

Федеральное агентство по образованию
Байкальский государственный университет экономики и права
Проект «Стратегии социальной защиты населения
крупного сибирского города»

**ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И ПОВЫШЕНИЯ
УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ
КРУПНОГО СИБИРСКОГО ГОРОДА**

(в рамках IV Байкальского экономического форума)

Материалы круглого стола
Иркутск, 21 сентября 2006 г.

Иркутск
Издательство БГУЭП
2006

УДК 331.5(571.53)
ББК 65.9(2)24
П 78

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

Редакционная коллегия:

проф. В.И. Самаруха (науч. ред.), проф. Б.Л. Токарский (науч. ред.),
проф. Н.М. Токарская, доц. И.С. Карпикова, доц. Е.Н. Нефедьева

П 78 Проблемы занятости и повышения уровня жизни населения крупного сибирского города: (в рамках IV Байкальского экономического форума): материалы круглого стола, Иркутск, 21 сент. 2006 г. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2006. — 156 с.

ISBN 5–7253–1489–8

Рассматриваются социально-демографические процессы, происходящие в Иркутской области и ее областном центре. На основе анализа результатов социологических исследований, проведенных в 2002–2006 гг., выявлены позитивные сдвиги и остающиеся проблемы в обеспечении жизнедеятельности населения. Предлагаются стратегические направления развития региональной социальной политики и социальной защиты населения.

Рекомендуются для ученых и специалистов в области социальной политики на региональном уровне, а также аспирантов и студентов.

ББК 65.9(2)24

ISBN 5–7253–1489–8

© Издательство БГУЭП, 2006

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	5
-------------------	---

I. Региональные и территориальные условия и факторы формирования уровня жизни населения

<i>Самаруха В.И.</i> Стратегические цели и приоритеты социально-экономического развития города Иркутска в системе «Форсайт»	7
<i>Гуляева Л.В.</i> Прогноз показателей социального развития города Иркутска до 2020 года	20
<i>Макарова Г.Н., Токарская Н.М.</i> Общая характеристика социально-демографических процессов в Иркутской области ..	33
<i>Карпикова И.С., Барсукова М.Е.</i> Агломерационный и миграционный факторы развития города Иркутска как регионального центра в среднесрочной перспективе	38
<i>Токарский Б.Л., Касьянова Т.П., Марасанова А.А.</i> Объективные и субъективные оценки масштабов бедности в городе Иркутске и пути ее преодоления	42
<i>Аракшинов А.О., Инкижинова С.А.</i> Методические подходы к интегрированной оценке целевых социальных программ Иркутской области.....	48
<i>Дядькин Л.С.</i> Качество жизни и его структурные составляющие	54

II. Социально-трудовые аспекты формирования уровня и качества жизни населения

<i>Носырева И.Г., Кузнецова Н.В.</i> Занятость как индикатор уровня жизни населения Иркутской области	60
<i>Татарникова В.Н., Змановский И.С.</i> Социолого-статистический анализ тенденций развития рынка труда города Иркутска	64
<i>Токарский Б.Л., Змановский И.С.</i> Стратегии социально-трудового поведения работников на рынке труда Иркутской области.....	74

<i>Озерникова Т.Г., Солодова Н.Г.</i> Социальная ответственность бизнеса и ее роль в формировании качества трудовой жизни городского населения	84
<i>Скавитин А.В.</i> Структурный анализ действующих коллективных договоров	94

III. Развитие системы социальной защиты населения на уровне крупного сибирского города

<i>Карпикова И.С.</i> Развитие системы социальной защиты населения: формирование концептуальных подходов.....	101
<i>Бахматова Т.Г.</i> Методические подходы к исследованию социальной защищенности населения.....	106
<i>Токарская Н.М., Нефедьева Е.И.</i> Экспертная оценка уровней социальной защищенности и бедности населения региона	118
<i>Токарский Б.Л., Нефедьева Е.И.</i> Проблема повышения эффективности социальной защиты населения	124
<i>Живокоренцева У.В., Зимина Е.В.</i> Оценка эффективности деятельности учреждений системы социальной защиты населения: проблема определения критериев и показателей..	131
<i>Барышникова Т.В.</i> Кадровое обеспечение деятельности учреждений системы социальной защиты населения	139
<i>Бахматова Т.Г., Вырупаева Т.В.</i> Особенности профессионализации и оценки профессионализма специалистов по социальной работе.....	147

ПРЕДИСЛОВИЕ

На современном этапе социально-экономического развития российского общества возрастает актуальность проблемы определения стратегии социальной политики, обеспечивающей всестороннюю социальную защиту населения в условиях динамичной рыночной экономики.

Особое значение приобретает региональный аспект социальной политики, поскольку углубление дифференциации уровней социально-экономического развития регионов приводит к обострению конфликта интересов не только в территориальном аспекте — между центром и периферией, но и в социальном — между различными слоями и группами населения. Поэтому для настоящего момента очень важно изучение социально-экономической обстановки в крупном сибирском городе как системообразующем ядре периферийного региона и определение концепции и задач социальной политики в отношении как всего населения, так и, в особенности, его уязвимых слоев.

Исходным моментом формирования стратегии социальной защиты населения в крупном сибирском городе является выработка концепции социальной политики, для обоснования и реализации которой необходимо проведение социолого-статистического исследования уровней жизни и социальной защищенности населения крупного сибирского города (на примере г. Иркутска).

Исследования уровня жизни населения г. Иркутска, проводимые с 2001 г. в режиме мониторинга группой исследователей под руководством доктора экономических наук, профессора Н.М. Токкарской ежеквартально, в 2006 г. были дополнены социологическим обследованием уровней жизни и социальной защищенности населения г. Иркутска и других городов Иркутской области.

Результаты социолого-статистических исследований уровня жизни населения г. Иркутска, проблем социальной защиты занятого населения на ряде крупных предприятий Иркутской области и данные экспертного опроса руководителей Главного управления социальной защиты населения Иркутской области обсуждались на заседаниях круглого стола «Занятость, уровень жизни и борьба с бедностью», проведенного в рамках рассмотрения Концепции социально-экономического развития г. Иркутска, а также круглого стола «Социально-экономические и демогра-

фические аспекты регионального развития», который проходил в рамках IV Байкальского экономического форума. Материалы этих обсуждений определили направленность данного сборника.

Исходя из актуальности рассматриваемой проблематики, публикации настоящего сборника сгруппированы в три раздела. В разделе I — «Региональные и территориальные условия и факторы формирования уровня жизни населения» — определяются цели, приоритеты, условия и факторы социально-экономического развития г. Иркутска как регионального центра. В разделе II — «Социально-трудовые аспекты формирования уровня и качества жизни населения» — анализируются проблемы занятости населения и поведения работников на рынке труда, повышения социальной ответственности бизнеса и институционализации трудовых отношений. В разделе III — «Развитие системы социальной защиты населения на уровне крупного сибирского города» — оцениваются уровень развития и эффективность системы социальной защиты населения в городе.

1. РЕГИОНАЛЬНЫЕ И ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ И ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

В.И. Самаруха

*проректор по научной работе БГУЭП,
доктор экономических наук, профессор*

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ И ПРИОРИТЕТЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА В СИСТЕМЕ «ФОРСАЙТ»

Разработка Концепции социально-экономического развития г. Иркутска на период до 2020 г. предполагает как необходимость оценки сложившейся к настоящему времени ситуации, так и определение возможных перспектив. В качестве одной из стратегий, использованных в ходе разработки Концепции, была применена система «Форсайт».

Форсайт представляет собой предвидение или активный прогноз, который, в отличие от традиционного метода прогнозирования, включает в себя элементы активного влияния на будущее. В общем виде процедура реализации Форсайта в ходе формирования Концепции включает в себя следующие элементы:

- создание системы государственного, муниципального и частного партнерства;
- совершенствование процесса принятия решений по реализации государственной политики, ориентированной на результат;
- переход на программно-целевой подход к развитию социальной сферы города и городского хозяйства;
- создание благоприятной среды для реализации бизнесом наукоемких технологий и мотивации экономического роста;
- поддержка социально значимых производств и сфер деятельности;
- формирование экономики города, основанной на использовании знаний и информационных технологий;
- доведение научных разработок до практического внедрения.

Главная цель развития города, отраженная в рамках системы «Форсайт», состоит в повышении конкурентоспособности г. Иркутска, что предполагает создание условий для производства

конкурентоспособных на мировом рынке и рынке страны товаров и услуг и обеспечение на этой основе благоприятных условий жизни населения.

Ключевыми факторами развития города являются его выгодное транспортно-географическое положение и выполнение им функций областного центра объединенного субъекта Федерации — Иркутской области.

Мезогеографическое положение Иркутска также весьма выгодно. Город является центром Иркутско-Черемховской агломерации, где сосредоточено более половины городского населения области. Иркутск играет роль межрайонного центра для всех городов и районов юга области, с которыми он связан сетью автомобильных дорог. Близость к объекту мирового наследия — оз. Байкал — определяет возможности развития города как центра туризма.

В 60–80-е гг. прошлого века активно создавались и функционировали научно-исследовательские и проектные учреждения и организации, что было связано прежде всего с формированием Иркутского научного центра СО АН и развитием отраслевой прикладной науки. К настоящему времени их градообразующее значение, как и вузов, вновь усиливается.

За годы реформ градообразующая база Иркутска трансформировалась существенным образом. Количество работников промышленных предприятий, а также научных и проектных учреждений сократилось более чем в 2 раза. Численность занятых в отраслях транспорта и связи, преподавательских кадров и обслуживающего персонала в высших и средних специальных учебных заведениях уменьшилась незначительно. Численность строительных кадров сократилась в 1,5 раза. Наибольшее развитие в Иркутске получили такие виды деятельности по обслуживанию рынка, как оптовая торговля, посредничество, маркетинг, реклама, финансы, кредит и страхование, а также федеральные и региональные учреждения управления.

Генеральным планом 1986 г. намечался постоянный рост численности населения города. Предполагалось, что к расчетному сроку (2005 г.) она достигнет 750 тыс. чел. Однако реальная ситуация позволяет считать, что этот показатель имеет тенденцию к стабилизации. При расчете перспективной численности населения большое значение приобретает оценка его репродуктивного поведения. В то же время определение перспектив естественного и механического движения населения при условии преодоления лимитирующего фактора высокой стоимости жилья позволяет

прогнозировать стабилизацию его численности с небольшим ростом до 595 тыс. чел. к 2010 г. и до 600 тыс. чел. — к расчетному сроку (2020 г.).

Иркутск сохраняет достаточно высокую потенциальную привлекательность для мигрантов. Уровень жизни населения в городе выше, чем в среднем по области. Среднедушевой денежный доход составляет 3,75 величины прожиточного минимума. Уровень зарегистрированной безработицы — менее 1% (по области — более 2%). Как и всякий крупный город, областной центр предоставляет значительное разнообразие мест приложения труда и более широкие возможности для самореализации личности.

Основные характеристики г. Иркутска представлены на рис. 1–3. Так, по численности населения среди крупных городов — центров субъектов Федерации Сибири и Дальнего Востока — Иркутск занимает третье место, по уровню заработной платы — второе, а по сводному индексу потребительских цен — первое.

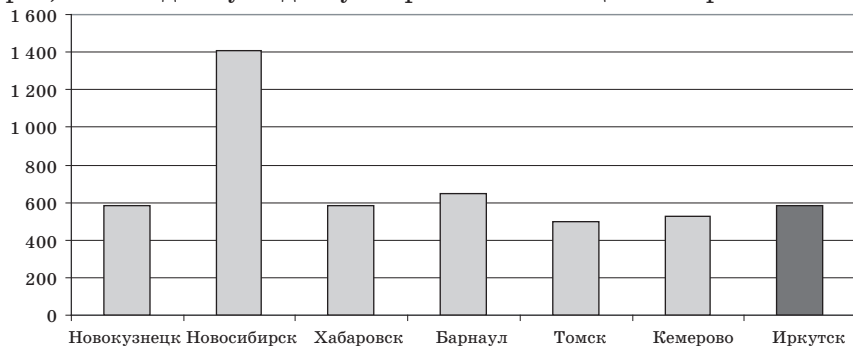


Рис. 1. Численность населения на начало 2005 г., тыс. чел.

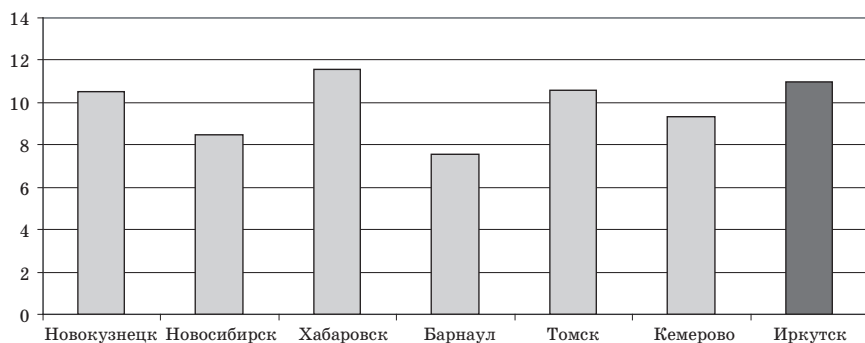


Рис. 2. Средняя заработная плата на начало 2005 г., тыс. р.

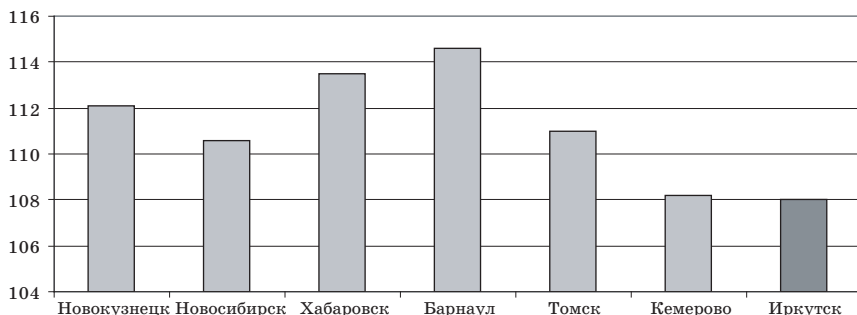


Рис. 3. Сводный индекс потребительских цен (декабрь 2004 г. к декабрю 2005 г.), %

На сегодняшний день в Иркутске сосредоточены региональные управления федеральных органов власти. Также в городе расположены представительства большинства наиболее крупных компаний региона и вертикально интегрированных промышленных компаний, осуществляющих производственную деятельность на территории области и соседних регионов (Сбербанк России, ОАО «Иркутскэнерго», ОАО «Компания «СУЭК»», ВСЖД, ОАО «Сибирьтелеком», ТНК-ВР, ОАО «РУСАЛ», ЗАО «Илим палп энтерпрайз», ОАО «Лензолото» и др.). Иркутск продолжает оставаться культурным и научным центром Восточной Сибири.

Оценка преимуществ («сильных сторон») и недостатков («слабых сторон») развития г. Иркутска (табл.) позволяет определить необходимые и оптимальные направления его на перспективу.

Преимущества и недостатки развития г. Иркутска

Преимущества	Недостатки
Богатые исторические традиции города — лидера Восточной Сибири, областного центра, идущего к своему 350-летнему юбилею в 2011 г.	Отдаленность от центра страны и угроза оттока квалифицированных кадров. Высокие транспортные расходы
Исключительное географическое расположение	Недооценка геополитического и геоэкономического значения города со стороны государственных лидеров как в советский период, так и в период рыночных реформ и, как следствие, слабое развитие инфраструктуры

Преимущества	Недостатки
Наличие крупного научного потенциала	Низкая предпринимательская активность НИИ, неудовлетворительная работа внедренческого звена, в том числе по причине маломощной производственно-экспериментальной базы
Наличие престижных вузов	Недостаточная гибкость в подготовке высококвалифицированных кадров и слабая связь с работодателями
Перспективы создания агломерации в ассоциативном образовании с Ангарском и Шелеховом (более 1 млн жителей)	Малая доступность инвестиционных ресурсов для предприятий (из-за высоких процентных ставок). Невостребованность предпринимателями инноваций и экологические ограничения по размещению производств
Наличие крупных машиностроительных предприятий	Низкий уровень конкурентоспособности предприятий и разрушение ряда предприятий ВПК, радиоэлектронной промышленности из-за невыполнения программы конверсии
Стабильная работа систем тепло-, водо- и энергоснабжения города. Развитый транспортный комплекс	Низкая активность населения города по самоорганизации с целью повышения культуры в жилых сообществах и совершенствования системы управления жилым фондом

При определении необходимых и перспективных направлений развития Иркутска важно учесть то обстоятельство, что он обладает статусом столицы объединенного региона, претендующего на роль региона-локомотива. Поэтому развитие города должно быть непосредственно увязано с развитием региона, а формирование Концепции развития города необходимо проводить в рамках Программы социально-экономического развития Иркутской области до 2010 г. и проекта стратегии до 2020 г., в соответствии с которыми предполагается:

- создание агломерации гг. Шелехова, Иркутска, Ангарска и двух экономических зон (в г. Ангарске и в пос. Листвянка);
- активное развитие системы «Форсайт» (повышение инвестиционной привлекательности области, освоение месторождений нефти, газа, золота, железа, расширение обрабатывающих производств);
- проведение политики государственно-частного партнерства, реализация поддержки наукоемких производств, стратегического или инвестиционного варианта развития;
- увеличение внутреннего спроса и поддержка малого и среднего бизнеса;

- ускоренный рост строительства жилья, улучшение деятельности системы здравоохранения, развитие научно-образовательного комплекса в рамках национальных проектов;
- ускоренный рост бюджета области;
- осуществление активной демографической политики и поддержка молодых семей;
- совершенствование институтов гражданского общества.

Далее рассмотрим некоторые перспективные направления развития г. Иркутска, основой которого на ближайшее десятилетие, несомненно, должна стать реализация идеи создания Иркутской агломерации. Проект создания такой агломерации включает в себя следующие пункты:

- позиционирование агломерации численностью 1 млн чел., что составит 37% населения области;
- усиление роли г. Иркутска как ядра агломерации, выполняющего функции административного, промышленного, транспортного, научно-образовательного и культурного центра;
- создание делового центра (объем инвестиций — 2 млрд р.);
- развитие дорожной сети и системы скоростного транспорта (строительство круговой дороги в г. Иркутске, обхода трассы М53–М55, скоростного шоссе центр Иркутска–центр Ангарска, создание рельсовой системы скоростного транспорта);
- строительство нового аэропорта (объем инвестиций — 23 млрд р.);
- строительство жилья и социальных объектов с использованием теплоэнергии ТЭЦ-10 (объем инвестиций — 10 млрд р.);
- создание экономической зоны промышленно-производственного типа в Ангарском муниципальном образовании и туристско-рекреационного типа в Иркутском районе (объем инвестиций — 60 млрд р.).

Прогнозируемые выгоды от создания агломерации:

- формирование второго мегаполиса в Сибири и на Дальнем Востоке, способствующего укреплению роли России в АТР;
- улучшение демографической ситуации в области;
- создание новых высокооплачиваемых рабочих мест;
- привлечение инвестиций крупного бизнеса;
- рост ВРП области на 5–11%.

На территории агломерации будет формироваться 54% объема реализации продукта и 40% прибыли области.

В процессе подготовки и осуществления промышленной политики, которая должна составить основу экономического развития города и региона, предполагается выделить два этапа.

Первый этап (с 2007 г.) включает в себя:

- выработку рекомендаций для администрации Иркутской области, Правительства РФ по поддержке предприятий, имеющих важное социально-экономическое значение для страны;
- подготовку обосновывающих документов и запуск проекта создания технопарка на базе НИИ ИНЦ СО РАН и вузов г. Иркутска в рамках системы государственно-частного партнерства;
- создание целостной системы подготовки и переподготовки кадров рабочих профессий и техников (мастеров) по заказу работодателей с учетом результатов мониторинга эффективности ее работы;
- оказание помощи предприятиям по проведению маркетинговых исследований силами вузов города.

В рамках второго этапа (2011–2020 гг.) предполагается создание на базе Иркутского технопарка бизнес-инкубаторов инновационного кластера с учетом активного позиционирования на рынке инвестиций и возможного использования концессионного механизма в рамках государственного, муниципального и частного партнерства.

Необходимой предпосылкой формирования промышленной политики региона и города является активное развитие системы образования, к основным направлениям которого относится:

- активная кадровая политика;
- создание муниципального жилого фонда для молодых преподавателей;
- внедрение системы менеджмента качества образования;
- строительство муниципальных студенческих общежитий;
- создание системы образования «через всю жизнь» с целью перехода на экономику, основанную на знаниях.

Говоря о развитии различных сегментов образовательной среды, необходимо остановиться, в частности, на системах общего образования на муниципальном уровне и профессионального (среднего, высшего) образования. Так, развитие муниципального образования предполагает реализацию следующих механизмов:

- совершенствование единой образовательной информационной среды;
- разработка и реализация до 2020 г. программ «Здоровье и образование», «Одаренные дети», «Дети-сироты», «Дети-инвалиды»;
- информатизация учебного процесса и совершенствование процедуры проведения единого государственного экзамена;
- развитие системы трудового воспитания школьников в рамках основной программы;

– расширение сферы дополнительных образовательных услуг, предоставляемых во внеучебное время (ДЮСШ, училища музыки, искусств и т.д.);

– постоянное повышение квалификации педагогических работников;

– укрепление материальной базы образовательных учреждений, строительство спортивных сооружений в соответствии с нормативами.

Развитие профессионального образования требует реализации следующих инструментов:

– определение потребностей работодателей области в подготовке кадров через системы начального, среднего, высшего и послевузовского профессионального образования;

– содействие привлечению частного капитала для развития материально-технической базы профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведений;

– координация образовательной деятельности администрации города;

– содействие созданию университетских комплексов инновационного типа;

– формирование муниципального заказа на специалистов;

– проведение постоянного мониторинга потребности в новых специальностях;

– создание центров повышения квалификации и переквалификации специалистов при ведущих вузах города.

Развитие промышленного и образовательного потенциала города должно стать предпосылкой для решения главных проблем, связанных с неуклонным повышением уровня и качества жизни населения. В связи с этим выделяются следующие приоритетные и взаимосвязанные направления деятельности:

– улучшение демографической ситуации;

– преодоление бедности;

– повышение уровня доходов населения и создание среднего класса;

– формирование новых трудовых отношений, включая социальное партнерство;

– обеспечение социальной защиты слабозащищенных групп населения;

– снятие напряженности на рынке труда.

В области демографической политики предполагается реализовать следующий комплекс мер:

- уменьшение оттока наиболее конкурентоспособной рабочей силы за пределы города;
- снижение уровня депопуляции;
- оказание помощи многодетным семьям;
- снижение смертности в трудоспособном возрасте, повышение продолжительности жизни;
- поддержка молодых семей, в первую очередь обеспечение их доступным жильем и местами в детских дошкольных учреждениях;
- отслеживание динамики процессов миграции и влияющих на них факторов;
- проведение активной воспитательной работы среди детей и молодежи;
- осуществление эффективной политики занятости и создания новых рабочих мест.

Важнейшую роль в улучшении здоровья и качества жизни населения как элемента демографической политики играет система здравоохранения. Направления ее развития будут определяться теми факторами, которые вызывают на сегодняшний день недовольство населения. К их числу относятся:

- в поликлиниках — загруженность участковых врачей, очереди к врачам узких специальностей и на диагностическое обследование;
- в стационарах — неудовлетворительное лекарственное обеспечение и недостаточно комфортные условия пребывания в палатах;
- слабая материально-техническая база учреждений здравоохранения (как первичного амбулаторно-поликлинического звена, так и стационарных подразделений).

Наряду с увеличением бюджетного финансирования системы здравоохранения предполагается активизация рыночных механизмов предоставления услуг. Так, в структуре платных услуг населению города доля здравоохранения составляет не более 2% (для сравнения: наибольший удельный вес имеют услуги связи — 34,3%, далее следуют транспортные услуги — 25,8%, коммунальные — 14,6%, услуги системы образования — 9,6%). В своем докладе на IV Байкальском экономическом форуме министр здравоохранения и социального развития М. Зурабов отметил, что в среднем по стране объем платных услуг здравоохранения сопоставим с его финансированием из фонда медицинского страхования. Следовательно, наши учреждения здравоохранения проявляют низкую рыночную активность.

Основой для повышения уровня и качества жизни населения города должно стать создание условий для эффективной работы малых, средних и крупных предприятий промышленности, транспорта, строительства, торговли, предприятий и учреждений сферы обслуживания, здравоохранения и образования, научно-исследовательских институтов и учреждений культуры. Это позволит решить проблему занятости населения и повышения уровня оплаты труда.

В сфере развития трудовых отношений предполагается реализовать следующие меры:

- создание условий для увеличения количества рабочих мест на основе прогрессивного экономического развития и повышения инвестиционной привлекательности предприятий города;
- оказание консультационной помощи по созданию предприятий малого и среднего бизнеса;
- развитие системы управления охраной труда на государственном, муниципальном и локальном уровнях, обеспечение проведения государственной экспертизы условий труда для сохранения здоровья работающих.

По состоянию на 1 января 2006 г. численность трудовых ресурсов выросла по сравнению с 2004 г. на 2,9% и составила 385,6 тыс. чел., или 66,7% общей численности населения города. Численность занятых на малых предприятиях в 2005 г. составила 35,1 тыс. чел., что на 4,9% ниже аналогичного показателя 2004 г. Средняя заработная плата на крупных и средних предприятиях превышает среднюю заработную плату на малых в 2,6 раза, чем и объясняется снижение численности занятых на последних. В то же время объем продукции, произведенной малыми предприятиями г. Иркутска, в 2005 г. достиг 12,2 млрд р. Это на 6,9% выше аналогичного показателя 2004 г. Выручка от реализации товаров, продукции, работ и услуг малыми предприятиями г. Иркутска в 2005 г. составила 55,2 млрд р., что на 14,8% превышает такой же показатель 2004 г. Разработчики концепции прогнозируют позитивное сохранение этих темпов до 2011 г. на уровне 5–6%, а в период 2011–2020 гг. — рост до 7–8% в год. При этом доля выпуска наукоемкой продукции и оказания услуг должна увеличиться до 50%.

В общем количестве малых предприятий наибольший удельный вес имеют предприятия оптовой и розничной торговли — 50,5%. В городе осуществляют деятельность 978 магазинов (502 продовольственных и 476 непродовольственных), 1370 киосков и павильонов, 32 торговых центра, 6 оптовых рынков, 45 торговых площадок.

Инвестиционная активность в сфере торговли играет положительную роль в изменении архитектурного облика города. Объем инвестиций в строительство и реконструкцию предприятий торговли составил в 2005 г. 544 млн р. Введено в эксплуатацию 24 объекта торговли общей площадью 36,3 тыс. м², организовано 907 рабочих мест. В соответствии с Генеральным планом предполагается дальнейшее увеличение количества гипермаркетов, магазинов самообслуживания, а также расширение сети социальной торговли.

Одной из основных задач формирования торгового рынка является развитие оптового звена — крупных оптовых предприятий, использующих эффективные способы продвижения продукции и информационное обеспечение, или логистических центров. Иркутск располагает наибольшим потенциалом для того, чтобы стать центром формирования и распределения сибирско-азиатских товарных потоков. Главные направления развития потребительского рынка представлены на рис. 4.



Рис. 4. Основные направления развития потребительского рынка

Рынок общественного питания города представлен 851 предприятием с общим количеством мест около 27 тыс. Инвестиционная активность в данной сфере также высокая. Общий объем инвестиций в отрасль в 2005 г. оценивается в 120 млн р. (против 60 млн р. в 2004 г.). В то же время предприятия этой сферы, как и предприятия сферы бытового обслуживания, не полностью удовлетворяют расту-

щий платежеспособный спрос горожан и нуждаются в поддержке администрации и городской думы. В частности, требуется уделить особое внимание состоянию и развитию сферы социального общественного питания (студентов, школьников, по месту работы).

В основу градостроительного развития г. Иркутска положены идеи преемственности ранее предложенных направлений территориального развития города, функционального зонирования территорий с компактной селитебной зоной и упорядоченными промышленными районами, максимального использования внутренних территориальных резервов для нового строительства, создания развитой зоны отдыха вдоль рр. Ангары, Иркутта, Ушаковки и на территориях прилегающих к городу лесных массивов, а также приоритетности экологического подхода при решении планировочных задач и обеспечения экологически безопасного освоения территории. В этой связи Концепция базируется на проекте Генерального плана города. Укрупненно развитие строительного комплекса показано на рис. 5.



Рис. 5. Основные направления развития строительного комплекса

Стратегическими направлениями совершенствования транспортной инфраструктуры являются:

- вывод с территории города транзитных транспортных потоков (создание обходных магистралей для автомобильного и железнодорожного транспорта);
- существенное улучшение санитарно-гигиенической ситуации (исключение сверхнормативного шумового воздействия воздушного транспорта);
- вынос аэропорта с территории города на новую площадку;
- разгрузка центральной исторической части города от транзитного транспорта; улучшение транспортных связей отдельных районов между собой; увеличение пропускной способности магистральных улиц.

Основные проектные индикативные показатели Концепции с учетом трех возможных сценариев социально-экономического развития г. Иркутска показаны на рис. 6–8.

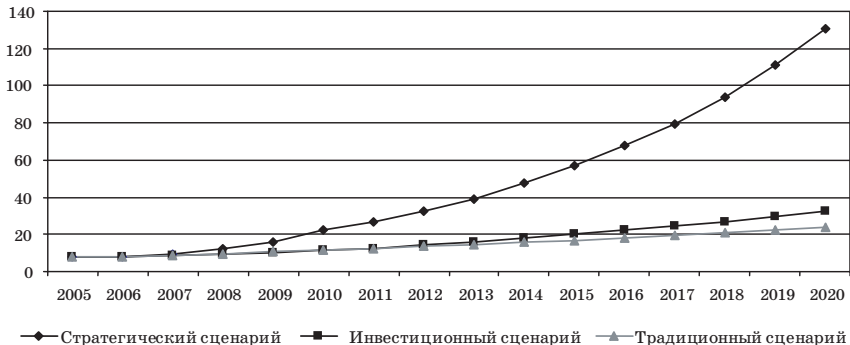


Рис. 6. Прогноз роста инвестиций в основной капитал г. Иркутска, млрд р.

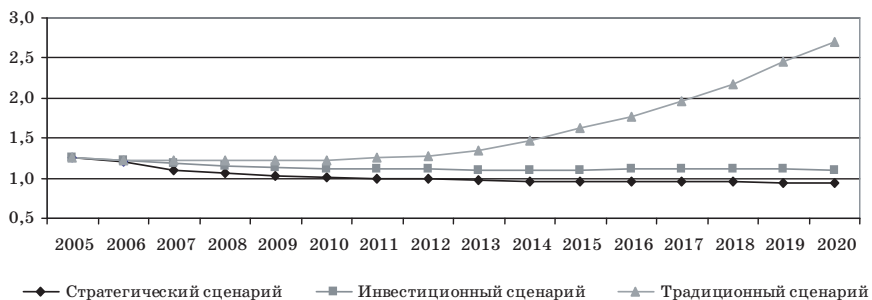


Рис. 7. Прогноз изменения уровня безработицы в г. Иркутске (по отношению к экономически активному населению), %

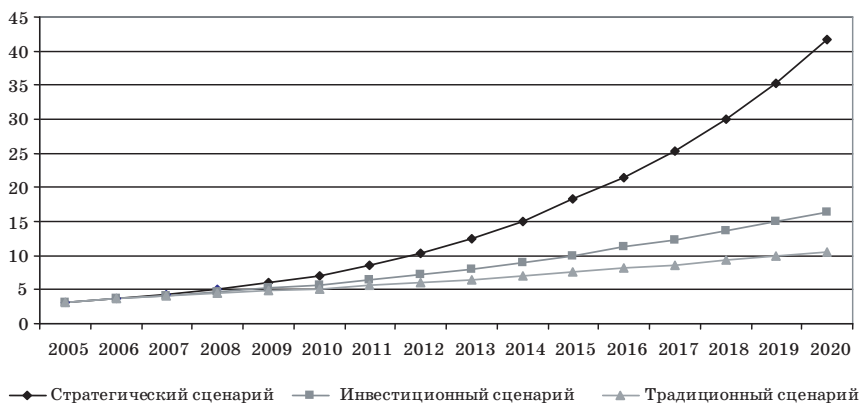


Рис. 8. Прогноз роста доходов местного бюджета г. Иркутска, млрд р.

Обзор основных направлений деятельности, которые предполагается реализовать в рамках Концепции социально-экономического развития г. Иркутска на период до 2020 г., позволяет сделать следующий вывод: основным стратегическим ориентиром социально-экономического развития города является рост человеческого капитала и совершенствование гражданского общества на основе повышения конкурентоспособности всех производственных и хозяйственных институтов, увеличения доходов, повышения уровня и качества жизни населения.

Л.В. Гуляева
*помощник проректора по научной работе БГУЭП,
 кандидат экономических наук,
 старший преподаватель*

ПРОГНОЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА ДО 2020 ГОДА

Временным творческим коллективом ученых Иркутской области под руководством профессора В.И. Самарухи ведется работа над Концепцией социально-экономического развития г. Иркутска на период до 2020 г., разработка которой является лишь этапом в подготовке Комплексного плана развития города (рис. 1).

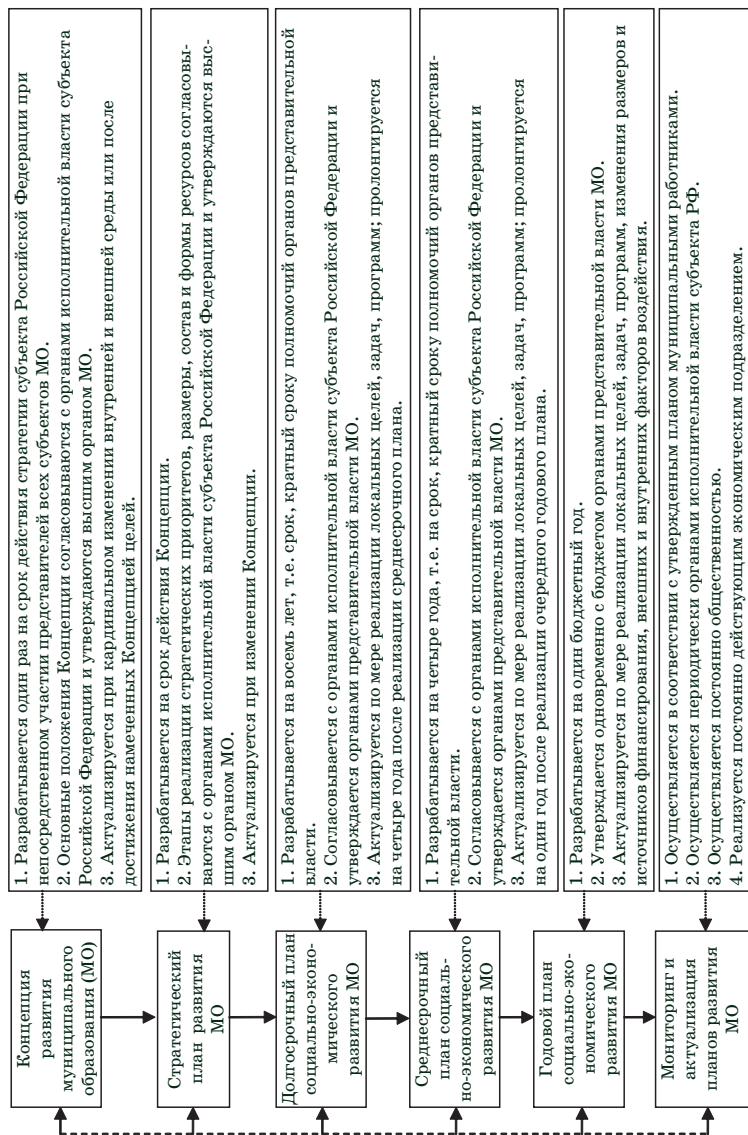


Рис. 1. Комплексный план социально-экономического развития муниципального образования¹

¹ Формирование комплексных программ социально-экономического развития муниципальных образований: учеб.-метод. пособие / В.И. Иванков, А.В. Квашин, В.И. Псарев, Т.В. Псарев, Т.В. Псарева, под общ. ред. Т.В. Псаревой. Новосибирск, 2005. С. 38.

