СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ

7/2016
ISSN 2074-9597

Работа службы занятости Брянской области нацелена и на регулирование сектора трудовых отношений, и на конкретную помощь людям

WWW.ПАНОР.РФ WWW.PANOR.RU Издательский Дом ПАНОРАМА НАУКА И ПРАКТИКА

2016 ПОДПИСКА

ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ «ПАНОРАМА» ИНФОРМИРУЕТ:
ПРОДОЛЖАЕТСЯ РЕДАКЦИОННАЯ ПОДПИСКА НА 2-е ПОЛУГОДИЕ 2016 Г.

Журналы ИД «ПАНОРАМА» — от Москвы до самых до окраин

Круг читательской аудитории Издательского дома «Панорама» огромен — от Калининграда до Камчатки. Среди подписчиков наших журналов — как крупные и средние частные компании, так и малые предприятия всех отраслей отечественной экономики, учреждения всей бюджетной сферы 85 регионов нашей страны! Секрет такого широкого охвата читательской аудитории объясним.

«Панорама» — издательский дом, выпускающий B2B-журналы по основным отраслям и видам деятельности: «Промышленность», «Транспорт и связь», «Строительство», «Сельское хозяйство», «Медицина», «Индустрия гостеприимства и торговли», «Наука и культура», «Социальная сфера», «Внешнеэкономические отношения», «Учет и налогообложение». Достаточно зайти на наш сайт, чтобы убедиться в этом!

Таким образом, любой специалист найдет для себя полезное и актуальное издание по своей профессиональной деятельности. Тематическая направленность журналов — целевая, охватывающая конкретные отрасли экономики и виды деятельности, а также профессиональные практики.

В эпоху тотального Интернета все большее значение приобретает системное, профильное и компетентное изложение практических вопросов текущей профессиональной деятельности в журнальном формате.

Журнальный формат — проверенная десятилетиями форма доведения профессиональной информации до специалистов.

Новые информационные технологии предоставляют качественно новые возможности получения подписчиками качественного контента.

ИД «Панорама» активно использует эти возможности и предлагает наряду с бумажными и электронные версии журналов. Ряд журналов во 2-м полугодии будут издаваться только в электронном формате.

Подписка на электронные версии журналов позволяет максимально сократить путь от подписания журнала в печать до его получения подписчиками за счет сокращения этапов: нет типографской печати и распространения через почтовые отделения и альтернативные агентства распространения. Экономия времени доставки: от 2 до 3 недель. Кроме того, электронная версия дешевле.

Выписывая журналы ИД « Панорама», вы обязательно найдете ответы на вопросы, возникающие в вашей профессиональной деятельности!

Если вы опоздали оформить подписку на почте, есть возможность оформить ее через редакцию.
Для этого достаточно позвонить по телефонам (495) 664-27-61, (495) 685-93-68
или прислать заявку на адрес podpiska@panor.ru.
Кроме того, стоимость подписки через редакцию ниже, чем в отделениях связи.

СЛОВО РЕДАКТОРА

ОБЪЕКТИВНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ

…Не успели «высохнуть чернила» у опубликованного для обсуждения проекта закона об изменении порядка регистрации безработных, как многочисленные универсальные эксперты бросились критиковать документ. Как же — вместо того чтобы просто поднять всем пособие, разработчики проекта Минтруда, мол, применяют «хитрую схему». Серьезное повышение денежных выплат не затронет тех, кто рассчитывает долго получать государственную дотацию и регулярно обращается в центр занятости по любому поводу.

В статьях диванных экономистов сквозит мысль о том, что в целом роста денежной поддержки во время поиска работы гражданам ожидать не приходится и данная реформа направлена едва ли не на создание видимости перемен.

Легко рассуждающим стратегам нелишне напомнить — за последние годы социальная кубышка страны явно не распухла. Даже знаменитые майские президентские указы четырехлетней давности выполнить крайне сложно. При этом олигархические структуры, продолжающие шиковать, не намерены помогать государству с поддержкой «каких-то там неудачников». Возрождать государственный фонд занятости также задача непростая — дополнительная нагрузка на бизнес не принесет облегчения, ведь и без того жалующиеся предприниматели сами борются за налоговые послабления. Так что всем советчикам лучше задуматься, откуда можно привлечь средства для всеобщего удовлетворения.

И потом — почему всеобщего? Разве служба занятости изначально ставила задачу раздавать всем по тарелке супа? Справедливость как раз и заключается в том, чтобы реализовать на практике принципы критериев нуждаемости. Одно дело — временно подставить плечо испытывающему шок профессионалу. А другое — приучать иждивенцев к походам за субсидией.

Поэтому к изменениям, которые, вероятнее всего, начнут воплощаться в жизнь с 2017 г., и к целям предложенных новаций нужно относиться трезво и с уважением. Никто и не говорит о том, что предложенные схемы помощи безработным идеальны. В конце концов на то проекты и проходят стадию общественного обсуждения, чтобы привлечь грамотные предложения.

Пособий по безработице уровня США или Германии в обозримой перспективе нам не увидеть. Нужно признать эту реальность и не заниматься популизмом. Но что уж точно нужно делать — это направлять все силы и идеи на создание благоприятной среды профессионального выбора. Рано уловивший свои наклонности молодой человек, упорно и успешно повышающий свою квалификацию, не будет обивать порог центра занятости. Поэтому профилактические, активные программы выходят на первый план. У вас есть успехи в этом плане, дорогие подписчики? Поделитесь!

С уважением,
Вячеслав Котоврасов,
главный редактор

ЭКСПЕРТНЫЙ СОВЕТ:

КИРСАНОВ
Михаил Владимирович,
директор Департамента занятости населения Министерства труда и социальной защиты РФ, председатель экспертного совета

АНТОНЦЕВ
Михаил Иванович,
депутат Московской городской думы, председатель комиссии по социальной политике и трудовым отношениям, кандидат экономических наук

ВОЛГИН
Николай Алексеевич,
первый заместитель генерального директора Всероссийского центра уровня жизни

ВОЛОХ
Владимир Александрович,
председатель Общественного совета при Федеральной миграционной службе, доктор политических наук

ВОРОНИНА
Наталия Александровна,
старший научный сотрудник Института государства и права РАН, кандидат юридических наук

ГЕРЦИЙ
Юрий Викторович,
зам. директора ГАОУ Учебный центр «Профессионал», кандидат социологических наук

ГУРТОВ
Валерий Алексеевич,
директор Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, доктор физико-математических наук

КАБАНОВ
Сергей Александрович,
директор Департамента труда и занятости населения Тюменской области

КОРОВКИН
Андрей Германович,
заведующий лабораторией прогнозирования трудовых ресурсов Института народнохозяйственного прогнозирования РАН, доктор экономических наук

РЯЗАНЦЕВ
Сергей Васильевич,
руководитель Центра социальной демографии и экономической социологии ИСПИ РАН, доктор экономических наук

СИГОВА
Светлана Владимировна,
главный научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, доктор экономических наук

Журнал
«Служба занятости»
№ 7/2016

Журнал издается при информационной и экспертной поддержке Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Журнал зарегистрирован Министерством Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций.

Свидетельство о регистрации ПИ № 77-17678 от 09.03.2004 г.

Генеральный директор ИД «Панорама» – Председатель Некоммерческого фонда содействия развитию национальной культуры и искусства Кирилл МОСКАЛЕНКО

Главный редактор Вячеслав КОТОВРАСОВ тел. (495) 664-27-43 sz@panor.ru

Дизайн и верстка Дмитрий МИКЛЯЕВ

Корректор Елена СВИРИНА

Журнал распространяется через каталог ОАО «Агентство «Роспечать» (индекс на полугодие — 84789) и «Каталог российской прессы» (индекс на полугодие — 12308), а также путем прямой редакционной подписки. Тел./факс: (495) 664-27-79

Учредитель: Научно-образовательное учреждение «Академия общественно-экономических наук и предпринимательской деятельности»
117049, г. Москва, Ленинский пр-т, д. 4, стр. 1А

© ИД «ПАНОРАМА»

Издательство «Политэкономиздат»
www.politeconom.ru, www.Политэкономиздат.РФ
Адрес редакции: Москва, Бумажный проезд, 14, стр. 2
Для писем: 125040, Москва, а/я 1
Адрес электронной почты редакции: sz@panor.ru

Отдел рекламы Тел.: (495) 664-27-79 reklama@panor.ru

Подписано в печать 05.07.2016 г.
Сайт: www.sz.panor.ru

Редакция журнала «Служба занятости» выражает надежду, что наши читатели продолжат или вновь оформят подписку на данное издание, а также установят взаимовыгодное деловое сотрудничество с организациями и фирмами, любезно предоставившими свои материалы для публикации в этом номере журнала.

Приглашаем авторов к сотрудничеству. Материалы в журнале «Служба занятости» публикуются на безгонорарной основе.

СОДЕРЖАНИЕ

МИНТРУД ИНФОРМИРУЕТ 4

РАБОЧИЕ ПРОФЕССИИ
СПЕЦИАЛИСТЫ, НА ПОДИУМ! 8
В подмосковном Красногорске прошел финал Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia) — 2016». В турнире участвовали молодые представители рабочих специальностей в возрасте до 22 лет. Престижное состязание стало важным событием в области подготовки кадров.

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ: БРЯНСКАЯ ОБЛАСТЬ
ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ 14
Специалистами по трудоустройству Брянской области разработан и применяется подход постоянного мониторинга и анализа рынка труда. Исследования проводятся с учетом адресного подхода и особенностей региона.

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ: ОРЕНБУРГСКАЯ ОБЛАСТЬ
В. Кузьмин
НАШИ «ТОЧКИ РОСТА» 16
Служба занятости непосредственно вовлечена в процесс развития экономики области, ведь первостепенные задачи специалистов связаны с трудовыми ресурсами и повышением их качества.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОБЗОР 18

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ
М. Михайловская
РЫНОК БЕЗ ТРУДА 24
Страна взяла курс на импортозамещение, но необходимых специалистов катастрофически не хватает. Как изменить эту ситуацию, обсудили эксперты в пресс-центре «Парламентской газеты».

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
Е. Сморода
ЕЕ ВЕЛИЧЕСТВО ИНФОРМАЦИЯ 26
Ульяновская область отрабатывает ряд решений, реализация которых позволит улучшить ситуацию на рынке труда. Основная направленность уже оправдывающих себя проектов — успешная профориентация юных земляков.

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ
Ю. Войнилов, Д. Мальцева
ПОТЕНЦИАЛ ПЕРЕСЕЛЕНИЯ ИЗ ГОРОДА В СЕЛО 30
Отток населения из сельских территорий обусловлен нехваткой рабочих мест в малых поселениях, ограниченными возможностями карьерного и профессионального развития. С другой стороны, сельские районы имеют ряд преимуществ, которые выгодно отличают их от крупных городов.

К. Аверкиева
РОЛЬ ОТХОДНИЧЕСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА В ЦЕНТРАЛЬНОЙ РОССИИ 36
Глубокие изменения в базовых экономических отраслях, традиционно представленных в российской глубинке, и узость сельских рынков труда позволяют предположить, что трудовая миграция будет играть заметно более важную роль в занятости сельских жителей, чем жителей городов.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ
Т. Стукен, Т. Лапина, О. Бурцева
ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ: МОТИВЫ УЧАСТИЯ, СОДЕРЖАНИЕ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ 41
Развитие внутрифирменного обучения работников, под которым понимается любое обучение, в современных условиях рассматривается как один из важнейших факторов конкурентоспособности организаций и национальных экономик.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОБЗОР 46

АНАЛИЗ И ПРОГНОЗ
В. Бобков
НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ — ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОСТИ 50
В условиях объективного расширения гибкости рынков труда и появления все новых и новых форм занятости не найдены адекватные механизмы компенсации экономических потерь государства от скрытого производства.

Е. Балабанова, Я. Горшкова
ГИБКОСТЬ: БЛАГО ИЛИ ЗЛО ДЛЯ РАБОТНИКА? 55
Самостоятельно определять распорядок своего рабочего дня — не об этом ли мечтают многие из нас? Однако особенности данной свободы не так однозначны, какими кажутся на первый взгляд.

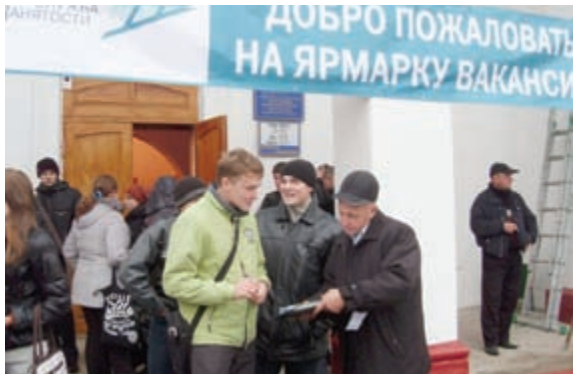
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТЕСТЫ И КОНСУЛЬТАЦИИ
Ю. Аверина
СТРЕССОВОЕ ИНТЕРВЬЮ 58
Для большинства из нас собеседование — это уже стресс. А сейчас в больших городах все большей популярностью пользуется стрессовое интервью при приеме на работу. Так ли оно страшно? А главное, как пройти его достойно?

НАУКА — ПРАКТИКЕ
Ю. Чилипенок
СОВРЕМЕННЫЙ РАБОТНИК МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА 62
Основной целью исследования стало изучение работника малого и среднего бизнеса как субъекта современных социально-трудовых отношений в контексте его целей и ценностей, обеспеченности ресурсами и специфики взаимодействия с другими субъектами.

