 43 % считают необходимыми знания для ведения бизнеса, 34 % – наличие стартового капитала и собственного помещения, и только 4% пример родителей. На вопросы, посвященные государственной поддержке предпринимательства, 45% опрошенных заявили, что знают о финансовой поддержке и только 37 % считают ее важной, 2 % не знают об этой форме поддержки. На важность предоставления информации и консультирования по вопросам предпринимательства указывают 25 %. О важности знаний и информации свидетельствуют и ответы на вопрос о возможной помощи вуза. 25 % респондентов предпочитают получить помощь в виде дополнительных консультаций и тренингов.

Из полученных ответов, складывается впечатление, что для респондентов самым важным фактором в предстоящей деятельно-

сти представляется получение знаний, что свидетельствует на наш взгляд:

- во-первых, о нехватке знаний как теоретических, так и практических, что следует принять к сведению руководства вузов;
- во-вторых, о стремлении опрашиваемых к постоянному обучению, что соответствует условиям экономики знаний.

Анализ ценностной приоритизации студентов показал, что большинство из них главными жизненными ценностями считают: профессионализм, амбициозность, ответственность, рискованность, предприимчивость, близость к власти и полезные связи. А неосновными для достижения успеха в предпринимательстве – способность к самокритике, честность и принципиальность, порядочность, физическую силу и красоту.

Таким образом, для формирования предпринимательства в России необходимо создавать определенные правовые, экономические и социальные условия. Осуществляемая в России система государственной поддержки развития предпринимательства недостаточно эффективна. Может быть, следует воспользоваться опытом правительства Германии в оказании помощи малым и средним предприятиям, которые трудоустраивают у себя выпускников. Молодежь, не отягощенная прошлым опытом, в большей степени склонна к предпринимательству и риску, который в нем заложен.

Стремление высших учебных заведений изучать ориентированность и готовность студентов к предпринимательской деятельности дает возможность:

- улучшать качество образования;
 - формировать единую корпоративную культуру;
 - мотивировать к занятию предпринимательской деятельностью.
- решать проблему конкурентоспособности вуза на рынке образовательных услуг и конкурентоспособности выпускников на рынке труда, оказывая помощь консультированием, проведением тренингов, предоставлением помещений и оборудования.

Список литературы

1. Манфред Ф.Р., Кетс де Вриес. Русский характер и стиль руководства / Манфред Ф.Р. Кетс де Вриес; пер.с англ. Тыщенко А.А., Тыщенко М.В. – М.: Аквармариновая книга, 2008. – 100 с.
2. Осипов И.Д. Власть и предпринимательство в культуре России / Предприниматель и успех: Сб. статей / Под ред. К.С. Пигрова-ПЗ2. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2006. – 158 с.
3. Иванов В.В., Петров Б.И., Плетнев К.И. Территории высокой концентрации научно-технического потенциала в странах ЕС. – М.: СканруС, 2011. – 178 с.

Научное издание

СОВРЕМЕННЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ,
ПРЕОДОЛЕНИЕ БЕДНОСТИ
И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Сборник материалов международной конференции

*10 апреля 2017 года
г. Новосибирск*

В авторской редакции

Подписано в печать 30.06.2017. Формат 60×84/16. Бумага офсетная.
Тираж 100 экз. Печ. л. 19,75. Уч.-изд. л. 18,36. Заказ № .

Типография Сибирского университета потребительской кооперации.
630087, Новосибирск, пр. К. Маркса, 26.