В качестве одного из основных методов подготовки Концепции разработчики видят Форсайт, который определяют как предвидение или активный прогноз, содержащий элементы активного влияния на будущее¹; комплексный прогноз развития города как социально-экономической системы, включающий демократические формы и рыночные механизмы влияния с целью достижения прогнозных индикативных показателей². С самого начала проведения форсайтов их цель состояла в уточнении промышленной и научно-технической политики правительств. На основе прогнозов развития технологий и рынков высокотехнологичной продукции выбирались наиболее перспективные направления специализации на мировых рынках наукоемкой продукции. Далее в данную сферу были включены и общественные нужды, т.е. внутренние рынки социальных услуг.

Отличия Форсайта от прогнозирования:

- вовлечение всех ключевых участников социально-экономического развития: научно-технической сферы, бизнес-сообщества, правительства, общественности (прогноз составляют прежде всего ученые);

- создание системы государственного, муниципального и частного партнерства и, таким образом, развитие сотрудничества и кооперации между бизнес-сообществом, органами власти и научной общественностью;

- развитие способности и культуры предвидения в обществе;

- возможность выбора варианта действий в зависимости от «видения» будущего.

Можно сказать, что Форсайт позволяет разработать научное представление о будущем с учетом желаний городского социума и показывает пути его достижения за счет поддержки инноваций и технологий, подготовки востребованных экономикой города кадров, выделения приоритетных направлений использования ресурсов (физического и человеческого капитала). Главная цель социально-экономического развития города к 2020 г. состоит в повышении конкурентоспособности г. Иркутска, что предполагает создание здесь условий для производства конкурентоспособных на мировом рынке и рынке страны товаров и услуг и обеспечение на этой основе благоприятных условий жизни населения. Место Форсайта в системе управления городом представлено на рис. 2.

¹ Форсайт Иркутской области: 20 вопросов и ответов / сост. Н.Я. Калюжнова, С.И. Виолин, В.П. Третьяк. Иркутск, 2006. С. 4.

² Из доклада В.И. Самарухи на итоговой научно-практической конференции «Стратегические цели, приоритеты социально-экономического развития г. Иркутска и поддержка институтов гражданского общества», проходившей в г. Иркутске 27 сентября 2006 г.

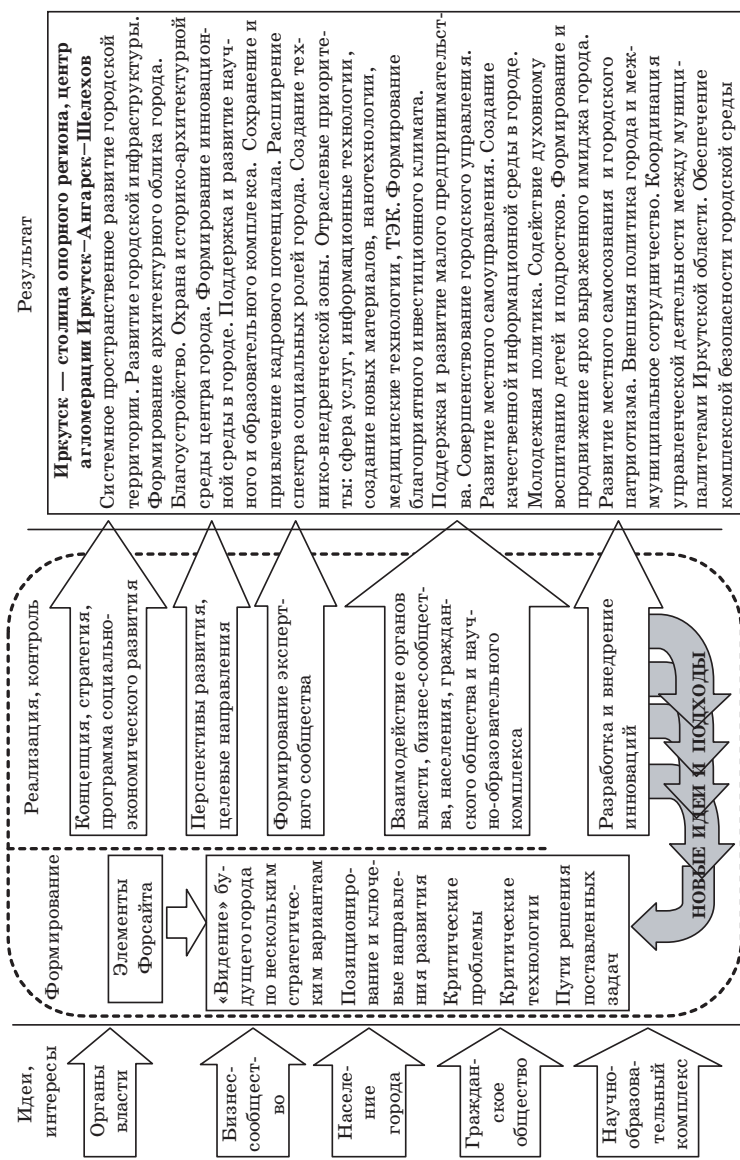


Рис. 2. Место Форсайта в системе управления г. Иркутском¹

¹ Составлено по материалам доклада Н. Я. Калюжной «Технологический Форсайт Иркутской области: цели, технологии, значение» на IV Байкальском экономическом форуме (Иркутск, 21 сентября 2006 г.).

Временной горизонт Форсайта составляет от 10 до 30 лет. Разработка Концепции предполагается до 2020 г., временной лаг — 14 лет с циклами 4–5 лет: 2011 (в этом году планируется празднование 350-летия г. Иркутска — события общероссийского значения), 2015 и 2020 гг.

В Концепции сделан акцент на развитие г. Иркутска как:

- столицы объединенного региона Иркутской области и Усть-Ордынского автономного округа, претендующего на статус региона-локомотива;

- центра городской агломерации Иркутск–Ангарск–Шелехов «Объединенный Иркутск — столица Сибири»;

- центра инновационной экономики — производителя и экспортера инноваций широкого спектра, технико-внедренческой зоны мирового уровня;

- инновационного научно-образовательного центра с качественным человеческим капиталом (вследствие наличия в черте города 10 академических институтов, 32 прикладных институтов, 13 вузов; в городе живут и работают 4200 научных сотрудников, 2500 аспирантов, около 800 докторов наук, около 5 тыс. кандидатов наук; контингент учащихся 17 профессиональных лицеев и ПТУ составляет 10 тыс., 26 средних специальных учебных заведений — 25 тыс., студентов 11 вузов — 105 тыс.¹).

Активизация намеченного инновационно-ориентированного направления в развитии производственно-экономического потенциала города, с одной стороны, опирается на имеющийся и достаточно крупный в восточной части России научно-технический потенциал (разнообразные академические, отраслевые, прикладные и проектные институты, вузы, крупные предприятия), с другой стороны, продиктована общегосударственной политикой, направленной на модернизацию экономики на инновационном пути развития.

На уровне города Форсайт непосредственно связан с выбором стратегии развития и затрагивает жизненные интересы людей, проживающих на данной территории, а также тех, которые еще не родились, но будут жить в прогнозируемом периоде. Поэтому защита интересов будущего населения возможна на основе анализа установленного набора индикаторов, определяющих границы допустимых стратегических решений, и,

¹ По материалам доклада В.П. Чебунина на конференции «Стратегические цели, приоритеты социально-экономического развития г. Иркутска и поддержка институтов гражданского общества».

вероятно, подтверждения ключевых моментов выбора стратегии развития с помощью референдумов. В связи с этим вопросы прогнозирования именно социальных показателей развития города имеют приоритетное значение, так как они характеризуют качество жизни населения конкретной территории в прогнозируемом периоде.

Стоит отметить, что проблема прогнозирования в социальной сфере трудно разрешима из-за слабой научной освоенности этой области, ее тесной связи с общественным климатом, а также из-за того, что методы прогнозирования в гуманитарной области плохо формализуемы. Здесь особенно сложно полагаться на мнения экспертов и необходима разработка концепций развития человека в разных аспектах. В то же время мировая тенденция, проявляющаяся в сдвиге исследований в направлении социальных проблем, очевидна.

Прогноз показателей социального развития г. Иркутска разработан на основе данных, предоставленных городской администрацией для разработки Концепции социально-экономического развития г. Иркутска на период до 2020 г., данных государственной статистики и собственных исследований автора. В качестве прогнозируемых показателей нами выделены:

- численность населения г. Иркутска;
- численность населения, занятого в экономике города;
- среднемесячная заработная плата населения г. Иркутска;
- коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы и прожиточного минимума населения города;
- средняя продолжительность жизни;
- децильный коэффициент.

Прогноз выполнен в трех вариантах. Кроме некоторых описанных далее по каждому прогнозируемому показателю нюансов в целом варианты характеризуются несколькими моментами.

Прогноз по первому варианту — традиционный сценарий развития — предполагает сохранение инерционной динамики развития города, характеризующейся снижением конкурентоспособности предприятий города, отсутствием позитивных сдвигов в инвестиционном климате, и не предусматривает реализацию новых масштабных проектов или стратегий.

Второй вариант — инвестиционный сценарий — предполагает проведение активной социально-экономической политики государства и органов местного самоуправления (в разрезе четырех приоритетных национальных проектов), осуществление инвестиционной и экспортной деятельности с ориентацией на струк-

турные сдвиги, обеспечение условий для перехода от ресурсной экономики к инновационно ориентированной, в частности создание в городе технопарка на базе НИИ ИНЦ СО РАН и вузов г. Иркутска на основе государственно-частного партнерства; развитие транспортной инфраструктуры (строительство кольцевой скоростной дороги и диаметра; приведение структуры парка подвижного состава в соответствие со структурой пассажиропотоков; формирование системы маршрутов большой провозной способности для основных пассажиропотоков; повышение скорости сообщения пригородного транспорта; формирование системы пересадочных пунктов с пригородного на городской транспорт; создание сети внеуличных парковок; переход к полицентрической системе размещения фокусов массового тяготения населения по культурно-бытовым целям).

Третий вариант — стратегический сценарий — основывается на реализации инвестиционных проектов и предполагает воплощение в жизнь основных стратегических решений, обеспечивающих инновационно ориентированный путь развития и интенсивные структурные сдвиги в пользу высокотехнологичного и информационного сектора экономики. Данный сценарий предусматривает активную организационно-управленческую деятельность как хозяйствующих структур, так и, особенно, законодательной и исполнительной власти города. В соответствии с ним предполагается развитие города как центра агломерации Иркутск–Ангарск–Шелехов; создание на базе Иркутского технопарка бизнес-инкубаторов инновационного кластера с учетом активного позиционирования на рынке инвестиций и возможного использования концессионного механизма в рамках государственного, муниципального и частного партнерства; развитие дорожной сети и системы скоростного транспорта (круговая дорога в г. Иркутске, обход трассы М53–М55, скоростное шоссе центр Иркутска–центр Ангарска, рельсовая система скоростного транспорта); строительство нового аэропорта; строительство жилья и социальных объектов с использованием теплоэнергии ТЭЦ-10¹.

Прогноз окажется достоверным, если будут учитываться наиболее существенные факторы и оцениваться тенденции их

¹ Из доклада В.И. Самарухи на конференции «Стратегические цели, приоритеты социально-экономического развития г. Иркутска и поддержка институтов гражданского общества».

развития. Любое изменение этих тенденций скажется на результатах. Поэтому прогнозирование основных показателей социального развития г. Иркутска должно быть процессом непрерывного наблюдения за изменением факторов роста исследуемых показателей и своевременного внесения поправок в результаты прогноза.

1. Начиная с 1998 г. в г. Иркутске наблюдается снижение численности населения с 590,5 до 582,5 тыс. чел. по состоянию на 1 января 2005 г. (на 1,4%). Усугубляет ситуацию тенденция старения населения: доля лиц в возрасте 60 лет и старше увеличивается. За последние пять лет в среднем ежегодно в городе рождается 6,5 тыс. чел., а умирает 8,5 тыс. чел., и показатель этой убыли в год составляет около 2,0 тыс. чел. Иммиграционный прирост имеет отрицательное значение, и, по данным Территориального органа федеральной службы государственной статистики по Иркутской области, с 2000 г. вследствие миграционных процессов население г. Иркутска уменьшилось на 11,6 тыс. чел. (ежегодно в среднем от 1,5 до 2,0 тыс. чел.). Но все же за последние годы наметилась тенденция к стабилизации демографической ситуации в городе, и прежде всего за счет увеличения показателя рождаемости за несколько лет. Уровень рождаемости в г. Иркутске превышает аналогичный показатель в крупных городах Иркутской области. По Иркутской области в 2005 г. данный показатель составил 11,9 чел. на 1 тыс. жителей, по Российской Федерации — 10,2 (в 2004 г. — 10,4), по Сибирскому федеральному округу — 11,4 (в 2004 г. — 11,6). Показатель смертности начиная с 2003 г. несколько снизился и был равен в 2005 г. 15,1 чел. на 1 тыс. населения, что ниже, чем в других городах и регионах (в 2004 г. он составлял 15,2, в 2003 г. — 15,8). Младенческая и материнская смертность в г. Иркутске в последние годы также имеет положительную динамику и значительно ниже, чем в Иркутской области и РФ. Тем не менее, по прогнозу Иркутского облкомстата, уровень смертности в г. Иркутске к 2016 г. составит 14–15 чел. на 1 тыс. жителей. Таким образом, перспективный уровень естественной убыли населения формируется в пределах 4 чел. на 1 тыс. жителей.

На рис. 3 представлены долгосрочные прогнозные значения численности населения г. Иркутска в соответствии с гл. VI.2 Концепции генерального плана г. Иркутска) по трем вариантам. Прогноз подтверждается расчетами по методу трудового баланса с учетом прогноза структуры населения.

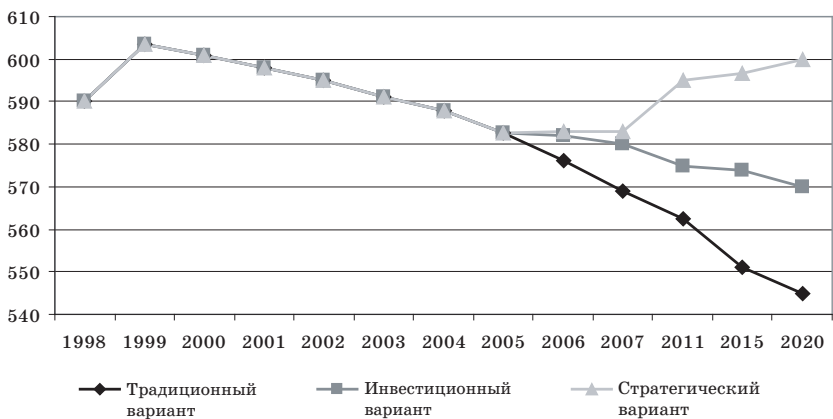


Рис. 3. Прогноз изменения численности населения г. Иркутска, тыс. чел.

2. При прогнозировании изменения численности населения, занятого в экономике г. Иркутска, предполагалось, что удельный вес лиц в трудоспособном возрасте должен оставаться относительно стабильным. В результате процессов естественного движения населения численность населения в трудоспособном возрасте будет увеличиваться до 2007 г., пока в эту категорию вступают относительно многочисленные поколения 80-х годов рождения. В последующие годы численность лиц в трудоспособном возрасте в силу естественных причин будет сокращаться, однако предполагается пополнение этой категории за счет притока мигрантов. Следует также учитывать, что в Иркутске ежегодно много молодых людей заканчивает высшие и средние специальные учебные заведения и до 80% иногородних выпускников стремится трудоустроиться в городе. Это позволяет «рекрутировать» количество эмигрантов, достаточное для перекрытия величины естественной убыли населения (приток — 2–3 тыс. чел. в год), и обеспечить медленный рост численности экономически активного населения. На основании прогноза возрастной структуры населения, анализа современного баланса трудовых ресурсов и его динамики за ряд лет произведен расчет трудовых ресурсов до 2020 г. (табл.).

В состав трудовых ресурсов включаются лица в трудоспособном возрасте и работающие пенсионеры. Численность последних принимается в размере до 40% лиц данной возрастной группы (в настоящее время — 37,7%), что обусловлено прогнозом дефицита трудовых ресурсов после 2005 г. Предполагается некоторое сни-

жение удельного веса занятых в домашнем и личном подсобном хозяйстве. Ухудшение здоровья населения обуславливает рост доли инвалидов и пенсионеров в трудоспособном возрасте.

Баланс трудовых ресурсов, % от численности населения

Состав трудовых ресурсов	Год			
	2000	2011	2015	2020
Население в трудоспособном возрасте	62,6	63,0	61,5	60,0
Работающие лица старших возрастов	6,3	7,6	8,5	10,0
Трудовые ресурсы, всего	68,9	70,6	70,0	70,0
Использование трудовых ресурсов				
Лица, занятые в экономике	41,8	44,1	45,3	46,0
Учащиеся в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от производства	10,6	10,0	9,5	9,0
Лица, занятые в домашнем и личном подсобном хозяйстве	12,4	12,0	11,3	10,0
Инвалиды и пенсионеры в трудоспособном возрасте	3,2	3,5	3,7	4,0
Безработные	0,8	1,0	1,0	1,0

На основе баланса трудовых ресурсов и прогноза изменения численности населения сделан прогноз изменения численности населения, занятого в экономике г. Иркутска (рис. 4). Данные на 2002–2007 гг. рассчитаны с учетом результатов переписи населения 2002 г., данные на 2011 и 2020 гг. приняты в соответствии с прогнозом Концепции генерального плана г. Иркутска (по инвестиционному варианту).

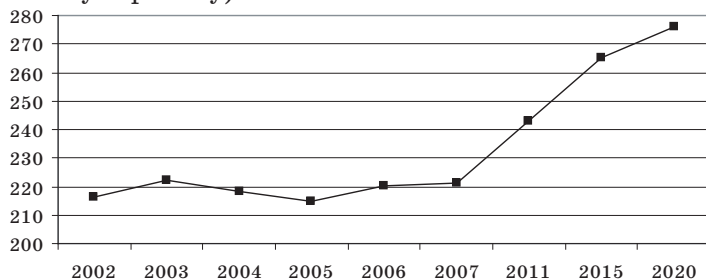


Рис. 4. Прогноз изменения численности населения, занятого в экономике г. Иркутска, тыс. чел.

3. Показатель среднемесячной заработной платы населения для г. Иркутска и Иркутской области имеет тенденцию к росту. Прогноз до 2020 г. представлен на рис. 5.

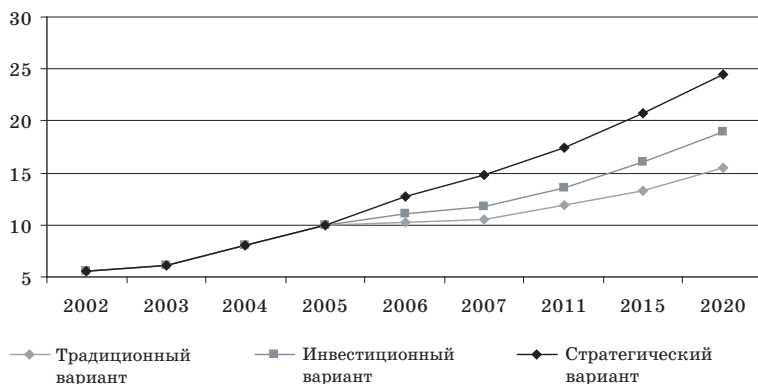


Рис. 5. Прогноз роста среднемесячной заработной платы населения г. Иркутска, тыс. р.

4. Рост среднемесячной заработной платы целесообразно сравнивать с величиной прожиточного минимума. Допустимыми и рекомендуемыми границами такого соотношения являются пределы от 1,3 до 3,0. Среднемесячная заработная плата по г. Иркутску, по данным за 2005 г., составила 9921,0 р. Что касается прожиточного минимума, то его величина равна 2876,7 р. (соотношение 3,5, т.е. выше рекомендуемого). По сравнению с другими регионами Сибирского федерального округа Иркутская область имеет довольно высокий прожиточный минимум (выше только в Омской и Новосибирской областях). Причиной этого являются высокие розничные цены на основные продукты питания. Темп же роста заработной платы гораздо ниже, поэтому всегда существует угроза превышения порогового значения, что требует от органов власти принятия адекватных мер. К 2020 г. прогнозируется увеличение данного соотношения до 3,7 раза.

5. Показатель средней продолжительности жизни характеризует уровень жизни населения в части состояния системы здравоохранения, природной среды, генофонда нации. Ожидаемая продолжительность жизни городского населения в Иркутской области составляет 61,2 года, при этом мужчин — 54,1 года, женщин — 69,4 года; разница — более 15 лет. При жизни одной женщины умирает 2,7 мужчины в трудоспособном возрасте. Среднестатистический мужчина не доживает до пенсионного возраста. В РФ ожидаемая продолжительность жизни равна 64 года (мужчин — 58,9, женщин — 72,3 года), в городах Сибирского федерального округа она составляет 63,3 года (мужчин — 56,9,

женщин — 70,5 года). В таких развитых странах, как Швеция, Великобритания и Япония, средняя продолжительность жизни населения равна 84,5 года. Женщины в этих странах доживают почти до 90 лет. В республиках бывшего СССР (Украина, Казахстан, Беларусь) население в среднем живет 61–77 лет; в странах Африки — 39–47 лет.

В г. Иркутске и во всей Иркутской области в настоящее время наблюдается отрицательная тенденция в изменении значения данного показателя, что в основном сигнализирует о социальном неблагополучии. Прогноз ожидаемой продолжительности жизни населения г. Иркутска представлен на рис. 6.

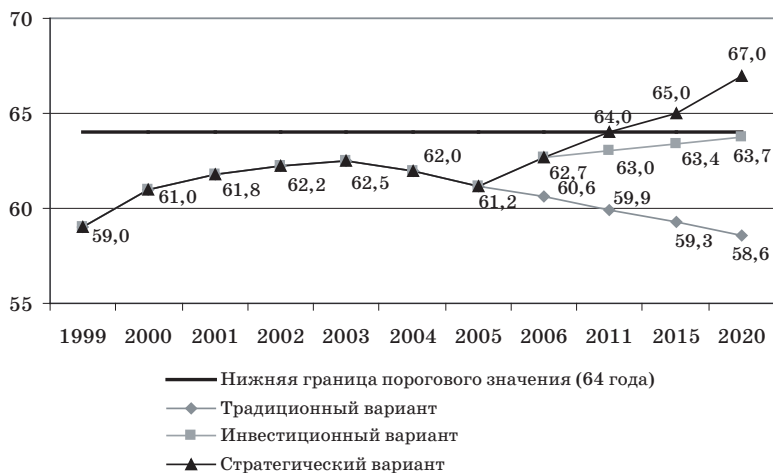


Рис. 6. Прогноз изменения средней продолжительности жизни населения г. Иркутска, лет

6. Децильный коэффициент иллюстрирует разброс в доходах населения города и представляет собой соотношение среднедушевых доходов 10% наиболее обеспеченного населения и 10% наименее обеспеченного. Согласно мировым стандартам, разрыв доходов условно «богатых» и «бедных» допускается не более чем в 7 раз (рис. 7).

Как отметили в своем докладе ученые БГУЭП, профессора Н.М. Токарская, Б.Л. Токарский и Г.Н. Макарова, «углубление социально-экономической дифференциации населения приводит к росту социальной напряженности в обществе, распространению социального пессимизма, снижению мотивации малообеспеченных слоев населения к достижению экономической самостоятельности».

ности. Поэтому статистический анализ параметров жизненного уровня должен дополняться социологическим исследованием уровня жизни населения, предполагающим изучение состояния и динамики оценок населением своего материального положения и тенденций их изменения»¹.

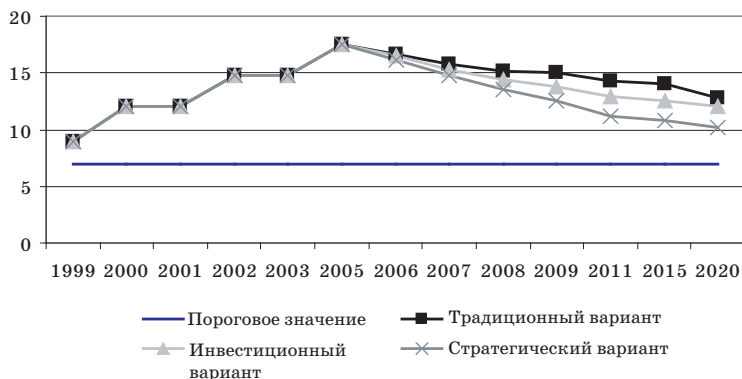


Рис. 7. Прогноз изменения соотношения среднедушевых доходов 10% наиболее обеспеченного и 10% наименее обеспеченного населения в г. Иркутске, раз

Таким образом, для разработки Комплексного плана развития г. Иркутска на период до 2020 г. необходимо применение Форсайта, в том числе и по социальным показателям, учитывающее объективные тенденции развития объекта прогнозирования и влияющие на него силы. Достижение показателей по стратегическому варианту развития города возможно с учетом реализации национальных приоритетных проектов в области здравоохранения (укрепление системы первичной медицинской и санитарной помощи, повышение доступности высокотехнологичных медицинских услуг, возрождение системы профилактики заболеваний), образования (создание основы для прорывного инновационного развития страны, для повышения ее конкурентоспособности посредством реализации особых мер государственной поддержки вузов и школ, активно внедряющих инновационные образовательные программы), строительства доступного жилья для жителей города (ориентация на то, чтобы

¹ Из доклада Б.Л. Токарского, Н.М. Токарской и Г.Н. Макаровой на конференции «Стратегические цели, приоритеты социально-экономического развития г. Иркутска и поддержка институтов гражданского общества».

к 2010 г. минимум треть граждан, а не одна десятая, как сегодня, могли бы приобрести квартиру, отвечающую современным требованиям, за счет собственных накоплений и использования жилищных кредитов).

Г.Н. Макарова

доктор экономических наук, профессор

Н.М. Токарская

доктор экономических наук, профессор

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ В ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Ухудшение демографической ситуации, характерное для нашей страны в целом, имеет определенные региональные особенности и проявления. Говоря о ситуации в Иркутской области, отметим, что начиная с 1993 г. здесь наблюдается устойчивое превышение числа умерших над числом родившихся. Причем процесс депопуляции имеет тенденцию к ускорению: если в 1997 г. коэффициент смертности составлял 12,6‰, а коэффициент рождаемости — 10,4‰, т.е. показатель смертности превышал уровень рождаемости на 2,2 пункта, то в 2003 г. превышение уже было равно 3,6 пункта. В результате естественная убыль населения области составила к 2005 г., по данным Иркутскоблкомстата, 12,9 тыс. чел. и возросла, по сравнению с прошлым годом, на 23%. Демографические процессы в области характеризуются также усугублением гендерных диспропорций, обусловленным высокой смертностью мужчин, прежде всего трудоспособного возраста: соотношение мужчин и женщин, умерших в возрасте 15–59 лет, составляет 72,5 и 27,5% соответственно.

Кроме того, в Иркутской области, как и во многих других регионах страны, демографическая ситуация осложняется постоянным оттоком наиболее активной части трудоспособного и профессионально подготовленного населения в Москву, Санкт-Петербург и другие развитые города центральной части России. Суммарные миграционные потери региона за 2000–2005 гг. оцениваются в 24,6 тыс. чел. Из числа выехавших в 2005 г. 95% выехали в другие регионы страны, преимущественно в Центральный федеральный округ, 5% — в другие страны. При этом 75% выехавших составля-

ли лица трудоспособного возраста, из которых 18% имели высшее образование и 30% — среднее специальное.

Региональная специфика демографической ситуации определяется историческими особенностями развития и функционального назначения разных регионов, различиями в структуре региональной экономики, национальном составе и социально-демографических характеристиках, традициях и укладе жизни их населения, дифференцированным подходом государства к стимулированию развития различных регионов страны. В результате роль отдельных демографических факторов (рождаемость, смертность, миграционная подвижность населения) существенно различается в южных и северных, западных и восточных районах, причем некоторые различия быстро усиливаются в последние годы. Если, например, в центральных районах страны за годы реформ пострадало в первую очередь «качество» человеческого капитала (прежде всего в результате массовой внутренней и внешней «утечки мозгов»), то в восточных районах наряду с качественными существенно усугубились и количественные демографические проблемы. Имеются в виду проблемы, обусловленные миграцией населения в центральные районы на фоне и без того стратегически опасного отставания восточных районов по уровню заселенности территории. Между тем если в западных районах России сокращение численности населения происходит на фоне также находящихся в демографическом кризисе европейских стран, то в Сибири и на Дальнем Востоке отток населения из и без того «безлюдных» районов идет на фоне быстро набирающих темпы (как в экономике, так и в приросте численности населения) Китая и Индии.

Так, например, особенную остроту демографические проблемы приобрели на Дальнем Востоке. Занимая 36% территории России, Дальний Восток располагает лишь 5% общей численности населения страны. В результате плотность населения на Дальнем Востоке составляет 1,2 чел./км², т.е. в 7,25 раза меньше, чем в среднем по России — 8,7 чел./км². Как следует из прогнозов специалистов, к 2015 г. численность рабочей силы из-за ухудшения возрастной структуры населения сократится здесь еще на 52%¹.

В регионах Восточной Сибири положение ненамного лучше. Сложившаяся демографическая ситуация чревата опасностью не

¹ Островский А. Трудовые ресурсы Северо-Восточной Азии: какую выгоду может извлечь Россия // Человек и труд. 2002. № 1. С. 44.

только экономических, но и стратегических потерь для России. Речь идет прежде всего о внешней экспансии. При этом внешняя экспансия — это цель, которую Китай фактически уже не скрывает, так как в стране официально принята концепция «стратегических границ жизненного пространства», согласно которой данные границы должны перемещаться по мере роста «комплексной мощи государства». Положения отмеченной концепции следует рассматривать с учетом оценок китайскими специалистами быстро укрепляющейся китайской армии. Согласно официальным оценкам, эта армия превратится в силу, гарантирующую расширение жизненного пространства Китая, к 2010 г.

Как известно, летом 2006 г. в России наконец был подписан президентский указ «О мерах по оказанию содействия добровольному возвращению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом». Согласно этому указу, определены регионы категории «А», в которые в первую очередь представляется целесообразным направлять мигрантов, поскольку именно данные регионы испытывают или наиболее значительный отток населения, или особо заметную нехватку рабочих рук (либо имеет место сочетание обоих указанных факторов). В круг таких регионов включены Красноярский, Приморский, Хабаровский края, Амурская, Иркутская, Калининградская, Калужская, Липецкая, Новосибирская, Тамбовская, Тверская и Тюменская области. До 1 сентября 2006 г. перечисленные регионы должны были представить свои программы по переселению к себе соотечественников с учетом разработанных федеральным центром мер по компенсации переселенцам расходов на проезд, перевоз имущества, выплате пособий на обустройство, получению компенсационного социального пакета и льготных кредитов на приобретение жилья.

Чтобы не произошло простого «разбазаривания» средств, выделенных государством на проведение этих весьма важных для России в современных условиях мероприятий, необходимо, на наш взгляд, не только компенсировать затраты переселенцам, но и обеспечить устойчивое дополнительное бюджетное финансирование регионов Сибири и Дальнего Востока, способствующее развитию инфраструктуры и росту денежных доходов всего населения, так как при сохранении современного разрыва в уровнях благоустройства и доходов между центральными, западными и восточными районами страны никакие перемещения мигрантов не обеспечат в восточных районах закрепления необходимой рабочей силы. Так, например, в Иркутской области в

2004 г. номинальная среднемесячная заработная плата составила 7370 р., что, по крайней мере, в 2 раза меньше, чем в Москве и Тюменской области.

Региональная дифференциация среднедушевых доходов сопровождается усилением внутрирегиональной дифференциации доходов населения. Так, если в 2003 г. децильный коэффициент, т.е. отношение среднего дохода 10% наиболее обеспеченного населения к среднему доходу 10% наименее обеспеченного населения, составил 14,9 раза, то в 2005 г. он был равен 17,4 раза.

Углубление социально-экономической дифференциации населения приводит к росту социальной напряженности в обществе, распространению социального пессимизма, снижению мотивации малообеспеченных слоев населения к достижению экономической самостоятельности. Поэтому статистический анализ параметров жизненного уровня должен дополняться социологическим исследованием уровня жизни населения, предполагающим изучение состояния и динамики оценок населением своего материального положения и тенденций их изменения.

Социологическое исследование уровня жизни населения области и областного центра, проводимое в режиме мониторинга научным коллективом Байкальского государственного университета экономики и права под руководством профессора Н.М. Токарской начиная с 1989 г. по настоящее время, показало, что население не слишком оптимистично оценивает свое социально-экономическое положение и перспективы его улучшения. Так, по данным мониторинга уровня жизни, проведенного в декабре 2005 г., половина опрошенных указали, что за последний год их уровень жизни не изменился, а повышение отметили только 27,3% респондентов в городах области (в Иркутске — 29,9%) и 24,5% респондентов в сельской местности. Снижение же уровня жизни отметили 18,1% городских респондентов и 21,9% респондентов из сельской местности. Причем данные обследования свидетельствуют, что население ощущает снижение уровня жизни за последние пять лет: если доля респондентов, оценивших свое материальное положение как хорошее и очень хорошее, пять лет назад составила 16,2%, то в настоящее время доля этой группы равна 11,9%, т.е. она сократилась в 1,4 раза, и прежде всего за счет увеличения на 35,6% доли респондентов, оценивших свое материальное положение как плохое (с 21,6 до 29,3%).

Результаты анализа данных социологического исследования уровня жизни позволяют выделить три уровня в разработке ком-

плексной программы преодоления региональных диспропорций социально-экономического развития страны: федеральный, региональный и уровень местного самоуправления.

На государственном уровне необходимо отчетливое осознание того, что дальнейшее углубление различий в уровнях социально-экономического развития регионов страны создает реальную угрозу сохранению территориальной целостности и политического суверенитета всего государства. Поэтому проблема улучшения качественных параметров рабочей силы и формирования нового мотивационного механизма ее эффективного использования в процессе общественного производства остается не только важнейшей социально-политической, но и непосредственно экономической задачей, решение которой является исходным условием выживания и развития российского общества.

На региональном (областном) уровне органами власти должна проводиться осознанная политика по созданию социально-экономических предпосылок для развития экономической инициативы активной части населения, которая в перспективе должна составить основу формирующегося среднего класса.

Такая политика предполагает решение следующих задач:

- стабилизация и повышение уровня жизни населения на основе экономического роста путем проведения последовательных реформ в социальной сфере;
- борьба с бедностью посредством реализации программ социальной адаптации, экономической реабилитации и социальной поддержки уязвимых слоев населения;
- снижение уровня безработицы путем стимулирования развития малого и среднего бизнеса.

Первоочередной задачей региональных органов власти, решение которой обеспечит рост благосостояния широких слоев населения, должно стать повышение совокупных доходов территории. Эта задача может быть выполнена за счет создания инфраструктурных, институциональных и экономических условий для привлечения инвестиций, в том числе иностранных, в экономику области.

На уровне муниципальных образований, кроме того, целесообразна широкая координация деятельности общественных организаций, а также использование спонсорской помощи с целью мобилизации ресурсов для развития местных территорий.

И.С. Карпикова

кандидат экономических наук, доцент

М.Е. Барсукова

аспирант

АГЛОМЕРАЦИОННЫЙ И МИГРАЦИОННЫЙ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА КАК РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА В СРЕДНЕСРОЧНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ

Иркутск всегда считался столицей Восточной Сибири. Основанный в 1661 г., город динамично развивался и из маленького острога, построенного Я. Похабовым, с течением времени превратился в административный, экономический, образовательный и культурный центр региона.

В последние годы наступает осознание того очевидного факта, что современному Иркутску становится тесно в своих нынешних границах. Областной центр уже не в силах разместить на своей территории все те «опорные точки», за счет которых предполагается его дальнейшее развитие. На наших глазах происходит бурный рост города не только в буквальном смысле слова (постройка новых зданий и сооружений), но и в экономическом отношении.