А. Темницкий
СТРУКТУРА И ДИНАМИКА ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ МОТИВОВ ТРУДА ВРАЧЕЙ 66
Проблемы трудовой мотивации более всего дают о себе знать в условиях экономических кризисов и проведения инновационной политики. В условиях роста угрозы безработицы одни категории работников испытывают стресс и снижают свои притязания, другие испытывают на себе повышенную нагрузку.

ПРАВОВАЯ ЭНЦИКЛОПЕДИЯ
ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ 71
На вопросы читателей журнала отвечает практикующий юрист и независимый консультант Л. В. Французова.

КОНКУРС «ПРОФЕССИОНАЛ ЦЕНТРА ЗАНЯТОСТИ»: ОРЕНБУРГСКАЯ ОБЛАСТЬ
МОИ «КРЫЛЬЯ СЧАСТЬЯ» 73
Елена Лукьяненкова, инспектор I категории ЦЗН г. Оренбурга и Оренбургского района.



МИНТРУД ИНФОРМИРУЕТ

ПОЗИТИВНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ

Весной 2016 г. произошла стабилизация показателя общей безработицы на уровне 6%. В течение всего года данные будут колебаться вокруг этой цифры с учетом традиционно более легкого летнего периода. Об этом глава Минтруда М. А. Топилин заявил в эксклюзивном интервью телеканалу «Россия 24».

«В 2015 г. безработица могла бы быть и больше, если бы не произошло очень серьезного снижения реальной заработной платы, — уточнил министр. — То есть наш рынок реагирует в кризисное время не снижением численности занятых, как правило, а снижением реальных зарплат. Это и произошло в прошлом году, реальные зарплаты снизились на 9,3%. Поэтому безработица не росла такими темпами, какими она могла бы вырасти. Вот так у нас реагирует рынок труда, такие взаимосвязи между работниками и работодателями. А в этом году в марте реальная заработная плата уже выросла на 1,6% за счет внебюджетного сектора, зарплаты начали восстанавливаться».

Восстановительный рост по зарплате глава ведомства назвал очень хорошим сигналом постепенной адаптации рынка труда после шоковых процессов 2014–2015 гг.

Говоря о слабых местах в плане безработицы, Максим Анатольевич обозначил те же рискованные отрасли: машиностроение и конкретно автомобилестроение. «Была в том году очень непростая ситуация на предприятиях, которые выпускали вагоны, различную технику для железнодорожной отрасли. Сейчас, по нашим оценкам, ситуация стабилизировалась, то есть нет таких провалов», — подчеркнул глава министерства, добавив, что на «АвтоВАЗе», КамАЗе и подобных предприятиях пока существуют и неполная занятость, и сокращенная рабочая неделя.

«Очень важно, что мы не просто поддерживали рынок труда нашими способами с точки зрения временной занятости или переобучения, поддержка идет с разных сторон — по линии "РЖД" с точки зрения вагонов, по линии Минпрома с точки зрения автопрома. И постепенно ситуация нормализуется, число занятых в неполных режимах составляет 300 тыс. (на начало июня 2016 г. — *Прим. ред.*)», — сказал М. А. Топилин, уточнив: в прошлый кризис таких работников было в разы больше.

Отвечая на вопрос о сложной ситуации в моногородах, министр подчеркнул: критических точек практически нет, если не брать в расчет те же крупные города — например, Тольятти или Набережные Челны. Концентрация производств на том же КамАЗе (35 тыс. человек) и «АвтоВАЗе» (почти 50 тыс.) очень высокая, и, по словам министра, там нельзя допустить непредсказуемых или лавинообразных изменений.

«Что касается малых городов, там все-таки акцент делается на том, чтобы создать команды управленцев, которые могли бы сделать нормальные проекты, — заявил глава Минтруда. — Принято решение, чтобы именно помочь таким структурам, прежде всего не деньгами, а чтобы мэры этих городов могли нормально, внятно формулировать стратегические цели, формировать команды и защищать проекты развития. К сожалению, такое пока мало кому удается сделать».

Министр также отметил, что для малых городов очень важно решить и вопросы культурной среды обитания, элементарной инфраструктуры. «Мне кажется, что просто нужно время, для того чтобы это сознание пришло, чтобы эти технологии стали просто нормой… Сейчас нет таких массовых явлений, когда малый бизнес каким-то образом закрывается. Мы отвечаем за трудовое законодательство и пытаемся эту сферу максимально поддерживать. До конца весенней сессии будет принят закон, в соответствии с которым мы для микропредприятий численностью меньше 15 человек вообще отменяем локальные акты трудового законодательства. То есть если предприятие захочет, ему не надо будет вести графики

отпусков, внутреннее штатное расписание различное и т. д. Нужно будет просто заключить типовой трудовой договор с работником, который разработает правительство после принятия этого закона, и в трудовом договоре все это отражать. Это будет таким нашим маленьким вкладом в развитие малого бизнеса».

Вместе с тем министр отметил, что и бизнес должен идти навстречу, чтобы государство могло выполнять социальные обязательства. «Все свои усилия мы должны направлять на то, чтобы подумать и решить задачу: а как же все-таки нам увеличить доходы? Если мы это не сделаем, то мы всегда будем что-то ужимать, сокращать — это неправильно. Мы пытаемся найти какие-то меры, которые позволили бы легализовать рынок труда. Мы говорим, что 28 млн человек, за которых не уплачивают страховые взносы, — это серый рынок, за них точно не уплачивают подоходный налог. Весь этот оборот находится в тени — мы должны думать, как это вытащить».

К УСИЛЕНИЮ АДРЕСНОСТИ

С 2017 г. Минтруд планирует переформатировать систему выплат пособий по безработице и на 60% (до 8000 руб.) повысить максимальный размер выплат. Документ, проходящий стадию обсуждения, размещен на сайте regulation.gov.ru. Дополнительных денег из бюджета законопроект не требует: более 40 млрд руб., которые тратятся в год на выплату пособий по безработице, будут, как предполагается, перераспределены внутри системы. Согласно планам разработчиков документа минимальные выплаты пособия также вырастут — с 850 до 2000 руб. Последний раз ставки выплат правительство пересматривало в 2009 г. в качестве антикризисной меры. По данным Роструда, средний размер пособия в 2015 г. составлял 3600 руб.

Главная идея документа — усиление адресности назначения и выплаты пособий и борьба с иждивенческими настроениями среди безработных. Сейчас, регистрируясь в службе занятости, практически все безработные могут рассчитывать на пособие — и больше половины обращающихся получают его длительное время, снимаясь с учета и вставая заново. Минтруд это не устраивает — законопроектом ведомство предлагает сократить основания для выплат. Так, срок обращения за пособием может быть ограничен годом после увольнения — если он превышен, в выплатах будет отказано. Вдвое сокращается и период выплаты пособия: если сейчас безработный, зарегистрировавшись в службе занятости, может получать его в течение года из каждых полутора, на протяжении которых он состоит на учете, то с принятием поправок он сможет рассчитывать на выплаты только в течение шести месяцев.

На максимальное пособие могут претендовать безработные, которые до этого имели оплачиваемую работу не менее шести с половиной месяцев. Чтобы устранить «иждивенческий настрой» граждан при вторичном обращении в службу занятости (если человек так и не нашел работу), размер пособия будет рассчитываться исходя не из последнего заработка, а от последних выплат в службе занятости. Сужен и круг потенциальных получателей такой помощи — за счет тех, кто не имеет трудового стажа. Одновременно документ дает возможность безработным, в том числе пенсионерам, даже без постановки на учет пользоваться услугами служб занятости при трудоустройстве. Служба занятости также сможет организовывать стажировки, чего раньше не делала.

Эксперты отмечают, что существование пособия в размере около 75% прожиточного минимума особенно повлияет на женскую занятость в предпенсионном возрасте. Сейчас эта группа населения подвергается максимально жесткому давлению работодателей: найти новую работу для этой категории работников за несколько лет до пенсии зачастую просто невозможно, и для десятков тысяч из них новое пособие может стать де-факто предпенсионными выплатами. Если тренд на сближение пенсионных доходов, выплат по безработице и прожиточного минимума будет продолжен, это должно привести к существенно большему, чем сейчас, спросу на услуги службы занятости.

С ПРЕВЫШЕНИЕМ ПЛАНА

«Трудоустройство инвалидов продолжает оставаться одним из приоритетных вопросов государственной социальной политики», — сообщил министр труда и социальной защиты РФ М. А. Топилин. «В I квартале 2016 г. через государственную службу занятости трудоустроено 10,7 тыс. инвали-

дов. Причем половина из них были приняты на постоянные рабочие места. Наибольшее количество инвалидов трудоустроено в Ростовской, Свердловской и Тюменской областях, Красноярском и Ставропольском краях, Республике Дагестан», — отметил глава Минтруда России.

Также министр привел результаты исполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». По его словам, в 2015 г. было создано 14,6 тыс. специально оборудованных рабочих мест для инвалидов, что больше показателя, установленного в документе (14,2 тыс. мест). В том числе было создано 7100 мест на производственных предприятиях, 6000 — в сфере услуг, 1500 — в бюджетных организациях. На данные места трудоустроились 14,9 тыс. инвалидов. Министр напомнил, что на портале «Работа в России» в настоящее время представлена информация почти о 70 тыс. вакансий для людей с инвалидностью.

ОНЛАЙН-УЧЕТ В ПФР

На заседании Правительства России одобрен проект федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" и отдельные законодательные акты Российской Федерации».

«Согласно законопроекту с 1 января 2018 г. предполагается переход от квартального предоставления работодателями отчетности в Пенсионный фонд России к ежемесячному», — заявил министр труда и социальной защиты РФ М. А. Топилин. «Это фактически переводит систему персонифицированного учета в онлайн-режим, — отметил он, — что позволит оперативно учитывать пенсионные права граждан на их лицевых счетах, повысить качество контроля за начислением и уплатой страховых взносов».

«Кроме того, совершенствование информационного взаимодействия ПФР с различными организациями — федеральными и региональными органами власти, кредитными организациями и другими структурами — будет способствовать легализации занятости, а также повышению эффективности принятия управленческих решений со стороны как государственных, так и коммерческих учреждений», — подчеркнул глава Минтруда России. Так, банки смогут использовать информацию о страховых взносах, поступающих за гражданина, при принятии решений о предоставлении кредитов, а региональные органы власти смогут более точно планировать расходы на оказание медицинской помощи неработающим гражданам.

Также законопроектом исключаются положения, предусматривающие необходимость выдачи Пенсионным фондом России страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования. Вместо этого предлагается определить страховой номер индивидуального лицевого счета (СНИЛС) в качестве идентификатора при предоставлении государственных и муниципальных услуг. Это юридически оформит сложившиеся в настоящее время отношения по фактическому использованию СНИЛС в различных сферах как идентификатора. Также предлагается наделение ПФР обязанностью информировать зарегистрированных лиц путем направления документа, подтверждающего такую регистрацию, в том числе в электронной форме.

УТОЧНЕНИЕ ОТПУСКОВ

Законопроект Минтруда России «О внесении изменений в статьи 45 и 46 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» направлен на упорядочивание продолжительности всех видов ежегодных оплачиваемых отпусков на государственной гражданской службе.

Законопроектом предлагается:

• установить одинаковую для всех категорий гражданских служащих продолжительность основного отпуска в размере 30 календарных дней (вме-

сто дифференцированной: по высшим и главным должностям — 35 календарных дней, по иным — 30 календарных дней);

• определить конкретную продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный служебный день в размере трех календарных дней (в настоящее время отсутствует норма о предельной продолжительности данного вида отпуска);

• пересмотреть существующее соотношение стажа гражданской службы и предоставляемого в связи с ним отпуска за выслугу лет, установив пятилетние интервалы стажа службы и соответствующее им количество дней дополнительного отпуска. В том числе при стаже гражданской службы более одного года — один календарный день, более пяти лет — пять календарных дней, более 10 лет — семь календарных дней и более 15 лет — 10 календарных дней (в настоящее время за каждый год службы предоставляется по одному календарному дню отпуска, максимум — 10 календарных дней).

Принятие законопроекта позволит устранить правовой пробел в законодательстве в части отсутствия нормы, определяющей предельную продолжительность отпуска за ненормированный день, что приводит к сильной дифференциации в условиях прохождения службы в разных государственных органах. В случае принятия законопроект вступит в силу через 60 дней после официального опубликования.

ПРАВО НА БЕЗОПАСНОСТЬ

Минтруд России предлагает расширить перечень предупредительных мер по охране труда, расходы на которые возмещаются работодателям за счет страховых взносов. Соответствующие предложения содержатся в проекте приказа Минтруда России. Предоставление работодателям возможности возмещать расходы на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма за счет сумм страховых взносов является одним из действенных инструментов экономического стимулирования работодателей в снижении уровня травматизма и профессиональной заболеваемости работников.

«За 15 лет объем средств страховых взносов, возмещенных работодателям на обеспечение предупредительных мер, увеличился с 370 тыс. руб. в 2001 г. до 9,5 млрд руб. в 2015 г.», — сообщил директор Департамента условий и охраны труда Минтруда России В. А. Корж.

Перечень предупредительных мероприятий, расходы на осуществление которых могут быть возмещены работодателям за счет сумм страховых взносов, планируется дополнить следующими мероприятиями:

• приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно предназначенных для обеспечения безопасности технологических процессов и (или) контроля за безопасным проведением работ, в том числе подземных горных работ;

• приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно обеспечивающих дистанционную видео- и аудиофиксацию инструктажей, обучения и иных форм подготовки работников по безопасному производству работ, а также хранение результатов такой фиксации.

При этом для обеспечения контроля за целевым использованием сумм страховых взносов страхователь с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер представляет в Фонд социального страхования России копии документов, подтверждающих приобретение соответствующего оборудования.

«Расширение перечня предупредительных мероприятий, подлежащих финансированию за счет сумм страховых взносов, будет способствовать стимулированию работодателей к улучшению условий и охраны труда работников и, следовательно, снижению уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости», — подчеркнул В. А. Корж.

СПРАВКА

В настоящее время за счет сумм страховых взносов работодатели могут финансировать:

• проведение специальной оценки условий труда;

• реализацию мероприятий по приведению уровней воздействия вредных (опасных) производственных факторов в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

• обучение по охране труда;

• приобретение работникам средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств;

• санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными (опасными) производственными факторами;

• проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными (опасными) производственными факторами;

• обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием;

• приобретение приборов для определения наличия и уровня содержания алкоголя (алкотестеров или алкометров);

• приобретение приборов контроля за режимом труда и отдыха водителей (тахографов);

• приобретение аптечек для оказания первой помощи.

СПЕЦИАЛИСТЫ, НА ПОДИУМ!

В канун лета на площадке «Крокус-Экспо» в подмосковном Красногорске прошел финал Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia) — 2016». В турнире участвовали молодые представители рабочих специальностей в возрасте до 22 лет. Престижное состязание стало важным событием в области подготовки кадров и первой репетицией предстоящего 45-го мирового чемпионата WorldSkills Kazan 2019.

Финал Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia) — 2016» определил лучших молодых профессионалов в 99 компетенциях. Каждая соревновательная дисциплина представляет собой реальную или перспективную профессию, востребованную в России и пользующуюся спросом у бизнеса и промышленности. Большинство из представленных компетенций входят список из 50 самых востребованных профессий на российском рынке, требующих профессионального образования и высокого уровня подготовки. Всего в Подмосковье померились силами 849 участников из 64 регионов Российской Федерации. Чемпионат проходил в четырех залах выставочного комплекса общей площадью более 30 тыс. кв. м.

Организатором соревнований выступили Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия», правительство Московской области, Агентство стратегических инициатив, Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, а также фонд Олега Дерипаски «Вольное дело». Организационный комитет по подготовке и проведению чемпионата возглавил губернатор Московской области Андрей Воробьев.

Чемпионат призван не только способствовать профессиональной ориентации молодежи и внедрению в систему отечественного образования лучших международных практик, но и напрямую влиять на будущую карьеру молодых профессионалов.

В рамках турнира Техническая дирекция Союза «Ворлдскиллс Россия» «Молодые профессионалы» провела обучение главных экспертов чемпионатов по методике WorldSkills. В рамках программы были запланированы слоты по обучению представителей межрегиональных центров компетенций олимпийской структуре WorldSkills, подготовке дублеров главных экспертов, обучению технологиям медального зачета на предстоящем мировом чемпионате WorldSkills Kazan 2019, а также практические семинары с организаторами медального зачета прошедшего в Бразилии WorldSkills San Paulo 2015.

«Мы организуем данный полигон с целью инфраструктурной подготовки к мировому чемпионату в Казани. В рамках этого финала мы приглашаем международных экспертов WorldSkills International, чтобы заранее протестировать нашу стратегию с Дженнифер Шеклетон, главным специалистом по оценке», — отметил *Алексей Тымчиков, технический директор Союза «Ворлдскиллс Россия»*.

Торжественную часть — церемонию открытия финала IV Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia) — 2016» посетили заместитель Председателя Правительства РФ Ольга Голодец, губернатор Московской области Андрей Воробьев, президент движения WorldSkills International Саймон Бартли и генеральный директор Союза «Ворлдскиллс Россия» Роберт Уразов.

Обращаясь к молодым профессионалам с приветственным словом, *Ольга Голодец* отметила: «Каждого из вас уже сегодня можно смело назвать победителем — вы уже сейчас являетесь

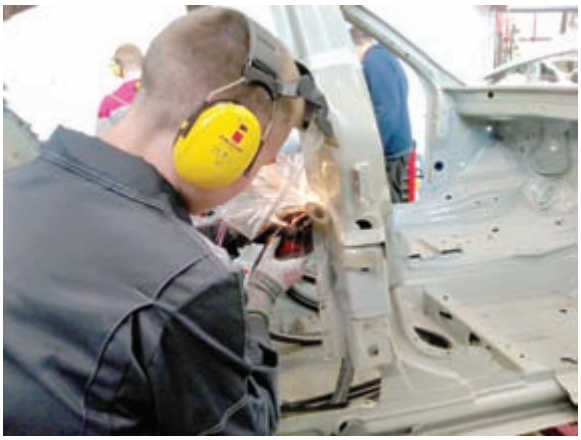
лучшими представителями профессии в вашем регионе, и именно вы станете основой экономики нашей страны в завтрашнем дне. Промышленность и бизнес России уже давно получили самое высокотехнологичное оборудование и станки — теперь нужны люди. Нужны ваши умения и профессионализм. Участие в национальном финале чемпионата "Молодые профессионалы" уже является большим достижением, с которым я хочу вас поздравить, но самый сложный этап впереди. Вам предстоит соревноваться за звание лучшего молодого специалиста страны и показать высочайшее мастерство в честной борьбе. Впереди у вас четыре дня ответственной, напряженной и сложной работы, которая потребует от вас мобилизации всех знаний, умений и навыков. Я желаю каждому из вас удачи, упорства и, конечно же, победы».

«Я считаю, что молодые высококвалифицированные рабочие кадры жизненно необходимы каждой стране, и Россия не исключение, — сказал на церемонии *Саймон Бартли*. — Финал национального чемпионата, на котором я рад присутствовать, по масштабу и количеству участников уже не уступает европейским чемпионатам WorldSkills, а по числу компетенций превосходит почти вдвое даже мировые соревнования. Движение WorldSkills в России одно из самых многочисленных и сильных, что я видел».

«Впереди нас ждут три дня честной, но захватывающей борьбы за первенство среди лучших рабочих рук страны, — подчеркнул *Роберт Уразов*. — Я хочу пожелать всем и каждому выложиться на 110%, показать свое мастерство и в очередной раз доказать свою компетентность и профессионализм в своем деле. Вы все уже лучшие рабочие руки страны, но этот национальный чемпионат позволит вам завоевать титул лучших из лучших».

«Наша область — промышленный регион, и для нас очень важно поднимать престиж рабочих профессий, создавать условия для профессионального роста, обмена опытом и мастерством, — отметил в своем обращении *губернатор Московской области Андрей Воробьев*. — Особая ставка — на молодежь, на преемственность трудовых поколений, на воспитание добросовестного отношения к результатам своей работы и ответственность за собственное карьерное продвижение. Важно отметить, что большинство компетенций чемпионата совпадают с топ-50 наиболее востребованных профессий на российском рынке труда. Движение WorldSkills помогает сделать экономику высокотехнологичной и современной, объединяет людей разных стран и регионов, которые любят свое дело и стремятся постоянно повышать профессиональный уровень. Желаю всем участникам чемпионата удачи, плодотворной работы и новых достижений!»

В конференц-зале выставочного центра «Крокус-Экспо» была организована деловая программа IV Национального чемпионата — уникальная по формату и уровню участников дискуссионная площадка, на которой обсуждались важнейшие темы развития профессионального образования и системы подготовки кадров в России, международного опыта проведения



чемпионатов рабочих профессий, а также программ ранней профориентации.

Деловая программа открылась пленарным заседанием «Система подготовки кадров как драйвер экономического роста: региональный рецепт», которое было посвящено переходу на новую модель построения системы профобразования. Эта модель должна быть способна обеспечить популяризацию рабочих профессий в обществе и повысить качество обучения специалистов до мирового уровня как в традиционных рабочих специальностях, так и в перспективных профессиях будущего, которые в скором времени будут востребованы в нашей стране. Пленарное заседание также затронуло проблему взаимодействия учреждений профессионального образования в регионах и бизнеса, требующего высококвалифицированных рабочих кадров.

Участниками дискуссии стали президент WorldSkills International Саймон Бартли, министр образования и науки Российской Федерации Дмитрий Ливанов, губернатор Ульяновской области Сергей Морозов, губернатор Тюменской области Владимир Якушев, директор направления «Молодые профессионалы» Агентства стратегических инициатив Дмитрий Песков, член Молодежного совета WorldSkills International Анна Прокопеня, генеральный директор Союза «Ворлдскиллс Россия» Роберт Уразов, президент Фонда «Институт развития им. Г.П. Щедровицкого» Петр Щедровицкий.

Одной из основных тем для обсуждения стали гарантии востребованности профессий будущего в экономике России. Участники заседания обсудили развитие новых и перспективных профессий в условиях российской экономики и источники спроса на новые профессии, в число которых входят важнейшие отрасли промышленности, начиная от госкорпораций и оборонных заводов и заканчивая малым и средним бизнесом. Немаловажная роль в развитии новых профессий будущего оказалась отдана чемпионату рабочих профессий «Молодые профессионалы» — в рамках соревнований новые и перспективные рабочие специальности, многие из которых входят в «Атлас новых профессий», оттачиваются до совершенства по мировым стандартам WorldSkills.

Президент WorldSkills International Саймон Бартли в ходе своего выступления отметил: «То, что мы сейчас готовим, эти компетенции будут актуальными и в 2050 г., но они будут изменяться неузнаваемо. Если Россия хочет получить хорошую рабочую силу, не только сегодня нужно вести профподготовку, но нужно при переподготовке и подготовке учитывать новые реалии».

В рамках деловой программы была официально представлена программа базового центра Союза «Ворлдскиллс Россия» — Академии WorldSkills, построенной на задачах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров. В программах 2016 г. будут участвовать 734 мастера производственного обучения образовательных учреждений среднего профессионального образования по 10 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям в системе среднего профессионального образования.

В торжественной церемонии открытия приняли участие исполнительный директор WorldSkills International Дэвид

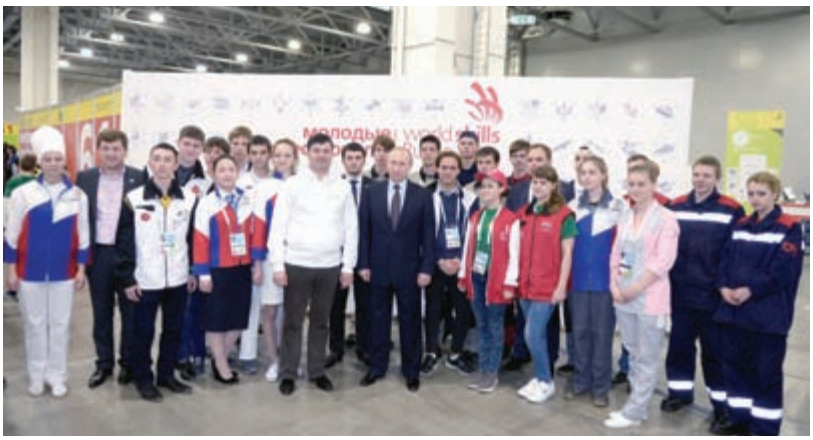
Хоуи, заместитель министра труда Любовь Ельцова, заместитель директора Департамента государственной политики по подготовке кадров и ДПО Министерства образования и науки Российской Федерации Сергей Картошкин, а также заместитель генерального директора по подготовке кадров Союза «Ворлдскиллс Россия» Светлана Крайчинская.

«Подготовка мастеров производственного обучения позволит задать новый уровень профессионального образования в России. Вкладываться в одного ученика можно, но это повлияет только на одного человека. Если прикладывать усилия к обучению преподавателей, то можно повлиять на тысячи учеников. Союз двигается в правильном направлении», — отметил в своей речи *Дэвид Хоуи, исполнительный директор WorldSkills Russia*.

Первый модуль программ включает ознакомление преподавателей с движением WorldSkills, описание мировых трендов и стандартов компетенций WorldSkills International, а также успешные практики национальных и мировых систем подготовки кадров. Слушателями программ базового центра станут преподаватели и мастера производственного обучения более чем из 500 образовательных учреждений 76 субъектов Российской Федерации.

Особым и знаковым событием стал визит Президента Российской Федерации, который посетил зал промышленного блока и пообщался с участниками и экспертами компетенций по токарным и фрезерным работам на станках с ЧПУ, мехатронике, мобильной робототехнике, а также сварочным технологиям.

«Это абсолютно перспективная для вас вещь, — отметил *Владимир Путин,* внимательно ознакомившись с тестовыми заданиями и используемым оборудованием. — Плюс коллеги



еще рассказали, что у нас по перспективным профессиям идут соревнования, которые в мире пока еще не проводятся». «За четыре года у нас серьезный рост интереса к рабочим профессиям, мне самому очень интересно», — поделился своими впечатлениями Владимир Путин.

…Спустя три дня напряженного соперничества были подсчитаны все баллы и определены победители как в командном соревновании среди субъектов, так и в главном — личном зачете участников. По общему количеству медальных очков первое место заняла Москва — 127, второе место — Московская область (90), на третьем месте — Республика Татарстан (80). В десятку лучших также вошли Свердловская и Челябинская области, Краснодарский и Красноярский края, Ярославская область, г. Санкт-Петербург, Новосибирская область. Медали на сцене победителям вручил министр образования и науки Российской Федерации Дмитрий Ливанов.

«Сегодня мы закрываем одну из страниц нашей истории, — сказал в ходе церемонии награждения Роберт Уразов, генеральный директор Союза "Ворлдскиллс Россия". — Мы стали частью невероятного праздника профессионального мастерства, но не должны останавливаться на достигнутом. В 2016 г. движение WorldSkills Russia охватит все регионы России. Это значит, что в каждом уголке нашей страны будут проходить чемпионаты профессионалов, определяющие лучших в самых передовых и востребованных профессиях. Главная задача — не только изменить существующую систему профессиональной подготовки, но задать новый вектор развития отечественной промышленности и производства. К 2019 г. мы должны создать команду, которая обеспечит нам максимальное количество золотых медалей на чемпионате мира в Казани».