Более молодые города Ангарск и Шелехов, динамично развивающиеся за счет расположенных на их территориях крупных промышленных предприятий, постепенно превращаются в города-спутники Иркутска и уже давно взаимосвязаны и взаимозависимы, что подтверждается в том числе и процессом маятниковой трудовой миграции, которую мы ежедневно наблюдаем.

Укрепление взаимосвязи между этими городами, а также активное расширение их территориальных границ становится достаточным основанием для постепенной реализации идеи о слиянии областного центра с гг. Ангарском и Шелеховом в единую городскую агломерацию. Если это произойдет, город приобретет иной статус — статус города-миллионера. В связи с происходящими процессами возникает необходимость концептуальной проработки возможных путей его развития на среднесрочную и долгосрочную перспективу и определения круга тех проблем, которые неизбежно возникнут в случае реализации столь масштабного проекта.

Собственно, нынешнее экономико-географическое положение Иркутска обуславливает его значение как образовательного, культурного, оздоровительного и делового центра. Свидетельством этого служат многочисленные мероприятия, проводимые в

последние годы местным деловым, культурно-образовательным и спортивным сообществом с широким привлечением представителей других региональных, общероссийских и международных организаций. Речь идет о Байкальском экономическом форуме, спортивных играх Зимниады, фестивалях «Звезды на Байкале», «Рыбий глаз» и др. Очевидно, что с укрупнением города его значимость в масштабах как Сибирского федерального округа, так и страны в целом будет только возрастать.

В связи с указанным обстоятельством в число первоочередных задач, как это ни банально звучит, выдвигается задача придания городу положительного внешнего облика, наведения не только административно-правового и экономического, но и элементарного хозяйственно-бытового порядка. Следует признать, что данная проблема в последние годы вошла в разряд наиболее острых и медленно решаемых. Из этого примера становится очевидно, что на уровне областного центра система местного самоуправления дает серьезный сбой, демонстрирует слабую жизнеспособность.

Рассмотрим, какие шаги нужно предпринять в ближайшем будущем для разрешения указанной проблемы.

Во-первых, необходимо использовать и развивать те организационно-экономические механизмы, которые при урегулировании данной проблемы смогут оказаться наиболее эффективными. Например, в рамках идущей реформы ЖКХ возможно создание частных предприятий по уборке территории и заключение ими договоров с городской администрацией.

Во-вторых, представляется важным расширение контактов местных властей с бизнес-сообществом, дальнейшая отработка механизмов сотрудничества в сфере благоустройства города. Результаты такого взаимодействия в облике города уже заметны, и накопленный опыт в области привлечения бизнеса к решению социальных проблем города требует своего закрепления и расширения.

Однако самым главным в решении проблемы благоустройства, на наш взгляд, является активизация возможностей самоуправления и деятельности местного сообщества граждан. К сожалению, мы привыкли видеть наш город грязным и смирились с этим. Но кто в этом виноват? Почему мы не можем самоорганизоваться и поддерживать чистоту и порядок в городе? Подобный опыт существует в других городах. Что же мешает нам его перенять?

В сложившейся ситуации резко возрастает роль таких факторов, как активизация работы некоммерческих организаций в направлении развития волонтерского движения, объединение пропагандистских усилий местных властей и тех же обществен-

ных организаций с целью формирования осознанного отношения граждан к условиям проживания, привлечение архитекторов и дизайнеров к созданию эстетически здоровой среды, способствующей воспитанию населения.

Отметим, что в 2006 г. на обустройство областного центра за счет межбюджетных трансфертов было выделено более 1,1 млрд р., что на 166 млн р. больше объема средств, которые были предусмотрены для этих же целей в 2005 г. Данная сумма свидетельствует о том, что городской администрацией уделяется значительное внимание положительным изменениям в облике города. Но навести порядок силами органов власти — недостаточно, важно уметь его поддерживать, а это уже дело самих горожан.

В решении проблемы дальнейшего благоустройства Иркутска должно сыграть свою положительную роль и создание агломерации, поскольку объединение с более молодыми и благоустроенными городами Ангарском и Шелеховом внесет «свежую струю» в дальнейшее развитие областного центра с точки зрения его обустройства и улучшения внешнего облика.

Другой важнейший аспект в рассмотрении будущего городской агломерации — определение значения туристической и рекреационной составляющих той территории, на которой будет происходить развитие. Несомненно, решающим фактором дальнейшего роста роли Иркутска как заметного туристического центра является его нахождение в непосредственной близости от оз. Байкал — уникального природного объекта, занесенного в список объектов всемирного наследия, охраняемых ООН. Принято считать, что данное обстоятельство с позиций дальнейшего развития агломерации имеет исключительное положительное значение. Однако, на наш взгляд, уникальные природные ресурсы, которыми располагает данная территория, будут играть весьма неоднозначную роль.

С одной стороны, туристическое будущее региона будет способствовать притяжению финансовых потоков и инвестиций, увеличению торгового и пассажирского оборотов, созданию новых рабочих мест и постепенному неуклонному повышению уровня жизни его населения. С другой стороны, бурное рекреационно-экономическое развитие региона представляет опасность для самой «курицы, несущей золотые яйца». Территория южного Предбайкалья уже сейчас испытывает огромную антропогенную нагрузку, а с увеличением количества экономических субъектов, в том числе транспортных предприятий (речь идет прежде всего о строительстве нового аэропорта), и туристических потоков эта на-

грузка на уникальную природную среду многократно возрастет. Соответственно, должны увеличиваться и затраты на сохранение последней. Кроме того, немаловажным является также решение вопроса об экологическом просвещении и воспитании местного населения и бизнес-сообщества.

Наконец, при рассмотрении перспектив развития территории необходимо учитывать такой значимый в будущем фактор, как миграционная ситуация. Поскольку Иркутская область входит в число неблагоприятных в демографическом отношении территорий, она включена в список областей, участвующих в реализации федеральной программы на 2007–2012 гг. по приему на постоянное место жительства соотечественников, проживающих в странах ближнего зарубежья. Все это значит, что в ближайшие годы можно ожидать не только приток в регион гастарбайтеров, но и увеличение численности населения, приезжающего сюда с целью постоянного проживания.

Укрупнение города и создание агломерации благоприятно для претворения данной программы в жизнь, так как более крупное муниципальное образование гораздо привлекательнее при выборе постоянного места жительства, особенно для молодых специалистов. Также очевидно, что население, привыкшее к жизни в городской местности, предпочтет жить в административном центре, а не в районах, удаленных от активной экономической деятельности.

Необходимо отметить, что целям улучшения демографической ситуации посредством создания агломерации в полной мере отвечает существующий план застройки областного центра. Он предусматривает сохранение исторической части города, вплоть до возвращения улицам первоначальных названий, а расширение городской территории будет происходить за счет Ленинского округа, где уже сейчас идет подготовка площадей к малоэтажной застройке, признанной во всем мире наиболее эффективным средством решения жилищной проблемы (и для местного населения, в особенности для молодых семей, и для будущих трудовых мигрантов).

Привлечение мигрантов вызовет возникновение других проблем, в частности связанных с повышением уровня образования приезжающих и их трудоустройством. Решать возникающие проблемы необходимо с учетом интересов не только будущих мигрантов, но и принимающей их территории, местного населения. Эти вопросы в ближайшее время должны стать объектом самого пристального рассмотрения.

Все сказанное позволяет сделать вывод о том, что, с одной стороны, идея агломерации требует большой работы по созда-

нию концепции развития региона и, главное, по ее претворению в жизнь. С другой стороны, реализация этой идеи даст новый импульс к социально-экономическому развитию территории и неуклонному повышению уровня и качества жизни проживающего на ней населения.

Б.Л. Токарский

доктор экономических наук, профессор

Т.П. Касьянова

*начальник отдела труда и трудовых отношений
Главного экономического управления комитета
по экономике и финансам администрации г. Иркутска*

А.А. Марасанова

ассистент

ОБЪЕКТИВНЫЕ И СУБЪЕКТИВНЫЕ ОЦЕНКИ МАСШТАБОВ БЕДНОСТИ В ГОРОДЕ ИРКУТСКЕ И ПУТИ ЕЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Переход российского общества к рыночным отношениям обострил социальные проблемы широких слоев населения. В результате десятки миллионов людей стали нуждаться в социальной помощи. Это потребовало создания и развития нового социального института — социальной защиты населения. Система социальной защиты должна быть ориентирована на широкие слои населения, но ее реальное воплощение по отношению к различным социальным слоям должно быть дифференцированным: здоровым, трудоспособным, активным членам общества она должна помогать получать равные возможности в социальной сфере, а нетрудоспособным и социально уязвимым слоям и группам населения (инвалидам, пенсионерам, неполным и многодетным семьям, детям и др.) — создавать необходимые условия для жизнедеятельности.

Поэтому, формируя стратегию социальной защиты населения крупного города, следует учитывать специфику состава населения как объекта социальной защиты и получать своевременную информацию о состоянии, динамике, тенденциях изменения его уровня жизни и масштабов бедности. В этом отношении наряду с данными статистического учета особую ценность представляют результаты социологических исследований.

Наиболее полно обосновать указанную стратегию можно с помощью оценки уровня жизни населения. Под уровнем жизни в

данном случае понимается комплексная социально-экономическая категория, которая отражает уровень развития физических, духовных и социальных потребностей, степень их удовлетворения и условия, созданные в обществе для развития и удовлетворения этих потребностей. На уровень жизни воздействует множество факторов: материальные (уровень денежных доходов, доля затрат на питание в бюджете семьи, структура расходов), профессионально-трудовые (наличие работы, возможность профессионального роста, удовлетворенность работой), социальные (уровень медицинского обслуживания, качество жилищных условий) и пр.

В январе 2006 г. коллективом кафедры социологии и социальной работы Байкальского государственного университета экономики и права под руководством профессора Н.М. Токарской в рамках проекта «Стратегии социальной защиты населения крупного сибирского города» было проведено очередное социологическое исследование уровня жизни и процессов маргинализации населения г. Иркутска. Исследование проводилось в форме анкетного поквартирного опроса, выборка для которого была сформирована трехступенчатым стратифицированным методом. На первой ступени были отобраны 20 районов города, представляющих все административные округа и жилые массивы. На второй ступени отбиралось по одному многоквартирному дому в каждом районе. Из каждого дома опрашивались по 10–15 чел. На третьей ступени проводился отбор респондентов по полу и возрасту. Социально-демографическая структура опрошенных практически соответствует реальной социально-демографической структуре населения г. Иркутска.

Результаты предпринятого исследования правомерно сопоставить с результатами аналогичных исследований, проводимых ранее в г. Иркутске (социологические исследования жизненного уровня населения и процессов маргинализации в 2001–2003 гг., выполненные коллективом кафедры социологии и социальной работы Байкальского государственного университета экономики и права, руководитель исследований — профессор Н.М. Токарская).

Интегральным показателем, отражающим уровень жизни населения, является среднемесячный доход на 1 чел. Денежные доходы выступают основным реальным и синтезирующим индикатором уровня жизни. Доход является важнейшим социально-дифференцирующим и экономическим фактором уровня потребления и уровня социального неравенства¹.

¹ Богомолова Т., Тапилина В. Мобильность населения России по доходам в середине 90-х годов: Микроэкономика 2 (поведение домохозяйств) / Российская программа экономических исследований. М., 2000.

Проведенные социологические исследования отразили следующую картину. Средний размер фактического дохода на 1 чел. в семьях из различных социальных слоев населения в 2001 г. составлял от 1,5 до 6,5 тыс. р., в 2002 г. вариация данного показателя находилась в интервале от 3,0 до 10,8 тыс. р. В 2003 г. дифференциация фактических доходов практически не отличалась от показателей 2002 г. и составила от 2,6 до 10,6 тыс. р. В 2006 г. отмечается абсолютный рост рассматриваемого показателя. В результате его величина составляет для предпринимателей 14,0 тыс. р., для пенсионеров 3,7 тыс. р. Повышение уровня фактического дохода в 2002, 2003 и 2006 гг. наблюдалось у всех категорий опрошенных, но наиболее значительным оно было в семьях предпринимателей, военнослужащих и рабочих — почти в 2 раза. Заметное увеличение среднедушевого месячного дохода у учащихся (студентов) можно объяснить тем, что в выборочную совокупность попало значительное количество работающих представителей данной социальной категории.

Большинство опрошенных (77–79%), по данным всех опросов, в качестве преобладающего источника денежных средств в бюджете семьи отмечали и отмечают заработную плату по основному месту работы. Значительно увеличилась доля респондентов, направляющих свое материальное положение за счет дополнительных доходов (с 4 до 18%). В 2006 г. среди тех, кто пытается таким образом улучшить свое материальное положение, почти половина совмещают основную и дополнительную работу на своем предприятии (51,3%), а четверть подрабатывают на других предприятиях (25,6%); остальные же пытаются заработать, оказывая разного рода услуги — по строительству и ремонту, по пошиву одежды, репетиторские услуги. Примерно для 5% респондентов преобладающим является доход от предпринимательской деятельности. Понижается значимость в структуре доходов социальных пособий: с 2001 по 2003 г. их доля снизилась с 10,9 до 2,1%, в 2006 г. она составила 4,5%. Около 1–3% в структуре семейного бюджета занимает доход от личного подсобного хозяйства.

В то же время номинальное увеличение размера доходов домохозяйств не всегда свидетельствует о реальном улучшении материального положения. Очень важным в контексте изучения уровня доходов населения является сопоставление оценки фактических размеров и динамики доходов с субъективными представлениями людей о своем материальном благосостоянии относительно среднего, привычного стандарта жизни или уровня потребления окружающих людей. Для характеристики относительного уровня доходов

населения использован метод самооценок и косвенных вопросов. Удельный вес респондентов, относящих себя к так называемому «среднему слою», несколько снизился к 2006 г. по сравнению с 2001 г. (с 53,7 до 49,6%). Но если уменьшение доли семей «среднего класса» за 2001–2003 гг. произошло за счет увеличения количества более состоятельных граждан и уменьшения числа малообеспеченных семей, то в 2006 г. ситуация диаметрально противоположна: практически в 2,5 раза возросла доля беднейших семей, в то время как доля обеспеченного населения несколько снизилась. Последнее свидетельствует об увеличении разрыва в уровнях доходов жителей города и, соответственно, об усилении социально-экономической напряженности в Иркутске.

Субъективная оценка респондентами изменения уровня дохода семьи тоже отражает некоторое ухудшение материального положения иркутян за исследуемый период. Если в 2001–2003 гг. больше половины опрошенных (54,5%) считали свое материальное положение стабильным; около трети опрошенных указали на положительные сдвиги в состоянии семейного бюджета; до 12,2% уменьшилось количество тех, кто отметил ухудшение материального положения семьи, то в 2006 г. оценки несколько иные: до 47,6% снизилась доля респондентов, заявивших, что их материальное положение не изменилось за прошедший год, в то же время до 18,3% увеличилась доля иркутян, отметивших снижение уровня семейного дохода.

Полученные данные тесно коррелируют с субъективной оценкой респондентами материального положения их семей. По данным опросов 2001–2003 гг., доля респондентов, оценивавших материальное положение семьи как плохое или очень плохое, несколько уменьшилась (в целом на 5%) и составила 22,4%, а доля тех, кто считал свое материальное положение хорошим, возросла до 23,6%. В 2006 г. на 9% снизилась доля тех, кто оценивает свое материальное положение как хорошее, и увеличилась примерно на 9% доля тех, кто считает его плохим.

Оценка материального положения семьи тесно связана с понятием прожиточного минимума. Предпринятая исследовательской группой попытка выявить субъективные критерии определения прожиточного минимума привела к следующим результатам: большая часть взрослого населения Иркутска (65,7% в 2001 г. и 53,0% в 2003 г.) рассматривают прожиточный минимум как уровень дохода, обеспечивающий «более или менее приличное существование», а не как «уровень физического выживания», соответствующий официальным оценкам. Таким образом, боль-

шинство людей прожиточный минимум скорее соотносят со сложившимися в обществе стандартами жизни. Причем интересна такая специфика: в 2001–2003 гг., когда в целом данные исследований свидетельствовали о тенденции улучшения материального положения респондентов, доля опрошенных, выбравших данный вариант ответа, уменьшалась, а в 2006 г., с выявлением негативных тенденций в оценке жизненного уровня иркутян, доля таких респондентов увеличивается.

При субъективной оценке критериев определения прожиточного минимума замечено следующее: в большей мере склонны воспринимать прожиточный минимум как доход, обеспечивающий более или менее приличное существование, лица с низкими доходами; среди лиц с более высоким достатком выше доля тех, кто характеризует прожиточный минимум как доход, достаточный для физического выживания. Это частично можно объяснить тем, что для относительно обеспеченных слоев населения, к которым в первую очередь относится слой предпринимателей, даже средний сложившийся уровень потребления и стандарт жизни, характерный для большинства людей, являются неприемлемыми и заниженными.

Таким образом, прожиточный минимум понимается большинством населения не как доход, обеспечивающий уровень физического выживания (который практически соответствует стоимости потребительской корзины, используемой для расчетов прожиточного минимума), а как уровень нормального среднестатистического существования. Доходы значительной части населения города столь низки, что прожиточный минимум у них не ассоциируется с понятием «физическое выживание», поскольку для них размер прожиточного минимума не далек от размера среднедушевого дохода.

Вместе с тем население четко различает понятия «прожиточный минимум» и «бедность». Именно последнее понятие в большей мере связывается людьми с официальными расчетами прожиточного минимума. На вопрос: «Что можно считать признаком бедности?» — три четверти респондентов отвечают, что это «нехватка средств на самое необходимое», а одна четверть — что это «нехватка средств, чтобы жить как окружающие». Причем если с 2001 по 2003 г. увеличивалось число респондентов, оценивавших бедность в сравнении с окружающими, и уменьшалось число тех, кто оценивал бедность в традиционном понимании (что свидетельствовало о повышении требований населения к качеству жизни), то в 2006 г. тенденция ответов диаметрально противоположна.

Данные и официальной статистики, и социологических исследований показывают, что население страны в массе своей очень бедно. Оно уже мирится со многими лишениями. Кроме того, весьма значительный разрыв между субъективными представлениями людей о величине прожиточного минимума и о бедности подтверждает, что прожиточный минимум понимается населением скорее как средний уровень жизни, сложившийся в данном обществе, соответственно, средний уровень доходов, хотя величина «нормального дохода» (обеспечивающего средние для данного общества стандарты жизни) превосходит величину реального прожиточного минимума примерно на столько же, на сколько последний превосходит официальную величину прожиточного минимума. Такая ситуация свидетельствует о бедности общества в целом.

Итак, за последние годы не произошло сколько-нибудь заметного роста показателей уровня и качества жизни иркутян. Напротив, эмпирические данные за 2001–2006 гг. свидетельствуют о том, что по ряду позиций позитивная динамика, наметившаяся в 2002–2003 гг., к 2006 г. опять стала замедляться.

Анализ результатов социологических исследований уровня жизни, как правило, приводит к выводу о целесообразности выделения трех уровней при разработке комплексных программ преодоления бедности и роста уровня жизни населения: федерального, регионального и уровня местного самоуправления.

На федеральном, государственном уровне необходимо, наконец, признать, что современный низкий жизненный уровень населения является серьезным ограничением для развития экономики и общества. Дело не только в том, что у бедного в своей массе населения не может сформироваться достаточный платежеспособный спрос, но и в том, что значительная часть населения вообще не способна и не хочет что-либо предпринимать для улучшения своего положения. А с людьми, которые считают, что могло быть еще хуже и надо терпеть, рассчитывать на рост экономики совершенно нереально.

На региональном (областном) уровне необходимо решение следующих задач:

- снижение уровня безработицы путем стимулирования развития малого и среднего бизнеса;
- стимулирование развития сельскохозяйственного производства;
- увеличение объемов строительства объектов социальной инфраструктуры и бытовой сферы;
- проведение реальной борьбы с коррупцией, бюрократизмом и волокитой, наведение порядка в работе соответствующих учреждений, местной администрации, силовых структур;

- активизация усилий по участию в реализации национальных (президентских) проектов на территории области;
- борьба с бедностью путем реализации программ социальной адаптации, экономической реабилитации и поддержки социально уязвимых слоев населения.

Таким образом, социальная политика при разработке программы социально-экономического развития г. Иркутска должна быть направлена на решение следующих ключевых проблем:

- повышение уровня занятости и доходов населения;
- преодоление бедности;
- формирование среднего класса;
- оказание социальной поддержки населению.

А.О. Аракшинов
соискатель

С.А. Инкижинова
*кандидат социологических наук,
старший преподаватель*

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИНТЕГРИРОВАННОЙ ОЦЕНКЕ ЦЕЛЕВЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Появление новых социальных программ требует поиска подходов к комплексной оценке их эффективности. В настоящий момент в Иркутской области одновременно реализуются такие государственные социальные программы, как «Старшее поколение», «Социальная поддержка населения», «Социальная адаптация и реабилитация инвалидов», «Дети-инвалиды» и т.д.

В литературе существует большое разнообразие подходов к определению эффективности подобных программ и мероприятий. В одном случае подчеркивается, что эффективность социальных мероприятий формулируется как максимально возможное в данных условиях достижение целей по удовлетворению социальных потребностей населения при оптимальных затратах¹. Однако не учитывается, что социальные службы подчиняются региональным и муниципальным органам управления и находятся на их ресурсном обеспечении, а затраты на проведение социальной по-

¹ Попов В.Г. Эффективность социальной работы — общий взгляд // Российский журнал социальной работы. 2001. № 1/5. С. 34–37.

литики строго регламентируются. Кроме того, достижение целей невозможно описать количественно. Поэтому неизменно возникают проблемы с оценкой эффективности социальных программ и управления деятельностью социальных служб.

В другом случае акцент ставится на мнениях и суждениях субъекта, который производит оценку эффективности мероприятий по социальной поддержке. В качестве субъекта выступают руководители, специалисты, полевые социальные работники, обслуживаемые клиенты, представители контролирующих органов, СМИ и т.д. На основе полученной итоговой оценочной социологической информации делаются определенные выводы, предпринимаются меры для повышения эффективности программ¹. Такая оценка не способна выявить все аспекты результативности социальных мероприятий, включая финансовое обеспечение программ, соответствие методик составления социальных программ законодательным нормам и др.

Иногда при экспертизах социальных программ обращается внимание на роль программ в реализации федеральных законов, постановлений и распоряжений правительства в области социального обслуживания различных категорий населения и т.д.

Анализ результатов выполнения социальных программ в Иркутской области показывает, что эффективность мероприятий прежде всего рассматривается как соотношение плановых и фактических расходов. Так, в докладе начальника Главного управления социальной защиты населения Иркутской области С.В. Крутя отмечалось, что областные программы социальной защиты населения в 2005 г. были профинансированы на 100%. Но приведенные данные показывают только соотношение денежных сумм, выделенных на реализацию программы, и средств, заложенных на эти цели в бюджет на год. «Если программы при утверждении бюджетов будут “урезать”, то говорить о достижении каких-либо социальных благ будет нельзя», — отметил С.В. Круть².

Основной целью оценки интегрированной эффективности социальной программы, предлагаемой авторами данной статьи, является определение степени выполнения задач социальной программы и установление причин неудач. Оценка эффективности социальных программ называется интегрированной, так как позволяет объединить и привести к единому показателю значения различных видов и уровней эффективности социальных программ.

¹ Топчий Л.В. Оценку ставит клиент // Социальная защита. 2003. № 6. С. 66–69.

² <http://3mill.ru/index.php?IdAction=docs&Event=read&id=2311>.

Предлагаемая оценка социальной программы включает несколько этапов:

1. Подготовительный. На данном этапе исследователи производят сбор и обработку материалов, статистических данных, планов и отчетов учреждений социальной защиты, результатов анкетных опросов населения.

2. Аналитический. На этом этапе проводится анализ реализации мероприятий программы социальной защиты, выявляются отклонения и выясняются их причины.

3. Заключительный. Данный этап включает подготовку отчета и выработку рекомендаций по совершенствованию методики составления социальной программы и путей реализации намеченных мероприятий.

Рассмотрим более подробно суть второго, аналитического, этапа, который содержит методическую часть оценки социальной программы. Анализ реализации мероприятий включает исследование бюджетной, социальной, потребительской (субъектной) эффективностей, определение значений каждого вида эффективности социальной программы, приведение к единой системе расчета этих значений и консолидацию их в единый показатель.

Анализ бюджетной эффективности (БЭ) программы проводится с позиции заинтересованных сторон (субъектов программы) — заказчика, исполнителя, клиента. Исследователь сравнивает фактический расход средств со сметой затрат на осуществление мероприятия и определяет целевое и полное использование финансовых средств (в процентах). При отклонении фактических показателей от плановых выясняются причины таких отклонений.

Анализ социальной эффективности (СЭ) мероприятий программы социальной защиты заключается в сравнении фактически достигнутых результатов с планируемыми. Заказчик программы (как правило, администрация региона) выражает свои ожидания от реализации программы в законодательно утвержденных документах — постановлении, указе, в которых определяются цели и задачи реализации данной программы. Цели и желаемые результаты проводимых мероприятий фиксируются в паспорте программы, утвержденном губернатором региона. Уровень достижения заявленной социальной цели устанавливается в процентах. При отклонении фактических показателей от плановых анализируются причины таких отклонений.

Потребительскую эффективность (ПЭ) мероприятий определяют с помощью экспертной оценки заявителей, у которых вы-

ясняют степень удовлетворенности их полученными услугами, качество, полноту, адресность, объем и другие параметры услуг.

Определение интегрированной эффективности мероприятий программы социальной защиты заключается в консолидации значений бюджетной, социальной и потребительской эффективностей¹.

Консолидация значений данных видов эффективности производится с помощью метода анализа иерархии². Сущность данного метода заключается в определении приоритетов каждого вида эффективности и их веса в общей оценке. Для этой цели выстраивается трехуровневая система задач. Первый уровень включает в себя цель данной оценки — интегрированную эффективность социальной программы. Второй уровень представлен критериями оценки эффективности, уточняющими цель. Третий уровень включает собственно сами виды эффективности социальных программ, которые должны быть оценены по отношению к критериям второго уровня (рис.).



Трехуровневая система задач оценки эффективности социальной программы

¹ Значения бюджетной и социальной эффективностей определяются с помощью балльной экспертной оценки после анализа отклонений фактических показателей от планируемых по специально разработанным методикам. Процедуры отбора экспертов и разработки опросников являются предметом дальнейших разработок.

² Саати Т., Кернс К. Аналитическое планирование: Организация систем: пер. с англ. М., 1991. С. 24–53.

Таблица 1

Матрица парных сравнений критериев, влияющих на эффективность социальных программ, балл

Критерий	Численность социально незащищенного населения	Уровень благосостояния населения	Состояние физического здоровья населения	Профессионализм работников соцзащиты	Материально-техническое обеспечение органов соцзащиты	Финансирование социальной программы	Уровень развития экономики региона	Вектор приоритетов	Нормализованный вектор критериев
1. Численность социально незащищенного населения	1	0,2	5	3	7	1	3	2,817	0,226
2. Уровень благосостояния населения	5	1	1	5	5	3	1	4,401	0,354
3. Состояние здоровья населения	0,2	1	1	3	3	0,2	0,33	0,587	0,047
4. Профессионализм	0,33	0,2	0,33	1	1	0,33	0,33	0,221	0,018
5. Материально-техническое обеспечение	0,14	0,2	0,33	1	1	0,2	0,2	0,139	0,011
6. Финансирование	1,000	0,330	5,000	3,000	5,00	1,000	0,330	1,691	0,136
7. Уровень развития экономики региона	0,33	1	3	3	5	3	1	2,584	0,208
<i>Сумма</i>								12,44	1,000

На этом этапе решения задачи происходит выявление экспертами приоритетов элементов третьего уровня путем парных сравнений критериев второго уровня. Из группы матриц парных сравнений критериев формируется набор локальных приоритетов в виде нормализованных векторов критериев (табл. 1). Эксперты производят сравнения видов эффективности социальной программы по каждому критерию, выявляя наиболее желательный вариант¹. Результатом данных сравнений является определение приоритетов (векторов) второго уровня.

Следующий этап решения задачи включает в себя парные сравнения видов эффективности относительно каждого критерия. Результатом подобных парных сравнений является определение нормализованных векторов видов эффективности социальной программы. Для получения величины составного, или глобального, приоритета следует объединить значения нормализованных векторов приоритетов второго и третьего уровней путем перемножения и суммирования результатов. Величина глобального приоритета используется для взвешивания видов эффективности (табл. 2).

Таблица 2

Матрица вычисления весовых коэффициентов

Нормализованные векторы приоритетов								Глобальный приоритет (весовой коэффициент)	
Векторы второго уровня		1*	2	3	4	5	6		7
		0,226	0,354	0,047	0,018	0,011	0,136	0,208	
Векторы третьего уровня	БЭ	0,082	0,112	0,136	0,748	0,782	0,748	0,281	0,247
	СЭ	0,683	0,565	0,583	0,180	0,151	0,180	0,583	0,533
	ПЭ	0,236	0,323	0,281	0,072	0,067	0,072	0,136	0,221
<i>Сумма</i>									1

* Номера критериев, названных в табл. 1.

Полученные величины глобальных приоритетов приводят значения каждого вида эффективности к единой системе расчета.

Заключительный этап оценки интегрированной эффективности мероприятий программы социальной защиты состоит в суммарной оценке значений видов эффективности с учетом их весовых коэффициентов.

¹ Саати Т., Кернс К. Аналитическое планирование. С. 27–30.

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ И ЕГО СТРУКТУРНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ

Во множестве работ, посвященных специальному рассмотрению качества жизни населения, до настоящего времени нет единства в понимании того, какие социально-экономические процессы и явления обозначаются этим термином. С одной стороны, встречается предельно расширенное толкование данной категории, которое, по существу, вбирает в себя все процессы жизнедеятельности человека и общества. С другой стороны, понятием «качество жизни» иной раз охватывается только узкая часть процессов жизнеобеспечения людей. Характерно, что с течением времени ситуация в этой области не только не проясняется, но и, наоборот, становится более запутанной, ибо в сферу рассмотрения включаются все более острые проблемы и малоисследованные социальные последствия, которыми так богата быстрая и изменчивая жизнь постиндустриального общества¹.

Существенным является и то, что разногласия затрагивают как семантический, так и, что более важно, содержательный аспект проблемы. Очень часто используются близкие термины, отождествляемые с понятием «качество жизни»: уровень жизни, уклад жизни, стандарт жизни, стиль жизни, образ жизни и т.д.

Исследователи, которые применяют термин «уровень жизни», больше ориентируются на экономическую, материальную сторону жизни населения. Речь в этом случае идет прежде всего об оценке здоровья населения, о материальном и социальном обеспечении, уровне образования, структуре потребностей различных социальных групп и степени их удовлетворения. В соответствии с противоположной точкой зрения, качество жизни является максимально интегрированным социальным показателем, включающим в себя уровень жизни, стиль жизни, уклад жизни. Иногда речь идет о том, что понятие «качество жизни» наряду с понятиями «условия жизни», «уровень жизни», «социальное поведение» входят в состав более широкой категории — «образ жизни».

Нет единства в понимании качества жизни и среди зарубежных исследователей. Обычно их определения включают в большей степени субъективные переменные, характеризующие

¹ Шкуркин А.М., Шкуркин А.А. Мониторинг качества жизни населения муниципального образования: проблемы, принципы и перспективы построения. Хабаровск, 2000.

социальное самочувствие личности, удовлетворенность гражданскими свободами, правами человека, безопасностью существования и т.д. Например, Дж. Ван Гиг понимает качество жизни населения предельно широко, рассматривая его как состояние благополучия. Показательно, что он эту категорию самым тесным образом связывает с целями, определяющими государственную политику и направленными на удовлетворение социальных, экономических и иных потребностей, повышение общего благосостояния населения, поддержание таких условий, в которых человек и природа могли бы гармонично сосуществовать¹.

А.И. Субетто трактует качество жизни как систему духовных, материальных, социокультурных, экологических и демографических компонентов жизни². Т.М. Дризе, не давая определения категории «качество жизни», рекомендует использовать при ее оценке такие показатели, как диапазон выбора, доступность для человека средств решения жизненно важных проблем, состояние социальных коммуникаций и социальных взаимодействий, комфортность и освоенность среды обитания и т.п. Зарубежные исследователи предлагают более широкую трактовку оценки условий жизни населения, включая в рассмотрение такие факторы, как свобода выбора, основные права и свободы, политическая и социальная стабильность и безопасность.

В то же время И.В. Бестужев-Лада считает, что категория «образ жизни» интегрирует такие понятия, как уровень жизни, качество жизни, стиль жизни, уклад жизни³. Он определяет образ жизни как способ жизнедеятельности, взятый в единстве с ее условиями, которые характеризуются категориями уровня, качества и уклада жизни.

Можно и далее приводить примеры различных подходов к определению названных и близких к ним понятий, однако представляется очевидным, что без решения вопроса о содержании и структуре категории, характеризующей условия жизнедеятельности населения, нельзя ставить методические вопросы исследования таких условий.

В настоящее время проблема анализа качества жизни населения в целом и состояния его здоровья в частности приобретает до-

¹ Ван Гиг Дж. Прикладная общая теория систем: в 2 кн. М., 1981. Кн. 1. С. 314.

² Субетто А.И. Управление качеством жизни и выживаемость человека // Стандарты и качество. 1994. № 1.

³ Бестужев-Лада И.В. Теоретические и методологические проблемы исследования образа жизни. М., 1979.

статочно четко выраженное прикладное значение. Складывается ситуация, когда практика не может ждать завершения исследовательских работ в отмеченных направлениях. Свидетельством того служат результаты мониторинга уровня и качества жизни населения г. Иркутска, проводимого кафедрой социологии и социальной работы БГУЭП под руководством профессора Н.М. Токарской.

Среди направлений такого анализа можно выделить изучение субъективной оценки населением качества питания (качественное, некачественное, нормальное, плохое). Это важное направление анализа, однако возникает, например, вопрос, а насколько оценка «качественное питание» соответствует научно обоснованным нормам потребления человеком различных продуктов. В табл. 1 представлены результаты опроса жителей Иркутска, проведенного в 2006 г. в рамках проекта «Стратегии социальной защиты населения крупного сибирского города».

Таблица 1

Оценка респондентами качества питания

Вариант ответа	Доля респондентов, %
Питаемся как хочется	15,7
Питаемся хорошо	36,2
Питаемся скромно	40,2
Затрудняюсь ответить	6,3

Обобщая сказанное, качество жизни можно трактовать как интегральную категорию, всесторонне характеризующую уровень и степень благосостояния, свободы, социального и духовного развития человека, а также его физического здоровья. В числе структурных составляющих данной категории можно выделить (в значительной мере условно) следующие основные компоненты: уровень здоровья и продолжительность жизни, уровень жизни, образ жизни (рис. 1)¹.

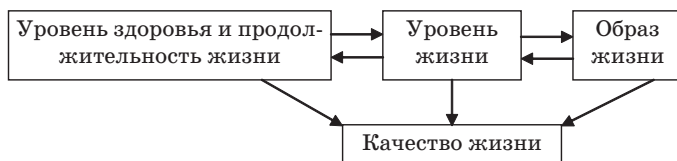


Рис. 1. Упрощенная структура категории «качество жизни населения»

¹ Когут А.Е., Рохчин В.Е. Региональный мониторинг: качество жизни населения. СПб., 1994.

Выделение компонента «уровень здоровья и продолжительность жизни» как одной из главных структурных составляющих качества жизни обусловлено следующими соображениями: в мировой практике уровень и динамика здоровья, продолжительность жизни ставятся на первое место при определении условий жизнедеятельности, поскольку рассматриваются как базисная потребность человека, главное условие его жизнедеятельности. Так, показателем, характеризующим уровень здоровья и продолжительность жизни населения г. Иркутска в 2005 г., является увеличение численности населения старше трудоспособного возраста. Удельный вес данной группы населения составляет 18% общей численности населения города, в то время как, по классификации ООН, при нормальной демографической ситуации этот показатель не должен превышать 7%.

Другой важнейшей составляющей качества жизни выступает уровень жизни населения, выражающий (по определению И.В. Бестужева-Лады) уровень удовлетворения материальных и культурных потребностей личности в смысле обеспеченности потребительскими благами, которые характеризуются преимущественно количественными показателями, абстрагированными от их качественного значения (размер оплаты труда, уровень доходов, объем потребления благ и услуг, уровень потребления продовольственных и промышленных товаров, продолжительность рабочего и свободного времени, жилищные условия, уровень образования, здравоохранения, культуры и т.д.)¹. В табл. 2 и 3 приведены два из таких показателей для г. Иркутска. В табл. 2 использованы статистические данные за 2005 г.², в табл. 3 — результаты опроса жителей города в 2006 г.

Таблица 2

Темпы роста начисленной заработной платы в г. Иркутске и России в целом в 2005 г., % по отношению к предыдущему году

Территория	Заработная плата	
	номинальная	реальная
Иркутск	123,6	114,4
Крупные и средние предприятия	123,9	114,7
Российская Федерация	123,9	110,0

¹ Бестужев-Лада И.В. Современные концепции уровня, качества и образа жизни. М., 1978.

² Статистические данные предоставлены комитетом по экономике и финансам администрации г. Иркутска.

Таблица 3

**Оценка жителями г. Иркутска доли семейного дохода,
расходуемой на питание в 2006 г.**

Вариант ответа	Доля респондентов, %
1/4 бюджета	14,2
1/2 бюджета	36,2
3/4 бюджета	24,4
Практически весь бюджет	23,6

Категория «уровень жизни» по сравнению с категорией «качество жизни» является более установившимся понятием с достаточно очерченным на сегодняшний день кругом количественных показателей, важное место среди которых занимают показатели прожиточного минимума и размера потребительской корзины.

Размер прожиточного минимума находится в прямой зависимости от уровня цен на товары и услуги. В среднем, по данным комитета по экономике и финансам администрации г. Иркутска, за 2005 г. прожиточный минимум составил по трудоспособному населению 3121 р. Среднемесячная начисленная заработная плата работников крупных и средних предприятий обеспечила потребление в пределах 2,2–8,1 набора прожиточного минимума. Однако кроме статистических данных интересно обратить внимание на ответы респондентов по определению прожиточного минимума. Из табл. 4 видно, что по сравнению с 2003 г. большее число респондентов определяют прожиточный минимум как уровень доходов, обеспечивающий более или менее приличное существование. Это подтверждает статистически установленный факт роста средней реальной заработной платы (см. табл. 2).

Таблица 4

**Критерии определения жителями г. Иркутска
прожиточного минимума, % от числа респондентов**

Вариант ответа	Год			
	2001	2002	2003	2006
Это уровень доходов, обеспечивающий человеку только физическое выживание	26,9	31,3	37,9	21,3
Это уровень доходов, обеспечивающий человеку скромное, но более или менее приличное существование	65,7	60,0	53,0	59,8
Затрудняюсь ответить	7,4	8,7	9,1	18,1

Под термином «уровень жизни» понимается комплексная социально-экономическая категория, отражающая уровень развития физических, духовных и социальных потребностей, степень их удовлетворения и наличие условий в обществе для развития этих потребностей. Уровень жизни — это динамичный комплексный показатель, на который влияет множество факторов: материальных, профессионально-трудовых, социальных и пр.

Итак, содержание категории «качество жизни населения» необходимо рассматривать в узком и широком смысле. Качество жизни населения в узком смысле понимается прежде всего как достигнутый уровень потребления населением материальных благ и услуг. В широком смысле данная категория включает в себя весь комплекс социально-экономических условий жизни общества.

II. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ УРОВНЯ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

И.Г. Носырева

кандидат экономических наук, доцент

Н.В. Кузнецова

кандидат экономических наук, доцент

ЗАНЯТОСТЬ КАК ИНДИКАТОР УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

К числу основных показателей, характеризующих уровень жизни населения, относятся уровень безработицы, численность занятых в отраслях экономики, условия труда, занятость и др.

Безработица остается одной из наиболее острых современных социально-экономических проблем, приводящих не только к снижению качества рабочей силы, но и к распространению бедности, подрыву социальной стабильности общества.

Рассмотрим ситуацию на официально регистрируемом рынке труда Иркутской области.

По состоянию на 1 августа 2006 г. численность официально зарегистрированных безработных в Иркутской области (без Усть-Ордынского Бурятского автономного округа) составляла 29 443 чел. Уровень зарегистрированной безработицы, который рассчитывается как отношение численности официально зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения, в области был равен 2,4%. В Усть-Ордынском Бурятском автономном округе численность официально зарегистрированных безработных составляла на 1 августа 2006 г. 2700 чел., а уровень зарегистрированной безработицы — 4,2%.

Итого по области (с учетом округа) насчитывалось 32 143 официально зарегистрированных безработных, а уровень безработицы оценивался в 2,5%. По сравнению с началом 2006 г. уровень безработицы снизился на 0,1%.

Непосредственное влияние на ситуацию на рынке труда Иркутской области оказывает численность экономически активного населения. Складывающиеся за последние три года тенденции с точки зрения наличия трудового потенциала в регионе нельзя назвать благоприятными. На 1 января 2004 г. числен-

ность экономически активного населения Иркутской области составляла 1302 тыс. чел., на 1 января 2005 г. — 1258 тыс. чел., а на 1 января 2006 г. — 1243 тыс. чел. Таким образом, за три года она сократилась на 59 тыс. чел., а за последний год — на 15 тыс. чел. С другой стороны, данный процесс в некоторой степени сглаживает остроту конкуренции за вакантные рабочие места на рынке труда.

В городах и районах Иркутской области можно отметить разный уровень напряженности на рынке труда. На 1 августа 2006 г. более благоприятной была ситуация на рынке труда в таких городах Иркутской области, как Бодайбо (уровень безработицы — 0,44%), Иркутск (0,58%), Ангарск (0,72%), Братск (0,79%) и Шелехов (0,91%); наиболее напряженной — в Балаганском, Жигаловском, Зиминском, Катангском, Качугском, Куйтунском, Тулунском, Усть-Илимском, Чунском районах и г. Свирске.

Во многом росту напряженности на рынке труда способствовало реформирование системы жилищно-коммунального хозяйства, предусматривающее, в частности, увеличение платежей за коммунальные услуги. В связи с этим одним из мотивов обращения в службу занятости граждан с целью официального определения своего социального статуса является получение различных видов льгот.

Характеризуя сведения о потребности предприятий в рабочих, которыми располагала служба занятости, следует отметить, что на 1 августа 2006 г. в службу было заявлено 19 037 вакансий. По сравнению с прошлым годом число таких вакансий выросло на 48% (на 1 августа 2005 г. оно составляло 12 865).

На одно вакантное рабочее место в 2006 г. в области претендовали 1,8 чел., не занятых трудовой деятельностью, и 1,5 чел. из числа официально зарегистрированных безработных. По сравнению с прошлым годом ситуация несколько улучшилась: на 1 августа 2005 г. на одно свободное рабочее место претендовали 2,6 чел., не занятых трудовой деятельностью, и 2,3 безработных. При этом по-прежнему достаточно острой остается проблема профессионально-квалификационного несоответствия спроса и предложения на рынке труда.

При посредничестве службы занятости за семь месяцев 2006 г. нашли работу 55 616 чел., что составляет 67,8% численности обратившихся в службу с целью поиска работы.

Остановимся подробнее на мероприятиях активной политики занятости. Как свидетельствует практика, они оказывают более действенное влияние на безработных граждан (в сравнении с мероприятиями пассивной политики занятости), поскольку вовле-

кают их в трудовую либо учебную деятельность, позволяя преодолеть негативные психологические последствия безработицы. За семь месяцев 2006 г. службой занятости Иркутской области была организована временная занятость для 15 413 чел. Из них к общественным работам (благоустройство городов и поселков, работа в больницах, детских домах, военкоматах) было привлечено 3994 чел.; на временные работы в свободное от учебы время было оформлено 8992 чел. из числа несовершеннолетних граждан; кроме того, было трудоустроено 1567 безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, и 860 безработных граждан из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу впервые. Наряду с перечисленными в рамках мероприятий активной политики занятости были оказаны услуги по программе «Социальная адаптация» 1248 гражданам; оказано содействие в самозанятости 201 чел. К активным программам, реализуемым государственной службой занятости населения, относятся также программы по профессиональному обучению и профориентации. В январе–июле 2006 г. в Иркутской области по направлению службы занятости прошли обучение 5086 чел., закончили обучение 4163 чел., продолжают учиться, по состоянию на 1 августа 2006 г., 849 чел. Услуги по профессиональной ориентации за семь месяцев 2006 г. были оказаны 32 700 чел.

Для полноты анализа сравним ситуацию на рынке труда Иркутской области и соседних регионов.

Сравнение оперативных показателей деятельности службы занятости населения Иркутской области и соседних регионов

Регион	Численность экономически активного населения на 1 января 2006 г., тыс. чел.	Численность обратившихся по вопросам трудоустройства, чел.	Численность нашедших работу, чел.	Уровень трудоустройства, % от числа обратившихся	Численность безработных на 1 августа 2006 г., чел.	Уровень зарегистрированной безработицы, %	Число безработных в расчете на одну вакансию, чел.
Иркутская область	1 243,0	82 013	55 616	67,8	29 443	2,4	1,5
Алтайский край	1 296,0	111 766	51 807	46,4	73 827	5,7	5,4
Красноярский край	1 531,0	90 708	57 244	63,1	44 801	2,9	2,4

Регион	Численность экономически активного населения на 1 января 2006 г., тыс. чел.	Численность обратившихся по вопросам трудоустройства, чел.	Численность нашедших работу, чел.	Уровень трудоустройства, % от числа обратившихся	Численность безработных на 1 августа 2006 г., чел.	Уровень зарегистрированной безработицы, %	Число безработных в расчете на одну вакансию, чел.
Кемеровская область	1 486,0	67 555	43 402	64,2	43 764	2,9	1,3
Республика Алтай	94,0	10 647	4 982	46,8	5 459	5,8	3,6
Республика Бурятия	453,0	46 289	28 486	61,5	14 905	3,3	2,7
Новосибирская область	1 371,0	51 519	35 601	69,1	20 993	1,5	0,7
Томская область	522,0	35 284	20 286	57,5	20 494	3,9	2,1
Читинская область	504,0	31 228	15 325	49,1	14 264	2,8	10,1

Источник: <http://www.irkzan.ru>.

Из приведенной таблицы видно, что в Иркутской области по сравнению с соседними регионами ситуация на рынке труда является относительно благоприятной. Ниже, чем в Иркутской области, уровень зарегистрированной безработицы только в Новосибирской области. Более чем в 2 раза выше по сравнению с Иркутской областью этот показатель в Республике Алтай и в Алтайском крае. Что касается численности безработных, претендующих на одну вакансию, можно отметить, что более оптимальное соотношение складывается в Новосибирской и Кемеровской областях (хотя уровень безработицы в Кемеровской области немного выше, чем в Иркутской).

Следует также отметить, что уровень официально зарегистрированной безработицы в Иркутской области за последний год соответствует среднероссийскому показателю (на 1 января 2006 г. в Иркутской области он составлял 2,6%, а в среднем по России — 2,5%) и ниже показателя по Сибирскому федеральному округу, где на ту же дату он составлял 3,3%.

Важным направлением государственной политики в области защиты от безработицы является социальная поддержка безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы (выплата пособия по безработице, стипендии в период профессионального обучения по направлению органов службы занятости, оказание материальной помощи безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного срока его выплаты, а также выплата пенсий гражданам, оформленных досрочно).

Согласно закону «О занятости населения в Российской Федерации», максимальный размер пособия по безработице соответствует величине прожиточного минимума. Однако большая часть безработных (ранее не работавшие, имеющие большой перерыв в трудовой деятельности, уволенные за «виновные» действия и др.) получают пособие в размере значительно меньшем, чем величина прожиточного минимума. Это свидетельствует о низком уровне доходов данной категории населения (в настоящее время — более 32 тыс. чел.), низком качестве жизни самого безработного и членов его семьи, следствием чего являются рост социальной напряженности в обществе, негативные социально-экономические, демографические и другие последствия. Увеличение уровня безработицы приводит к усилению таких негативных последствий, что выдвигает проблему регулирования занятости населения в число первоочередных проблем, без решения которых невозможно дальнейшее эффективное социально-экономическое развитие общества.

Политика государства, направленная на снижение уровня безработицы и создание качественных рабочих мест, способствует сокращению экономических и социальных потерь, которые несут не только безработные, но и общество в целом, а значит, росту экономического потенциала страны и смягчению социальной напряженности.

В.Н. Татарникова

директор Центра занятости населения г. Иркутска

И.С. Змановский

аспирант

СОЦИОЛОГО-СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ГОРОДА ИРКУТСКА

Иркутск является административным центром индустриально развитого региона. По площади территории, численности

населения, административному и функциональному значению он может быть охарактеризован как типичный крупный сибирский город¹. В городе насчитывается около 20 тыс. субъектов хозяйственной деятельности, функционирующих в отраслях промышленности, строительства, транспорта и связи, торговле и прочих сферах материального и нематериального производства. Среди них более 86 крупных промышленных предприятий. Иркутск — важнейший транспортный узел регионального и республиканского значения. Город имеет развитую производственную и социальную инфраструктуру, является научным и культурным центром региона.

Иркутск относится к числу городов с низким уровнем зарегистрированной безработицы — 0,78%. Довольно низкий уровень безработицы можно объяснить, во-первых, высокой степенью концентрации и диверсификации производства, что открывает широкие возможности для смены профессии, обучения и переквалификации; во-вторых, тем, что в крупных городах имеются условия для развития вторичной занятости и самозанятости.

На иркутском рынке труда в настоящее время уровень безработицы определяется несколькими факторами²: снижение общего качества трудовых ресурсов (повышение заболеваемости, распространение наркомании, алкоголизма, рост безграмотности); дефицит высококвалифицированных специалистов (в период проведения реформ необходимость работать не по специальности привела к дисквалификации многих из них); сокращение числа работающих в производственной сфере в связи с переходом их в торговлю и сферу услуг; сохраняющаяся низкая конкурентоспособность отдельных категорий граждан (молодежи без опыта работы, женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, уволенных с военной службы и др.), обусловленная объективным ужесточением требований работодателей к работникам.

Основываясь на данных статистической отчетности Центра занятости населения г. Иркутска за последние шесть лет, рассмотрим особенности ситуации незанятости населения на рынке труда города (табл. 1).

¹ Карпикова И.С. Трудовой потенциал крупного города в условиях переходной экономики. Иркутск, 1999. С. 39.

² По материалам отчетности Центра занятости населения г. Иркутска.

Таблица 1

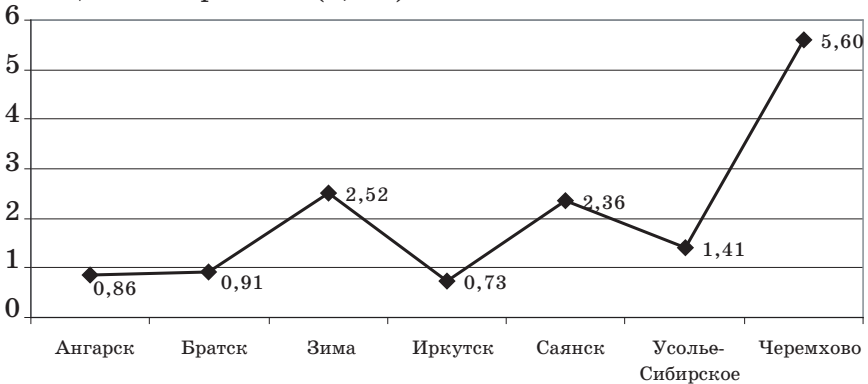
**Динамика основных показателей работы
Центра занятости населения г. Иркутска за 2001–2006 гг.**

Основной показатель	Год					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006 (январь–июль)
Численность получивших статус безработного за год, чел.	5 569	5 759	6 514	6 989	7 032	3 846
Уровень безработицы, %	0,61	0,64	0,65	0,76	0,78	0,59
Численность безработных на 1 января, чел.	2 202	2 328	2 341	2 702	2 697	2 081
Численность трудоустроенных безработных, чел.	3 080	2 887	3 263	3 028	3 345	2 138
Уровень трудоустройства безработных, %	38,6	36,3	36,9	32,5	34,4	32,7
Уровень трудоустройства обратившихся незанятых граждан, %	41,1	42,3	40,2	37,0	35,1	45,5
Численность трудоустроенных в первые 10 дней после регистрации, чел.	2 285	2 761	2 974	3 559	3 689	3 969
Доля получающих пособие в числе безработных, %	90,5	83,2	88,2	93,9	94,9	95,9
Доля женщин в числе безработных, %	74,3	78,6	77,2	72,0	73,4	71,6
Численность высвобожденных с предприятий города за год, чел.	2 600	2 953	4 125	3 586	3 857	3 027
Численность высвобожденных, обратившихся в Центр занятости, чел.	946	1 404	1 571	1 785	1 810	1 084
Доля высвобожденных в общей численности безработных, %	24,9	29,2	30,6	30,5	26,4	29,6
Потребность в рабочей силе на начало года, чел.	2 109	2 543	4 065	3 909	4 676	5 797
Доля вакансий для рабочих, %	70,7	70,2	77,3	78,8	85,0	81,5
Доля вакансий для женщин, %	40,8	37,7	27,9	24,2	16,4	19,6
Численность безработных на одно вакантное место, чел.	1,04	0,92	0,58	0,69	0,58	0,36

Основной показатель	Год					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006 (январь–июль)
Продолжительность периода существования вакансий, мес.	2,7	2,5	2,6	2,3	2,9	2,2
Продолжительность периода безработицы на конец года, мес.	5,7	5,1	5,2	4,3	4,5	4,6
Коэффициент напряженности на рынке труда*	1,56	1,47	0,86	1,55	0,95	0,74

* Соотношение численности зарегистрированных незанятых и числа вакансий на конец отчетного периода.

Одним из основных показателей при характеристике масштабов безработицы является ее уровень. В целом можно отметить тенденцию к снижению данного показателя, например с 1997 по 2005 г. — с 1,18 до 0,78%. Уровень безработицы в Иркутске на 1 января 2006 г. составлял 0,73%, что меньше, чем в других городах Иркутской области (рис.). Самый высокий уровень безработицы — в Черемхово (5,6%).



Уровень безработицы в городах Иркутской области на 1 января 2006 г., %

Следует заметить, что незанятые трудовой деятельностью граждане, зарегистрированные в качестве безработных, — это лишь небольшая часть незанятого населения. Поэтому необходимо уделить особое внимание повышению обращаемости незанятых граждан в государственные органы по трудоустройству.

Рассматривая состав и структуру безработных по различным признакам, можно отметить некоторые особенности¹. Среди безработных, состоящих на учете на 1 июля 2006 г., по-прежнему велика доля женщин — 69,8%, и молодежи — 30,7%. Структура безработных по уровню образования отражает высокую долю среди зарегистрированных безработных лиц с высшим профессиональным образованием — 68,0%. Выпускники учебных заведений составляют в числе безработных 3,5%, но среди них почти половина — это выпускники вузов.

Средняя продолжительность периода безработицы на 1 июля 2006 г. была равна 5,1 мес. Время поиска работы неодинаково у различных социально-демографических групп населения: у женщин — 5,3 мес., у молодежи — 3,5 мес., у инвалидов — 5,6 мес.

По причинам увольнения состав зарегистрированных безработных характеризуется следующим образом: доля высвобожденных с предприятий составляет 33,1% численности всех зарегистрированных безработных; доля граждан, уволившихся по собственному желанию, — 21,5%. Однако данная характеристика структуры безработных не является показательной, поскольку не отражает истинные причины потери работы.

По профессиональной структуре в числе безработных наибольшую часть составляют, как и в 1990-х гг., бухгалтеры (4,2%), продавцы (2,7%), водители (2,6%), менеджеры (2,3%), юристы (1,8%), экономисты (1,6%).

Профессиональный состав вакансий, которыми располагает Центр занятости, на 79,9% представлен рабочими специальностями (на 1 января 2006 г. — 85,0%). Среди безработных доля лиц рабочих специальностей равна всего 25,4%. Обычно на рынке труда ощущается потребность в квалифицированных рабочих таких специальностей, как арматурщики, каменщики, водители, плотники, маляры, штукатуры, повара, электрогазосварщики, электрики, бетонщики, слесари, охранники, машинисты экскаваторов и др. Среди инженерно-технических работников и служащих востребованы инженеры, врачи, медсестры, бухгалтеры. Устойчивый спрос существует и на таких неквалифицированных рабочих, как уборщики, дворники, санитарки, грузчики. Спрос и предложение не совпадают также по признаку пола: среди граждан, ищущих работу, 51,3% женщин, а доля «женских» вакансий — всего 25,2%.

¹ Занятость и безработица: ежемесяч. экспресс-аналит. информ. / Центр занятости населения г. Иркутска, январь–июнь 2006 г.

Продолжительность существования вакансий — в среднем 1,9 мес. Коэффициент напряженности на городском рынке труда исходя из общей численности незанятых граждан составляет 0,6, коэффициент напряженности исходя из численности зарегистрированных безработных — 0,3.

Как видно, несмотря на достаточное число вакансий, содержащихся в базе данных Центра занятости, наблюдается структурное несоответствие между спросом и предложением на рынке труда. Из данных табл. 1 следует, что происходит постепенное снижение уровня трудоустройства как граждан, обращающихся за помощью в Центр занятости, так и зарегистрированных безработных. Данная проблема остается актуальной и в условиях сформировавшегося рынка труда и экономического роста. Рынок труда современного крупного города отличается структурной безработицей. Предоставляемые вакансии не всегда заполняются в полном объеме и потому, что условия и оплата труда не соответствуют запросам безработных. Например, по данным Центра занятости населения г. Иркутска, предлагаемая зарплата ниже прожиточного минимума по 12,4% заявленных вакансий и ниже средней зарплаты по региону по 89,7% вакансий. Средняя зарплата по предлагаемым Центром занятости вакансиям составляет 6655,3 р. Это является одной из причин того, почему незанятые граждане по-прежнему не очень стремятся обращаться за помощью в государственную службу занятости. Также мотивация вступать в ряды официальных безработных у населения ослабевает в связи с сокращением в последние годы срока выплаты пособия по безработице, ограничением размера пособия и ужесточением требований по отношению к безработным. Однако по сравнению с 1990-ми гг., периодом становления рыночной экономики, массовых высвобождений и начала работы государственной службы занятости, теперь граждане чаще обращаются в государственные органы по трудоустройству, в том числе для регистрации. В 2000–2006 гг. основная цель обращения в данные учреждения заключалась не в поиске подходящего места работы, а в сокращении непрерывности стажа работы, получении консультаций, а также пособия по безработице.

Проблему соотношения профессиональной структуры спроса на рабочую силу и ее предложения можно рассмотреть на примере развития внутрифирменных рынков труда региона, а именно — на примере трудового поведения занятого населения. Так, в рамках социологического исследования уровней жизни и социальной защищенности населения Иркутской области, проведенного в ян-

варе 2006 г. кафедрой социологии и социальной работы под руководством профессора Н.М. Токарской, респондентам был задан вопрос: «В какой мере Ваша квалификация соответствует содержанию Вашей работы?». В целом примерно половина опрошенных признали, что их «квалификация соответствует сложности и содержанию выполняемой работы» (табл. 2). Причем по сельским районам респондентов с таким мнением было больше на 12,0%, чем по городам региона. Примерно по 10% всех респондентов ответили, что их квалификация либо «выше», либо «ниже» сложности выполняемой работы. В характере ответов на данный вопрос есть некоторые различия между городским и сельским населением. Например, в областном центре в 3 раза больше тех, кто считает, что их «квалификация выше сложности выполняемой работы». Таких в Иркутске 16,5%, по городам области 11,8%, а в сельской местности региона 5,2%. Немного меньше доля тех граждан, чье мнение — «квалификация ниже сложности выполняемой работы». Но при этом доля лиц с подобным мнением примерно одинакова по городам и селам региона — от 7,1 до 12,7%.

Таблица 2

Соответствие уровня квалификации работников содержанию выполняемой работы, % от числа всех респондентов

Вариант ответа	Иркутск	Прочие города региона	Сельские районы региона	Всего по региону
Квалификация выше сложности выполняемой работы	16,5	11,8	5,2	10,7
Квалификация соответствует сложности и содержанию выполняемой работы	48,8	48,2	60,0	52,8
Квалификация ниже сложности выполняемой работы	12,6	12,7	7,1	10,4
<i>Всего ответивших</i>	77,9	72,7	72,3	73,9

Как первый, так и второй случаи несоответствия уровня квалификации работника сложности и содержанию выполняемой работы могут быть существенным фактором для его увольнения по собственному желанию или по распоряжению руководства. В первом случае, когда «квалификация выше сложности выполняемой работы», работник недоиспользует имеющийся опыт, не реализует полностью профессиональные знания и умения, дис-

квалифицируется, отстает в карьерном росте и стремится найти более высокооплачиваемую и достойную работу. Во втором случае, когда квалификация человека ниже уровня, необходимого для занятия определенной должности и выполнения определенной работы, работник может выполнять свои функции некачественно или несвоевременно, в связи с чем он всегда рискует быть уволенным или замещенным другим работником. Поэтому, учитывая несоответствие профессионально-квалификационного уровня рабочей силы профессиональным требованиям рабочих мест, необходимо разрабатывать меры по предупреждению такой ситуации или ее преодолению.

Одним из путей устранения подобного профессионально-квалификационного несоответствия может служить повышение квалификации или переобучение, приобретение новой специализации в рамках одной профессии. Так, работающим респондентам сначала был задан вопрос: «Испытываете ли Вы недостаток в каких-либо знаниях, необходимых для исполнения Вашей работы?». Абсолютное большинство (68,8%) ответили, что недостатка в профессиональных знаниях они не испытывают, что имеющихся умений им вполне хватает для необходимого выполнения должностных функций (табл. 3).

Таблица 3

Достаточность профессиональных знаний для выполнения должностных обязанностей, % от числа всех респондентов

Вариант ответа	Иркутск	Прочие города региона	Сельские районы региона	Всего по региону
Да	12,6	5,5	9,7	9,4
Нет	67,7	72,7	67,7	68,8
<i>Всего ответивших</i>	80,3	78,2	77,4	78,2

В среднем только около 10% опрошенных признают недостаток профессиональных знаний при выполнении своей работы, причем респондентов с таким мнением гораздо больше в областном центре, нежели в небольших городах области и в сельской местности. Данное обстоятельство легко объяснить значительно большей конкуренцией, существующей на городском рынке труда, особенно на рынке труда крупного многопрофильно развитого города, где со стороны работодателей предъявляются более серьезные требования к знаниям и умениям работников.

После выяснения мнения работающих граждан о том, достаточно ли у них имеющихся профессиональных знаний для

выполнения возложенных на них должностных обязанностей, был задан вопрос: «Хотели бы Вы повысить свою квалификацию?». Данный вопрос позволяет определить социально-трудовую активность занятых граждан и их готовность к профессиональному совершенствованию. Повышение квалификации представляет собой углубление знаний по имеющейся специальности, совершенствование навыков выполнения определенной работы и, следовательно, улучшение общего качества ее выполнения.

Почти половина опрошенных отметили свое желание повысить квалификацию по имеющейся профессии (табл. 4), среди работающих граждан число лиц с таким желанием составило более двух третей. И, соответственно, примерно треть респондентов ответили, что их знаний и навыков вполне достаточно для выполнения своих функций. В гораздо большей степени готовы повысить свою квалификацию работники областного центра, затем работники сельских районов, и в меньшей степени в этом заинтересованы работающие граждане небольших монопрофильных городов области.

Таблица 4

Наличие у работающих респондентов желания повысить свою квалификацию, % от числа всех респондентов

Вариант ответа	Иркутск	Прочие города региона	Сельские районы региона	Всего по региону
Да	56,7	40,9	50,3	49,5
Нет	25,2	39,1	27,7	29,9
<i>Всего ответивших</i>	81,9	80,0	78,0	79,4

Несмотря на то что большинство опрошенных отмечают отсутствие недостатка профессиональных знаний и умений — 68,8% (см. табл. 3), тем не менее, также наблюдается значительное число тех работников, которые все же желают повысить свою квалификацию и получить новые знания и навыки профессиональной деятельности — 49,5% (см. табл. 4).

Повышение квалификации и профессиональный рост по одной специальности являются факторами вертикальной трудовой мобильности, а для трудовых перемещений по горизонтали имеют значение изменение специальности, получение смежной профессии, расширение круга выполняемых поручений, трудовых функций. Изменение специальности редко может служить причиной карьерного роста, повышения в должности.

Согласно ответам на предыдущий вопрос, многие граждане хотели бы повысить квалификацию по имеющейся у них на данный момент профессии, по которой они работают. По крайней мере, «это не было бы лишним». Ответы на вопрос: «Хотели бы Вы приобрести другую профессию (специальность)?» — свидетельствуют о том, что всего лишь четверть опрошенных (24,4%) имеют желание пройти обучение по новой специальности (табл. 5). И, соответственно, более двух третей ответивших на данный вопрос отметили, что для осуществления их трудовой деятельности и карьерного роста нет необходимости обучаться новой профессии. Это требует гораздо большего времени и усилий, нежели регулярное повышение квалификации по своей (уже известной) профессии. Относительно желаний приобрести новую профессию особых различий в мнениях городских и сельских жителей не наблюдается.

Таблица 5

**Наличие у работающих респондентов желания
приобрести другую профессию,
% от числа всех респондентов**

Вариант ответа	Иркутск	Прочие города региона	Сельские районы региона	Всего по региону
Да	26,8	21,8	24,5	24,4
Нет	57,5	59,1	54,2	56,3
<i>Всего ответивших</i>	84,3	80,9	78,7	80,7

Итак, обеспечение занятости является одной из острых социально-экономических проблем. Усилилась структурная безработица, характеризующаяся несоответствием между спросом на рабочую силу и ее предложением, в том числе по профессиональному признаку. Возросшие требования работодателей и завышенные запросы безработных, а также низкий уровень конкурентоспособности последних ведут к несбалансированности спроса и предложения на рынке труда. Сегодня наблюдаются вполне закономерные, хотя и противоречивые тенденции развития данного рынка. Он развивается и дифференцируется, требуются все более квалифицированные специалисты в разных сферах. Можно утверждать, что вопрос о соотношении спроса на рабочую силу и ее предложения является актуальным для дальнейших научно-исследовательских разработок в области рынка труда.

Б.Л. Токарский

доктор экономических наук, профессор

И.С. Змановский

аспирант

СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Трудовое поведение (*labour behaviour*) — разновидность социального поведения, которая отражает степень совпадения профессиональных возможностей и интересов работников с деятельностью организации, характером производственного процесса и, соответственно, направленность и эффективность реализации человеческого фактора в организации¹. Термин «трудовое поведение» применяется по отношению к социальной группе, которую можно с определенной очевидностью назвать наемными работниками, т.е. людьми, вынужденными в силу экономической несамостоятельности продавать свою рабочую силу на определенное время и за определенную, обычно фиксируемую, плату².

Основываясь на результатах анализа социологических данных, полученных в процессе исследования уровней жизни и социальной защищенности населения в Иркутской области, проведенного в ноябре–декабре 2005 г. кафедрой социологии и социальной работы под руководством профессора Н.М. Токарской, рассмотрим особенности занятости и стратегии трудового поведения населения Иркутской области. Затронем, в частности, такие аспекты трудового поведения, как возможная потеря работы или увольнение по собственному желанию, а также умение оперативно активизировать свои ресурсы и выйти из сложной ситуации. Надо сказать, что опасность представляет не сама потеря работы, а условия и обстоятельства жизнедеятельности, формирующиеся после увольнения, например отсутствие возможности за непродолжительное время найти новое подходящее место работы. Увольнение с работы может явиться благоприятным поводом для начала новой трудовой карьеры, изменения образа жизни и повышения уровня жизни человека и его семьи. С другой стороны, потеря работы может послужить причиной наступления застой-

¹ <http://ecsocman.edu.ru>.

² Темницкий А.Л. Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих: 1990-е годы // Социологический журнал. 2002. № 2. С. 76–93.

ной безработицы, депрессии, падения качества жизни и уровня благосостояния и т.п.

В зарубежной теории и практике развития рынка труда существуют разные позиции относительно смены места работы. Так, согласно японской модели трудоустройства на условиях «пожизненного найма», осуждается частая смена рабочего места и, наоборот, одобряется продолжительная (пожизненная) работа в одной фирме с построением вертикальной трудовой карьеры, с углублением профессиональных знаний и навыков работы в одной отрасли (на одном предприятии). Согласно европейской и американской моделям трудоустройства, приветствуются расширение круга профессиональных интересов и знаний, разнообразие опыта профессиональной деятельности, чего можно добиться только путем периодической смены мест трудоустройства, включения в разную производственную обстановку и смены условий трудовой деятельности.

Респондентам был задан вопрос: «В случае потери работы возникнут ли у Вас проблемы с трудоустройством?», на который примерно 17% всех опрошенных (или четверть работающих) ответили, что «проблем не возникнет» (табл. 1). Такая уверенность в большей степени проявляется у жителей областного центра и сельских районов области. Среди работников прочих городов региона (Шелехов, Саянск, Усолье-Сибирское, Зима, Ангарск, Тулун, Тайшет, Слюдянка и др.) уверенность в возможности хорошо трудоустроиться по специальности гораздо меньше — ее выразили только около 13% работающих граждан.

Таблица 1

Возможность возникновения проблем с трудоустройством в случае потери работы, % от числа всех респондентов

Вариант ответа	Иркутск	Прочие города региона	Сельские районы региона	Всего по региону
Проблем не возникнет	18,1	10,9	21,3	17,3
Проблемы возникнут, но через какое-то время я смогу трудоустроиться по моей профессии	44,9	33,6	27,7	34,8
Я вряд ли смогу трудоустроиться по моей профессии, поэтому мне придется приобретать другую профессию (специальность)	14,2	21,8	24,5	20,3
<i>Всего ответивших</i>	<i>79,5</i>	<i>74,5</i>	<i>75,5</i>	<i>76,1</i>

Свыше 55% всех опрошенных (или две трети работающих) указали на наличие проблем с трудоустройством, и в частности с трудоустройством по имеющейся профессии (специальности). Трудоустройство по специальности больше всего волнует жителей сельских районов региона. Жители областного центра отличаются гораздо более оптимистичными прогнозами относительно возможностей трудоустройства. Из них почти половина отметили, что если проблемы и возникнут, то кратковременные и несерьезные, после чего «я смогу трудоустроиться по моей профессии».

Необходимо заметить, что при рассмотрении ответов на разные вопросы социологического исследования наблюдается неизменная закономерность: жители отдаленных от областного центра городов и районов региона значительно занижают характеристику (оценку) своего социально-трудового статуса по сравнению с жителями г. Иркутска и сельских районов области. Данное обстоятельство можно объяснить тем, что индустриальное производство региона расположено в нескольких крупных городах. Это способствует повышению конкурентоспособности на их рынке труда при одновременном недостатке вакансий в прочих городах и районах области. Наихудшее состояние на рынке труда и в целом в экономике складывается в монопрофильных районах, производственная ориентация которых приходится на отрасли, претерпевающие структурную перестройку в условиях перехода к рынку. В результате перепрофилирования и реструктуризации подобных градообразующих предприятий области на них до сих пор возникают периодические высвобождения работников.

Одним из вопросов данного исследования является вопрос о стратегии поведения человека при потере работы и поиске нового рабочего места. Основными путями поиска рабочего места можно назвать обращение в государственную службу занятости, в кадровые агентства, самостоятельный поиск работы путем непосредственного обращения к работодателям, поиск с помощью СМИ, открытие собственного дела, поиск через личные связи (знакомства) (табл. 2).