Финал Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia) — 2016» стал самым масштабным соревнованием профессионального мастерства за всю историю движения WorldSkills Russia: по количеству участников, представленных экспертов и заявленных компетенций. Напомним: национальный финал 2017 г. пройдет в Краснодарском крае, а в 2018 г. всероссийский чемпионат рабочих кадров примет Казань.

Победители всероссийского турнира — 2016 смогут представить Россию на двух международных турнирах: чемпионате Европы EuroSkills в декабре 2016 г. и WorldSkills Abu Dhabi 2017, мировом чемпионате профессионализма, который пройдет в Объединенных Арабских Эмиратах с 14 по 17 октября 2017 г.

По материалам worldskills.ru

Обладатели золотых медалей Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia) — 2016» по представленным специальностям (компетенциям):

Полимеханика — Ильин Роман Александрович (Кировская область).

Информационные кабельные сети — Александров Александр Павлович (Республика Татарстан).

Мехатроника — Неверовский Владимир Викторович/Ромашкин Николай Анатольевич (Московская область).

Инженерный дизайн CAD (САПР) — Миннахметов Линар Анасович (Республика Татарстан).

Токарные работы на станках с ЧПУ — Сатаров Борис Анатольевич (Воронежская область).

Фрезерные работы на станках с ЧПУ — Казьмин Александр Сергеевич (Воронежская область).

Камнетесное дело — Хадиев Алмаз Загирович (Республика Татарстан).

Программные решения для бизнеса — Павлов Никита Константинович (Омская область), Юферова Татьяна Владимировна (Тюменская область).

Сварочные технологии — Жуков Александр Сергеевич (Ярославская область).

Печатные технологии в прессе — Чугунова Татьяна Николаевна (Москва).

Облицовка плиткой — Уханкин Михаил Викторович (Краснодарский край).

Кузовной ремонт — Гурьев Илья Алексеевич (Свердловская область), Иванов Игорь Альбертович (Курганская область).

Обслуживание авиационной техники — Глинянов Константин Владимирович (Московская область).

Сантехника и отопление — Нефедов Максим Олегович (Московская область), Шевченко Максим Николаевич (Москва).

Электроника — Кадников Максим Сергеевич (Свердловская область).

Веб-дизайн — Гецев Дмитрий Сергеевич (Республика Татарстан).

Электромонтаж — Макляев Илья Александрович (Московская область).

Промышленная автоматика — Гололобов Виталий Дмитриевич (Красноярский край).

Кирпичная кладка — Воронин Сергей Сергеевич (Тюменская область).

Сухое строительство и штукатурные работы — Пискунов Данил Александрович (Краснодарский край).

Малярные и декоративные работы — Балванова Валерия Сергеевна (Волгоградская область).

Мобильная робототехника — Арсланов Оскар Айратович/Гарифуллин Рамиль Рафаэлевич (Республика Татарстан).

Плотницкое дело — Путилин Иван Николаевич (Москва).

Столярное дело — Жабин Илья Андреевич (Москва).

Краснодеревщик — Д'Анджело Деннис (Москва).

Ювелирное дело — Тимофеев Иван Прокопьевич (Республика Саха (Якутия)).

Флористика — Ласаченко Анастасия Юрьевна (Ярославская область).

Парикмахерское искусство — Костиков Егор Алексеевич (Москва).

Прикладная эстетика — Шахбанова Фаридэ Джамалутдиновна (Москва).

Технология моды — Кожинова Елена Сергеевна (Ульяновская область).

Кондитерское дело — Кириллин Степан Игоревич (Республика Саха (Якутия)).

Ремонт и обслуживание легковых автомобилей — Стась Сергей Николаевич (Новосибирская область).

Поварское дело — Хрхрян Сергей Владимирович (Ростовская область).

Ресторанный сервис — Баранова Наталья Васильевна (Челябинская область).

Автопокраска — Дубцова Алена Владимировна (Свердловская область).

Ландшафтный дизайн — Кожевников Данила Игоревич/Шорохов Михаил Юрьевич (Ярославская область).

Холодильная техника и системы кондиционирования — Поляков Вадим Владимирович (Республика Татарстан).

Сетевое и системное администрирование — Матвеев Артем Павлович (Республика Бурятия).

Графический дизайн — Беликова Анна Николаевна (Москва).

Медицинский и социальный уход — Крайнова Александра Николаевна (Республика Татарстан).

Визуальный мерчандайзинг и витринистика — Лукашина Серафима Андреевна (Москва).

Прототипирование — Завялик Федор Николаевич (Ставропольский край).

Обработка листового металла — Кузьменко Михаил Александрович (Московская область).

Администрирование отеля — Бодрягин Аркадий Андреевич (Челябинская область), Булатова Диана Олеговна (Москва).

Обслуживание грузовой техники — Богомолов Михаил Артемович (Республика Татарстан).

Управление беспилотными летательными аппаратами — Павлов Дмитрий Анатольевич (Самарская область).

Выпечка хлебобулочных изделий — Арбузова Марина Олеговна (Красноярский край).

Видеомонтаж — Ткачук Илья Сергеевич (Московская область).

Предпринимательство — Диков Даниил Александрович/Зелинский Владислав Андреевич (Челябинская область).

Максим Топилин, министр труда и социальной защиты Российской Федерации:

«Национальный чемпионат — знаковое событие для всех нас, поскольку на сегодняшний день это крупнейшее мероприятие, определяющее вектор развития профессионального образования и карьеры молодежи.

Сегодня движение WorldSkills развивается стремительно, задавая новые стандарты подготовки кадров во всех отраслях экономики. Чемпионаты не только в увлекательной форме показывают рабочие профессии для тех, кто думает о выборе пути, но и способствуют карьерному росту выпускников, ведь, помимо соревновательной части, они являются уникальной деловой площадкой для бизнеса.

Уверен, практика этого движения позволит нам совершенствовать квалификацию тех, кто каждый день делает возможным развитие общества, кто руками создает окружающий мир».

Выпечка осетинских пирогов — Техова Ирина Николаевна (Республика Северная Осетия — Алания).

Сервис на воздушном транспорте — Брылев Даниил Станиславович/Бурмистров Георгий Сергеевич/Осетрова Виктория Васильевна/Покидов Илья Алексеевич/Штефан Анастасия Юрьевна (Московская область).

Лабораторный медицинский анализ — Галимова Юлдуз Ильдусовна (Республика Татарстан).

Преподаватель младших классов — Миронова Дарья Викторовна (Республика Татарстан).

Реверсивный инжиниринг — Бакин Михаил Алексеевич (Москва).

Разработка программного обеспечения — Кузнецов Дмитрий Сергеевич (Московская область).

Фотография — Полякова Ольга Николаевна (Республика Татарстан).

Звукорежиссура — Бриллиантов Даниил Дмитриевич (Москва).

Огранка ювелирных вставок — Жолудева Александра Александровна (Москва).

Медицинская оптика — Бочаров Сергей Сергеевич (Москва).

Дошкольное воспитание — Васина Анастасия Алексеевна (Республика Татарстан).

Промышленный дизайн — Васильева Дарья Сергеевна (Новосибирская область).

Туризм (сервис) — Гетманская Екатерина Витальевна/Дудукина Анастасия Владимировна (Московская область).

Промышленная робототехника — Зинатуллин Айзат Имбелович (Республика Татарстан).

Лазерные технологии — Бычков Дмитрий Сергеевич/Круглов Алексей Юрьевич (Московская область).

Производственная сборка изделий авиационной техники — Косыгин Дмитрий Олегович (Новосибирская область).

Эксплуатация сельскохозяйственных машин — Егоров Игорь Сергеевич (Республика Мордовия), Шевернев Александр Владимирович (Красноярский край).

Аэрокосмическая инженерия — Котков Роман Андреевич/Кузьмин Никита Денисович/Макаров Антон Дмитриевич/Мухаметов Марат Саидович/Яковлев Максим Александрович (Россия).

Ветеринария — Зацепилина Регина Ильдаровна (Ярославская область).

Лабораторный химический анализ — Славгородская Анастасия Сергеевна (Ярославская область).

Геодезия — Глобина Ирина Алексеевна/Киселев Степан Сергеевич (Кемеровская область).

Кровельные работы — Рылов Егор Валерьевич/Серяченко Тимофей Романович (Новосибирская область).

Управление железнодорожным транспортом — Назаров Максим Васильевич (Московская область).

Композиционные материалы — Подгорнов Сергей Вячеславович/Тараскин Никита Юрьевич (Москва).

Программные решения для бизнеса на платформе 1С Предприятие 8 — Соколова Юлия Александровна (Пермский край).

Машинист бульдозера — Нечипуренко Степан Александрович (Иркутская область).

Машинист автогрейдера — Ахметзянов Айназ Альмирович (Республика Татарстан).

Машинист экскаватора — Гурьев Владислав Александрович (Вологодская область).

Машинист фронтального погрузчика — Шандриков Алексей Сергеевич (Москва).

Спасательные работы (МЧС) — Агамалиев Рудель Сергеевич/Галиев Инсаф Габдуллович/Наими Фарход/Сабирзянов Ильнур Фаннурович/Фомин Николай Сергеевич (Республика Татарстан).

Многоосевая обработка на станках с ЧПУ — Муллагалямов Ильнар Рауилевич (Республика Башкортостан).

Дизайн интерьера — Волкова Юлия Олеговна (Челябинская область).

ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ

Рынок труда отражает состояние экономики, при этом деятельность службы занятости направлена на регулирование рынка, создание гибкой, эффективно функционирующей системы удовлетворения нужд граждан в трудоустройстве и потребностей работодателей в рабочей силе. За 25 лет существования служба занятости населения Брянской области значительно укрепила свои позиции и авторитет среди населения и работодателей области.

По информации управления государственной службы по труду и занятости населения Брянской области

К БОЛЬШЕЙ ДОСТУПНОСТИ

С 1991-го по 2015 г. за услугами брянской службы занятости обратилось более 30 млн человек, из них почти половина — за содействием в трудоустройстве. Количество обратившихся в органы службы занятости граждан увеличивается пропорционально возрастающему интересу к мероприятиям службы: если в 1991 г. услугами службы занятости воспользовались 14 тыс. человек, то в 2015 г. — в девять раз больше (135,3 тыс.). В течение 25 лет при содействии специалистов по трудоустройству нашли работу более 800 тыс. человек.

В целях оперативного реагирования на изменения, происходящие на рынке труда области, службой занятости проводится постоянный мониторинг и анализ ситуации. Исследованиям подвергаются непосредственно все участники и стороны: оценивается внутренний потенциал рынка рабочей силы с учетом адресного подхода и региональных особенностей; проводится оценка уровня удовлетворенности получателей качеством и доступностью государственных услуг в области содействия занятости населения, в том числе путем размещения на официальном сайте управления мини-опросов граждан, организаций (юридических лиц).

В результате мониторинга выявлена проблемная зона — большое количество документов и справок, которые необходимо представить гражданам для получения услуг. Решению проблемы способствовало внедрение в работу службы занятости межведомственного взаимодействия посредством электронного документооборота. Для граждан, безусловно, на этом фоне работа службы занятости стала менее «бюрократичной», а предоставляемые ею услуги — более доступными.

ОРИЕНТАЦИЯ НА СПРОС

На рынке труда региона, как и в целом по стране, наблюдается дисбаланс между кадровой востребованностью и профессиональным образованием, спросом и предложением рабочей силы по профессионально-квалификационному и территориальному признаку.

С целью снижения дисбаланса проводится анализ востребованности специалистов на текущий момент и в перспективе, что позволяет своевременно сориентировать молодежь на получение профессий и специальностей, необходимых для дальнейшего развития Брянской области.

По поручению губернатора Брянской области сформирован региональный перечень востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий и специальностей, который был составлен по результатам электронного анкетирования более 450 работодателей.

В его структуре преобладающие позиции заняли квалифицированные рабочие профессии, что соответствует региональной востребованности рабочей силы и прогнозу потребности рынка труда в кадрах.

Брянская область стала одной из региональных площадок для обсуждения национального Справочника профессий и разработки системы профессиональных квалификаций. В настоящее время губернатором и правительством Брянской области поставлена задача перепрофилирования существующей системы профессионального образования, основная цель которого — обеспечение соответствия квалификации выпускников требованиям современной экономики региона.

В этой связи не теряет своей актуальности деятельность ГАУ «Региональный учебный центр», созданного в 1992 г. Центр занимает важное место в системе дополнительного профессионального образования Брянской области, ведь профессиональную подготовку и переподготовку здесь круглогодично могут проходить граждане независимо от возраста, образования и опыта работы. Учебные программы, направления профессиональной подготовки и технологии обучения центра гибко реагируют на изменяющиеся тенденции рынка труда, ориентируются на спрос и прежде всего на конкретных работодателей.

НОВЫЙ СТАРТ ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ

За четверть века сложилась система крепкого делового сотрудничества службы занятости и работодателей области. Особое внимание уделяется привлечению к партнерству новых организаций и предприятий, реализующих инвестиционные проекты на территории Брянской области. На сегодняшний день со службой занятости области взаимодействуют более 20% всех хозяйствующих субъектов, зарегистрированных на территории региона.

Изменилось качество заявленных работодателями в органы службы занятости вакансий, возросло и количество вакансий с зарплатой выше прожиточного минимума, установленного в субъекте.

Стремительное развитие общества стимулирует необходимость использования новых форм и способов оказания услуг. В этой связи информационные технологии не только становятся неотъемлемой частью повышения уровня информированности граждан, но и активно внедряются в мероприятия по обеспечению занятости граждан.