Таблица 2

*Стратегии поиска работы,
% от числа всех респондентов*

Вариант ответа	Иркутск	Прочие города региона	Сельские районы региона	Всего по региону
Обратился бы в государственную службу занятости	28,3	37,3	25,2	29,4

Вариант ответа	Иркутск	Прочие города региона	Сельские районы региона	Всего по региону
Воспользовался бы услугами кадровых агентств	8,7	8,2	7,1	7,9
Стал бы искать работу при помощи средств массовой информации (объявления в газетах, на радио, телевидении, в Интернете)	36,2	27,3	19,4	26,9
Сам бы дал объявления в средства массовой информации	7,9	4,5	8,4	7,1
Обратился бы непосредственно в отделы кадров предприятий и организаций	26,8	32,7	29,0	29,2
Использовал бы личные связи, знакомства	41,7	47,3	32,9	39,6
Попытался бы открыть собственное дело	3,9	1,8	17,4	8,6

Среди граждан Иркутской области наибольшей популярностью пользуется способ поиска работы через личные связи, знакомства, что характерно для российского рынка труда в целом. Причем данный экстенсивный путь поиска работы в значительной мере распространен в районах, где существуют более серьезные проблемы с трудоустройством (монопрофильные города региона). Второе место по предпочтениям разделили обращение в государственную службу занятости и обращение в отделы кадров предприятий. Государственная служба занятости кроме поиска работы и стаж продлит, и пособие по безработице выплатит. А обращение непосредственно на предприятия — давно опробованный и самый верный способ обойтись без посредников. На третьем месте находится поиск работы через средства массовой информации. Однако граждане готовы искать работу по опубликованным в СМИ объявлениям работодателей (26,9%), но сами дать объявление в газету не очень стремятся. Подобное желание высказа-

ли лишь 7% респондентов. В кадровые агентства обратились бы всего 7–8% респондентов. Данный путь еще недостаточно оценен российскими работниками.

Можно сказать, что население проявляет недостаточную активность при самостоятельном поиске работы. Например, открыть собственное дело, как альтернативу трудоустройству по найму, попытались бы только 3,9% иркутян и 1,8% жителей прочих городов области. Тем не менее, такой способ жизнеобеспечения приветствуется сельскими жителями — 17,4% респондентов проявили готовность организовать частный бизнес в сельской местности, например заняться мелким фермерством.

Рассмотрим уровень потенциальной текучести кадров, или смены работы гражданами по собственному желанию. Респондентам был задан вопрос: «Собираетесь ли Вы в ближайшее время сменить место работы?», и более двух третей ответивших на данный вопрос отметили, что в ближайшие год-два работу менять не собираются (табл. 3). В меньшей степени ее собираются менять работники сельских районов области — у них возможность выбора рабочих мест ограничена. Среди тех, кто намерен сменить в скором времени место работы, лидируют иркутяне (11,0%). Жители областного центра более уверены и в своих профессиональных возможностях, и в том, что значительного затруднения в поисках более подходящей работы в городе они не испытают. Наименьшая уверенность в этом наблюдается у жителей монопрофильных городов области.

Таблица 3

**Намерения респондентов сменить место работы,
% от числа всех респондентов**

Вариант ответа	Иркутск	Прочие города региона	Сельские районы региона	Всего по региону
Да, сменю работу	11,0	2,7	3,2	5,6
Да, возможно	19,7	19,1	18,1	18,8
Нет, не собираюсь менять	49,6	54,5	56,8	53,6
<i>Всего ответивших</i>	80,3	76,3	78,1	78,0

В основном граждане не склонны менять место работы. Подобное поведение можно объяснить двояко: либо низкой активностью при формировании трудового пути, либо успешностью нынешнего трудоустройства. Данную гипотезу можно проверить, основываясь на мнении самих респондентов, которым был задан вопрос: «Если

Вы не собираетесь менять место работы, то почему?». Ответы были получены противоречивые (табл. 4). В целом по выборке лидировали высказывания относительно того, что «нет такого места, куда хотелось бы перейти» и «боюсь что-либо менять». Страх изменения определенных обстоятельств, привычного образа жизни и, тем более, смены работы присущ российским гражданам. Кроме того, при объяснении причин отсутствия намерений увольняться респонденты отмечали, что «все устраивает на этом месте работы» и «нет смысла переходить, так как везде одинаковая ситуация». Последнее высказывание особенно характерно для жителей сельской местности и малых городов с небольшими перспективами успешного трудоустройства. Такой вариант ответа, как «дорабатываю до пенсии», также отмечался в основном жителями небольших городов, где мало перспектив найти работу (даже неподходящую) после выхода на пенсию по возрасту. Для жителей сельских районов проблема выхода на пенсию менее актуальна, поскольку всегда можно заняться личным подсобным хозяйством и самостоятельно зарабатывать на жизнь.

Таблица 4

Причины, по которым респонденты не собираются менять место работы, % от числа всех респондентов

Вариант ответа	Иркутск	Прочие города региона	Сельские районы региона	Всего по региону
Все устраивает на этом месте работы	20,5	11,8	20,6	18,0
Нет такого места, куда хотелось бы перейти	12,6	20,0	29,0	21,1
Дорабатываю до пенсии	10,2	16,4	7,1	10,7
Нет смысла переходить, так как везде одинаковая ситуация	8,7	18,2	26,5	18,3
Вряд ли смогу трудоустроиться там, где хотелось бы работать	13,4	14,5	12,3	13,2
Боюсь что-либо менять; нет гарантии, что будет лучше	18,1	24,5	20,6	20,8

Если рассматривать ответы на вопрос о причинах отказа сменить место работы отдельно у жителей областного центра, жителей других городов области и жителей сельских районов, то получим во многом похожие рассуждения. Итак, жители областного центра боятся менять место работы, так как утверждают, что и на нынешнем рабочем месте их «все устраивает», искать работу еще лучше — рискованное дело. Жители малых городов области опасаются терять даже малоподходящее рабочее место, так как найти новое место трудоустройства в этих городах очень сложно. Жители сельской местности отмечают, что вообще «нет такого места, куда хотелось бы перейти», «везде одинаковая ситуация» и лучше «держаться за то, что есть».

Теперь рассмотрим противоположную ситуацию — почему работающие граждане собираются в ближайшее время уволиться и подыскивать себе новое место работы (табл. 5). Как было отмечено в табл. 3, из общего числа опрошенных только 5,6% уверенно утверждали, что желают сменить место работы, и 18,8% опрошенных высказывали сомнения относительно такого шага в ближайшей перспективе. Респондентам был задан вопрос: «Почему Вы хотите сменить место работы?», на который они дали разнообразные варианты ответа. Во всех районах и городах области называется в качестве главной одна причина — «недостаточный размер заработной платы». Подобная причина увольнения как основная характерна для всех российских регионов. В Иркутской области около 22% работающих граждан намерены уволиться и подыскивать новое место работы именно по причине низкого размера зарплаты на нынешнем месте работы. До недавнего времени — в период проведения основных социально-экономических реформ, в период перестройки — указывалась еще одна причина смены места работы — это «нерегулярность выплаты заработной платы». На сегодняшний день такая проблема перестала быть столь острой, и ее отметили всего только 2,3% респондентов.

Таблица 5

**Причины намерений сменить место работы,
% от числа всех респондентов**

Вариант ответа	Иркутск	Прочие города региона	Сельские районы региона	Всего по региону
Недостаточный размер заработной платы	22,8	21,8	21,3	21,8
Нерегулярность выплаты зарплаты	0,8	1,8	3,9	2,3

Вариант ответа	Иркутск	Прочие города региона	Сельские районы региона	Всего по региону
Неудовлетворенность содержанием труда	7,1	2,7	4,5	4,8
Плохие условия труда	5,5	6,4	5,8	5,8
Неудовлетворенность организацией труда, режимом рабочего времени	4,7	2,7	5,8	4,6
Конфликтные отношения с руководством	1,6	1,8	2,6	2,0
Конфликтные отношения в коллективе	0,8	0,9	1,9	1,3
Отсутствие перспектив профессионального роста	12,6	6,4	3,2	7,1
Отсутствие социальных льгот	4,7	2,7	3,9	3,8
Семейные обстоятельства	2,4	0,9	3,9	2,5
Состояние здоровья	7,9	0,9	12,3	7,6
Нестабильность положения предприятия	1,6	8,2	3,9	4,3

Мнение респондентов было единогласным лишь по поводу одного варианта ответа: «недостаточный размер заработной платы» может послужить причиной увольнения. По остальным вариантам ответа мнения опрошенных разделились. Например, в областном центре среди значимых причин увольнения по собственному желанию называлось «отсутствие перспектив профессионального роста» (на это указали 12,6% иркутян), что гораздо менее важно для жителей малых городов и сельской местности (соответственно 6,4 и 3,2%). Также 7,1% иркутян указали на то, что могут уволиться вследствие «неудовлетворенности содержанием труда», и 7,9% — если «состояние здоровья» не позволит выполнять должностные обязанности. Работники в городах, отдаленных от областного центра, назвали в качестве значимой причины возможного увольнения «нестабильность положения предприятия»; кроме того, их беспокоят «плохие условия труда». Жители сельских районов области главными причинами,

после низкой зарплаты, считают «неудовлетворенность организацией труда, режимом рабочего времени», «плохие условия труда». И еще один важный фактор, определяющий возможность продолжения работы в сельской местности, — это «состояние здоровья».

Рассмотрим вероятные стратегии трудового поведения в ситуации свободного выбора. Респондентам был задан вопрос о том, что бы они предпочли при формировании своего трудового пути, если бы могли выбирать: «работать в условиях неопределенности и риска, получая негарантированный доход выше среднего уровня», «работать на стабильном месте, получая невысокий, но гарантированный доход», «не работать, получая пособие по безработице» (табл. 6).

Таблица 6

**Стратегии свободного выбора варианта трудового пути,
% от числа всех респондентов**

Вариант ответа	Иркутск	Прочие города региона	Сельские районы региона	Всего по региону
Работать в условиях неопределенности и риска, получая негарантированный доход выше среднего уровня	9,4	14,5	7,7	10,2
Работать на стабильном месте, получая невысокий, но гарантированный доход	51,2	43,6	69,0	55,8
Не работать, получая пособие по безработице	—	5,5	1,3	2,0
Затрудняюсь ответить	18,9	11,8	7,7	12,4
<i>Всего ответивших</i>	83,5	80,9	87,7	84,0

Несомненно, для российского гражданина наиболее приемлем второй вариант ответа — «работать на стабильном месте, получая невысокий, но гарантированный доход», на него указали большинство респондентов, и прежде всего жители сельских районов. «Работать в условиях неопределенности и риска, получая негарантированный доход выше среднего уровня», предпочли бы всего 10,2% респондентов, и в основном данный стра-

тегический вариант выбрали бы жители городов. Так, иркутяне согласны рисковать ради более высокого дохода в 9,4% случаев, а жители отдаленных от областного центра городов (монопрофильных городов) — в 14,5% случаев. Для жителей областного центра такое поведение можно объяснить более широкими возможностями, которые предоставляет крупный многопрофильный и экономически развитый город; а для жителей отдаленных небольших городов региона — это единственный способ выживания в условиях небольших гарантированных заработков и задержек их выплаты. Для жителей сельской местности занятие предпринимательством предполагает прежде всего организацию личного подсобного хозяйства, в котором вероятность получения более высоких доходов невелика.

Пассивный образ жизни — «не работать, получая пособие по безработице» — выбрали всего 2,0% респондентов. В большей мере такой вариант подходит для жителей малых городов (5,5%), где заработная плата незначительно больше пособия по безработице и возможности хорошо трудоустроиться весьма ограничены. Иркутяне вовсе не отметили данный вариант ответа, так как в областном центре всегда при желании можно найти работу, которая будет обеспечивать доход гораздо больший, чем пособие, даже максимальное, по безработице. Может быть, способ выживания на пособие по безработице выбрало бы большее число опрошенных, если бы размер пособия не ограничивался размером прожиточного минимума (около 3 тыс. р.), а срок его выплаты — полугодом.

Стратегии трудового и в целом социального поведения человека зависят от разных обстоятельств, условий и факторов жизнедеятельности, от личностных характеристик самого человека и его социального окружения.

Итак, подводя итог, можно отметить, что трудовое поведение в нестабильном обществе нельзя рассматривать только как обусловленный функциональным алгоритмом производственного процесса сознательно реализуемый комплекс действий работника. В новых условиях меняются и внешний характер, и внутреннее содержание трудового поведения. Подобные изменения связаны с новыми отношениями собственности, невозможностью достичь приемлемого уровня материального благополучия за счет работы на одном месте, возрастающими профессионально-квалификационными требованиями к работникам со стороны работодателей и многими другими обстоятельствами.

Т.Г. Озерникова
*зав. кафедрой экономики труда
и управления персоналом,
доктор экономических наук*

Н.Г. Солодова
доктор экономических наук, профессор

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА И ЕЕ РОЛЬ В ФОРМИРОВАНИИ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ГОРОДСКОГО НАСЕЛЕНИЯ¹

Корпоративная социальная ответственность — это достижение коммерческого успеха путями, которые основаны на этических нормах и уважении к людям, сообществам, окружающей среде. Концепция социальной ответственности бизнеса сформировалась на Западе около 20 лет назад, когда усилилось давление на эту сферу, с одной стороны, государства, с другой — профсоюзов, побудивших крупные компании обратить пристальное внимание на общественное мнение, социальную политику и охрану труда. Стремление повысить социальную ответственность — актуальная задача и российских предприятий. Предприятия с известными торговыми марками давно разрабатывают специальные программы заботы о сотрудниках, экологические проекты, отказываются от схем ухода от налогов, выплаты «черной» заработной платы, занимаются благотворительностью.

По нашему мнению, повышение социальной ответственности бизнеса только под давлением государственных и общественных институтов нереально, оно должно быть выгодным прежде всего самой организации. Какие условия для этого необходимы? Организация начинает испытывать потребность в позитивном имидже только в условиях жесткой конкуренции. Цели развития социальной ответственности бизнеса для организации представлены на рис. 1.

Внутрикорпоративная социальная ответственность бизнеса — это прежде всего забота о сотрудниках компании. Соответственно, это одно из направлений кадровой стратегии организации, основа ее социальной политики. Таким образом

¹ Статья подготовлена при поддержке гранта Федерального агентства по образованию «Стратегии социальной защиты населения крупного сибирского города» (2006 г.).

формируется качество трудовой жизни персонала организации. Рассматривая проблемы уровня и качества жизни населения крупного города, нельзя оставить без внимания проблемы качества трудовой жизни.

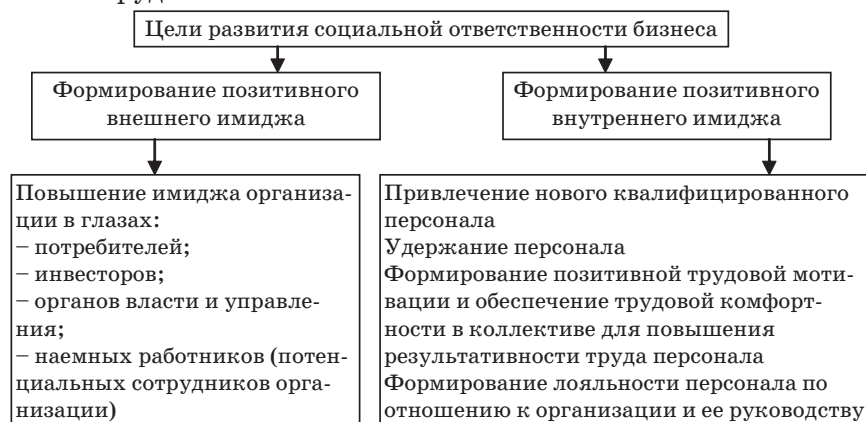


Рис. 1. Цели развития внутрикорпоративной социальной ответственности

Средства повышения внутрикорпоративной социальной ответственности разнообразны и обуславливают различные компоненты качества трудовой жизни (рис. 2). Возможно, такой подход к пониманию внутрикорпоративной социальной ответственности может показаться слишком широким. Однако забота о персонале может быть только комплексной, и создание позитивного внутреннего имиджа — это цель, которой нельзя достичь с помощью осуществления только отдельного мероприятия или отдельного направления работы.

Рассматривая проблемы роста внутрикорпоративной социальной ответственности, можно отметить переходный характер социальной политики организаций в современной России. Патерналистские принципы управления трудом, свойственные командно-административной системе, в условиях рынка неэффективны. Происходит трансформация подходов к формированию социальной политики. При этом обстоятельства, оказывающие влияние на данный процесс, а также современные направления социальной политики организаций и их дифференциация в отношении отдельных групп персонала исследованы не достаточно. В то же время социальная политика организаций является важным фактором обеспечения социальной защищенности наемного персонала.

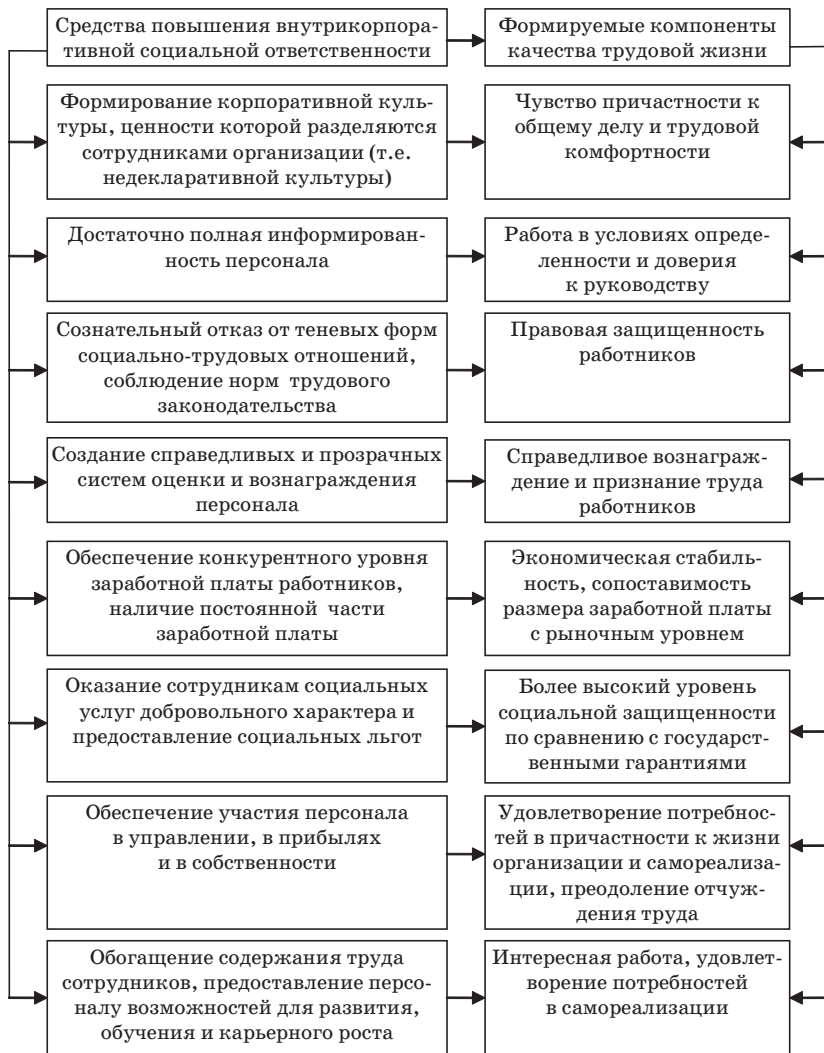


Рис. 2. Влияние средств повышения внутрикорпоративной социальной ответственности на параметры качества трудовой жизни

В современных российских условиях наблюдаются переходные формы социальной политики организаций, включающие как элементы традиционных подходов, характерных для командно-

административной системы, так и новые элементы, свойственные рыночной экономике. При этом патерналистские подходы к формированию социальной политики в большей степени присущи крупным компаниям, имеющим значительный опыт функционирования в советский период. Это соответствует представлениям работников таких предприятий, которые также сложились в советское время. На данных предприятиях внедрение новых рыночных методов управления не всегда адекватно воспринимается персоналом. Компании, возникшие в период рыночных реформ, изначально ориентированы на более жесткую модель управления, но могут столкнуться с теми же стереотипами поведения наемного персонала.

В условиях рынка основным объективным фактором, определяющим идеологию социальной политики организации, является потребность в конкурентоспособном и лояльном персонале, которая возникает при решении стратегических задач компании в агрессивной конкурентной среде. Таким образом, главные цели развития внутрикорпоративной социальной ответственности бизнеса — это создание позитивного внутреннего имиджа организации для привлечения и удержания квалифицированного персонала, формирование позитивной трудовой мотивации в коллективе, обеспечение высокого уровня трудовой комфортности и лояльности персонала. К объективным факторам относятся также стадия жизненного цикла организации, ее экономическое положение, тип реструктуризации, строгость государственного контроля, зрелость системы социального партнерства и др. К субъективным факторам можно отнести характеристики руководителей организации (компетентность, стиль управления) и характеристики персонала (сплоченность, лояльность, конкурентоспособность и др.).

В марте–мае 2006 г. было проведено социологическое исследование социальной политики организаций Иркутской области методом полустандартизованного интервью. Целью исследования являлось обобщение опыта передовых компаний по формированию внутрикорпоративной социальной ответственности бизнеса. В качестве экспертов выступили руководители кадровых служб восьми компаний г. Иркутска и одной компании г. Ангарска Иркутской области, в том числе ОАО «Иркутскэнерго», ОАО «Ангарская нефтехимическая компания», Восточно-Сибирской железной дороги (филиал ОАО «РЖД»), ОАО «Иркутский масложиркомбинат», ОАО «Росбанк», Центрального банка Сбербанка России (Иркутский филиал) и др.

Почти все обследованные организации находятся в достаточно благоприятном экономическом положении, на стадии зрелости (55,6%) или роста (33,3%). Положение их на рынке также благоприятное: доля рынка постоянно растет почти у 90% обследованных организаций. Несмотря на это большая часть компаний (66,6%) переживают период частичной позитивной реструктуризации, что естественно в условиях обострения конкуренции. При ответе на вопрос: «Какие направления социальной политики можно назвать приоритетными для вашей организации?» — эксперты определили стандартный набор таких приоритетов: медицинское обслуживание (создание собственных медицинских подразделений, оплата лечения сотрудников, проведение вакцинаций) и другие формы заботы о здоровье — 44,4%; добровольное медицинское страхование сотрудников — 22,2%; обеспечение жильем — 22,2%; дополнительное пенсионное обеспечение, материальная помощь пенсионерам — 22,2%; помощь в организации отдыха работников и их детей — 33,3%; содействие развитию спортивно-оздоровительных мероприятий — 22,2%; проведение культурных мероприятий, развитие корпоративной культуры — 33,3%.

В то же время ситуация на рассматриваемых предприятиях относительно здоровья работников далеко не благоприятная. Около 70% руководителей отметили, что уровень травматизма и количество пропусков по болезни почти не изменились за последние три года.

Какие же факторы определяют направления социальной политики иркутских организаций? Результаты исследования свидетельствуют, что конкуренция осознается как фактор формирования социальной политики только 33,3% экспертов (22,2% экспертов указали на жесткость конкурентной борьбы, 11,1% — на социальную политику, реализуемую конкурентами). Главными объективными факторами, по мнению экспертов, оказались экономические возможности организации (44,4%) и поведение собственника (55,6%). Показателен тот факт, что никто из экспертов не отметил значимое влияние позиции профсоюзов на развитие направлений социальной политики организации. К субъективным факторам отнесены нравственные принципы руководства, забота о персонале и стиль управления (по 55,6%).

В качестве результата реализации социальной политики может выступать принятие персоналом провозглашенных норм и ценностей корпоративной культуры. К таким корпоративным ценностям отнесены трудовая и корпоративная дисциплина (бе-

зопасность) — 33,3%; личностный рост сотрудников — 33,3%; взаимоотношения и взаимопонимание между сотрудниками — 22,2%; семья, здоровье — 22,2%.

При оценке уровня информированности работников предприятий г. Иркутска по 5-балльной шкале больше половины (55,6%) экспертов оценили его в 4 балла (хорошее понимание работниками целей компании). В то же время полнота информации об общей стратегии развития организации, получаемой работниками разного должностного уровня, различна, т.е. проявляется ярко выраженная асимметричность информации. Если для руководителей этот показатель составляет 50–100%, то для рядовых сотрудников — от 0 до 50%.

Определяющее влияние на качество трудовой жизни оказывает система вознаграждения персонала, которая не может быть эффективной без четкой системы оценки. Средняя оценка справедливости системы оценки составляет 2,7 балла (по 5-балльной шкале), а оценка справедливости системы вознаграждений — 3,6 балла. Еще более низкие оценки характеризуют степень понимания работниками сути рассматриваемых систем.

Велико также значение развития персонала организации. Эксперты отметили, что ежегодно проходят обучение или повышают квалификацию в среднем только 18% персонала обследованных компаний г. Иркутска (разброс от 5 до 40%). Показательная связь ответов на данный вопрос с ответами на вопрос о доле работников, которых можно считать профессионально грамотными. В среднем в этих компаниях доля профессионально грамотных работников составляет чуть более половины (54,3%), разброс оценок — от 10 до 90%: у трех компаний — до 20%, у трех компаний — до 60% и у трех компаний — до 90%.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что социальные программы и методы мотивации персонала в организации дифференцируются по группам наемного персонала. Индивидуализация вознаграждений и социальных льгот реализуется в основном в отношении топ-менеджмента и ключевых специалистов, обладающих исключительными компетенциями. Так, из числа социальных льгот и услуг наиболее дорогие и значимые предоставляются только высшим руководителям: это оплата дорогого лечения (одна компания), предоставление займа на приобретение жилья (одна компания), обеспечение служебным жильем (одна компания). Большинство обследованных компаний оплачивают топ-менеджерам мобильные телефоны (66,7%) и компенсируют использование личного автомобиля (77,8%).

Значительный интерес представляют эксклюзивные способы мотивации отдельных групп персонала. Так, чем выше уровень работника в должностной иерархии, тем более дорогие программы обучения оплачивает компания. Особые формы стимулирования, применяемые только в отношении руководителей высшего звена, — это специальные премиальные системы (ориентированные на прибыль), участие в прибылях, наделение акциями, зарубежные стажировки, персональные оклады.

Известно, что хороший социальный пакет часто «компенсирует» относительно низкий уровень денежного вознаграждения. В ходе исследования было определено, в какой степени уровень оплаты отдельных категорий персонала соответствует рыночному уровню (табл. 1).

Таблица 1

Оценка экспертами соответствия уровня оплаты труда отдельных категорий персонала рыночному уровню на региональном рынке труда, % от числа опрошенных

Категория персонала	Оценка				
	1 балл (значительно ниже рыночного уровня)	2 балла	3 балла (соответствует рыночному уровню)	4 балла	5 баллов (значительно выше рыночного уровня)
Руководители высшего звена	0,0	11,1	55,6	33,3	0,0
Руководители структурных подразделений	0,0	22,2	33,3	44,5	0,0
Ведущие специалисты	0,0	11,1	88,9	0,0	0,0
Квалифицированные рабочие	0,0	11,1	55,6	22,2	11,1
Остальные сотрудники	0,0	11,1	55,6	33,3	0,0

Можно заключить, что иркутские компании знают рыночные уровни заработной платы и учитывают их в своей компенсационной политике. В основном обследованные компании ориентируются на средний рыночный показатель, даже для руководителей высшего звена и структурных подразделений. Случаи установления заработной платы, значительно превышающей по размеру

рыночную величину, практически не встречаются (исключение составляет одна организация, которая устанавливает такую зарплату для квалифицированных рабочих).

Характеризуя структуру заработной платы, можно сказать, что доля тарифа в ней достаточно велика и составляет в среднем 64–75%. Это способствует снижению вынужденной мотивации персонала. Доля переменной части заработка выше у руководителей, что вполне обоснованно.

Результаты исследования свидетельствуют о преобладающей тенденции увязки (в большей или меньшей степени) переменной части заработка всех категорий персонала с общими результатами работы организации. Однако размер выплачиваемых рядовым рабочим и специалистам премий зависит от показателей, на которые они прямо повлиять не могут, в связи с чем снижается стимулирующая роль заработной платы.

Особый интерес вызывают виды вознаграждений, способствующие снижению отчуждения труда от собственности, — это участие персонала в управлении, участие в прибылях и участие в собственности. К участию в управлении из рядовых сотрудников привлекаются только ведущие специалисты (33,3%). Участие в прибылях и собственности распространено незначительно и в основном в отношении топ-менеджеров. Только одна компания использует участие в прибылях как способ стимулирования всех категорий персонала.

Большинство обследованных организаций города применяют различные формы обогащения содержания труда работников (табл. 2). Это обуславливает повышение качества трудовой жизни и развитие внутренней мотивации. Обогащение содержания труда способствует удовлетворению потребностей работников в творчестве и самореализации и имеет для организации не только экономическое, но и социальное значение. Лишь 22,2% экспертов отметили отсутствие работы в данном направлении.

Таблица 2

Оценка экспертами применения форм обогащения содержания труда в отношении различных групп работников, % от числа опрошенных

Форма обогащения содержания труда	Категория персонала				
	Руководители высшего звена	Руководители структурных подразделений	Ведущие специалисты	Квалифицированные рабочие	Остальные сотрудники
Учет эргономических факторов	44,4	44,4	33,3	44,4	33,3

Форма обогащения содержания труда	Категория персонала				
	Руководители высшего звена	Руководители структурных подразделений	Ведущие специалисты	Квалифицированные рабочие	Остальные сотрудники
Делегирование полномочий	22,2	55,6	44,4	11,1	22,2
Ротация кадров	33,3	22,2	33,3	33,3	22,2
Расширение полномочий	44,4	44,4	44,4	11,1	11,1
Участие в проектах и др.	22,2	22,2	22,2	0,0	0,0

Таким образом, уровень развития корпоративной социальной ответственности не только определяет качество трудовой жизни работников, но и оказывает воздействие на формирование значимых для организации характеристик персонала: мотивированности, лояльности, сплоченности, уровней квалификации и конкурентоспособности. Оценка экспертами указанных характеристик приведена в табл. 3.

Таблица 3

Оценка экспертами характеристик персонала организации, % от числа опрошенных

Характеристика	Оценка		
	Высокая	Средняя	Низкая
Сплоченность коллектива	44,4	55,6	0,0
Мотивированность персонала	11,1	88,9	0,0
Лояльность персонала по отношению к организации и руководству	22,2	77,8	0,0
Уровень квалификации работников	66,7	44,4	0,0
Уровень конкурентоспособности работников	77,8	11,1	11,1

Оценивая уровни квалификации и конкурентоспособности работников как высокие (66,7 и 77,8% соответственно), эксперты указывают на средние значения показателей лояльности, мотивированности персонала и сплоченности коллектива (хотя эти параметры отнесены к значимым корпоративным ценностям). Соответственно, комплекс применяемых средств повыше-

ния внутрикорпоративной социальной ответственности не может быть признан достаточно эффективным.

Социальную ответственность бизнеса в отношении персонала понимают зачастую более узко, сводя ее смысл к социальному партнерству работодателей и работников. Это, безусловно, важнейший механизм институционального оформления условий найма и обеспечения соблюдения трудовых прав. Система социального партнерства в России находится пока в стадии формирования, причем наиболее слабое ее звено — профсоюзы, о чем свидетельствуют данные табл. 4.

Таблица 4

Оценка работодателями роли профсоюзов как главных представителей работников в системе социального партнерства

Вариант ответа	Число экспертов, %
Профсоюзы — действительно реальная сила, способная лоббировать интересы работников	22,2
Профсоюзы слишком слабы, чтобы наравне с работодателями вести диалог по ключевым вопросам в сфере труда	55,6
Профсоюзы — определенный «пережиток» прошлой системы, их присутствие скорее традиционно	0,0
<i>Не ответили</i>	33,3

Соответственно, только в пяти из девяти организаций, принимавших участие в исследовании, заключены коллективные договоры. По мнению трети опрошенных экспертов, содержание коллективного договора лишь незначительно расширяет положения Трудового кодекса РФ. Таким образом, несмотря на то что используемые в обследованных компаниях средства повышения внутрикорпоративной социальной ответственности формируют достаточно высокий уровень качества трудовой жизни, работодатели не спешат закрепить благоприятные (улучшенные по сравнению с ТК РФ) условия найма в коллективных договорах. Это снижает реальную правовую и социальную защищенность наемного персонала.

В качестве направлений деятельности по развитию системы социального партнерства и повышению уровня социальной защищенности наемного персонала в г. Иркутске можно рекомендовать следующее:

– усилить контроль за соблюдением норм трудового законодательства, в том числе по таким направлениям: оформление трудовых отношений работодателем, «прозрачность» схем вы-

плат заработной платы, полнота налоговых выплат, соблюдение государственных социальных нормативов (МРОТ);

– обеспечить контроль за качеством заключаемых коллективных договоров, добиться обязательного освещения в коллективных договорах вопросов оплаты труда наемных работников и предоставления им социальных гарантий;

– осуществлять выборочный контроль за исполнением коллективных договоров, в том числе договоров с работодателями — физическими лицами, на основе организации взаимодействия налоговых органов и муниципалитета;

– проводить экспертизу заключенных соглашений, коллективных договоров на предмет соответствия действующему законодательству при осуществлении их уведомительной регистрации;

– совершенствовать методическую и консультационную работу, проводить обучение представителей субъектов социально-трудовых отношений по проблемам социального партнерства для расширения практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;

– организовать систему пропаганды социально-правовых знаний среди субъектов социально-трудовых отношений, особенно среди наемных работников, в различных формах (семинары, постоянно действующие консультации).

Кроме того, назрела необходимость разработки программы поощрения социально ответственных работодателей и создания системы поддержки предприятий, обеспечивающих занятость слабозащищенных слоев населения. При этом необходимо четко определить критерии оценки степени социальной ответственности бизнеса в отношении наемного персонала.

А.В. Скавитин

кандидат экономических наук, доцент

СТРУКТУРНЫЙ АНАЛИЗ ДЕЙСТВУЮЩИХ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

В связи со становлением рыночной экономики и отказом государства от монопольного положения работодателя в стране уже давно обозначились кардинальные преобразования в сфере трудовых отношений, к которым с полным правом можно отнести расширение объема договорного регулирования социально-трудовых отношений. Социальное партнерство как новый формат

социально-трудовых отношений впервые получило прямое и полноценное законодательное закрепление в разделе 2 Трудового кодекса РФ, где коллективному договору отводится особое место. Однако практика заключения коллективных договоров показывает, что как работники, так и сам работодатель порой ошибочно воспринимают заключение коллективного договора как обязательную либо как формальную, не имеющую никакого значения процедуру. Вместе с тем коллективный договор — это уникальная возможность для работников и работодателя урегулировать те вопросы, которые не нашли своего отражения в трудовом законодательстве РФ. Совершенно справедливо специалисты в области социально-трудовых отношений именуют коллективный договор своеобразной конституцией трудовых отношений, трудовым кодексом в миниатюре.

Структура коллективного договора и аспекты, подлежащие рассмотрению в нем, определены действующим законодательством, главным образом ТК РФ. В соответствии с решением Министрства труда и социального развития РФ от 20 марта 2002 г. разработан Макет коллективного договора, носящий рекомендательный характер. Однако никто не может заставить работодателя включать в договор условия, расширяющие положения законодательства или восполняющего его пробелы (ст. 24 ТК РФ в качестве одного из принципов социального партнерства определяет добровольность принятия на себя сторонами обязательств). Поэтому высокая степень охвата коллективно-договорным регулированием отнюдь не свидетельствует о качестве заключенных коллективных договоров, которые могут попросту дублировать нормы действующего законодательства.

Все условия коллективного договора традиционно делятся на три категории: нормативные (характеризуют коллективный договор как правовой акт и, фактически, повторяют положения других нормативно-правовых актов); обязательственные (принимаются сторонами в ходе коллективных переговоров, и именно они призваны расширять объем прав и гарантий в коллективных договорах по сравнению с действующими нормами) и организационные (определяют срок действия договора, порядок осуществления контроля за его выполнением, порядок изменения и пересмотра условий договора, а также ответственность за их нарушение). Соотношение этих трех видов условий может дать адекватное представление о качестве коллективного договора. В «сильном» коллективном договоре обязательственные условия должны превалировать над нормативными и, тем более, организационными.