С целью расширения возможностей работодателей по подбору высококвалифицированных кадров и содействия гражданам в трудоустройстве, в том числе за пределами области, активно используются интернет-ресурсы: с 2007 г. действует официальный сайт управления государственной службы по труду и занятости населения Брянской области; особое место в работе службы занимает специализированный ресурс по поиску работы — портал Федеральной службы по труду и занятости «Общероссийская база вакансий "Работа в России"».

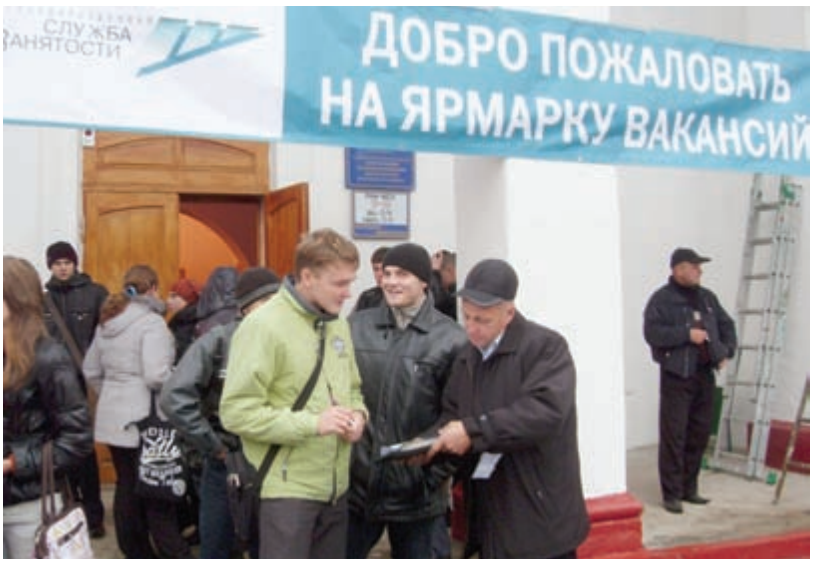
Региональная служба занятости принимает активное участие в информационном наполнении портала, формировании актуальной и достоверной базы вакансий региона. К началу июня 2016 г. услугами портала воспользовались более 600 работодателей области, с начала года их число возросло на 20%. Число размещенных резюме соискателей работы с начала года увеличилось в девять раз.

НАШЕ ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО

Среди задач службы занятости особое место занимает информирование населения о предоставляемых услугах и деятельности с целью повышения востребованности службы. Решению этой задачи способствует информационный бюллетень «Вестник. Труд и занятость» — печатное издание службы занятости Брянской области, выпускаемое с 1992 г. и являющееся значимым ресурсом, аккумулирующим необходимую для эффективной работы информацию.

С его страниц граждане могут почерпнуть сведения о законодательных и нормативных документах по проблемам труда и занятости, узнать о ситуации на региональном рынке труда, ознакомиться с примерами положительного опыта работы и отзывами граждан, получивших конкретную помощь от службы занятости.

В конечном итоге, помимо содействия в регулировании сектора трудовых отношений, работа брянской службы занятости нацелена на помощь людям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации. Безработица для специалистов службы сводится не к абстрактному понятию, а к конкретному человеку с его трудностями и потребностями. Понять каждого из клиентов, оказать практическую помощь — не просто трудная, но и невероятно ответственная работа, изо дня в день выполняемая сотрудниками службы занятости.



НАШИ «ТОЧКИ РОСТА»

Наш регион постоянно находится в поступательном движении, основой которого является динамично развивающаяся экономика. Служба занятости непосредственно вовлечена в этот процесс, потому как трудовым ресурсам, их качеству отведена первостепенная роль.

Вячеслав Кузьмин, министр труда и занятости населения Оренбургской области

К знаковой дате — 25-летнему юбилею — Служба занятости Оренбургской области подошла с солидным багажом накопленного опыта. За эти годы к нам за содействием в трудоустройстве обратились около 1,4 млн человек. Около 1 млн нашли работу. Почти 422 тыс. подростков в свободное от учебы время были заняты оплачиваемым общественно полезным трудом.

За 25 лет организовано более 10 тыс. ярмарок вакансий и учебных рабочих мест. Услуги по профессиональной ориентации получили свыше 1,1 млн человек. На профессиональное обучение было направлено 75 тыс. безработных граждан, которые, получив профессию, востребованную на рынке труда, смогли найти свое место в жизни. Наша задача — помочь каждому, кто обратился в службу занятости, найти свою «точку роста». Таких «точек» за четверть века было немало.

В 2001 г. стартовал уникальный эксперимент по «возрождению кулачества». Его суть заключалась в укреплении малых сел, где уровень безработицы был значительно выше средних показателей по области, за счет создания крепких крестьянско-фермерских хозяйств. Проект был отмечен памятной медалью им. Петра Столыпина на национальном конкурсе «Аграрная элита России — 2005». Во время экономического кризиса 2008–2011 гг. этот опыт пригодился при реализации антикризисной программы по содействию самозанятости и созданию рабочих мест. За эти годы в области было создано 22 тыс. рабочих мест, большая часть из них — на селе.

Еще один яркий проект, направленный на укрепление села, — агроклассы. Его инициаторами выступили министерство труда и занятости населения и министерство образования Оренбургской области совместно с аграрным университетом. Ребята изучают основы «Введения в агробизнес», для них проводятся экскурсии на сельскохозяйственные предприятия высочайшего уровня. Большинство учащихся агроклассов, выпускаясь из школы, четко знают, кем станут. Бизнес-планы, разработанные некоторыми агроклассниками совместно с педагогами, легли в основу семейного дела. За время действия этого проекта в нем приняли участие 1700 человек из 35 школ области.

Хорошим образцом для ребят служат успешные трудовые династии, где дело родителей продолжают и развивают дети. Как пример — семейная династия Сагитовых из Саракташского района. Отец, Равиль Асгатович, руководит СПК «Рассвет», где работают жители пяти окрестных сел. Сын Руслан, кандидат экономических наук, преподавал в Оренбургском аграрном университете, сейчас — директор молокозавода «Белое озеро» (ООО «Степь»). Он был капитаном российской команды, победившей в чемпионате мира по стратегии и управлению бизнесом — Global Management Challenge (GMC), проходившем в начале апреля в Китае. При этом Руслан не собирается покидать родное село. Его цель — развивать свой бизнес на родной земле. Дочь, Эльмира Сагитова, по первой профессии — бортпроводница, тоже переехала в село и трудится в семейном бизнесе коммерческим директором молокозавода. Семья обеспечивает дешевым мясом (по 10 руб. за 1 кг) и молоком (по 5 руб. за 1 л) бюджетные организации района, в том числе четыре школы.

На научно-практической конференции «Безопасные и здоровые рабочие места: сделаем достойный труд реальностью», которая проводилась в рамках Всемирного дня охраны труда в апреле текущего года в г. Оренбурге, директор ООО «Степь» Руслан Сагитов рассказывал о том,

как организованы безопасные и комфортные условия труда для работников предприятия. Кроме него, опытом поделился и генеральный директор ООО «Оренбив» Ванди Фабрицио. Это современное предприятие международного уровня также расположено на территории Саракташского района. Служба занятости тесно сотрудничает с ним, помогая подбирать высококвалифицированные кадры. «Итальянец в России» считает, что в российском селе живут трудолюбивые люди, умеющие работать на своей земле. А его главная задача как руководителя — создать комфортные и безопасные условия труда для своих специалистов.

Это лучшие примеры того, как должна быть организована работа по созданию безопасных условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний. С 2002 г. мы проводим Недели охраны труда и социального партнерства. Это мероприятие является уникальным и нигде в России, кроме нашей области, пока не проводится. Его цель — не наказать работодателя, а помочь выявить нарушения, указать на ошибки и помочь своевременно их исправить. Как результат — за последние пять лет в Оренбургской области уровень производственного травматизма со смертельным исходом снизился на 25%.

Внимание к вопросам охраны труда необходимо привлекать с самого раннего возраста. Министерством уже не первый год проводится конкурс рисунков «Безопасность труда и Я». Он вызывает большой отклик у детей и их родителей. Ежегодно в конкурсе принимают участие до 800 ребят. Все работы объективно и беспристрастно оцениваются компетентным жюри. Победителям вручаются заслуженные награды и ценные подарки. Работы юных художников были направлены на Международный конкурс детских рисунков «Охрана труда глазами детей». Конкурсной комиссии были представлены рисунки детей из Германии, Италии, Чехии, России. Из всех присланных работ жюри определило 50 лауреатов конкурса, 19 из них — ребята из Оренбургской области.

С командой молодых профессионалов (WorldSkills) Оренбургской области

Детям служба занятости уделяет особое внимание. Для подростков организуются временные работы. Ребята заняты, не слоняются без дела, получают зарплату за свой труд. Последние три года в торжественной обстановке лично я или мои заместители при обязательном участии глав муниципальных образований вручаем им один из первых взрослых документов — трудовую книжку. Когда молодой человек придет устраиваться на работу, в трудовой книжке уже будет запись, а это подтверждение определенного опыта, умения работать в коллективе.

Современной экономике требуется качественно новая рабочая сила. Главным становится интеллектуальный продукт. Поэтому профессиональное обучение должно осуществляться на основе инновационности знаний, умений и навыков.

Одним из масштабных и запоминающихся событий, организованных и проведенных министерством труда и занятости Оренбургской области, можно назвать первый региональный чемпионат по стандартам WorldSkills. В 2015 г. область присоединилась к этому международному движению. Победители регионального чемпионата достойно представили область в апреле 2016 г. в Саранске, на полуфинале национального чемпионата «Молодые профессионалы», получив два золота и одну бронзу.

В финале национального чемпионата, который проходил в г. Красногорске Московской области, молодые оренбуржцы тоже выступили успешно. Студент Колледжа сервиса г. Оренбурга Тагир Сагитов стал бронзовым призером в компетенции «Парикмахерское искусство». Второй конкурсант, представлявший Оренбургскую область в компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», учащийся Оренбургского автотранспортного колледжа Иван Краснов, по итогам соревнований занял шестое место.

Впереди много работы, много сложных и ответственных задач. Но мы обязательно справимся. И в этом нам поможет накопленный в предыдущие годы опыт, который позволит решить их, какими бы сложными они ни были.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОБЗОР

ТЮМЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ

С деловым визитом в Тюмени побывала делегация сотрудников службы занятости населения Ленинградской области. В беседе со специалистами Департамента труда и занятости населения Тюменской области коллеги обсудили такие вопросы, как привлечение работодателей к сотрудничеству со службой занятости, занятость несовершеннолетних, вопросы организации трудоустройства инвалидов, привлечение работодателей к административной ответственности за невыполнение требований ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», а также за распространение информации о вакантных должностях, содержащих ограничения дискриминационного характера, и др.

Конечно, основные механизмы работы одинаковы у всех, но все же у каждого региона есть свои методы, а потому подобный диалог оказался взаимовыгоден обеим сторонам. Представители Комитета по труду и занятости населения Ленинградской области интересовались подходами к формированию государственного задания для подведомственных учреждений, а также результатами перевода работников центров занятости населения на «эффективные контракты».

Следует отметить, что в 2016 г. в значительной степени изменились принципы установления государственных заданий как на федеральном, так и на региональном уровне. Для всех субъектов РФ по ключевым государственным услугам в области содействия занятости населения определен перечень показателей качества, состоящий из 10 позиций. В Тюменской области эффективность работы центров занятости населения оценивается по 18 показателям, большинство которых связаны с трудоустройством граждан на подходящие вакансии.

При этом все работники органов службы занятости Тюменской области с 2013 г. переведены на систему оплаты труда по принципу «эффективных контрактов», связывающую заработок с затраченным трудом и конкретными показателями качества. Результаты выполнения государственного задания ежеквартально анализируются и являются основой для принятия решения о выплате стимулирующей части заработной платы в отношении каждого работника центров занятости населения Тюменской области.

Также в ходе визита гости посетили тюменский Центр профориентации с целью обмена опытом в сфере занятости населения и профессиональной ориентации. На обзорной экскурсии по модулям центра гостям рассказали, как имеющаяся материально-техническая база используется для построения профориентационной работы.

«Наш подход к профориентации системный и делится на несколько этапов. На первом этапе школьникам на экскурсиях рассказывают не только об особенностях той или иной профессии, ежедневных трудовых операциях, но и о том, где, на каком конкретном предприятии такой специалист востребован, какая заработная плата его ждет, какие есть варианты развития карьерного пути, а также где ребята смогут получить выбранную специальность», — пояснила Ирина Микрюкова, директор Центра занятости населения г. Тюмени и Тюменского района.

Председатель Комитета по труду и занятости населения Ленинградской области А.В. Брицун выразил слова благодарности за конструктивный подход к организации делового визита: «Сотрудничество органов службы занятости разных субъектов Российской Федерации позволяет оценить и перенять положительный опыт коллег, поделиться своими идеями в реализации программ содействия занятости. Со своей стороны выражаем надежду на продолжение успешно начавшегося сотрудничества и будем рады видеть делегацию службы занятости г. Тюмени и Тюменского района в Ленинградской области».

РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

Во время совещания по строительству аэропорта власти Ростовской области обратились к представителям Министерства транспорта РФ. «С целью развития аэропортового комплекса и формирования на его территории хаба просим рассмотреть вопрос и поручить "Аэрофлоту" сформировать полноценный филиал авиакомпании в Ростове-на-Дону», — сказал первый заместитель губернатора региона Александр Гребенщиков.

Как пояснили в пресс-службе Министерства транспорта Ростовской области, на территории нового комплекса регион предложил сформировать полноценный филиал ГТК «Россия», на котором располагались бы от 7 до 10 воздушных судов и производственные площади. Также власти Ростовской области предложили восстановить маршрутную сеть ликвидированной авиакомпании «Донавиа» и принять на работу ее уволенных сотрудников.

Сертификат эксплуатанта авиакомпании «Донавиа» Росавиация аннулировала в середине мая. Перед этим ее и еще одну «дочку» «Аэрофлота» — «Оренбургские авиалинии» объединили с другой «дочкой» «Аэрофлота» — «Россией».

В апреле, перед прямой линией Президента РФ Владимира Путина, сотрудники «Донавиа» записали для него не попавшее в эфир видеообращение. Стоя на фоне аэропорта Ростова-на-Дону, специалисты рассказали о том, что вскоре более 700 человек подпадут под сокращение, хотя хотят и дальше работать в авиации. Они заявили, что вопреки сообщениям в СМИ им не обещают трудоустройство в авиакомпании «Россия». А в ростовском филиале оставили работать лишь малую часть сотрудников.

По словам бывших работников «Донавиа», им предложили неприемлемые условия. В свою очередь, перевозчик опроверг это, заявив, что для сотрудников открыты вакансии в Санкт-Петербурге, где базируется «Россия», и в Москве.

По информации пресс-службы правительства Ростовской области, «Донавиа» предоставила в службу занятости населения списки сокращаемых работников, среди них 490 жителей Ростовской области. Всего должны уволить 739 сотрудников, из них 170 человек из филиала в Минеральных Водах и 100 пенсионеров.

«Специалисты службы занятости немедленно начали работу по осуществлению мер для консультаций и трудоустройства сокращаемых сотрудников; в апреле состоялась трехсторонняя встреча представителей службы, администрации Ростова-на-Дону и руководства АО "Донавиа". По ее итогам подписан план мероприятий по содействию занятости высвобождаемых граждан», — говорится в сообщении.

К середине июня лишь часть освобожденных устроили в ростовский филиал «России». 15 июня для бывших сотрудников «Донавиа» провели ярмарку вакансий. С конца апреля в авиакомпании работает консультант службы занятости населения: его услугами воспользовались 68 работников предприятия, сообщает пресс-служба правительства. Среди них бортпроводники, техники, диспетчеры, инженеры, экономисты и другие сотрудники.

Со своей стороны служба занятости также работает с предприятиями области, которым могут стать полезны сокращенные сотрудники авиакомпании.

Между тем строящийся к чемпионату мира по футболу 2018 г. аэропорт в Ростовской области примет первые пассажирские рейсы уже в декабре 2017 г.

«Благодаря совместному контролю, четкой организации работ всех структур, осуществляющих координацию действий, лично губернатору Ростовской области Василию Голубеву работа налажена. Мы считаем, что все обязательства будут выполнены и весь объект будет введен строго по графику», — подчеркнул глава федерального Минтранса Максим Соколов.

РЕСПУБЛИКА ДАГЕСТАН

Представители средств массовой информации и блогерского сообщества Дагестана посетили промышленные предприятия центральной зоны республики. Как отмечает РИА «Дагестан», мероприятие организовано Министерством промышленности и торговли РД совместно с проектом «52/52. Дагестан глазами блогеров».

Первым пунктом назначения журналистов стал технопарк «Фотон». Генеральный директор ООО «Глобал-М», руководитель технопарка «Фотон» Музакир Шихсаидов рассказал, что на этой территории расположено более 60 предприятий, в которых работают порядка 700 человек. «Сегодня здесь производится разная продукция, в том числе мебель, различного вида металлоконструкции, упаковочная тара, обувь и многое другое. Вся наша продукция очень высокого качества и на сегодняшний день пользуется спросом среди клиентов», — заявил Музакир Шихсаидов. Он напомнил, что в республике функционируют на сегодняшний день три технопарка: IT-парк («Русская радиоэлектроника»), ОАО «Завод стекловолокна» и технопарк «Фотон».

Целью технопарков является поддержка предпринимателей республики с помощью предоставления им необходимой для производства площади и инфраструктуры. В частности, директор ООО «Полимер ЛТД» Гитиномагомед Магомедов рассказал, что предприятие производит мешки, сумки, тару и прочие изделия из полимера. Сейчас тут производят 100 т готовой продукции в месяц, а раньше этот показатель составлял где-то 45–50 т. Продукция поставляется как региональным заказчикам, так и в другие субъекты», — сообщил он.

В ООО «Полимер ЛТД» в две смены работают порядка 20 человек. На сегодняшний день, по словам директора, существует острая потребность в специалистах рабочих профессий. По этому поводу он обращался в службы занятости, но зачастую работать редко приходят готовые специалисты, поэтому более опытные мастера занимаются обучением молодых людей. Заработная плата на предприятии сдельная — каждый работник получает столько, сколько заработал. Это могут быть как 10 тыс. руб., так и 40–50 тыс.

Встречая журналистов, заместитель директора ОАО «Каспийский завод точной механики» (КЗТМ) Магомед Магомедов рассказал, что предприятие производит навигационные комплексы, системы питания, различные приборы и элементы управления для Министерства обороны РФ. Помимо этого, по его словам, завод выпускает и продукцию гражданского назначения — шкафные газорегуляторные установки.

«На заводе работают около 350 человек. Средний возраст работников — 50 лет. Мы нуждаемся сегодня в рабочих специалистах (токарях, слесарях и др.). Мы занимаемся и обучением персонала. То есть берем учеников, они в течение шести месяцев обучаются, потом специальная комиссия присваивает им разряд, они продолжают работать на заводе», — рассказал он. Вместе с тем, по его словам, учитывая низкую заработную плату, не все остаются работать на предприятии. Отметим, что средняя заработная плата там составляет 15 тыс. руб.

Исполняющий обязанности директора концерна «КЭМЗ» Али Гайдарбеков рассказал, что каспийский филиал действует с февраля 2015 г. Он включает в себя два цеха. Здесь, по его словам, вместе с администрацией работают 130 человек, а средний возраст рабочих составляет 25 лет. «В течение года планируется нарастить выпускаемые изделия, построить третий цех — по термической обработке. В итоге здесь будут работать где-то 500 человек. Заработная плата у наших работников зависит от их способностей и трудолюбия. Оклад здесь составляет 8000 руб., остальное — сдельный доход. Есть ребята, которые зарабатывают 10 тыс., а есть и 40 тыс. руб.», — сказал Али Гайдарбеков. Он рассказал, что в общей сложности на заводе установлено 48 станков с программным управлением, в планах — приобретение дополнительной техники.

Важно отметить, что при создании указанного производства подтвердил свою эффективность функционирующий при ОАО «Концерн «КЭМЗ» открытый в 2011 г. учебно-технический центр, обеспечивший подготовку специалистов высокой квалификации.

По итогам мероприятия было отмечено, что подобные поездки будут организованы в ближайшее время и в другие техно- и индустриальные парки и заводы республики.

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

По данным интернет-ресурсов, аккумулирующих предложения о работе в Петербурге, по состоянию на середину мая 2016 г. в городе и его окрестностях имеется почти 800 свободных мест по 78 профессиям, трудиться на которых можно временно.

Спектр предлагаемых для «временщиков» должностей, как отмечается в материале «Санкт-Петербургских ведомостей», очень широк и охватывает множество отраслей — скорее можно сказать, кто не требуется. Причем речь идет не только о неквалифицированном труде: кроме уборщиков и шашлычников, посудомойщиц и официантов, в большом количестве требуются менеджеры, водители, бухгалтеры и специалисты производственных профессий, включая программистов, веб-дизайнеров, инженеров. Но самый большой спрос, как и следовало ожидать, наблюдается в сфере услуг и на производстве, связанном с выпуском сезонных товаров (пищевая, легкая промышленность и т. д.).

Летом сфера обслуживания и торговля активизируются — кафе и рестораны обзаводятся верандами, а торговые точки «идут» вслед за покупателем на пляжи и в парки. С учетом того, что именно в этот период резко повышается спрос на мороже-

ное и напитки, у пищевиков тоже начинается высокий сезон: их мощности работают на пределе. Что и дает возможность тем, кто готов трудиться летом, найти себе место.

У потенциальных работников сразу же возникает вопрос: а где стоит искать такие места? Учащимся нелишне посетить отдел по трудоустройству собственного учебного заведения или Молодежную биржу труда (http://spbmbt.ru): там почти всегда есть информация о потребности во временных специалистах. Причем речь идет как о подростках в возрасте от 14 до 18 лет, так и о молодых людях до 35 лет, готовых трудиться в качестве руководителя подростковой трудовой бригады.

Можно пробовать искать места работы именно там, где бы вы хотели ее найти. А значит, стоит пройтись по местным кафе, ресторанам быстрого обслуживания и т. д.: личная беседа с менеджером или хозяином по поводу сезонной работы вполне может увенчаться успехом. Впрочем, такого рода вакансии нередко находятся и в базе данных службы занятости.

Что касается выбора мест, то тут все зависит от личных характеристик и предпочтений соискателя, наличия у него времени и готовности трудиться. Есть работа и для тех, кто может быть занят всего 3–4 часа в день, а есть и такая, на которой надо вкалывать от зари до зари. Причем не стоит думать, что такие вакансии предлагают исключительно молодым людям, — в ряде случаев предприятиям, напротив, нужны опытные и солидные сотрудники, один внешний вид которых внушал бы клиенту уважение.

Больше всего вакансий на летний период в сфере обслуживания и торговле. Официанты и бармены, продавцы и кассиры, диджеи и музыканты — перечислять всех даже нет смысла: открыты сотни вакансий. Зарплата здесь варьируется в зависимости от ранга заведения и уровня занятости, однако редко превышает 25–30 тыс. руб. в месяц. Но есть и плюсы. Сотрудникам летних оздоровительных лагерей и баз отдыха, например, зачастую предоставляют бесплатные проживание и питание.

Второе место в рейтинге востребованности летних вакансий занимают промоутеры и прочие «легкие» вакансии. Работа может заключаться в раздаче рекламных листовок, проведении дегустаций и акций, простых опросов. Зарплата невысокая (около 500 руб. в день), но зато есть гибкий график работы (2–8 часов в день). Примерно таков же характер труда у курьера (или посыльного), а также у расклейщика листовок. Она низкооплачиваемая и несложная — ею свободно могут заниматься и подростки, и легкие на подъем пенсионеры.

А вот тем, кто хочет найти временное место непременно по уже имеющейся (или получаемой в вузе или ссузе) специальности, а также на производстве, придется попотеть. Таких вакансий меньше, а требования к занятым на них — выше. Тут надо обязательно работать «от звонка до звонка» и соответствовать профессии. Однако, если искать вовремя (а сейчас как раз это время), вполне вероятно найти и такое местечко. Летом, в разгар сезона отпусков, стажеры менеджеров и помощников технических специалистов востребованы как никогда. И хотя им обычно платят меньше обычной ставки, в виде компенсации можно получить дополнительный профессиональный опыт, который пригодится при поиске постоянного места работы.

ЯРОСЛАВСКАЯ ОБЛАСТЬ

Об успешных программах содействия трудоустройству молодых мам рассказала в своем материале Светлана Парсегова (yarreg.ru).

«Мы занимаемся профессиональным обучением таких женщин с 2012 г., — уточняет начальник отдела активной политики занятости департамента государственной службы занятости населения Ярославской области Светлана Воробьева. — Делаем это в рамках ведомственной целевой программы содействия занятости населения региона».

Самыми популярными специальностями, по которым мамы желали пройти курсовую подготовку и переподготовку, стали профессии бухгалтера малого и среднего бизнеса, бухгалтера со знанием программ 1С и СБиС++, инспектора по кадрам, мастера по маникюру, менеджера по персоналу, оператора ЭВ и ВМ, парикмахера, повара, водителя, художника компьютерной графики, сметчика, менеджера, а также слесаря механосборочных работ. В целом список приоритетных профессий, которым обучают женщин, содержит порядка 17 наименований, при этом он может варьироваться. Курсовая подготовка занимает от 72 до 360 часов в зависимости от специальности. Учебные заведения, на базе которых проходит подготовка, определяются в результате конкурса согласно Федеральному закону № 44-ФЗ.

«Женщины обучаются на курсах при местных профессиональных учебных заведениях, которые есть в каждом муниципальном районе Ярославской области, то есть далеко ездить не нужно. Мы также ориентируемся на то, чтобы обучение проходило в вечернее время, когда мамы могут оставлять детей под присмотром, — поясняет Светлана Воробьева. — Такие условия сразу набрали популярность, мы не испытываем недостатка в заявителях».

Фото Сергея Белякова

В каждом конкретном случае ситуация рассматривается индивидуально. И если женщина не просто хочет получить дополнительные навыки, но и сменить место работы, приобрести новую профессию — такое тоже возможно.

К примеру, в 2015 г. жительница Ярославля Ольга Данилова пошла по традиционному пути профессионального совершенствования. Молодая мама до выхода в декрет трудилась экономистом второй категории отдела финансового контроля и прогнозирования в управлении одной из транспортных организаций. После обращения в городскую службу занятости была направлена на повышение квалификации по программе «Сметное дело» в Ярославский градостроительный колледж. После выхода на работу Ольгу перевели в отдел экономики и финансов, где она успешно исполняет новые должностные обязанности.

А вот Анжелика Демина, работавшая до рождения ребенка аппаратчицей на заводе, обратилась в Переславский центр занятости с пожеланием пройти профессиональное обучение по профессии парикмахера, поскольку решила сменить место работы. Анжелике пошли навстречу, и она также бесплатно получила новую специальность, впоследствии была принята на работу в салон красоты.

«Наши специалисты стараются сориентировать женщин в соответствии с реальными потребностями рынка и возможностями обучения, — рассказывает Светлана Воробьева. — И если есть желание найти новую работу, сменить профессию, мы в первую очередь помогаем тем, кто уже имеет подтверждение от нового работодателя о приеме на работу после прохождения обучения. За четыре года с начала обучения мам в отпуске по уходу за ребенком мы убедились в том, что не только предоставляем женщинам возможность учиться, но и вселяем в них важную жизненную уверенность».