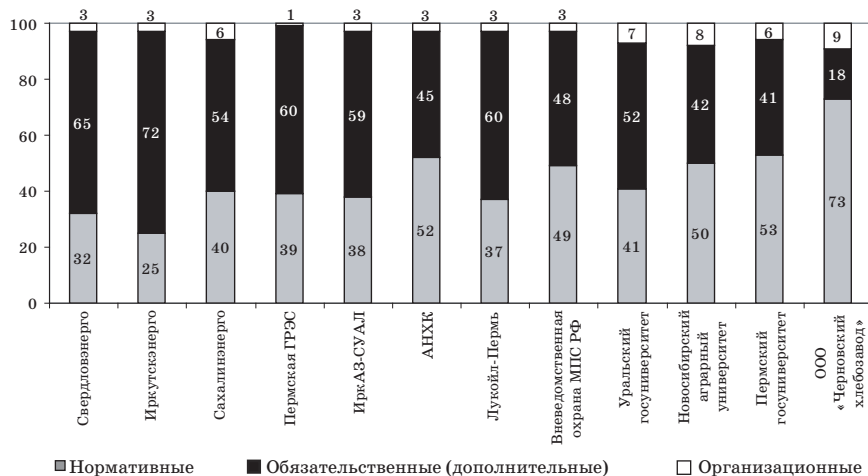
В структуре коллективного договора, заключенного лишь для проформы, доля обязательственных условий будет крайне низка, так как работодатель не заинтересован в том, чтобы брать на себя невыполнимые обязательства (еще одним из принципов социального партнерства, закрепленных в ст. 24 ТК РФ, является реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами).

Для анализа качества действующих коллективных договоров в рамках проекта «Стратегии социальной защиты населения крупного сибирского города»¹ была определена случайная выборка, в которую вошли коллективные договоры организаций различных форм собственности, отраслевой принадлежности и размера. В число обследованных были включены организации, представляющие промышленность (12), транспорт и связь (2), строительство (1), здравоохранение (1), народное образование (4), торговлю и общественное питание (1). География организаций представлена 10 субъектами РФ (от Сахалинской области до Москвы). Этого достаточно, поскольку все организации действуют в рамках единого правового поля, определяемых ТК РФ. Критериями включения в выборку являлись открытость доступа к коллективному договору (возможность ознакомления с его содержанием на сайте, получения печатной версии, опубликование в собственном печатном издании и т.п.) и наличие всех приложений к основному тексту договора. Так, у 6 организаций оказалось возможным посмотреть коллективный договор на корпоративном сайте, 2 договора были опубликованы в соответствующих изданиях, 11 — представлены в виде брошюр и распространены по всем подразделениям организации.

В результате из 21 коллективного договора 12 были изучены на предмет соотношения нормативных, обязательственных и организационных условий (в каждом из договоров исследовался как сам договор, так и все приложения к нему). Анализ проводился следующим образом: оценивался общий объем договора через количество статей. Далее каждую статью относили к одному из трех указанных видов (нормативная, обязательственная, организационная). Доля каждого вида условий в договоре определялась как отношение количества статей данного вида к общему объему коллективного договора. Результаты исследования представлены на рисунке и в таблице. Во всех договорах доля организаци-

¹ Грант Федерального агентства по образованию (2006 г.), исполнитель проекта — Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск.

онных норм не превышает 9%. В абсолютном выражении организационным вопросам посвящается не более 5 статей из 100 (в приведенной выборке — от 4 до 19 при общем объеме договора от 90 до 554 статей). Это, как правило, вводные и заключительные положения, отражающие процедурные вопросы.



Соотношение трех видов условий в действующих коллективных договорах, %

Структура коллективных договоров

Предприятие или учреждение	Количество разделов	Количество приложений	Общий объем (общее количество статей)	Количество статей		
				нормативных	обязательственных	организационных
ОАО «Свердловэнерго»	10	22	554	180	357	17
ОАО «Иркутскэнерго»	10	17	255	64	184	7
ОАО «Сахалинэнерго»	8	3	125	50	67	8
ОАО «Пермская ГРЭС»	9	16	255	97	154	4
ОАО «ИркАЗ-СУАЛ»	9	4	266	99	160	7
ОАО «АНХК»	8	8	210	110	89	11
ООО «Лукойл-Пермь»	11	7	308	114	184	10
ФГП «Ведомственная охрана МПС РФ»	8	3	240	118	115	7

Предприятие или учреждение	Количество разделов	Количество приложений	Общий объем (общее количество статей)	Количество статей		
				нормативных	обязательственных	организационных
Уральский госуниверситет	10	12	240	107	114	19
Новосибирский государственный аграрный университет	9	10	100	50	42	8
Пермский госуниверситет	9	15	204	109	86	12
ООО «Черновский хлебозавод», г. Чита	3	4	90	66	15	9

Наиболее важным с точки зрения соблюдения социально-трудовых прав работников является включение в коллективный договор дополнительных обязательств, расширяющих уровень гарантий действующего законодательства. Обязательственные условия в большинстве рассмотренных коллективных договоров составляют половину и более норм: в 7 из 12 договоров это самая большая совокупность (52–72% всего массива статей). Причем в число предприятий, принимающих на себя повышенные обязательства, входят именно те, с которыми в обществе ассоциируется стабильность, работа на которых желаемая и престижная (предприятия энергетики, цветной металлургии, химической промышленности). Так, принятый в 2005 г. коллективный договор ОАО «Иркутскэнерго» примерно в 2,5 раза расширяет нормативные положения. В данном коллективном договоре содержатся приложения, в которых закреплены вопросы материального стимулирования работников, разработаны тарифные системы оплаты труда для различных категорий работников, определены программы подготовки и переподготовки кадров, меры содействия высвобождаемым работникам в их трудоустройстве, расширен перечень гарантий для освобожденных работников профсоюзного органа, введены дополнительные обязательства по охране труда работников. Подобной структурой обладают коллективные договора ОАО «Свердловэнерго», ОАО «ИрАЗ-СУАЛ».

В коллективных договорах бюджетных организаций (в выборке это государственные образовательные учреждения высшего профессионального образования) соотношение между обяза-

тельствственными и нормативными условиями устанавливается, как правило, в пользу последних. Тем не менее, органы управления вузов берут на себя довольно широкий спектр дополнительных обязательств, предоставляют льготы и гарантии не только сотрудникам, но и ветеранам и заслуженным деятелям организаций данного профиля. В коллективном договоре Новосибирского государственного аграрного университета дополнительных прав и гарантий содержится 50%, что превышает количество нормативных условий (42%). Кстати, сфера образования в России — это бесспорный лидер по количеству заключаемых коллективных договоров. В разных субъектах РФ образовательные учреждения обеспечивают до половины всех заключаемых в регионе коллективных договоров (к примеру, в 2005 г. в Московской области — 34%, в Иркутской области — 44%).

Анализ структуры коллективных договоров показывает, что социальные партнеры в ходе коллективных переговоров склонны придерживаться рекомендаций, выраженных в Макете коллективного договора. Структуру договора традиционно определяет выделение разделов и приложений. Из 21 коллективного договора в 17 в качестве приложения оформлены правила внутреннего трудового распорядка, в 16 — положения об оплате труда, в 6 — положения об условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год, в 7 — положения об условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет.

Типичный договор из приведенной выборки состоит не менее чем из 100 статей, 9 разделов, 10 приложений. Структурный анализ показал, что в качественном коллективном договоре количество дополнительных прав и льгот превышает нормативные условия в 1,5–2,0 раза. По общему объему статей и приложений лидирующее место занимают коллективные договора крупных предприятий с численностью работающих свыше 1 тыс. чел. Например, коллективный договор ОАО «Свердловэнерго» содержит 554 статьи с учетом приложений, ООО «Лукойл-Пермь» — 308 статей, ОАО «ИркАЗ-СУАЛ» — 266 (для сравнения: в ТК РФ содержится 424 статьи).

Наконец, немаловажным представляется такой атрибут коллективного договора, как срок, на который он заключается: чем больше срок действия договора, тем выше стабильность социально-трудовых отношений и неизменность принимаемых работодателями обязательств. Согласно ТК РФ, коллективный договор может заключаться на срок от одного года до трех лет с возможностью дальнейшей пролонгации на срок до трех лет. Из обследованного

массива договоров в большинстве случаев (12 из 21) срок действия договора составляет один год, что свидетельствует о применении работодателями тактики некоторой осторожности в ходе социального диалога с работниками. Среди обследованных предприятий промышленности только ОАО «Братский алюминиевый завод» и ОАО «Иркутский алюминиевый завод» заключили коллективные договора на два года, а ОАО «АНХК» — на три года.

Анализ качества заключаемых и действующих в современных российских организациях коллективных договоров не будет полным, если не касаться их отдельных содержательных аспектов. В дальнейшем необходимо вести речь о субъектном составе коллективных договоров, о практике включения в них положений, касающихся выплат компенсационного и стимулирующего характера, единовременных выплат, программ содействия занятости и трудоустройства высвобождаемых работников, работы с молодежью, программ профессиональной подготовки, социального развития коллектива и о других аспектах коллективно-договорного регулирования.

III. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ НА УРОВНЕ КРУПНОГО СИБИРСКОГО ГОРОДА

И.С. Карпикова

кандидат экономических наук, доцент

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ: ФОРМИРОВАНИЕ КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ПОДХОДОВ

По мере проведения активных реформ в сфере социальной политики проблемы социальной защиты населения начинают приобретать особую значимость. Рассмотрим, решение каких вопросов при этом выдвигается на первый план. Но прежде необходимо отметить некоторые особенности сложившейся к настоящему моменту системы социальной защиты.

Система социальной защиты в 1990-е гг. носила своеобразный характер¹. С одной стороны, наблюдались активные попытки создания либеральной модели организации социальной защиты, нацеленной на оказание помощи исключительно представителям бедных слоев населения, и для этого были определены некоторые финансовые механизмы и элементы нормативно-законодательной базы. С другой стороны, сохранились и даже в некоторой степени закрепились подходы к социальной защите, которые реализовывались в дореформенный период, что выразилось в увеличении количества и объемов натуральных льгот, предоставлявшихся не по принципу нуждаемости, а по принципу принадлежности к определенным социально-демографическим и профессиональным категориям населения.

Итак, в 1990–начале 2000-х гг. в рамках системы социальной защиты населения были реализованы следующие комплексные мероприятия, носившие, как уже отмечалось, разнонаправленный характер:

– принятие на федеральном уровне системы нормативных актов, обосновывающих принцип адресного предоставления социальной помощи (методика расчета потребительской корзины;

¹ Социальная защита населения в России: уровень муниципальных образований / Дж.Л. Галлагер, М. Либоракина, В. Новик и др. М., 2001. С. 10–11.

процедура определения величины минимального прожиточного уровня, или уровня бедности; рекомендации для осуществления проверки доходов заявителей при оказании отдельных видов социальной помощи);

– расширение системы натуральных социальных льгот и гарантий для представителей определенных социально-демографических и профессиональных групп в сфере медицинского обслуживания и обеспечения лекарствами, общественного транспорта и оплаты услуг жилищно-коммунального хозяйства, ответственность за финансирование которых во многом была возложена на региональные и местные бюджеты;

– введение системы выплат и пособий нуждающимся категориям населения, т.е. лицам с низким уровнем доходов (пособия по безработице, детские пособия, социальные пенсии, субсидии на оплату жилищно-коммунальных услуг и др.), при этом значительная часть выплат находилась в компетенции региональных и местных органов власти;

– формирование системы социального обслуживания населения в регионах и на отдельных территориях.

Из сказанного следует, что в ходе проведения реформ центр тяжести и ответственность за реализацию мер социальной защиты населения переместились с федерального на региональный и местный уровни управления. В компетенции органов власти федерального уровня остаются разработка нормативно-правовой базы социальной защиты и решение финансовых вопросов «проблемных» регионов. Дальнейшие преобразования системы социальной защиты на региональном и местном уровнях лежат в плоскости совершенствования адресного подхода к социальной помощи и повышения качества работы системы социального обслуживания. Таким образом, на ближайшую перспективу достаточно четко вырисовываются следующие направления деятельности:

– создание эффективной модели организации адресной социальной помощи населению;

– дальнейшее развитие и совершенствование системы социального обслуживания населения.

Повышение уровня адресности социальной помощи. Данное направление на сегодняшний день становится приоритетным в системе социальной защиты, поскольку в условиях бюджетных ограничений и достаточно высокого уровня бедности государство должно сосредоточиться на оказании помощи самым нуждающимся. В то же время механизмы реализации адресного подхода до сих пор окончательно не разработаны в силу сложности дан-

ной проблемы, хотя крайняя необходимость использования такого подхода признается как исследователями, так и практиками.

В настоящее время в научной литературе определено содержание так называемой «идеальной модели» адресной социальной поддержки населения и намечены пути ее создания¹.

Рассмотрим содержание основных принципов, на которых базируется «идеальная модель» адресной социальной помощи².

1. Необходимость точного определения адресата — получателя помощи. Несмотря на то что в мире накоплено огромное количество методик оценки бедности, в современной российской практике в подавляющем большинстве случаев используются только два подхода — прямые методы оценки дохода (для получения пособий) и категориальный подход (для получения льгот). При этом второй из названных подходов в строгом смысле слова не носит адресного характера, поскольку включает в число получателей помощи представителей категорий населения, имеющих определенные заслуги перед обществом, без учета их нынешних доходов. Также на практике, в основном на местном уровне, встречается сочетание указанных подходов.

Главный недостаток подобных методик определения нуждаемости состоит в том, что из получателей помощи практически исключаются работающие бедные, поскольку формально (категориально) они не относятся к социально уязвимым слоям населения. В случае же прямой оценки степени нуждаемости в зависимости от уровня доходов они могут попасть в число получателей помощи. Кроме того, серьезным недостатком является практически полное отсутствие внимания к оценке имущественного положения и недекларируемых доходов домохозяйств, члены которых формально относятся к низкодоходным слоям. Для повышения уровня адресности социальной поддержки работа в этом направлении должна быть активизирована³.

2. Необходимость дифференцированного размера помощи. Действующая в настоящее время система носит бинарный характер: граждане, имеющие право на социальную помощь, получают ее все в одинаковом объеме, а остальные не получают ничего. Вмес-

¹ Социальная помощь: на пути к адресности: сб. ст. / под ред. М.И. Либокиной. М., 2001. С. 39–43.

² Там же. С. 40–42.

³ Келлер К., Хеллер П. Реформа социального сектора в странах с переходной экономикой // SPERO. Осень 2005. № 3. С. 66 // <http://spero.socpol.ru> (сент. 2006).

то системы «все или ничего» необходимо введение дифференцированной шкалы определения размера пособия в зависимости от уровня доходов получателей помощи¹, т.е. чем ниже доход, тем выше должен быть размер компенсации для покрытия разницы между уровнем доходов и границей бедности. В таком случае наибольшую сумму компенсации будут получать самые бедные семьи.

3. Необходимость разработки и реализации специальных мер по предотвращению социального иждивенчества. Нужно одновременно с выплатой пособий стимулировать получателей помощи (в случае их принадлежности к экономически активному населению) к росту своего доходного потенциала на основе повышения экономической самостоятельности.

Выделяют следующие этапы реализации «идеальной модели» адресной социальной поддержки²:

- оценка доходов и материального положения членов домохозяйства;
- выявление причин, по которым данные лица попали в число нуждающихся;
- подбор индивидуального «пакета услуг», в который могут входить наряду с финансовой помощью организационные меры по повышению доходов домохозяйства, а также обеспечение взаимодействия их со структурами и организациями, которые будут участвовать в оказании необходимых социальных услуг;
- оценка эффективности предоставленной помощи на основе системы обратной связи.

При реализации данной модели ключевую роль играют следующие условия, создание которых становится важнейшей задачей современного этапа формирования системы социальной защиты:

- полноценное информационное обеспечение процесса адресной социальной поддержки, основу которого должна составить персонифицированная достоверная статистическая информация о получателях помощи и лицах, нуждающихся в ней;
- повышение роли и значимости социальной работы как в решении задач информационного обеспечения, так и в реализации организационных мероприятий в области оказания адресной социальной помощи и оценки уровня ее эффективности.

Совершенствование системы социального обслуживания населения. За годы формирования системы социальной защиты населения практически полностью было создано и получило зна-

¹ Социальная помощь: на пути к адресности. С. 42.

² Там же. С. 43.

чительное развитие такое направление работы с населением, как социальное обслуживание, реализация которого является в значительной степени прерогативой региональных и местных органов власти. Федеральное законодательство лишь устанавливает общие положения по оказанию на местном уровне социальных услуг и определяет их перечень, включающий в себя¹:

- социальное обслуживание на дому;
- социальное обслуживание в стационарных учреждениях;
- предоставление временного приюта;
- организацию дневного пребывания в учреждениях социального обслуживания;
- консультативную помощь;
- реабилитационные услуги.

Отметим, что подавляющее большинство территорий и регионов на сегодняшний день имеют необходимые социальные учреждения, оказывающие все услуги приведенного перечня, на основании чего можно констатировать тот факт, что в течение предыдущего десятилетия наблюдалось активное развитие системы социального обслуживания «вширь». Дальнейшее совершенствование системы предполагает ее развитие «вглубь», что, в свою очередь, требует решения ряда важных проблем.

Во-первых, встает вопрос о качестве предоставляемых населению социальных услуг. Для решения этого вопроса необходимо разработать стандарты качества предоставляемых услуг, которые на сегодняшний день практически отсутствуют на всех уровнях социального управления — от федерального до муниципального. Речь идет прежде всего о создании законодательной основы для разработки и применения стандартов качества услуг², включающих:

- стандарты исполнителя (перечень квалификационных и компетентностных требований к исполнителю услуги);
- стандарты учреждения, оказывающего социальную услугу;
- стандарты результата.

Во-вторых, становится все более заметным отсутствие какой-либо конкуренции на «поле» оказания социальных услуг населению, поскольку основным и практически монопольным их

¹ Социальная защита населения в России: уровень муниципальных образований. С. 29–30.

² Сарычева И.А. О стандартах качества государственных социальных услуг // Анализ и формирование социальной политики в России: возможности диалога: материалы конф. (16–17 марта 2006 г., Москва) // <http://www.irex.ru/programs/cssp/conferences> (сент. 2006).

поставщиком остаются муниципалитеты и региональные органы управления. В начальный период становления системы социального обслуживания необходимость подобной «монополии» была очевидной. Однако условия меняются, и возникают предпосылки для появления на этом «поле» новых «игроков». К числу таких предпосылок относятся:

- медленное, но неуклонное повышение стандартов качества жизни всех слоев населения, в том числе групп, считающихся социально уязвимыми;

- количественный и качественный рост организаций некоммерческого сектора (общественных), которые вполне могут составить конкуренцию государственным учреждениям в оказании социальных услуг отдельным категориям населения;

- рост доходов предпринимателей и распространение западных норм и стандартов участия бизнеса в социальных акциях и благотворительной деятельности в целях формирования положительного имиджа компаний.

Таким образом, в ближайшие годы ожидается вовлечение в сферу оказания социальных услуг организаций как некоммерческого, так и коммерческого сектора, что, в свою очередь, потребует активизации работы по созданию нормативной базы и разработке стандартов их деятельности.

Т.Г. Бахматова

кандидат экономических наук, доцент

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Понятие социальной защищенности населения является чрезвычайно широким и многогранным. В самом общем смысле оно включает различные проблемы, связанные со степенью удовлетворения базовых человеческих потребностей в обществе. В данной статье будет рассмотрено лишь несколько проблем, носящих методический характер: неоднозначность понимания основных категорий социальной защищенности; преобладание количественных стратегий в исследовательской и управленческой деятельности; недостатки и ограничения методик измерения и оценки уровня жизни.

Неоднозначность понимания основных категорий социальной защищенности. В отечественной практике изучения

социальной защищенности существует определенный редуционизм, который проявляется в том, что сложное понятие социальной защищенности сводится преимущественно к проблемам бедности и проблемам неконкурентоспособности отдельных групп населения. Причем понятие бедности трактуется, как правило, очень узко и описывается через категорию «абсолютная бедность» и различные ее аспекты. К тому же существует разрыв между научными, исследовательскими подходами к социальной защищенности и бедности и учетно-статистическими. Особенно это относится к российской практике. Кроме того, некоторые понятия являются неоднозначными, что затрудняет их перевод в разряд официальных понятий и показателей.

В рамках исследовательских традиций, ведущих начало еще от работ П. Таунсенда, бедность трактуется двояко: как «состояние, при котором индивид или семья испытывают нехватку ресурсов либо для поддержания своего здорового состояния (то есть абсолютная бедность), либо для достижения уровня жизни, который рассматривается в данном конкретном обществе как приемлемый (то есть относительная бедность)»¹.

Помимо категории «бедность» для определения степени социальной незащищенности используются понятия «социальная эксклюзия», «депривация», «дискриминация». Категория «социальная эксклюзия» является относительно новой и дискуссионной в российской науке. Дискуссионность обусловлена тем, что, во-первых, трудно подобрать русский эквивалент данного термина. В качестве такового используются следующие варианты: исключенность, отверженность, нуждаемость. Во-вторых, в России только приступили к проведению пилотных исследований, так или иначе связанных с проблемами социальной эксклюзии. Среди значимых работ, в которых делается попытка теоретического осмысления социальной эксклюзии с учетом реалий нашего общества, можно назвать исследование Н.Е. Тихоновой. Масштабы эксклюзии в российском обществе оцениваются данным автором на основе специального индекса. Применение методики оценки социальной эксклюзии к результатам общероссийского обследования домохозяйств показало, что свыше 40% населения России являются социально исключенными в той или иной степени².

¹ Лоусон Т., Гэррод Д. Социология: А–Я: слов.-справ. / пер. с англ. К.С. Ткаченко. М., 2000. С. 29.

² Тихонова Н.Е. Феномен социальной эксклюзии в условиях России // Мир России. 2003. № 4.

Неоднозначным является определение соотношения понятия «социальная эксклюзия» с такими близкими понятиями, как «депривация», «относительная бедность», «дискриминация». Наиболее четко суть термина «социальная эксклюзия» была раскрыта П. Абрахамсоном: это особое состояние «выпадения» из мейнстрима, нахождение внизу и вне общества¹. Такая формулировка социальной эксклюзии подразумевает включение в анализ проблем дискриминации, депривации в экономической, политической, образовательной областях, сфере занятости, медицинского и социального обслуживания и т.п. Причем соотношение категорий «депривация», «социальная эксклюзия», «дискриминация» может оцениваться по-разному (от рассмотрения в качестве синонимов до обоснования необходимости четкого разграничения), что зависит от уровней, целей анализа, авторской позиции. Так, на макроуровне социальная эксклюзия часто соотносится с проблемами дискриминации в том или ином обществе. На микро- и мезоуровнях социальная эксклюзия анализируется с использованием категории «депривация».

Дискуссионной является и оценка соотношения понятий «относительная бедность» и «социальная эксклюзия». С одной стороны, можно быть социально исключенным, не будучи бедным. Особенно это характерно для современной России, когда, например, относительно небедный индивид может испытывать чувство лишенности, фрустрации в связи с отсутствием возможности решить проблемы здоровья, безопасности, образования детей и т.п. Поэтому целесообразно в таком случае социальную исключенность отделять от бедности, выделяя группы людей в зависимости от вида и/или степени эксклюзии. С другой стороны, можно быть бедным, не будучи социально исключенным.

По нашему мнению, бедность, эксклюзия, депривация, дискриминация — очень тесно связанные понятия, характеризующие различные аспекты социальной защищенности, и методологические подходы к анализу этих явлений должны быть комплексными. Достижение однозначности в понимании ключевых категорий позволит сделать методики оценки и учета данных явлений более обоснованными, практически значимыми.

Выбор исследовательской стратегии, наиболее целесообразной для изучения социальной защищенности. Такого рода проблема очевидным образом возникает в начале реализации каждого исследовательского проекта. Понятно, что в идеале нуж-

¹ Общественные науки. 2001. № 2. С. 158–166.

но выбрать метод, наиболее адекватный поставленным задачам. Но, во-первых, само понятие адекватности в исследовательской практике относительно. Во-вторых, существуют трудности объективного и субъективного характера, ограничивающие возможности выбора наиболее подходящего метода.

Попытаемся сформулировать стандартные и схематичные представления о потенциале качественных и количественных методов. Количественные методы целесообразно применять в следующих случаях:

- прогнозирование социальных явлений, выявление тенденций в решении массовых проблем;
- описание объекта, установление причинно-следственных связей между переменными;
- изучение макроявлений, институциональных процессов.

Количественные методы имеют такие преимущества, как точность измерения определенных заранее переменных, объективность, высокая мера доказательности, широкий круг изучаемых вопросов, возможность сохранения анонимности.

Качественные методы используются тогда, когда плохо работают количественные подходы или их вообще нельзя использовать, например в случаях, когда:

- возникает новая проблема и нет возможности формулировки гипотез исследования до начала его проведения (как принято в количественных исследованиях);
- изучаемая проблема (группа) уникальна;
- изучаются микроявления, значимые случаи;
- необходимо понимание смысла действий людей, т.е. того, как они сами (а не исследователи) видят социальный мир;
- исследуются проблемы, слабо поддающиеся измерению.

Преимуществами качественных методов является возможность представить мир таким, каким он существует для исследуемых, а не для исследователя, а также то, что они позволяют рассматривать проблему с максимальной глубиной и детальностью, сохранением структуры обыденной жизни. Сбор данных при этом не ограничен предварительно сформулированными категориями анализа.

Безусловно, как количественные, так и качественные методы имеют недостатки и ограничения. Для количественных методов они состоят в следующем: ряд явлений в принципе невозможно формализовать, измерить; требуются относительно высокие организационные и материальные затраты на проведение исследования и обработку результатов; контакт исследователей с реальным миром ограничен. Сторонников качественной методологии

обычно упрекают в низкой мере доказательности результатов, субъективизме исследований, узости изучаемых вопросов, увлеченности «художественным» описанием проблем.

Существует целый ряд и общих проблем, возникающих при проведении как качественных, так и количественных исследований. Так, объективность суждения исследователя — в принципе недостижимое понятие. Другое дело, что при использовании качественных методов анализа факторов, влияющих на потерю объективности, больше, чем при использовании количественных методов. Кроме того, всегда будет существовать разрыв между результатами исследования и их интерпретацией, презентацией. Общей проблемой является и наличие крайностей, т.е. чрезмерная увлеченность либо статистическими методами, либо литературностью описания. Несоблюдение требований к проведению исследований, научная недобросовестность и непрофессионализм одинаково часто обнаруживаются как среди «качественников», так и среди «количественников».

Для нивелирования слабых сторон отдельных методов и усиления сильных обычно используют их определенное сочетание. Цельный ряд успешных эмпирических исследований доказывают обоснованность такого подхода. Но проблема, о которой забывают многие ученые-практики, состоит в том, что методы должны быть увязаны с определенными теоретическими предпосылками, и это нужно изначально оговорить. Поэтому самостоятельным и неоднозначным является вопрос о возможностях интеграции количественных и качественных теоретических подходов к исследованию. Дискуссия по этому вопросу имеет долгую историю, но многочисленные дебаты по-прежнему протекают остро и позиции участников остаются достаточно непримиримыми.

В связи с этим конструктивной представляется позиция В.А. Ядова, который, обобщая результаты исследовательской практики, выделяет несколько стратегий совмещения различных теоретических подходов к пониманию социальных процессов, доказывая не только возможность, но и конструктивность такого совмещения. Ученый, на наш взгляд, должен думать прежде всего о полезности, значимости и обоснованности полученных им данных.

Каждый из методов сбора информации в рамках той или иной исследовательской стратегии также имеет свои области наиболее предпочтительного применения, свои ограничения и преимущества. Мы попытались проанализировать возможности отдельных методов при исследовании социальной защищенности населения, учитывая при этом особенности предметной области (табл.).

*Анализ потенциала различных методов
при исследовании социальной защищенности населения*

Метод	Общая характеристика	Цели применения	Возможности	Ограничения, проблемы применения
Кейс-стади	Глубокое понимание уникального феномена, а также выделение его типичных характеристик. Выявление скрытых механизмов социальных явлений	Объяснение сложных или малоизвестных феноменов. Метаоценка результатов других исследований. Объяснение причин возникновения процессов, приводящих к непредвиденным результатам. Понимание причин и последствий нововведений. Иллюстрация теоретических положений	Анализ конкретного странственно-временного среза социальной политики. Изучение социальной политики применительно к отдельным группам (к семье, пожилым, инвалидам и т.п.). Исследование этнокультурного, политического, экономического контекстов социальной политики	Возникновение «хоуторнского эффекта» (возможное влияние наблюдателя на деятельность того субъекта, за которым наблюдают). Проблема поиска типичности в числе наблюдаемых социальных взаимодействий ¹
Анкетный опрос, структурированное интервью, статистическое наблюдение	Исследование типичных характеристик сознания массовых групп населения	Прогнозирование социальных явлений, выявление тенденций в решении массовых проблем. Описание объекта, установление причинно-следственных связей между переменными. Изучение макроявлений, институциональных процессов	Определение масштабов, динамики бедности, характера потребления, динамики доходов и расходов. Изучение форм, причин социальной эксклюзии. Изучение проблем, связанных с реализацией социальными службами своих функций	Организационно-методические и методологические ограничения

¹ Социальная политика и социальная работа в изменяющейся России / под ред. Е. Ярской-Смирновой, П. Романова. М., 2002. С. 239.

Продолжение табл.

Метод	Общая характеристика	Цели применения	Возможности	Ограничения, проблемы применения
Свободное, полуструктурированное интервью, нарративное интервью	Исследование индивидуальных, а не типичных характеристик сознания	Изучение уникальной проблемы (группы). Изучение микроявлений. Понимание смысла действий людей, т.е. того, как они сами видят социальный мир	Изучение понимания содержания процессов эксклюзии, депривации информантами (проявления, индикаторы). Изучение отношений в системе «социальный работник-клиент»	Более серьезные требования к отбору и подготовке интервьюеров. Проблема использования технических средств для фиксации невербальной информации. Большая трудоемкость и затратность метода. Привнесение в исследование предвзятости при понимании явления
Фокус-группа	Получение информации с использованием групповой динамики	Генерирование новых идей, знаний. Извлечение информации о реакциях на заранее заданное воздействие	Проведение фокус-групп с клиентами системы социальной защиты, социальными работниками для определения проблем социального обслуживания и направлений развития той или иной сферы социальной работы	Проблема «извлечения» социального из индивидуального. Трудность соблюдения баланса между возможностями и пожеланиями заказчика и требованиями к проведению фокус-группы

Продолжение табл.

Метод	Общая характеристика	Цели применения	Возможности	Ограничения, проблемы применения
Экспертный опрос (метод экспертных оценок)	Прогнозирование тенденций, получение обобщенных оценок дискуссионных и новых проблем	Проверка данных, полученных другими методами, прогнозирование тенденций развития объекта или явления. Использование в случаях, когда отсутствует достоверная статистическая информация, а принять решение нужно достаточно быстро	Определение наиболее значимых проблем в деятельности органов социальной защиты, прогнозирование изменений в социальной сфере, оценка эффективности мероприятий по повышению уровня социальной защищенности	Проблема отбора людей, которых действительно можно признать экспертами в той или иной области
Включенное наблюдение	Исследование реального поведения людей	Выявление нескольких фокусов в новой или уже обозначенной проблеме. Представление смысла действий таким, каким его видят информанты	Изучение практики, сложившейся в системе «социальный работник – клиент»	Ограниченность возможностей наблюдателя. Субъективность восприятия. Возможность вмешательства в естественный ход событий. Существенное влияние эмоций и переживаний наблюдателя на восприятие информации. Проблема фиксации информации. Привнесение в исследование предвзятости наблюдателя

Окончание табл.

Метод	Общая характеристика	Цели применения	Возможности	Ограничения, проблемы применения
Дискурс-анализ	Изучение про-странства значе-ний и смыслов, включенных в культурный обмен	Выявление оснований высказываний. Понимание уровня создания текста	Изучение властных отно-шений в области социаль-ной защиты. Изучение «карьеры» проблематики в сфере социальной защиты	Субъективность ана-лиза. Трудоемкость анализа. Невозможность ис-следования большого числа документов
Контент-анализ до-кументов	Вторичное иссле-дование социаль-но-экономичес-ких процессов, их результатов	Получение наиболее общих, объективных количественных оценок по исследуемой пробле-ме в короткое время. Обеспечение репрезен-тативности и достовер-ности информации	Анализ характера осве-щения средствами массо-вой информации проблем социальной защищеннос-ти; региональные осо-бенности, динамический аспект. Анализ норма-тивных документов	Поверхностность ана-лиза. Снижение объективно-сти оценок вследствие ошибок исследователя, определяющего смысло-вые единицы анализа. Проблема качества, надежности и достовер-ности документальной информации
Тради-ционный (класси-ческий) анализ до-кументов	Исследование вторичных дан-ных и контекста создания доку-мента	Глубокое понимание содержания документа вследствие сопоставле-ния данных внешнего и внутреннего его анализа	Исследование дискусси-онных аналитических материалов по социаль-ной политике	Субъективность интер-претации материала. Необходимость высоко-го уровня профессиона-лизма исследователя и нейтрального воспри-ятия им информации. Невозможность при-менения для анализа большого количества документов. Трудоемкость анализа

Специфика рассматриваемой предметной области состоит в следующем. Социальная сфера и научное осмысление процессов, в ней протекающих, находятся в нашей стране в стадии становления. Профессионализация и специалистов в области социальной работы, и руководителей органов социальной защиты еще далека от завершения. Кроме того, многие проблемы с трудом поддаются или вообще не поддаются формализации и измерению в силу их новизны, уникальности и т.п. Для изучения таких проблем целесообразно применение качественных методов.

Так, одним из результативных и отработанных методов исследования в условиях информационной и социально-экономической неопределенности является экспертный опрос. Этот метод хорошо работает тогда, когда необходимо дать оценку малоизученных проблем, сделать обоснованный прогноз развития процесса (если с помощью статистических методов это сделать невозможно), принять адекватное и значимое управленческое решение. При соблюдении необходимых требований к отбору экспертов и проведению исследования данный метод позволяет получить обоснованные и достоверные результаты.

Применяя количественные методы, можно решить те задачи, которые ставятся перед количественными исследованиями. Например, анкетный опрос, как отмечалось в таблице, используется для изучения массовых проблем, поддающихся измерению. К ним можно отнести исследование уровня жизни населения. Подобное исследование является мониторинговым, проводится с помощью стандартного инструментария, позволяющего проследить изменения в уровне жизни различных социальных групп и слоев населения и определить категории населения, нуждающиеся в социальной поддержке.

Проблемы статистического измерения и оценки. Достоверность и качество информации во многом зависят от применяемой в той или иной стране официальной методики исследования социальной защищенности, корректности и полноты соответствующих показателей.

В России особое внимание обычно уделяется изучению и измерению показателя абсолютной бедности как важного объекта и индикатора социальной политики. Уровень абсолютной бедности в нашей стране оценивается на основе индекса численности бедного населения. Бедными считаются люди, среднедушевой доход которых ниже так называемой черты бедности (прожиточного минимума). Определение прожиточного минимума в России име-

ет методические недостатки, что представляет собой отдельный вопрос для обсуждения.

Кроме уровня бедности устанавливается величина дефицита дохода (в процентах от общего денежного дохода населения). Этот показатель трактуется еще как показатель глубины бедности. Анализ величины дефицита дохода позволяет дать оценку процессов, которые нельзя оценить, используя только показатель уровня бедности (например, изменение положения абсолютно бедных, когда уровень доходов повышается, но еще не достиг прожиточного минимума). Однако наиболее информативные данные о душевом дефиците дохода «не входят в число официально публикуемых»¹.

Особенностью российской практики является и то, что нет официальных данных, позволяющих определить величину так называемой экстремальной бедности. В соответствии с критериями Всемирного банка черту такой бедности составляет доход 2,15 дол. в день. Уровень экстремальной бедности в России оценивался в 2003 г. в пределах 1–5%². Экстремально бедные — это особая группа населения, имеющая свою субкультуру, стратегии и тактики поведения. Эта группа должна стать предметом специального исследования, так как выведение людей из состояния крайней хронической бедности — очень трудная, но принципиально важная задача социальной политики в любом государстве.

Помимо экстремальной бедности в нашей стране статистически не измеряется и относительная бедность. В ряде стран относительная бедность не только представляет собой категорию научного анализа, но и закреплена как официальное, законодательно определяемое понятие. В большинстве случаев к относительно бедным относятся люди и домохозяйства, доход которых ниже среднего уровня доходов в стране.

Очень важным является анализ так называемой немонетарной бедности, изучаемой с помощью депривационного метода. Масштабы такой бедности в России существенно возросли, что выражается в снижении доступа к услугам систем здравоохранения, образования, увеличении числа нуждающихся в жилье и т.п. Депривационный метод основан на «сравнении материального положения конкретного домохозяйства с определенными

¹ Россия в 2015 году: цели и приоритеты развития: докл. о развитии человека. потенциала в РФ за 2005 г. С. 40 // <http://www.undp.ru>.

² Там же. С. 35.

стандартами, являющимися не абсолютными, а относительными критериями... Такие исследования охватывают: доступность питания, наличие одежды, соответствующей природно-климатическим условиям, доступность услуг системы здравоохранения и образования, качество жилищных условий, безопасность жизни и имущества, занятость и условия труда, обеспеченность средствами коммуникации и пр.»¹. Официальные статистические исследования депривации позволят более действенно оказывать соответствующую помощь, устанавливая границы и оценивать динамику немонетарной бедности.

Особую проблему в России составляет отсутствие информации, необходимой для исследования, или недостаточный доступ к ней. Так, наиболее обоснованным и распространенным во всем мире методом сбора информации о бедности является обследование домохозяйств, позволяющее дать оценку распределения населения страны, регионов по уровню жизни. При этом чаще всего оценивается потребление домохозяйства в целом. Примерами такого рода обследований являются обследования жизненного уровня (LSMS) Всемирного банка. В России подобные исследования проводятся, но либо по недостаточной выборке, либо как точечные исследования (РМЭЗ, НОБУС). К тому же данные таких исследований фактически недоступны и публикуются лишь выборочно, что делает затруднительной исследовательскую работу в этой области.

Итак, совершенствование методических подходов к анализу социальной защищенности, на наш взгляд, предполагает:

- использование для анализа категориального аппарата, адекватного сложности и многоаспектности данной проблематики;

- активное применение не только количественных, но и качественных стратегий исследования социальной защищенности в их интеграции, что существенно повышает потенциал аналитической и практической деятельности в этой области;

- совершенствование методики статистического учета и оценки бедности, уровня жизни, что обеспечивает возможность проведения сравнительных международных исследований, позволяет расширить информационную базу аналитических исследований, повысить результативность управленческих воздействий.

¹ Россия в 2015 году: цели и приоритеты развития. С. 45.

Н.М. Токарская

доктор экономических наук, профессор

Е.И. Нефедьева

кандидат экономических наук, доцент

ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА УРОВНЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ И БЕДНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНА

Необходимым элементом исследования системы социальной защиты населения являются экспертные оценки. Поэтому в рамках реализации проекта «Стратегии социальной защиты населения крупного сибирского города (2006–2007 гг.)»¹ проводилось экспертное полустандартизованное интервьюирование руководителей Главного управления социальной защиты населения Иркутской области. Среди важнейших задач данных интервью — оценка уровня социальной защищенности населения Иркутской области и определение наиболее результативных направлений работы органов социальной защиты населения по снижению уровня бедности в современных условиях.

Прежде всего экспертам было предложено оценить современное состояние российской системы социальной защиты по 10-балльной шкале. Согласно полученным данным, средняя величина оценки составила 5 баллов. Оценки отдельных экспертов изменялись от 3 до 6 баллов. Следующим был вопрос, предполагающий оценку уровня социальной защищенности населения Иркутской области, и также по 10-балльной системе. Средняя оценка при ответе на данный вопрос — 5,5 балла. Таким образом, уровень социальной защищенности по Иркутской области в среднем, по мнению опрошенных, выше среднероссийского, что может быть объяснено особенностями социально-экономического развития нашего региона и, следовательно, спецификой формирования уровня жизни населения.

Рассмотрим одну из наиболее актуальных проблем социальной защиты населения — проблему бедности. В рамках экспертного интервью по данному вопросу требовалось проанализировать следующие аспекты проблемы: уровень нуждаемости граждан в социальной помощи и критерии его оценки; особенности «соци-

¹ Проект осуществляется в рамках реализации программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2006–2008 гг.)» Министерства образования и науки РФ. Руководитель проекта — профессор Б.Л. Токарский.

ального иждивенчества» и методы борьбы с ним; сущность бедности и пути ее преодоления; пути реализации принципа адресности социальной помощи и ее повышения.

На сегодняшний день в нашей стране существует единственный официальный критерий оценки уровня нуждаемости или бедности — это прожиточный минимум, который устанавливается на территориях субъектов Федерации и дифференцируется по социально-демографическим группам. По мнению экспертов, «именно прожиточный минимум во многих ситуациях является показателем, исходя из которого решаются те или иные вопросы (социального обслуживания, оказания медицинской помощи, бесплатного лечения)». Большинство респондентов отметили именно этот критерий и рекомендовали для определения степени нуждаемости граждан использовать показатели доходов населения.

Конечно, нужны дополнительные критерии оценки уровня нуждаемости, так как не всегда можно установить степень нуждаемости только по прожиточному минимуму. Критерий прожиточного минимума довольно ограниченный, т.е. учитывает лишь одну из характеристик жизнедеятельности населения — доход, и, следовательно, не может быть использован для оценки уровня нуждаемости людей в социальной помощи в экстремальных, непредвиденных ситуациях (наводнение, пожар и пр.).

Формально оказывать социальную помощь довольно трудно, опираясь лишь на экономический критерий. Например, нуждающейся в большей степени может оказаться семья с уровнем доходов выше прожиточного минимума, но попавшая в трудную, кризисную ситуацию (к примеру, семья на момент начала болезни одного из ее членов имеет приличный доход, но больному необходимо длительное дорогостоящее лечение или операция; а поскольку единственным критерием оценки уровня нуждаемости является прожиточный минимум, то оказывается, что эта семья не имеет права на поддержку, хотя действительно нуждается в ней). Поэтому необходимо ввести качественные критерии при определении уровня нуждаемости, а не опираться только на количественные.

Другой пример — предложение в послании президента о выплате семье 250 тыс. р. с целью стимулирования рождаемости. Однако эксперты боятся, что рождаемость увеличится именно в тех семьях, которые являются сегодня неблагополучными, и этой мерой мы увеличим количество детей в приютах. То есть должен быть критерий, в соответствии с которым будет решено, какой

семье выдать эти деньги, критерий, подтверждающий, что семья морально благополучная, крепкая, здоровая и что полученные деньги пойдут именно на воспитание детей.

Итак, уровень бедности, как и уровень жизни в целом, следует оценивать по комплексу критериев: психофизиологических, социально-психологических и пр. Например, «дееспособность человека, насколько он может сам себя обслуживать, насколько приспособлен сегодня к жизни, в каких условиях проживает, с кем проживает и т.д.». К их числу можно добавить и такие критерии, как наличие продуктов и предметов первой необходимости; наличие работы, размер заработной платы; жилищные условия; наличие иных доходов (денежные переводы от родственников и т.д.).

По мнению экспертов, «кто должен разрабатывать эти критерии, сказать сложно. Неизвестно, каким будет механизм выделения средств, через какие источники, какой будет закон, кому дадут полномочия и т.п. Это на федеральном уровне, а на региональном уровне это будем делать мы — органы социальной защиты населения».

Итак, рассмотрев наиболее важные критерии оценки уровня бедности, попытаемся ответить на один из основных вопросов экспертного интервью: какие направления работы по снижению уровня бедности наиболее результативны в современных условиях и какие можно еще предложить? В первую очередь, безусловно, вся существующая система социальной защиты направлена на предупреждение или преодоление бедности, чтобы «обеспечить реализацию государственных социальных гарантий в отношении определенных категорий граждан, например в отношении инвалидов, с целью их адаптации, реабилитации, чтобы они могли как-то себя реализовать и преодолеть уровень бедности».

Эксперты отметили, что мерами по преодолению бедности «нельзя считать те меры, которые оказываем мы в виде социальной помощи — пособия и т.д.; это должны быть меры со стороны государства — меры, которые направлены на развитие, стимулирование производства, открытие рабочих мест», другими словами, инвестиционные и долгосрочные меры предупредительного характера.

Необходимо активизировать роль всех субъектов реализации социальной политики, а не только государства. Например, как считают эксперты, следует развивать и стимулировать социальную ответственность бизнеса, «чтобы предприятие работало не только со здоровыми людьми, но и с теми, кто уже потерял здоро-

вье и на сегодняшний день не может в полной мере выполнять все функции», «чтобы поддерживать создание и квотирование рабочих мест для инвалидов».

Также были названы и такие меры по предупреждению бедности, как обеспечение адресности социальной защиты, индексация доходов, для трудоспособных — гарантия занятости и достойного заработка; для нетрудоспособных наиболее результативной мерой признана замена льгот денежными выплатами, но суммы этих выплат должны быть достаточными для того, чтобы человек мог жить нормально; малообеспеченным гражданам необходимо оказание финансовой поддержки при получении образования, медицинской помощи и т.д. Многие говорят об увеличении пенсионного возраста, но пока решение этого вопроса проблематично по причине низкой продолжительности жизни населения страны.

В целом можно отметить, что прежде всего нужно изучать глубину бедности, то, на каких позициях находятся конкретные люди и домохозяйства, объединять их в определенные группы и уже на них ориентировать различные мероприятия социальной поддержки.

Конечно, рекомендаций можно дать довольно много, но следует определиться, по отношению к какой категории «бедных» они будут применяться, на каком уровне и в какие сроки исполняться. Нас в рамках проекта интересует городской уровень социальной защиты граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации и претендующих на получение государственной социальной поддержки. Поэтому обратимся к соответствующим предложениям.

В числе мер, направленных на преодоление бедности социально уязвимых категорий населения, было названо обеспечение адресности его социальной защиты. Соблюдается ли принцип адресности в настоящее время и что необходимо сделать для повышения адресности, если ее уровень недостаточен?

Принцип адресности эксперты называют главным принципом в системе социальной поддержки населения, полагая, что он соблюдается практически во всех случаях оказания социальной помощи. «Да, мы работаем только адресно, в полной мере и по всем параметрам: и по 122-му закону, и по областным законам». Правда, есть ограничения: социальная помощь оказывается прежде всего тем, кто за ней обратился в органы социальной защиты. В таком случае данный принцип не соблюдается в отношении тех, кто в помощи нуждается, но не обращается в эти органы.

Принцип адресности социальной защиты соблюдается и потому, что создан регистр получателей социальных льгот. Соци-

альные услуги предоставляются населению либо на основании индивидуальной программы реабилитации, либо на основании реализации права на получение льгот. То есть адресность социальной защиты предполагает не только предоставление разовой социальной помощи тем, кто за ней обращается в органы социальной защиты, но и оказание поддержки на постоянной основе заранее предусмотренным категориям льготополучателей.

Руководители отделов Главного управления социальной защиты населения, занимающихся проблемами семьи, отмечают, что принцип адресности в их работе проявляется на индивидуальном уровне. Так, прежде чем принять решение о предоставлении определенных видов социальной помощи, в обязательном порядке индивидуально обследуется органами социальной защиты каждая кандидатура, каждая семья по различным критериям.

В то же время эксперты указывают, что «все зависит от того, что понимать под адресностью социальной поддержки населения». Если под адресностью понимать оказание социальной поддержки только тем категориям граждан, которые нуждаются в этом, то, естественно, соблюдения принципа адресности мы не достигли, и потому, что предоставляются государственные социальные льготы, установленные федеральными и областными законами, независимо от того, нуждается или не нуждается конкретный человек в государственной социальной поддержке. А адресность предполагает избирательность. К примеру, есть граждане, которые не имеют права на стабильное получение социальной поддержки в соответствии с федеральным и областным социальным законодательством, однако они очень нуждаются в такой поддержке. Как отмечают эксперты, «принцип адресности не всегда соблюдается, и в категорию граждан, которым оказывается социальная поддержка, попадают также граждане со средним и высоким уровнем дохода. Но выявить это все достаточно сложно».

Одна из конкретных рекомендаций по поводу повышения адресности социальной работы — создание баз данных с учетом степени нуждаемости граждан в социальной поддержке, которые давали бы картину истинного материального положения конкретного гражданина. «Но, к сожалению, по действующему законодательству, мы не можем этого сделать, так как трудно свести воедино несколько баз данных (налоговая, по денежным переводам и т.д.). Все это можно сделать перекрестно, выбирая по конкретному человеку все его источники доходов». Это эффективный способ, но в условиях действующего законодательства у нас практически вся информация закрыта.

На фоне невозможности учета всех необходимых условий и критериев оказания адресной социальной помощи на индивидуальном уровне рождается такое явление, как социальное иждивенчество, т.е. создается ситуация, когда получатели пособий ничего не делают для того, чтобы самостоятельно улучшить условия своей жизни. Какие меры для борьбы с этим явлением предлагают наши эксперты?

Эксперты рассматривают социальное иждивенчество несколько шире, включая в число «социальных иждивенцев» не только тех, кто не хочет работать и готов жить на пособие. Они относят к ним и тех, кто хотел бы иметь работу, но не имеет ее. Такие ситуации характерны для территорий, на которых закрываются предприятия. Большое количество ранее работавших на этих предприятиях получают пособие по безработице, и это — вынужденное социальное иждивенчество.

Единовременная помощь, политика «латания дыр» влияют на развитие социального иждивенчества очень сильно. Особенно это явление распространено в многодетных, неблагополучных семьях, где нет желания трудиться. Большинство родителей в многодетных семьях — неработающие, не состоящие на учете в службе занятости, но «просящие». «Поэтому таким семьям мы стараемся оказывать помощь не деньгами, а в натуральном виде», — отмечают эксперты.

Какие меры преодоления иждивенчества предлагают эксперты? Прежде всего, это «принудительно заставлять людей работать, особенно трудоспособных из многодетных семей». В последнее время все большее опасение вызывает такая ситуация: «Согласно посланию президента, должен быть увеличен размер пособия по родам, введено ипотечное кредитование многодетных семей; но опрос, который проводился по телевидению, показал, что собираются рожать только 5% работающих. А кто будет рожать?». Рождение детей, скорее всего, будет отмечаться в неблагополучных, малообеспеченных семьях, члены которых не работают. Таким образом, государство искусственно увеличивает армию социальных иждивенцев.

Мерами борьбы с социальным иждивенчеством могут быть программы трудоустройства и стимулирования к труду. При реализации данных программ должны быть задействованы психологи, работники правоохранительных органов, работодатели и т.д., т.е. борьба с социальным иждивенчеством должна носить комплексный характер. Кроме того, было рекомендовано ограничение сроков выплаты пособий, ведение мониторинга удовлетворенности граждан размером пособий, а также мониторинга уровня бедности.

Б.Л. Токарский

доктор экономических наук, профессор

Е.И. Нефедьева

кандидат экономических наук, доцент

ПРОБЛЕМА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

В рамках реализации проекта «Стратегии социальной защиты населения крупного сибирского города» (2006–2007 гг.) проведен экспертный опрос руководителей Главного управления социальной защиты населения (ГУСЗН) Иркутской области. Среди задач экспертного интервью — определение эффективных, перспективных и неэффективных направлений социальной защиты населения, а также установление показателей и критериев оценки ее эффективности.

Всегда можно выделить наиболее и наименее эффективные меры социальной поддержки населения в конкретном городе, регионе. Так, среди наиболее эффективных мер социальной защиты населения в нашем регионе эксперты назвали прежде всего оказание адресной социальной помощи: «Помощь должны получать именно те семьи, которые имеют низкий доход, действительно находятся за чертой бедности». Полагают, что единственный вид социальной поддержки, который следует применять, — это адресная социальная помощь малообеспеченным. Однако необходимо четко установить критерии малообеспеченности. Они до сих пор не определены даже на уровне правительства.

Говоря об адресности, нужно отметить, что она предполагает предоставление не только денежной помощи, определенных льгот, но и натуральной помощи, оказание которой более целесообразно для отдельных категорий населения, для отдельных семей. Эксперты разошлись во мнениях относительно того, какая форма социальной помощи более эффективна: денежная или натуральная. Полемика ведется на фоне недавних мероприятий по «монетизации льгот». Так, сформировалось представление о необходимости оказания социальной поддержки в основном в денежной форме, в том числе в форме ежемесячных денежных выплат, как наиболее отвечающей рыночным условиям. «На переходном этапе развития реформ — натуральная форма, чтобы льготная категория граждан как-то адаптировалась».

Таким образом, наиболее эффективными признаны меры, предусмотренные законом о «монетизации льгот»: это осуществление денежных выплат, заменяющих льготы, и сохранение определенного вида льгот (на оплату лекарств, коммунальных услуг и т.д.). Такие меры предусмотрены для всех категорий льготников. Недостатки — небольшие суммы денежных выплат, неполная замена льгот. Если эти суммы увеличить, то меры, предусмотренные указанным законом, будут очень эффективными. «Необходима постепенная замена мер социальной поддержки денежными выплатами».

Кроме того, если рассматривать предоставление социальной помощи, например, инвалидам, то считается, что «на уровне города натуральная помощь более эффективна; в сельских районах более эффективна денежная помощь». Также обосновывается необходимость оказания в отдельных случаях натуральной помощи: «Допустим, глухой человек должен получить услуги сурдоперевода в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, но какие бы деньги мы ему ни выдали, получить эту услугу ему было бы достаточно сложно». Следовательно, делается вывод о том, что «в отдельных случаях даже солидное денежное вознаграждение не компенсирует тех льгот, которые предоставляются государством. Поэтому абсолютно уйти от натурального выражения заботы государства о социально незащищенных слоях населения не получится. Денежные пособия не освобождают государство от обязанности заботиться о своих гражданах».

Итак, при ответе на вопрос: «Какие меры социальной поддержки Вы считаете наиболее эффективными?» — мнения респондентов разделились: одни считают, что осуществление денежных выплат наиболее эффективно и переход к такой форме нужно продолжать; другие полагают, что, производя денежные выплаты, можно решить далеко не все проблемы и необходимо оставить место для натуральной социальной помощи. То есть данный вопрос респондентами был понят односторонне — все они говорили не о конкретных мерах социальной поддержки, а лишь о ее форме.

Теперь рассмотрим ответы на следующий вопрос, заданный экспертам: «Какие меры социальной поддержки Вы считаете неэффективными?». В целом высказано мнение о том, что все меры социальной поддержки эффективны, но уровень их эффективности различен для разных категорий граждан. Другой вопрос — срок наступления и возможности оценки этой эффективности. Например, в настоящее время по планам организованного переселения из районов Крайнего Севера в Иркутскую область пока

переселена 41 семья и еще 11 тыс. семей стоят в очереди. Мероприятие, безусловно, эффективно и необходимо, но, если учитывать сегодняшние темпы переселения и финансирования этого мероприятия, оно может затянуться примерно на 30 лет. Будет ли оно тогда считаться эффективным?

Также эксперты отмечают неэффективность предоставления разовой натуральной помощи, которая не может повысить статус и улучшить материальное положение человека. Неэффективными считают и те меры социальной защиты, которые не подкреплены необходимым финансированием и, следовательно, не могут быть осуществлены на практике. Например, закон «О государственной социальной помощи», принятый в Иркутской области в декабре 2004 г., «не может вывести человека из кризиса, так как средства, выделяемые на реализацию этого закона, недостаточны. Меры, предусмотренные этим законом, носят разовый, единовременный характер. Большинство принятых мер социальной помощи и поддержки работают, но не в полной мере. Причина — недостаток средств».

Специалисты отделов ГУСЗН, занимающихся социальным обслуживанием семьи и детей, отмечают, что на сегодняшний день неэффективной мерой социальной поддержки является выплата детских пособий. «Абсолютно не защищены многодетные семьи. Помощи многодетным семьям практически не оказывается. То есть семья сегодня остается со своими проблемами один на один». Неэффективными формами работы считают также предоставление семьям, особенно неблагополучным, разовой социальной и материальной помощи, помещение детей в спецучреждения (приюты, реабилитационные центры). Специалисты отмечают острую необходимость проведения социальных профилактических мероприятий в семьях и в работе с детьми, указывают, что нужно больше внимания уделять неблагополучным семьям на ранних стадиях развития проблемы и рассматривать их не как объект социальной работы, а как субъект.

Идея развития данного направления социальной защиты населения отражается и в следующем вопросе интервью — о перспективных и приоритетных путях и формах социальной поддержки населения. По словам первого заместителя начальника ГУСЗН, «самое перспективное и основное на сегодня направление социальной защиты, о чем можно прочесть и в послании президента, — это работа с семьей и развитие семейной политики, социальная работа с теми категориями детей, которым требуется жизнеустройство (опекунская семья, патронажная семья)».

Экспертами отмечается и такое приоритетное направление социальной защиты населения, как организация работы по предоставлению социальной поддержки ветеранам и инвалидам.

Перспективным и наиболее эффективным путем развития системы социальной защиты населения является разработка долгосрочных программ социальной поддержки отдельных категорий граждан. Такие программы предполагают не только оказание комплексной долговременной социальной поддержки, но и создание благоприятных условий для профилактики социальных проблем.

При определении перспектив развития системы социальной защиты населения рассматривается зарубежный опыт, в частности целесообразность в будущем введения единого социального пособия вместо многочисленных социальных выплат.

Итак, схематично представим совокупность направлений социальной поддержки населения (рис. 1).

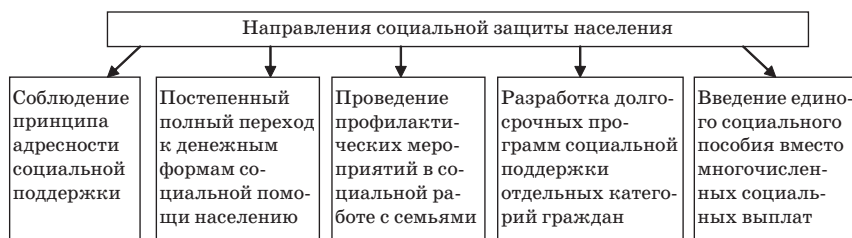


Рис. 1. Перечень эффективных и перспективных направлений развития системы социальной защиты населения

Остановимся далее на таком аспекте рассматриваемой проблемы, как критерии и показатели эффективности мероприятий социальной поддержки (рис. 2). К ним можно отнести различные количественные и качественные показатели. Количественные показатели — это, например, количество детей, устроенных в опекунскую семью; количество престарелых, помещенных в дома-интернаты; количество инвалидов, прошедших социальную реабилитацию в соответствующих учреждениях. Качественные показатели — это уровень и качество жизни, продолжительность жизни, удовлетворенность условиями жизни и качеством предоставляемых услуг в стационарных учреждениях социального обслуживания и пр. К ним можно отнести также показатели соблюдения нормативов социального обслуживания, выполнения программ реабилитации граждан, сокращения уровня бедности,

сокращения численности граждан, нуждающихся в социальной поддержке, снижения уровня инвалидности, уменьшения количества инвалидов, доступности социальных услуг, повышения профессионального и квалификационного уровня персонала социальных учреждений.



Рис. 2. Система показателей эффективности мероприятий социальной защиты населения

К этому же списку добавим показатели эффективности решения узкоспециализированных социальных проблем, например, снижение количества беспризорных и безнадзорных детей, расширение сети учреждений системы профилактики безнадзорности и беспризорности, снижение количества правонарушений несовершеннолетних.

Эксперты отмечают также, что количественные показатели эффективности реализации мероприятий социальной помощи нельзя рассматривать как критерии эффективности: «Критериями можно назвать, сколько выдано слуховых аппаратов, сколько больных прооперировано в “Микрохирургии глаза” бесплатно, но критериями это не является».

Один из существенных критериев эффективности деятельности всей системы социальной защиты — «регулярная разработка новых законов, новых программ, которые действительно эффективно работают», и в программах следует всегда определять результат, который должен быть достигнут.

В целом необходимо отметить, что для каждого вида социальной помощи и поддержки должны существовать свои критерии эффективности, так как сами меры помощи и поддержки неоднозначны. Можно использовать в качестве критериев эффективности реальное изменение положения человека (психологическое, социальное, экономическое), которое произошло в результате деятельности органов социальной защиты и социального обслуживания населения; увеличение количества граждан, которым оказаны социальные услуги (особенно в сельской местности).

В настоящее время используется в основном система количественных показателей, а должны быть кроме этого какие-то качественные показатели, характеризующие, насколько изменяется качество жизни людей. Но качество жизни в настоящее время мы полноценно оценить не можем, так как нет объективных критериев, технологий, методик. Поэтому социальная помощь и поддержка должны носить комплексный, системный характер, для достижения чего работают много специалистов разного профиля.

В числе самых первостепенных мер по повышению эффективности социальной работы эксперты называют увеличение размеров финансирования (рис. 3), так как недостаточность средств ограничивает возможности работы, не позволяет оказывать комплексную помощь и поддержку. Очевидно, что данная рекомендация является риторической.

Среди рекомендуемых мер можно выделить, конечно же, внедрение новых видов, инновационных методов и технологий социальной работы, оснащение социальных учреждений современным оборудованием, повышение эффективности реабилитации обслуживаемых категорий граждан, внедрение ее новых форм. Это, в свою очередь, предполагает изучение специалистами передового опыта в области социального обслуживания населения и использование полученных знаний в практической деятельности, а также выделение в достаточном объеме средств из бюджета, поскольку «главная проблема состоит в том, что мы сегодня не можем обеспечить полностью в соответствии со всеми нормативами содержание наших учреждений».



Рис. 3. Рекомендации по повышению эффективности работы учреждений социальной защиты населения

Специалисты и руководители отделов семейной политики и социального обслуживания семьи и детей предлагают в качестве перспективных направлений повышения эффективности такого обслуживания расширение перечня и развитие платных услуг, в том числе медицинских, открытие дневных форм стационара, тоже на платной основе. «Наше государство сегодня, к сожалению, не может позволить дальнейшее открытие стационарных учреждений».

Специалисты отделов, осуществляющих социальную поддержку инвалидов и лиц пожилого возраста, считают необходимым проведение профилактических мероприятий, принятие мер по созданию условий для самостоятельного выхода этих граждан из трудной жизненной ситуации, по активизации собственных психофизиологических и социальных ресурсов: «Нужно дать человеку почувствовать, что он, прожив какое-то время в учреждениях социальной защиты, сам может преодолеть все эти трудности, дать ему возможность дальше как-то устроиться в жизни, вне таких учреждений».

Кроме того, в различных учреждениях социального обслуживания значительное внимание должно уделяться повышению

эффективности работы с гражданами каждого отдельного специалиста по социальной работе, поскольку качество оказания социальной помощи зависит не только от уровня технической оснащенности, размера финансирования мероприятий социальной поддержки и т.д., но и от того, «насколько работники профессиональны, чтобы вернуть человека к нормальной человеческой жизни». Следовательно, необходимо в рамках разработки стратегии социальной защиты населения выделить и такой аспект, как возможность повышения квалификации и профессионализма социальных работников.

Специалисты тех учреждений социальной защиты населения, которые осуществляют социальную работу с недееспособными гражданами либо детьми, рекомендуют в большей степени обращать внимание и на проведение социальной работы с их социальным окружением (семья, близкие родственники).

И в заключение снова затронем вопрос о соотношении разовых и постоянных форм социальной помощи гражданам: «Сегодня та помощь, которая оказывается, неэффективна, потому что она разовая», необходимо, «чтобы человек ощущал заботу государства постоянно».

У.В. Живокоренцева

Е.В. Зими́на
аспиранты

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ: ПРОБЛЕМА ОПРЕДЕЛЕНИЯ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ

В настоящее время проявляется устойчивый интерес к анализу эффективности деятельности учреждений социального обслуживания и отдельных специалистов в области социальной работы. Повышение эффективности социальной работы является стержневой проблемой не только научных сотрудников, но и практиков — управленцев федерального и регионального уровней, непосредственных организаторов такой работы, руководителей и специалистов социальных органов, а также преподавателей высшей школы, занимающихся подготовкой и переподготовкой специалистов в данной области. Это связано с тем, что профессиональная социальная работа стала одним из реаль-

ных путей преодоления негативных последствий проведения реформ, более полного удовлетворения социальных потребностей различных категорий населения Российской Федерации. От эффективной деятельности учреждений социального обслуживания, их отдельных специалистов во многом зависит рост благосостояния людей.

Эффективность любой деятельности — это соответствие полученного результата поставленным целям и задачам. Оценка эффективности основана на учете специфики труда работников и особенностей проявления его результатов. В зависимости от рода деятельности понятие эффективности наполняется разным смыслом: в экономике — это соотношение результатов и затрат: чем лучше результат и меньше затрат, тем выше эффективность; в медицине — приближение состояния здоровья пациента после проведения лечения к норме; в психологии — степень реализации духовно-нравственных идеалов¹. Определения вроде бы разные. Но в то же время в каждом из них есть обязательные элементы: цель, результат, затраты, общепринятая норма (или идеал). Главными из этих элементов являются цель и результат, так как они соотносятся с начальным и конечным этапами деятельности соответственно. Результат может совпадать с целью в большей или меньшей степени или не совпадать совсем. Чем больше результат приближен к цели, тем выше эффективность деятельности.

Социальная работа также имеет свои цели и результаты. Обобщая мнения разных авторов по поводу определения ее целей, можно сказать, что социальная работа — это деятельность, направленная на оказание помощи людям, попавшим в трудную жизненную ситуацию, на восстановление их способности самостоятельно действовать в существующих социальных условиях, опираясь на свой потенциал. Особенность такой работы состоит в том, что хотя она и дает результаты, но они трудно поддаются прямому количественному измерению и часто становятся очевидными не сразу, а только по истечении определенного промежутка времени, иногда довольно продолжительного.

Что же такое эффективность социальной работы? Имеются ли достаточно четко разработанные основания для определения эффективности деятельности социальных органов и их отдельных специалистов? Какова система критериев и показателей, с помощью которых можно измерить эффективность социальной рабо-

¹ Теория и методика социальной работы / под ред. П.Д. Павленка. М., 1993. Вып. 2. С. 22.

ты, отдельных видов социального обслуживания населения? Вопросы эти поставлены не случайно, и ответить на них непросто.

Анализируя основные цели социальной работы, можно определить ее эффективность как способность системы или ее отдельных элементов позитивно реагировать на запросы населения, прежде всего социально уязвимой его части, максимально полно в существующих условиях удовлетворять социальные потребности людей при оптимальных затратах. Другими словами, речь идет о необходимости осуществления в той или иной форме сравнительного анализа, в ходе которого сопоставляются новейшие данные об объекте (клиенте), полученные в процессе предоставления услуг специалистом, социальным учреждением, с аналогичной информацией, полученной ранее. Это позволяет соотнести количественно-качественные оценки нынешнего и прежнего состояния дел на определенном участке социальной работы и сделать соответствующие выводы о степени ее эффективности¹. Для определения такого соотношения необходимо применение хорошо разработанной системы критериев и показателей эффективности социальной работы, которая должна содержать, как минимум, данные о клиентах, оказанных им услугах и достигнутых результатах.

Вопрос о сущности критериев и показателей занимает важнейшее место в исследовании проблемы оценки эффективности социальной работы и имеет значение как для научных целей, так и для практической деятельности социальных органов и отдельных их специалистов, поскольку ставит перед практическими социальными работниками различной квалификации и функциональной предназначенности задачу достижения конкретных результатов. В общем понятие «критерий» трактуется как отличительный признак, объективно отражающий состояние того или иного процесса, явления, объекта либо субъекта, на основании которого производится оценка, дается определение или классификация чего-либо. Показатель — обобщенная характеристика свойств объекта или процесса. Показатель выступает методологическим инструментом, обеспечивающим возможность проверки теоретических положений с помощью эмпирических данных. Различают качественные показатели, фиксирующие наличие или отсутствие определенного свойства, и количественные показатели, фиксирующие меру выраженности, развития этого свойства².

¹ Попов В. Г. Эффективность социальной работы: Общий взгляд // Российский журнал социальной работы. 1997. № 1. С. 35.

² <http://slovari.yandex.ru>.

Однако практика исследований свидетельствует о том, что единого подхода к установлению критериев и показателей, пригодных для всех случаев оценки эффективности, быть не может. Деятельность специалистов по социальной работе может оцениваться на основе как общих критериев, отражающих ее эффективность в целом, в масштабе всей системы территориальных органов социальной службы или отдельного учреждения социального обслуживания на определенной территории, так и специфических, предназначенных для оценки результативности основных видов социального обслуживания, форм и методов социальной работы с различными категориями населения. Кроме того, критерии и показатели эффективности социальной работы могут применяться на разных уровнях: макроуровне (государство), мезоуровне (республика, город, район) и микроуровне (клиент)¹. Рассмотрим, какие проблемы анализа эффективности социальной работы существуют на каждом из этих уровней.

Эффективность социальной работы на макроуровне предполагает преодоление негативных социальных тенденций в обществе, и здесь очень трудно выделить индикаторы, которые позволяли бы определять конкретный вклад социальных работников в регулирование социальных проблем и преодоление девиаций, таких как бедность, безработица, бездомность, социальное нездоровье в виде наркомании, алкоголизма, проституции и т.п. Данные проблемы являются общенациональными, межведомственными, и их решение во многом зависит от характера проведения социально-экономических реформ в стране, от путей осуществления социальной политики и участия в этом не только сотрудников социальных учреждений, но и учителей, врачей, работников МВД, органов государственного и местного самоуправления.

Оценка эффективности социальной работы на мезоуровне также представляет значительные трудности. Здесь, как правило, применяются такие количественные критерии и показатели, как количество обслуживаемых клиентов, число обслуженных семей, число обслуженных граждан пожилого возраста и инвалидов, количество предоставленных услуг, количество поставленных на учет клиентов и т.д. Однако, на наш взгляд, лишь по количественным параметрам невозможно судить о реальных результатах деятельности учреждений социальной защиты на определенной

¹ Топчий Л.В. Кадры социальных служб России / под общ. ред. В.И. Жукова. М., 2000. С. 128. (Энцикл. соц. образования; т. 20).

территории и о том, насколько эти результаты отвечают целям социальной работы.

Большое значение в определении эффективности социальной работы имеет микроуровень — непосредственный контакт социального работника с клиентом. Не вызывает сомнения, что критерии и показатели эффективности работы отдельных специалистов на этом уровне имеют первостепенное значение. Такая деятельность нужна прежде всего для защиты клиентов социальных учреждений, исключения или смягчения различного рода отклонений в социальном обслуживании населения. Указанные критерии и показатели должны носить качественный характер, отражать не количество предоставленных услуг и число обслуженных клиентов, а уровень доступности и, самое главное, адекватности этих услуг самым насущным потребностям клиентов. Однако таких качественных критериев и показателей на сегодняшний день в практике социальной работы не существует. Об этом свидетельствуют данные социологического исследования, проведенного в мае–сентябре 2006 г. коллективом кафедры социологии и социальной работы Байкальского государственного университета экономики и права под руководством профессора Б.Л. Токарского в рамках проекта «Стратегии социальной защиты населения крупного сибирского города».

Исследование осуществлялось в несколько этапов. На первом этапе — этапе пилотного исследования — проводилось интервьюирование экспертов, в качестве которых выступали сотрудники (руководители и специалисты) Главного управления социальной защиты населения Иркутской области. Цель данного этапа — выявление основных проблем деятельности учреждений системы социальной защиты населения. На втором этапе — этапе основного полевого исследования — применялись методы анкетирования и полустандартизованного интервью. В качестве респондентов выступали руководители, специалисты и клиенты учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения гг. Иркутска и Ангарска.

Экспертам на первом этапе задавались вопросы о путях повышения эффективности работы учреждений социальной сферы и критериях ее оценки. Приведем некоторые ответы экспертов.

«... При том разнообразии видов социальной помощи, которое сейчас есть, естественно, оценить эффективность каждого вида просто невозможно. Ну предоставляем мы льготы и т.д., а насколько они эффективны? Об этом никто не может сказать... Чтобы отнести человека к категории нуждающихся в социаль-

ной помощи и поддержке, нужно четко определить критерии... До сих пор, как я знаю, даже на уровне правительства, на уровне вышестоящей инстанции они не отработаны. Не говоря уже о нашем уровне».