Из областного бюджета ежегодно выделяется 2,5 млн руб. на реализацию мероприятий по профессиональному обучению и получению дополнительного профессионального образования женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. С 2012-го по 2015 г. прошли обучение около 1000 женщин, в 2015 г. при годовом плановом показателе в 233 человека на учебные курсы направлены 259 жительниц области, 254 из которых завершили обучение.

КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

По данным апрельского мониторинга, на зауральский рынок труда в этом году выйдут 4874 выпускника учреждений высшего и среднего образо-

вания. Как отмечается в материале zauralonline.ru, 378 человек из них, или 8% выпуска, совершенно не определились с трудоустройством. Помогает таким выпускникам Государственная служба занятости населения Курганской области: знакомит с базой вакансий и помогает адаптироваться на региональном рынке труда.

«Сегодня, чтобы получить гарантированное рабочее место, нужно преодолеть немало сложностей, — говорит психолог службы занятости населения Курганской области Галина Диденко. — А молодой человек очень уязвим. Поэтому мы предлагаем комплекс услуг психологического рода в клубной, групповой или индивидуальной форме. Наши психологи учат правильно составлять разного вида резюме, делать поисковые телефонные звонки, а главное — помогают молодому специалисту выявить свои сильные стороны и научиться их выгодно подавать».

С 1999 г. в Курганской области регулярно проводится комплекс профориентационных мероприятий. Над ними работают районные отделы образования, учреждения культуры, центры занятости, школы, организации профессионального образования. Специалисты проводят экскурсии, диагностику, тестирование, анкетирование, классные часы, рассказывают о профессиях, востребованных на рынке труда.

Многие учащиеся вузов и ссузов пробуют свои профессиональные силы еще в годы учебы, и не только подрабатывая официантами. «В этом году в студенческих отрядах будет задействовано около 2000 ребят, — говорит председатель Курганского областного студенческого отряда Евгений Платонов. — Это возможность личностной самореализации. Здесь молодой человек получает возможность проявить себя в творчестве, спорте, развить свои лидерские способности и, конечно, научиться трудиться и самостоятельно зарабатывать».

Строители получают более 30 тыс. руб. в месяц, проводники — более 25 тыс., бойцы педагогических и сервисных отрядов — около 8–12 тыс. Можно заработать и больше, если выполнять повышенный объем работы. Трудовой период у всех отрядов длится около двух месяцев, вожатые работают по сменам в лагерях (одна смена — в среднем около трех недель, поэтому за лето вожатый может побывать в лагере до пяти раз).

Участвуют в трудовом процессе и школьники. Главное управление по труду и занятости населения Курганской области занимается временным трудоустройством подростков от 14 до 18 лет в свободное от учебы время.

«Особенно рвутся работать сельские ребятишки — им каждая копеечка важна: можно что-то купить к школе, хотя бы кеды. А вот городские за 500 руб. работать не хотят, — говорит ведущий специалист отдела трудоустройства и спецпрограмм ведомства Людмила Мальцева. — Но мы все равно их трудоустраиваем: дети должны быть заняты, чтобы у них не оставалось времени на разрушительную деятельность. Комиссия по делам несовершеннолетних следит, чтобы все подростки, состоящие на учете, и ребята из малообеспеченных семей работали или занимались в кружках и спортивных секциях. Когда ребенок с детства приобщается к труду, ему проще выбирать профессию. Он знает, как зарабатываются деньги, и мотивирован найти хорошее место со стабильной заработной платой».

Центр занятости платит школьникам минимальное пособие — 977 руб., а организация, в которой они трудоустроены, выплачивает заработную плату в размере МРОТ. На успешном предприятии, работая все разрешенное законодательством время, ребенок может получить около 7000 руб. за месяц. Но из-за сложной экономической ситуации количество рабочего времени у детей сократилось: если в прошлом году они работали в среднем по две недели, то в этом — около пяти дней. Во многих селах ребятам работать негде: их трудоустраивают школа, сельский совет, библиотека, а деньги на оплату труда выделяет местная администрация.

В 2016 г. в регионе планируется трудоустроить около 3000 подростков от 14 до 18 лет, из них около 2000 — в период летних каникул. На территории Курганской области организовано более 60 трудовых отрядов — это «Отряды мэра» и «Милосердие», ремонтные бригады, педагогические, экологические, сельскохозяйственные и другие отряды.

РЫНОК БЕЗ ТРУДА

По доле людей с высшим образованием Россия занимает ведущее место в мире. Но диплом вуза не открывает все двери. Страна взяла курс на импортозамещение — нужно развивать сельское хозяйство, строительство, промышленное и оборонное производство. Экономистов и юристов много, а специалистов рабочих профессий катастрофически не хватает. Как изменить эту ситуацию, обсудили эксперты в пресс-центре «Парламентской газеты».

Мария Михайловская, «Парламентская газета»

МОЛОДЕЖЬ ОРИЕНТИРУЕТСЯ НА ПРЕСТИЖ

Только в Москве из числа безработных 51% составляют выпускники вузов. Количество обладателей дипломов по гуманитарным наукам почти в семь раз превышает спрос на этих специалистов. Зато работодатели отчаянно ищут автомехаников, графических дизайнеров, сварщиков, слесарей, фрезеровщиков… Минтруд составил список 50 наиболее перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования. В их числе, помимо названных, парикмахеры, техники авиационных двигателей, электромонтажники.

«Пока в стране нет системы профессиональной ориентации, большая часть абитуриентов по-прежнему будут стремиться получать высшее юридическое и экономическое образование, не ориентируясь на рынок труда», — считает *заместитель председателя Молодежного парламента при Государственной думе РФ Наталья Алиева.* Она убеждена, что помочь школьникам в выборе профессий может проведение экскурсий на предприятия, где будущие абитуриенты смогли бы воочию увидеть процесс производства. Инициатива интересная: в Германии, например, подобные экскурсии на фабриках расписаны на несколько лет вперед — настолько престижно среди молодежи прикоснуться к немецкому «экономическому чуду».

А вот у нас с престижем рабочих профессий дела обстоят плохо. Это еще одна сфера, которая требует изменений. «Сегодня молодые люди выбирают направление деятельности из ложных представлений о солидности профессии, при этом учатся ради корочки, — отметил *начальник отдела координации молодежных проектов и программ Росмолодежи Игорь Лихман.* — Про качество знаний говорить даже не приходится. В обществе укоренились стереотипы по отношению ко многим профессиям. Допустим, быть сантехником у нас считается незавидной участью. Но лично я знаю ребят, которые закончили ПТУ, поработали какое-то время в системе ЖКХ, а потом открыли свое предприятие по оказанию сантехнических услуг. И они востребованы, потому что квалифицированных специалистов рабочих профессий немного».

Изменения, естественно, должны произойти в головах: быть механиком не хуже, а в чем-то даже и выгоднее, чем, допустим, филологом. «Как говорится, сейчас важно получить такую профессию, чтобы ты вышел из подъезда и тебе не было стыдно, — подчеркнул *директор Департамента занятости населения Минтруда России Михаил Кирсанов.* — За один день мы ситуацию не изменим, но мы встали на этот путь».

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ: ЧЕМ РАНЬШЕ, ТЕМ ЛУЧШЕ?

70% молодых людей, отслуживших в армии, говорят, что в школе им никак не помогали сориентироваться в профессиональном плане, еще 10% заявляют, что профориентационная работа проводилась, но не дала результатов. Все потому, что везде в школах эта деятельность ведется по-разному. «Нужны критерии эффективности и четкое определение, что же такое профориентация в школе», — комментирует *Наталья Алиева.*

Кроме того, молодые люди при трудоустройстве не должны забывать о существовании центров занятости населения. «По данным исследования нашей академии, большинство ра-

М.В. Кирсанов

ботодателей ищут кадры именно в центрах занятости, — отмечает *руководитель Экспертно-аналитического управления РАНХиГС Николай Калмыков.* — И только 7% молодежи знают об этих центрах. Так что не вызывает удивления, что 55% опрошенных работодателей говорят о дефиците кадров нужного профиля». Зато бухгалтеров в стране ежегодно выпускается 26 тыс., а устраиваются по специальности только половина. В этих условиях Николай Калмыков предлагает обязать колледжи и вузы устраивать своим выпускникам три собеседования по специальности: «Любопытно, где бы проходили собеседования журналисты из небольших городов, в которых всего две газеты, но при этом ежегодно выпускается по 100 специалистов?..»

Некоторые эксперты уверены, что лучше как можно раньше выявить у ребенка способности к той или иной профессии. Так, специалисты РЭУ им. Г.В. Плеханова проводили тест по профориентации среди школьников разных возрастных групп. «Выяснилось, что старшеклассники принимали участие в опросе лишь формально, тогда как шестиклассники живо интересовались возможностями разных специальностей», — сообщил *глава Центра развития молодежного предпринимательства университета Руслан Мамедов.*

По его наблюдениям, нынешние старшеклассники даже не задумываются, кем хотят быть, а сосредоточены лишь на получении высоких баллов по ЕГЭ, чтобы была возможность разослать результаты сразу в несколько вузов: куда-нибудь да возьмут. «Делают они это для того, чтобы просто получить высшее образование. А зачем оно им, даже не задумываются», — констатирует он.

Между тем у нас действует целый ряд программ, которые помогают молодым людям определиться с профессией. Это и проект «Zасобой» Молодежного парламента при Госдуме, и профориентационный марафон «Карьерный навигатор», и разнообразные площадки для детей, где ребенок может выбрать любую профессию и сыграть роль учителя, продавца или директора магазина.

СМЕНИТЬ ПРОФИЛЬ НИКОГДА НЕ ПОЗДНО

Другие аналитики полагают, что ранняя профориентация неминуемо ведет к ошибочному карьерному выбору. Чаще всего дети хотят быть космонавтами или, к примеру, ветеринарами, но это не значит, что выбор специальности надо сделать непременно в юности. В том же Израиле или США молодые люди поступают в вузы примерно тогда, когда у нас их уже заканчивают. То есть у юношей и девушек просто больше времени на то, чтобы определиться. «А у кого-то в 21 год могут быть и дети, что тоже повлияет на профориентацию, — напоминает *Михаил Кирсанов.* — Единого подхода тут быть не может. Мы будем учитывать мировую практику и расширять программу профориентации, других возможностей сбалансировать рынок труда нет».

В министерстве не ждут, что уже в эту приемную кампанию желающих стать юристами поубавится. Но на региональном уровне теме популяризации рабочих профессий будут уделять намного больше внимания. «Сейчас в Интернете есть миллионы роликов, рассказывающих о престиже профессий, которые не требуют получения высшего образования. Их школьник может увидеть в Сети, хотя бы в виде той же рекламы», — добавил Михаил Владимирович.

Н.Н. Калмыков

Не должно отставать и телевидение: известный американский канал регулярно транслирует захватывающие документальные фильмы о ловцах рыбы, экскаваторщиках, лесорубах. Почему бы нам не снять что-то подобное?

Так или иначе, люди находят свое призвание не только и не столько в университетах, главное — понять, чем действительно хочется заниматься. Среднее профессиональное образование, курсы и тренинги дают не меньше возможностей для самореализации.

А КАК У НИХ?

В Германии многие предприятия принимают участие в подготовке специалистов, инвестируя в обучение собственные средства. Окончив школу, немецкая молодежь ищет не университет, а компанию, которая возьмет на практику, а после трудоустроит. В Испании одной из самых востребованных является профессия инженера-информатика. Работу после окончания вуза можно найти буквально за месяц. Спросом пользуются и почтальоны: они имеют стабильную зарплату и много льгот. В США в цене учителя, медсестры, инженеры и полицейские. Врачи — самая необходимая профессия в Китае. А вот в Австралии популярны почти все виды рабочих профессий, в том числе судостроители и работники сельского хозяйства.

ЕЕ ВЕЛИЧЕСТВО ИНФОРМАЦИЯ

Ульяновская область отрабатывает ряд решений, реализация которых позволит улучшить ситуацию на рынке труда. В год 25-летия со дня создания региональной службы занятости волжские специалисты готовы поделиться своим опытом по внедрению новых форм работы с населением. Основная направленность уже оправдывающих себя проектов — успешная профориентация и трудоустройство молодежи.

Екатерина Сморода, начальник Главного управления труда, занятости и социального благополучия Ульяновской области

АКЦИЯ «ЖИТЬ И РАБОТАТЬ НА РОДИНЕ»

Работа по реализации мероприятий в рамках акции с таким патриотическим названием проводилась нашим управлением совместно с Министерством образования и науки Ульяновской области. Мероприятия, проводимые в рамках акции, были направлены на сокращение оттока выпускников из муниципальных образований Ульяновской области и обеспечение их занятости, создание достойных условий труда.

Главной задачей акции является трудоустройство выпускников без трудового опыта и трудового стажа. В рамках проекта рассматривались вопросы сотрудничества с работодателями в части предоставления в службу занятости населения имеющихся вакансий для выпускников, решение проблем образовательной миграции и трудоустройства молодых людей по специальности, полученной в профессиональных образовательных организациях, вопросы обеспечения рынка труда муниципальных образований конкурентоспособными профессиональными молодыми кадрами и другие актуальные вопросы.

Для закрепления на предприятиях муниципальных образований Ульяновской области выпускников из числа безработных граждан, имеющих специальность, не востребованную на рынке труда, было организовано профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование с последующим трудоустройством.