«Эффективность социальной работы можно оценить по таким критериям и показателям, как увеличение сети учреждений системы профилактики безнадзорности и беспризорности, снижение числа правонарушений несовершеннолетних, повышение профессионального и квалификационного уровней кадрового состава учреждений. Эти критерии отражены в официальных документах».

«Для каждого вида помощи и поддержки должны существовать свои многосторонние критерии эффективности. Можно использовать как критерий эффективности реальное изменение положения человека, которое произошло в результате деятельности органов социальной защиты и социального обслуживания населения. Но тогда необходимы показатели этого положения: какое положение мы будем оценивать — психологическое, социальное, экономическое и т.п. В настоящее время используется только количественный критерий — критерий материального положения. А должны быть какие-то качественные показатели, т.е. показатели того, насколько изменяется качество жизни людей. Но качество жизни сегодня мы оценить не можем, так как нет соответствующих технологий, методик».

Эти высказывания подтверждают, что в настоящее время эффективность социальной работы оценивается только по количественным данным. Другая проблема заключается в том, что результаты, которые должны быть получены от деятельности учреждений системы социальной защиты, четко не осознаются и не конкретизируются: «Всегда должен быть прописан результат, который должен быть достигнут»; «Об эффективности можно судить по реальным результатам нормальной социальной защиты. Если у нас меньше будет беспризорных детей на улицах, если будет меньше жалоб, если будет на что детей в школу отправить и т.д., то, я считаю, уже можно будет говорить, что социальная защита работает эффективнее... Кроме того, нужно разрабатывать реальные программы, чтобы эти программы имели конечный результат...».

Несмотря на отсутствие четких критериев и показателей эффективности, эксперты считают, что помощь, предоставляемая населению в настоящее время органами социальной защиты, неэффективна, так как отсутствует комплексность,

системность в оказании услуг, помощь носит разовый, единовременный характер.

«Сегодня та помощь, которая оказывается, никакого эффекта не приносит, потому что она разовая. Сегодня должны быть разработаны программа или закон, которые постоянно поддерживали бы семью, постоянно поддерживали бы малоимущее население. Необходимо, чтобы человек ощущал заботу государства постоянно! Ну а разовая помощь просто никакого результата не дает. Даже если мы оказываем материальную помощь (платим пособие детям, пенсионерам), она должна быть достойной. Тогда действительно повысится уровень жизни людей».

«Если говорить о ситуации в России, то более или менее комплексный и системный характер помощь и поддержка носят в учреждениях социального обслуживания. А для тех, кто обращается за помощью только в чрезвычайных ситуациях, она оказывается единовременно. Если человек (семья) попал в такую ситуацию... мы помогаем преодолеть ее и выйти из кризиса. Но говорить о том, что мы создаем человеку (семье) благополучие, нельзя. Мы можем говорить только о “спасении” в критической ситуации. Сегодня очень маленький процент тех, кому мы за счет единовременных выплат помогаем достичь уровня прожиточного минимума. Помощь, оказываемая только в критический момент, не позволяет человеку выйти за черту бедности».

Основываясь на мнениях экспертов, можно говорить о том, что цель социальной работы, которой должны отвечать ее конечные результаты, не достигается — существующая ныне система социальной помощи и поддержки не способствует повышению благосостояния людей, оптимизации их собственного потенциала в трудных жизненных ситуациях. Учреждениями социальной защиты оказывается поддержка по принципу «латания дыр».

О недостаточной эффективности деятельности системы социальной защиты населения свидетельствуют и данные анкетирования клиентов, которое проводилось среди граждан, обратившихся в департаменты социальной защиты населения гг. Иркутска и Ангарска. При ответе на вопрос: «Как изменилось Ваше положение после обращения в данное учреждение?» — 56% респондентов отметили, что положение существенно не изменилось. То есть та помощь, которая предоставляется сегодня органами социальной защиты людям, в ней нуждающимся, ощутимого результата не дает. Причины такой ситуации, как показывают данные экспертного опроса, заключаются не в плохой работе специалистов, а в недостаточном финансировании. В настоящее время разрабо-

тано и принято довольно большое количество законов, программ и других нормативных документов, направленных на предоставление комплексной помощи и оказание разного рода услуг различным категориям населения. Но многие из этих программ и законов не работают или работают не в полном объеме из-за нехватки средств. Поэтому о высокой эффективности социальной работы в нашем регионе говорить не приходится.

Таким образом, на основании сказанного можно сделать несколько выводов. Во-первых, прежде чем говорить об эффективности социальной работы, прежде чем предлагать меры по ее повышению, необходимо разработать четкую систему критериев и показателей, которые, по мнению Р. Кнауэра¹, должны быть отражены в стандартах, предусмотренных для различных направлений профессиональной деятельности социальных работников. На основе этих стандартов специалист должен отвечать на следующие вопросы: «Как я определяю цели?», «Какие методы я использую?», «Как я контролирую результаты моей работы?» и т.п. Стандарты должны быть по возможности конкретными.

Во-вторых, в основу разработки системы критериев и показателей эффективности социальной работы должно быть положено соотношение достигнутых результатов (промежуточных и конечных) с поставленными целями. Главное в этом вопросе — измерение (описание) результатов, которые должны быть не декларируемыми, а реальными и четко осознаваемыми как руководителями учреждений, так и специалистами, непосредственно работающими с клиентами.

В-третьих, критерии и показатели эффективности социальной работы должны носить не только количественный, но и, в большей степени, качественный характер, они должны отражать реальное изменение положения людей. Лишь при этих условиях можно будет оценивать эффективность социальной защиты, определять стратегически важные направления ее повышения. Преимущественное значение должна иметь оценка эффективности на микроуровне — на уровне клиента, и только потом уже можно говорить об эффективности социальной защиты на уровне отдельного учреждения, района, города, региона, страны в целом.

¹ Knauer R. Formung der professionellen Kultur des zukünftigen Fachmanns • oder-wie werden Sozialpädagogik-Studenten zu professionellen Fachleuten? // http://www.avpu.ru/proect/form_cult/.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

В настоящее время происходит переход от индустриального производства к информационному. Знания, информация, гуманитарные технологии являются необходимым и, пожалуй, основным ресурсом для успешного и эффективного развития любой сферы. При этом конкретными носителями и обладателями информации, знаний и технологий являются люди. Значение человеческого фактора сложно переоценить. Конкурентные преимущества любой организации определяются профессионально важными качествами ее персонала, особенно управленческого. Спрос на квалифицированных управленцев, профессиональных руководителей с каждым годом неуклонно растет.

В послании Федеральному собранию от 16 мая 2003 г. президент указал на острую нехватку настоящих профессионалов: «В стране тяжелейший кадровый голод. Голод на всех уровнях и во всех структурах власти. Голод на современных управленцев, эффективных людей»¹.

В России существует президентская программа подготовки управленческих кадров. Несмотря на это, проблема еще остается. Актуальна она и для системы органов государственной власти, в том числе для сферы социальной защиты населения. Производство, малый и средний бизнес пытаются решать эту проблему через реализацию различных кадровых программ, путем материального стимулирования, обучения и самостоятельной подготовки квалифицированного персонала. Они имеют больше возможностей для привлечения квалифицированных управленцев за счет более высокого уровня оплаты труда и предоставления дополнительных социальных гарантий. Государственная служба не располагает теми возможностями, которые есть у коммерческих организаций.

Государственной службе присущ ряд особенностей. Одна из них состоит в том, что органы власти представляют собой закрытую систему. В послании Федеральному собранию от 25 апреля

¹ Послание Президента РФ Федеральному собранию, 16 мая 2003 г. // <http://www.kremlin.ru>.

2005 г. президент отметил: «Наше чиновничество еще в значительной степени представляет собой замкнутую и подчас просто надменную касту»¹. Закрытость сказывается и на кадровой политике. Набор персонала ведется не через открытые источники, а в основном за счет собственных резервов, внутренних источников и т.д. При наличии вакансий в каком-либо из подразделений информация о них не поступает в газеты объявлений, Интернет, кадровые агентства, службу занятости. К внутренним источникам покрытия потребности в персонале относятся:

- высвобождение;
- переподготовка персонала и перемещение его с участков работы, имеющих резервы кадров;
- перемещение персонала в случае выявления целесообразности его использования в другом подразделении или на другой должности².

По данным Главного управления госслужбы и кадров Иркутской области, на 1 мая 2006 г. недоукомплектованность штата администрации Иркутской области составила 3,3%, в отдельных подразделениях достигала 28,1 (комитет экономического анализа и прогнозирования) и 18,1% (департамент инновационной деятельности, науки и высшей школы). Приведенные цифры отражают проблему дефицита кадров в системе органов государственного управления.

В данной работе будут рассмотрены вопросы кадрового обеспечения органов социальной защиты населения на региональном уровне — это Главное управление социальной защиты населения (ГУСЗН) Иркутской области, которое также относится к системе органов государственной службы.

Говоря о кадровом обеспечении учреждений системы социальной защиты, необходимо учитывать несколько параметров, характеризующих их персонал:

- квалификационный уровень;
- образовательный профиль;
- половозрастная структура.

Квалификационный уровень работников учреждения свидетельствует о степени обеспечения его кадрами необходимого

¹ Послание Президента РФ Федеральному собранию, 25 апр. 2005 г. // <http://www.kremlin.ru>.

² Управление персоналом: слов. терминов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина // <http://www.retailclub.ru/shopmanagement/personal>.

уровня образования. Подразумевается соответствие фактического уровня образования работников требуемому.

Образовательный профиль отражает потребность учреждения в специалистах необходимого профиля. Для ГУСЗН это в первую очередь специалисты по социальной работе, а также, поскольку речь идет о сфере государственного управления, управленцы, менеджеры в данной сфере. Для анализа качества кадров необходимо определить их требуемую профессиональную структуру, ответить на вопрос: «Должны ли руководители в ГУСЗН иметь профильное образование по социальной работе или это требование распространяется только на специалистов?». После определения требуемой профессиональной структуры кадров следует рассмотреть фактическое положение дел.

Половозрастная структура кадров позволяет определить как текущую, так и перспективную потребность в персонале соответствующего пола и возраста. Подробнее остановимся на рассмотрении данного вопроса, проанализировав возрастную структуру кадров ГУСЗН Иркутской области (табл.).

***Возрастная структура кадров ГУСЗН Иркутской области
в 2005–2006 гг.***

Возрастная группа, лет	2005 г.		2006 г.	
	Количество работников		Количество работников	
	чел.	%	чел.	%
До 20	30	2,4	30	2,4
21–30	345	27,5	345	27,4
31–40	462	36,8	462	36,7
41–50	405	32,3	410	32,5
51–60	10	0,8	10	0,8
61 и старше	3	0,2	3	0,2

Из таблицы видно, что чуть больше трети персонала (36,7%) составляют лица в возрасте от 31 года до 40 лет — наиболее продуктивный возраст. По мнению ведущих специалистов по управлению персоналом, до 30 лет человек проходит этап становления, освоения работы, развития профессиональных навыков; от 30 до 40–45 лет происходит профессиональное развитие и продвижение, совершенствование, это самый эффективный этап трудовой деятельности, на котором достигается пик профессионализма, наибольшая трудовая отдача; далее следует период стабильности, который оканчивается завершением карьеры и выходом на

пенсию¹. То, что в возрастной структуре кадров ГУСЗН преобладает персонал в наиболее продуктивном возрасте, является, несомненно, положительным моментом. Однако далее по численности следует группа персонала в возрасте от 41 года до 50 лет, при этом подавляющее большинство в ней — женщины (93,5%), пенсионный возраст которых наступает в 55 лет. То есть через 10–15 лет персонал, достигший высокого уровня профессионализма, выйдет на пенсию. Группа молодежи в структуре кадрового состава — третья по численности (27,4%).

Рассчитаем соотношение численности группы персонала, находящегося на этапе становления, и группы персонала, достигшего высокого уровня профессионального развития (так называемый коэффициент возрастного замещения $K_{вз}$):

$$K_{вз} = \frac{\text{численность персонала до 30 лет}}{\text{численность персонала после 40 лет}} = \frac{30 + 345}{410 + 10 + 3} = 0,89.$$

Значение коэффициента возрастного замещения больше единицы характеризует благоприятное положение; если же коэффициент меньше единицы (как в данном случае), то это свидетельствует о нехватке кадров для замещения. И чем меньше значение коэффициента, тем острее проявится проблема дефицита квалифицированных и профессиональных кадров в ближайшей перспективе.

Таким образом, приведенный пример отражает факт «старения» кадров ГУСЗН. Если сложившаяся ситуация будет сохраняться, то в течение 10–15 лет в сфере управления социальной защитой населения может наступить настоящий кадровый кризис.

Проводимая в настоящее время административная реформа в какой-то мере должна решить вопрос дефицита управленческих кадров. Однако результаты ее будут ощущаться не так скоро. А предпринимать конкретные действия необходимо уже сейчас. Начинать следует с самого нижнего уровня управления — управления на местах.

Иркутскую область в этом отношении можно назвать перспективным регионом и в то же время регионом, где уже делаются первые шаги и имеется определенный опыт в преодолении «кадрового голода».

¹ Управление персоналом: учеб. для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2001. С. 273.

Система органов социальной защиты населения как сфера приложения своего труда для молодежи пока еще остается малопривлекательной. Одна из причин этого — высокая материальная заинтересованность молодых людей и отсутствие возможности ее реализовать в данной системе. Однако уже есть и положительные моменты. Так, по данным последнего опроса, который проводился среди студенческой молодежи на всей территории Иркутской области, на вопрос: «Что вы планируете делать после окончания вуза?» — 22,9% опрошенных ответили, что собираются устроиться на работу по специальности в государственные структуры, 14,6% — что будут работать по специальности в коммерческих структурах, 9,0% участников исследования намереваются продолжить образование в аспирантуре или будут получать второе высшее образование по другой специальности, 8,3% по завершении обучения планируют основать свое дело¹. Это самые популярные ответы. Не имеют никаких планов на будущее 11,3% респондентов.

Полученная информация дает основание полагать, что работа в сфере государственного управления может быть привлекательной для людей до 30 лет. Стремление к самореализации, желание участвовать в принятии решений на местном и региональном уровнях, равнодушие к положению на местах — все это также присуще современной молодежи. Для выявления, формирования и развития этих качеств в молодежной среде уже предпринимаются определенные шаги со стороны государственных органов, образовательных учреждений, коммерческих организаций.

На протяжении последних пяти лет на территории Иркутской области реализовано несколько кадровых программ для выявления и формирования профессиональных управленцев, среди которых можно отметить серию управленческих конкурсов, молодежных форумов и проектов. Так, в период с 2002 по 2003 г. прошли конкурсы квалифицированных управленцев «Кадровый резерв Байкальского региона». Конкурсы были направлены на целевой поиск наиболее профессионально подготовленных и перспективных управленцев в Иркутской области и Республике Бурятия, повышение качества осуществляемых в регионе экономических и социальных реформ через включение перспективных кадров в реализацию управленческих проектов. В финал конкурса вышли преимущественно лица, занятые в

¹ Молодежь Иркутской области: гос. докл. / ОГУ «Центр социальных и информационных услуг для молодежи». Иркутск, 2005. С. 55.

сфере малого и среднего бизнеса. Однако некоторые из финалистов в настоящее время реализуют себя именно на государственной службе.

Федеральная стипендиальная программа, осуществляемая Благотворительным фондом В. Потанина, проводится среди студентов, тех, кто обладает потенциалом лидера, но пока еще не применил это в трудовой деятельности. Реализуется она с 2001 г. ежегодно по всей стране. В Иркутской области в ней принимают участие студенты Байкальского государственного университета экономики и права. Стратегическая цель, стоящая перед организаторами программы, — помочь студентам найти свое место в жизни, расширить их возможности в выборе профессиональной карьеры. С 2003 г. названным Фондом принято решение о проведении специальных тренингов для стипендиатов по завершении конкурсных отборов в каждом из федеральных округов.

«Мы увидели огромный внутренний потенциал этих ребят. Они могут и хотят работать, причем не только каждый в отдельности, но и в коллективе. Они отлично обучаемы и ориентируются в проблеме несмотря на экстремальные условия, которые подразумевает деловая игра» — так охарактеризовала свои впечатления И. Краевская, представлявшая Промышленно-строительный банк.

«Для меня совершенно очевидно, что с Благотворительным фондом В. Потанина можно и нужно работать, потому что та молодежь, которая принимает участие в программах фонда, действительно интересна. К тому же нам гораздо проще искать специалистов среди уже прошедших конкурсные отборы в рамках стипендиальной программы» — такой вывод сделала директор по персоналу компании «Усть-Луга» Л. Смирнова¹.

Мнение специалистов по управлению персоналом, принявших участие в деловой игре, было единодушным: искать квалифицированные кадры среди уже прошедших предварительный отбор студентов-отличников проще и надежнее.

Байкальский государственный университет экономики и права является одним из семи вузов Сибирского федерального округа, в котором осуществляется такая программа. Ежегодно проходит церемония награждения финалистов из вузов всего округа, во время которой, помимо других мероприятий, организуются дополнительные тренинги и встречи с работодателями.

¹ <http://www.stipendia.ru>.

На этапе проведения конкурса в вуз работодатели и эксперты не приглашаются. Участники конкурсного отбора имеют огромный организаторский потенциал, и целесообразно было бы проводить встречи-тренинги с финалистами программы на уровне города, а не только на уровне федерального округа. Этот ресурс в настоящее время не используется. За шесть лет реализации программы многие финалисты-выпускники нашли себя, успешно трудятся, занимают руководящие посты. К сожалению, часть финалистов уезжают из области в другие регионы, преимущественно в Москву.

В ряде иркутских вузов проводятся внутренние конкурсы среди перспективных студентов. Органы государственной власти и местного самоуправления в первое время после начала организации таких конкурсов проявляли к ним слабый интерес. С 2004 г. интерес государственных структур к подобным мероприятиям возрос. По аналогии с конкурсом «Кадровый резерв Байкальского региона» в декабре 2004 г. проводился конкурс «Лучший менеджер НКО». К участию в нем приглашались сотрудники некоммерческих организаций, представители детских и молодежных движений и общественных объединений, студенческих отрядов, профсоюзных организаций, органов территориального общественного самоуправления, клубов по интересам, а также инициативные люди, имеющие опыт реализации общественных инициатив. В числе организаторов были уже представители власти — комитета по молодежной политике и комитета по связям с общественностью и национальным отношениям администрации Иркутской области. Для кадрового обеспечения учреждений системы социальной защиты населения опыт проведения данного конкурса имеет существенное значение.

В 2005 г. на территории Иркутской области по инициативе и при поддержке комитета по молодежной политике администрации Иркутской области стартовала уникальная программа «Будущее Прибайкалья». Перед программой, среди прочих, стоят задачи:

- развитие в муниципальных образованиях области молодежного самоуправления и общественного движения;
- выявление перспективных молодых менеджеров и формирование кадрового резерва региона;
- создание инициативных групп старшеклассников, готовых к реализации на территории своего района добровольческих социальных проектов;

– формирование резерва молодежных лидеров для осуществления таких проектов в районах области¹.

«Будущее Прибайкалья» — долгосрочный проект, рассчитанный на несколько лет. Первый этап программы был реализован летом 2005 г. В течение всего периода участников программных мероприятий сопровождали профессиональные психологи, выполнявшие суточный мониторинг их деятельности. Участники прошли тренинг личностного роста, группового взаимодействия, мотивации деятельности. По итогам семинара был сформирован банк данных тех, кто принял участие в осуществлении проекта, с личностными характеристиками и рекомендациями для дальнейшей работы.

Таким образом, ведется активная работа по привлечению молодежи к управлению на местах, в том числе к активному участию в реализации социально значимых проектов. В некоторых районах области уже реализуются социальные программы, разработанные самой молодежью. Это первый шаг в обеспечении системы государственного управления в целом и социальной сферы в частности квалифицированными и подготовленными молодыми руководителями.

Из результатов проведенного анализа можно сделать следующие выводы:

1. Объективно назрела необходимость в активном привлечении молодых людей к работе в учреждениях системы социальной защиты населения.

2. Молодежь равнодушна к социальным вопросам и готова принимать участие в их решении.

3. Молодежь области обладает высоким лидерским потенциалом, что нашло отражение в результатах уже прошедших лидерских конкурсов. Имеются большие возможности для привлечения молодых специалистов к работе в органах государственного управления.

4. Существующая система работы с персоналом в государственных органах является закрытой и не обеспечивает полноценного притока молодых управленцев. Необходимо менять политику кадровой работы в этой сфере на региональном и местном уровнях.

5. На территории области реализовано несколько кадровых программ (управленческие конкурсы «Кадровый резерв Бай-

¹ Костина Т. Лидеры поколения NEXT // Иркутская губерния. 2006. № 3. С. 46–47.

кальского региона», Федеральная стипендиальная программа Благотворительного фонда В. Потанина и др.), опыт которых можно использовать для разработки собственных кадровых проектов в рамках системы социальной защиты населения. Это будет также способствовать созданию позитивного имиджа социальной работы и позволит привлечь внимание молодежи к работе в данной сфере.

В настоящее время в рамках проекта «Стратегии социальной защиты населения крупного сибирского города», осуществляемого совместно Главным управлением социальной защиты населения Иркутской области и кафедрой социологии и социальной работы БГУЭП, изучаются возможности использования имеющегося опыта проведения кадровых конкурсов и разрабатывается методика организации лидерских конкурсов с целью формирования управленческих кадров для учреждений системы социальной защиты населения.

Т.Г. Бахматова

кандидат экономических наук, доцент

Т.В. Вырупаева

аспирант

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ И ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

Распад государственной экономики вызвал резкое снижение качества жизни, ухудшение положения инвалидов и пожилых, женщин и детей, многодетных семей, обострил прежние социальные проблемы и привел к возникновению новых. В ответ на эти изменения были разработаны образовательные программы для подготовки специалистов, чье предназначение — практическая помощь человеку и забота о нем. Среди таких нововведений — подготовка специалистов по социальной работе, утвержденной в России в 1991 г. одновременно в качестве вузовской специальности и вида профессиональной деятельности. Для профессионализации данного вида деятельности в классическом понимании слова 15 лет — это очень небольшой срок. Еще только формируются идеально-типические представления в рамках данной профессии, начинается создание профессиональных сообществ, отрабатыва-

ются учебные планы. Поэтому изучение профессионализма с учетом специфики деятельности социальных работников в России, на наш взгляд, очень актуально.

Само понятие «профессионализм» является неоднозначным и используется в самых различных контекстах, обусловленных особенностями той или иной дисциплины. Можно выделить несколько наиболее распространенных подходов к трактовке данного понятия.

1. Рассмотрение профессионализма как результата и показателя успешности процесса профессионализации. Под профессионализацией обычно понимают «процесс овладения необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками, адаптацию к профессиональной среде»¹. Данный подход достаточно хорошо обоснован вообще и применительно к подготовке социальных работников в частности. Среди наиболее удачных работ в этой области можно отметить учебное пособие П.В. Романова и Е.Р. Ярской-Смирновой, в котором рассмотрены теоретические аспекты проблемы профессионализации, качества подготовки специалистов по социальной работе².

2. Так называемый деятельностный подход к профессионализму, предполагающий оценку конкретных результатов работы специалиста и его личностных качеств. Различных методик такой оценки очень много (аттестация, оценка компетенций в разных вариантах и т.п.). Наиболее известным и обоснованным в этом ряду является метод, получивший название Ассесмент-центр (Центр оценки). В нем внимание акцентируется на определении профессионально важных качеств и мере их выраженности. После проведения процедуры оценивания делается вывод о «степени пригодности человека к данной работе, продвижении по службе, необходимости индивидуальных психологических консультаций, психокоррекции или социально-психологического тренинга»³.

3. Изучение профессионализма с точки зрения успешности социализации в рамках конкретного профессионального сообщества. В этом случае рассматривается соответствие знаний,

¹ Цвык В.А. Профессионализация как социальный процесс // Вестник РУДН. Сер. Социология. 2003. № 4–5. С. 259.

² Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Исследование в социальной работе: оценка, анализ, экспертиза: учеб. пособие. Саратов, 2004. С. 197–215.

³ Паринова А., Боровикова Н. Ассесмент-центр как способ формирования кадрового резерва // Управление персоналом. 2004. № 8–9. С. 23.

умений, навыков индивида не столько спецификациям, сколько таким требованиям профессионального сообщества, как этические стандарты и принципы, специфические ценности. «Среди специфических ценностей социальных работников как профессиональной группы приоритетными считаются стремление к преимуществу индивидов по отношению к обществу, уважение конфиденциальности во взаимоотношениях с клиентами, готовность к передаче знаний и умений другим; уважение к индивидуальным и групповым различиям; стремление к развитию способностей подопечного помогать самому себе и пр.»¹ Очень часто при таком понимании профессионализма для его характеристики используются словосочетания «профессиональное мастерство», «профессиональный успех». Критерии профессиональной успешности (неуспешности) определяются спецификой деятельности, особенностями профессионального сообщества, корпоративной и национальной культурой.

Для социальной работы, на наш взгляд, наиболее применима в рамках данного подхода концепция, истоки которой можно обнаружить в трактовке Т. Парсонсом понятия «профессиональный комплекс». «По его мнению, одной из главных характеристик профессионала является “отсутствие интереса”, “disinterestedness”, что ставит его в оппозицию “деловому человеку”. Профессиональный человек не мыслит себя как индивид, занятый извлечением частной прибыли, он озабочен оказанием услуг для своих клиентов или пациентов или безлично оцениваемым продвижением науки»².

Современной концепцией, сложившейся в рамках рассматриваемого подхода, может считаться концепция истинного профессионализма Д. Майстера, в которой прослеживаются те же идеи и истинный профессионализм трактуется как «...отношение к делу, а не набор компетенций. Настоящий профессионал — это специалист, заботящийся о клиенте. Противоположностью для слова профессионал является не слово *непрофессионал*, а скорее слово *технический специалист*. Профессионализм — это не вопрос денег или профессиональной реализации. И то и другое — лишь следствие безусловной приверженности совершенству в служении клиентам»³. То есть даже полное соответствие знаний,

¹ Холостова Е.И. Социальная работа: учеб. пособие. М., 2006. С. 652.

² Абрамов Р.Н. Профессиональный комплекс в социальной структуре общества // Социологические исследования. 2005. № 1. С. 57.

³ Майстер Д. Истинный профессионализм: пер. с англ. М., 2004. С. 34–37.

умений, навыков требованиям, нормативным ожиданиям со стороны рабочего места не рассматривается как профессионализм. Это лишь необходимое, наряду с образованием, но недостаточное условие формирования истинного профессионализма, который должен включать и определенный уровень духовно-нравственного, морально-этического развития, и постоянное совершенствование профессионального мастерства в работе с клиентом.

4. Социологический подход к профессионализации и профессионализму. Особенностью этого подхода является связь профессионализма с общественной значимостью деятельности, определенным социальным статусом и признанием. «Требования юридически подкрепляемого права на уникальную компетентность есть базовая стратегия профессионализма, а существенной частью этого процесса выступает контроль рекрутирования (профессионального отбора). Достижения профессионального статуса должны гарантировать высокие материальные награды, исключать внешние оценки качества услуг и гарантировать тем, кто допущен к практике, безопасность как владельцам этого капитала»¹. Безусловно, достижение определенного уровня профессионализации, который мы называем профессионализмом, предполагает использование форм, демонстрирующих человеку значимость результатов его деятельности. Эти формы должны быть легитимными, представлять ценность для человека, адекватно отражать полезность профессиональных достижений для организации, общества в целом.

Все четыре подхода к пониманию профессионализма существуют и зачастую рассматриваются автономно, что обуславливается спецификой исследовательских целей, сложностью самого феномена, особенностями научных дисциплин. Наиболее распространенным является второй подход в силу своей практической значимости и востребованности для решения различных проблем, связанных с оценкой персонала. Прикладная ориентированность характерна для таких отраслей «среднего уровня», как управление персоналом, менеджмент и др., где данный подход наиболее распространен.

Мы считаем, что только комплексное видение, интегрирующее достижения различных дисциплин, позволит получить принципиально новое знание о таком сложном феномене, как

¹ Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Исследование в социальной работе: оценка, анализ, экспертиза. С. 204.

профессионализм. Исходя из изложенного, профессионализм социального работника мы понимаем как гармоничное сочетание следующих составляющих:

- качественное профессиональное образование;
- способность реализовать полученные навыки, знания, умения в соответствии с профессиональными спецификациями;
- осуществление деятельности сообразно с морально-этическими и ценностными профессиональными требованиями, наиболее важным из которых является совершенствование деятельности, направленной на удовлетворение потребностей клиента;
- признание и адекватная оценка профессиональным сообществом профессиональных достижений работника.

Для выявления особенностей профессионализации специалистов по социальной работе, а также процедур оценки профессионализма среди специалистов департаментов социальной защиты населения по Кировскому, Куйбышевскому и Октябрьскому районам г. Иркутска, а также Главного управления социальной защиты населения Иркутской области было проведено пилотное социологическое исследование методом анкетного опроса. Выборочная совокупность составила 32 чел.

В результате исследования выяснилось, что специалист в этой области, по мнению респондентов, должен прежде всего обладать такими качествами, как профессионализм (93,8%), ответственность (50,0%), способность к интенсивной работе (40,6%). При этом под профессионализмом работники данной сферы понимают главным образом способность реализовать полученные навыки, знания, умения в соответствии с профессиональными спецификациями (96,9% респондентов). То есть наиболее распространен подход к профессионализму как показателю успешности процесса профессионализации (первый подход из перечисленных).

Исследование показало, что выбор места работы в учреждениях социальной защиты населения обусловлен прежде всего интересом именно к этому виду деятельности (61,3%) и социальной защищенностью работников данных структур (54,8%). Лишь 19,4% респондентов считают свою работу престижной. Таким образом, подтверждается гипотеза о том, что особенностью профессионализма специалистов по социальной работе является желание реализовать свои альтруистические потребности даже тогда, когда это еще не получило адекватной оценки и признания со стороны общества.

Среди факторов неудовлетворенности работой были отмечены ограниченные возможности должностного и профессионального роста (31,3% опрошенных). За последние пять лет ни разу не по-

вышали квалификацию 40,6% работников. В 2005 г. повысили квалификацию 15,6% работников, а в текущем году — 6,3%. По мнению большинства респондентов, руководство редко направляет их на курсы повышения квалификации, а это, в свою очередь, выражается в недостатке соответствующих знаний и препятствует профессионализации социальных работников.

Как показал опрос, большинство респондентов стремятся к профессионально-должностному развитию и считают, что главными факторами должностного роста являются достаточный для новой должности уровень компетентности (90,3%), определенный стаж работы в данной организации (58,1%), а также самостоятельность в работе (48,4%).

Как уже отмечалось, признание и адекватная оценка профессиональных качеств и достижений — важная составляющая в процессе формирования профессионализма. В результате исследования выяснилось, что основной процедурой оценки качеств индивида при приеме на работу является собеседование (так ответили 87,1% респондентов) (рис.). На сегодняшний день это самый простой и распространенный способ отбора персонала. Он имеет свои преимущества. По сравнению с конкурсом собеседование занимает меньше времени, не требуется организовывать конкурсную комиссию, разрабатывать специальные тесты. К тому же отбор по конкурсу уменьшает влияние руководителей на данный процесс, и поэтому они вряд ли должны быть сторонниками конкурсного отбора. Как считают В.Е. Гимпельсон и В.С. Магун, «собеседование — это весьма субъективная процедура, а при отборе сотрудников на младшие должности она может быть абсолютно формальной. К числу инструментов эффективного отбора относятся экзамены (предпочтительно письменные) и тесты»¹.



Распространенность процедур оценки качеств социальных работников при приеме на работу, %

¹ Гимпельсон В.Е., Магун В.С. На службе государства российского: перспективы и ограничения карьеры молодых чиновников. М., 2004. С. 8.

По мнению опрошенных, наиболее эффективной процедурой оценки качеств индивида при трудоустройстве является предварительная стажировка в организации (65,6% респондентов).

Чтобы эффективно использовать собственные кадровые ресурсы, руководству организации важно знать профессиональные и личностные возможности каждого работника. Для этого применяется процедура аттестации, которая должна быть максимальной по прозрачной для персонала, системной и технологичной.

Большинство респондентов отметили, что в их организации сотрудников не аттестуют. Только 12,9% работников ответили, что в последний раз аттестация проводилась в 2004 г. Этот факт может свидетельствовать лишь о том, что аттестация в данных структурах носит формальный характер и не выполняет поставленных задач.

Поскольку аттестация является плановым мероприятием, она должна проходить с определенной периодичностью (согласно закону «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» — один раз в три года). Сотрудников следует информировать о сроках проведения аттестации и ее задачах. Аттестация должна быть направлена на развивающие цели, а не только на определение того, соответствует работник занимаемой должности или нет. Кроме того, данная процедура должна быть достаточно объективной, т.е. учитывать мнение всех заинтересованных сторон, начиная с самого аттестуемого и заканчивая высшим руководством компании. В итоге это позволит наиболее четко спрогнозировать дальнейшую работу с персоналом, определить степень подготовленности работников к выполнению своих должностных обязанностей.

Кроме аттестации существуют другие методики оценки профессионализма персонала, но не все они одинаково применимы на практике. Во-первых, это обусловливается спецификой деятельности организации, во-вторых, финансовыми затратами. Например, метод оценки профессионально важных качеств «Ассесмент-центр» характеризуется высокой точностью, объективностью, высокой степенью проработанности заданий (деловые и ролевые игры, групповые дискуссии, индивидуальные письменные задания)¹. Однако нельзя не отметить сложность (трудоемкость) проведения данной процедуры, длительность (до двух дней) и очень высокую стоимость.

¹ Паринова А.И. Значение и преимущества комплексной оценки персонала // Справочник по управлению персоналом. 2004. № 6.

Думается, что наиболее применим для определения уровня профессионализма социальных работников метод «360 градусов», который предусматривает оценку поведения и профессиональных качеств сотрудника в реальных рабочих ситуациях разными людьми: начальником, коллегами, подчиненными, клиентами. Среди достоинств данного метода можно назвать всесторонний характер оценки, четкие критерии, объективность, возможность получения качественной и количественной информации.

Безусловно, методика оценки профессионализма специалистов по социальной работе должна быть разработана с учетом особенностей деятельности организации, для чего необходим ее предварительный анализ. Эффективная система оценки персонала должна преследовать такие цели:

- эффективное использование человеческого потенциала, обеспечивающее продвижение наиболее способных и талантливых работников;
- формирование и поддержание здорового морально-психологического климата в коллективе, в том числе и обоснованной, справедливой и гласной оценки;
- повышение результативности труда: персональные оценки — это стимул для оцениваемых, особенно тех, кто заинтересован в своем карьерном росте.

Исходя из изложенного, можно сделать следующие выводы:

1. Существуют различные подходы к пониманию профессионализма, и каждый из них проливает свет на тот или иной аспект проблемы профессиональной успешности специалиста по социальной работе. Лишь в том случае, когда они применяются вместе, эти подходы могут обеспечить системное видение становления данного вида занятия как профессии и самоидентификации специалистов в рамках своего профессионального сообщества.

2. Методики оценки профессионализма должны быть, во-первых, увязаны с методологическими подходами, учитывающими особенности профессиональной деятельности, и, во-вторых, согласованы между собой с точки зрения точности, объективности, простоты.

Научное издание

**ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И ПОВЫШЕНИЯ
УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ
КРУПНОГО СИБИРСКОГО ГОРОДА**
(в рамках IV Байкальского экономического форума)

Материалы круглого стола
Иркутск, 21 сентября 2006 г.

Редактор
Л.П. Назарова

Корректор
Т.В. Мари

Дизайн обложки и подготовка оригинал-макета
Т.А. Лоскутовой

ИД № 06318 от 26.11.01.

Подписано в печать 28.09.06. Формат 60х90 1/16. Бумага офсетная. Печать трафаретная. Усл. печ. л. 9,8. Уч.-изд. л. 8,7. Тираж 100 экз. Заказ 6199.

Издательство Байкальского государственного университета
экономики и права.

664003, Иркутск, ул. Ленина, 11.

Отпечатано в ИПО БГУЭП.