В рамках акции в муниципальных образованиях Ульяновской области прошли:

— 75 встреч с выпускниками образовательных организаций, зарегистрированными в центрах занятости населения в качестве безработных;

— 50 молодежных мини-ярмарок вакансий и учебных рабочих мест и 18 гарантированных собеседований;

— 38 мастер-классов по искусству самопрезентации, составления резюме и деловых бесед с работодателями;

— 28 групповых занятий по социальной адаптации на рынке труда;

— 12 совещаний с участием глав администраций муниципальных образований;

— 10 экскурсий на предприятия строительного, жилищно-коммунального комплексов, транспорта и промышленности для безработных выпускников;

— 72 круглых стола с приглашением работодателей.

Круглые столы с работодателями и встречи с выпускниками проводились с использованием разных форм:

— показы видеофильмов «Где родился — там и пригодился»;

— тестирование «Профессии, которые нам интересны»;

— посещение фотовыставки «Наши наставники»;

— обучение навыкам составления резюме и искусству самопрезентации;

— дискуссионные площадки «Современный рынок труда».

Одним из эффективных мероприятий в рамках акции «Жить и работать на родине» было проведение в ежедневном режиме горячей линии с выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования. Специалисты службы занятости населения проводили с обратившимися на горячую линию выпускниками консультации

по информированию о ситуации на рынке труда, предлагали вакансии в соответствии с квалификацией и уровнем образования обратившегося выпускника, информировали о проводимых ярмарках вакансий и учебных рабочих мест, консультировали по вопросам составления резюме, размещения резюме на сайтах по поиску работы.

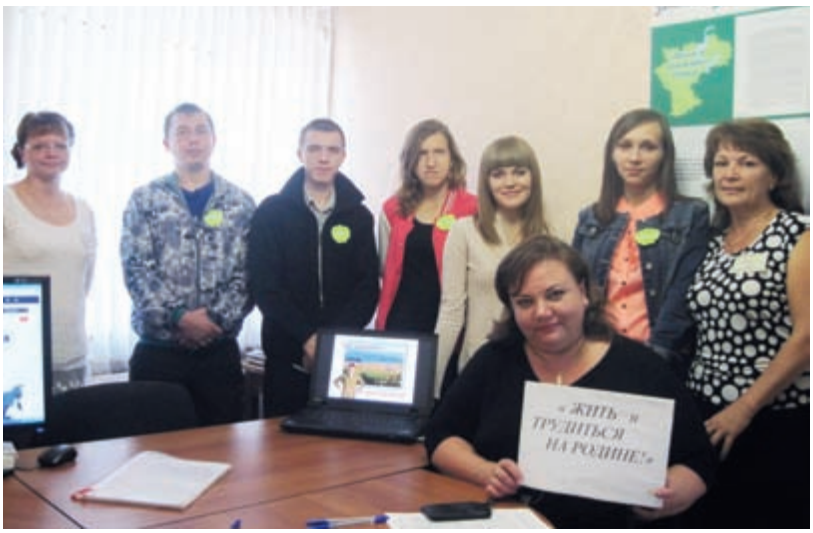
В рамках акции на сайте департамента занятости населения, труда и развития социального партнерства Главного управления труда, занятости и социального благополучия Ульяновской области был создан интернет-форум «Трудоустройство выпускников «Жить и работать на родине», на котором обсуждались актуальные вопросы, связанные с проблемами трудоустройства выпускников. Специалисты нашего ведомства отвечали на обращения, поступившие на форум, давали рекомендации выпускникам в соответствии с законодательством РФ.

Благодаря центрам занятости населения информация о проведении акции «Жить и работать на родине» (а также о реализации мероприятий по содействию в трудоустройстве выпускников колледжей, техникумов и вузов) систематически размещалась в средствах массовой информации области.

Всего в акции приняли участие более 3100 человек (работодатели, выпускники, родители выпускников, представители органов исполнительной государственной власти и муниципальных образований).

РАЙОННОЕ РОДИТЕЛЬСКОЕ СОБРАНИЕ

Этот проект 2016 г. реализован в целях совершенствования и реализации наиболее эффективных форм профориентационной работы. Мероприятия были организованы при тесном взаимодействии нашего управления с Министерством образования



и науки Ульяновской области и образовательными организациями и организациями региона под руководством Управления по развитию человеческого потенциала администрации губернатора Ульяновской области.

Основной смысл проекта — знакомство родителей учеников выпускных классов с имеющимися в регионе образовательными и карьерными возможностями. Цель родительского собрания — информирование обучающихся и их родителей о возможности получения детьми образования в образовательных организациях, расположенных на территории Ульяновской области, о возможностях и перспективах трудоустройства выпускников на предприятиях, расположенных на территории конкретного муниципального образования. Идея непосредственно связана с задачей обеспечения экономики региона молодыми квалифицированными кадрами.

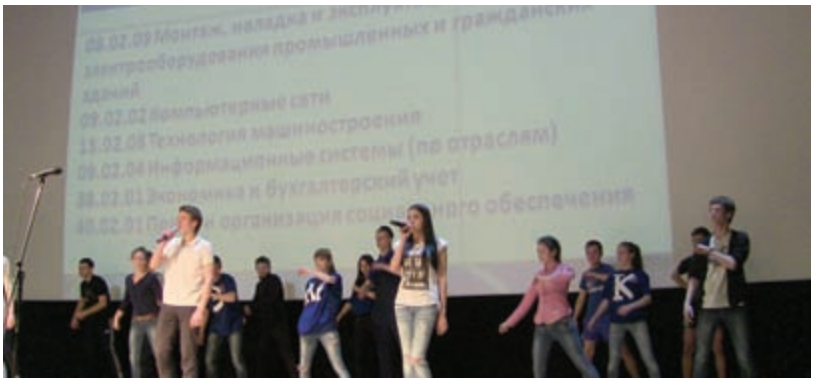
Сценарий мероприятия включал в себя выступления представителей профессиональных образовательных организаций, а также презентации одних из самых перспективных работодателей, находящихся на территории Заволжского района города Ульяновска: АО «Авиастар — СП», АО «Спектр-Авиа», ЗАО «АэроКомпозит-Ульяновск», ООО «Бриджстоун Тайер Мануфэкчеринг СНГ», АО «Пивоварня Москва-Эфес», ООО «СИМТЕК ДЕВЕЛОПМЕНТ», представляющих основные сферы — авиационную промышленность, пищевую промышленность, IT-технологии, автомобильную отрасль.

Общими усилиями всех выступающих родителям и педагогам, принимавшим участие в мероприятии, представили достаточно ясную картину перспектив для молодежи. Представлены высокий уровень востребованности профессий технического профиля и вместе с тем высокие требования к специалистам. Советы взрослых помогли молодежи обрисовать картину будущих профессий.

В ходе родительского собрания работал открытый микрофон, каждый участник имел возможность задать вопросы о возможностях обучения детей и перспективах их трудоустройства на предприятиях региона.

На собрании были поощрены коллективы образовательных организаций за активное участие в организации профориентационной деятельности с вручением денежных сертификатов от предприятий Ульяновской области.

Всего в мероприятии приняли участие 720 человек (родители выпускников, работодатели, представители органов испол-



нительной государственной власти и муниципальных образований).

АКЦИЯ «ДАЕШЬ РАБОТУ!»

Эта акция прошла на территории области уже во второй раз. Впервые она была объявлена с 1 октября по 1 ноября 2015 г., а в этом году успешно организована с 1 марта по 1 мая. Цель проекта — налаживание партнерских отношений с работодателями по выявлению и обеспечению их кадровой потребности, повышение доступности к банку вакансий.

В 2016 г. в рамках областной акции «Даешь работу!» 2206 работодателей заявили 12 544 вакансии. При этом 144 работодателя впервые обратились в органы службы занятости населения и заявили 779 вакансий. С работодателями проведено 149 круглых столов. Кроме того, предприятиям и организациям направлено 2168 писем с напоминанием о необходимости исполнения законодательства в сфере занятости населения. На специально организованную горячую линию поступило 509 встречных звонков.

В течение двух месяцев в ежедневном режиме специалисты органов службы занятости населения осуществляли «маркетинговые визиты» к работодателям. Всего их было 987. В целях наиболее эффективного посещения работодателей Главным управлением труда, занятости и социального благополучия Ульяновской области была разработана памятка с вопросами и правилами поведения в стенах организаций-партнеров. Благодаря «маркетинговым визитам», помимо выявления потребности в кадрах и разъяснения возможностей оказания государственной услуги в подборе необходимых работников, была собрана информация о перспективах развития предприятий, отсутствии задолженности по заработной плате, наличии трудовых династий, коллективных договоров, профсоюзных организаций и многом другом.

В целях визуализации акции разработан логотип, который позволяет индивидуализировать работу органов службы занятости населения и сформировать доверительное отношение работодателей и ищущих работу граждан к сотрудничеству.

ДОСТУПНЫЙ ИНФОМАТ

В целях повышения доступности услуг в сфере занятости населения было принято решение о размещении инфоматов в местах с наиболее оживленным трафиком граждан. Так, электронный помощник был установлен в торгово-развлекательном центре «Аквамолл» (один из самых популярных и посещаемых ТРЦ в г. Ульяновске) в рамках декады «Дни службы занятости населения», проводимой традиционно в апреле. Посетители торгово-развлекательного центра могли ознакомиться с предложениями работодателей, а также разместить свое резюме.

В службе занятости населения уверены, что благодаря новому оборудованию наши земляки имеют возможность более оперативно и легко получить информацию с сайта региональной службы занятости населения и Всероссийского портала «Работа в России». Самыми популярными являются разделы «Ищу работу», на которых размещен банк вакансий. Любой ульяновец или гость нашего региона сможет за считаные секунды получить доступ к списку и контактной информации о потенциальном работодателе. Человеку не придется обращаться в центр занятости населения, вставать на учет, проходить перерегистрацию. И, что самое важное, ищущий новое место работы гражданин сможет сразу получить полный перечень мест для трудоустройства, выбрать что-то подходящее для себя и записаться на собеседование.

Инфоматы не только сокращают сроки поиска нового места работы. При использовании сенсорного киоска можно ознакомиться с нормативно-правовыми документами, регламентирующими работу службы занятости населения, задать интересующий вопрос ее специалистам, а также принять участие в интерактивных опросах, узнать, когда запланированы ярмарки вакансий или курсы обучения на различные профессии.

Инфомат вызвал оживленный интерес среди населения — ежедневно порядка 50 человек знакомились с альбомом вакансий, самостоятельно подбирали себе варианты трудоустройства.

В целях распространения данной практики принято решение о переносе всех имеющихся в центрах занятости населения инфоматов в многофункциональные центры. МФЦ — место, куда обращаются за государственными услугами практически все категории граждан из всех слоев общества по широкому кругу вопросов.

Посещаемость МФЦ в Ульяновской области возрастает с каждым годом. Численность получателей государственных услуг, как и количество самих услуг, лишь увеличивается. В связи с этим решение об установке инфоматов в МФЦ является логичным шагом на пути к повышению доступности услуг в сфере занятости населения.

«ЭКСПРЕСС-ТРУДОУСТРОЙСТВО»

С 4 апреля 2016 г. на базе ОГКУ «ЦЗН города Ульяновска» начала работу служба «Экспресс-трудоустройство» по оказанию услуг населению в поиске подходящего места работы. Служба действует в целях оказания содействия в оперативном трудоустройстве граждан, ищущих работу, сокращения времени обслуживания клиентов, развития клиентоориентированности в работе с гражданами, а также расширения доступности услуг в сфере занятости населения.

Отличительной особенностью службы является снятие административных барьеров. Отсутствует необходимость в предоставлении полного перечня документов, нет строгих сроков перерегистрации и ответственности за их несоблюдение, нет обязательств по отработке всех полученных направлений. В работе службы используется индивидуальный подход к каждому гражданину исходя из его личной потребности и заинтересованности в новом месте работы.

«Экспресс-трудоустройство» — это не только электронный обмен информацией, но и «живое» общение. Специалист-консультант не только аккумулирует в своей базе данных вакансии из самых различных источников (в том числе сайты кадровых служб, печатные СМИ и т. д.), но и ведет диалог с работодателями и соискателями. Это общение может осуществляться как лично, так и по телефону, а также по переписке по электронной почте.

Граждане положительно отзываются о работе службы — многие отмечают, что содействие в трудоустройстве стало намного проще, отношение к получателям услуг изменилось в лучшую сторону. Грамотно выстроенная информационная политика позволяет избежать социальной напряженности и сокращает срок поиска работы.

ВО БЛАГО ЗЕМЛЯКОВ

Основными приоритетами в работе органов службы занятости населения по-прежнему остаются слабозащищенные категории граждан: лица с ограниченными возможностями, подростки и выпускники учебных заведений, пенсионеры и женщины, выходящие из отпуска по уходу за ребенком. Иными словами, реализация человеческого потенциала каждого жителя региона — вот основной лейтмотив работы органов службы занятости населения.

Следует отметить, что функции, выполняемые органами службы занятости населения, уже не ограничиваются обеспечением исполнения Закона «О занятости населения в Российской Федерации», а также государственными услугами. Сфера деятельности намного шире и включает в себя регулирование трудовых отношений, социального партнерства и многое другое.

Реализуемое новаторство в формах работы способствует гораздо более успешному достижению целей и задач, стоящих перед Главным управлением труда, занятости и социального благополучия Ульяновской области.

Пользуясь случаем, хочется поздравить коллег с замечательным юбилеем — 25-летием Государственной службы занятости населения. Говоря от имени всего нашего коллектива, хочу пожелать вам успехов в работе, стабильности и крепкого здоровья, а службе занятости населения — дальнейшего процветания!

ПОТЕНЦИАЛ ПЕРЕСЕЛЕНИЯ ИЗ ГОРОДА В СЕЛО

Отток населения из сельских территорий обусловлен нехваткой рабочих мест в малых поселениях, ограниченными возможностями карьерного и профессионального развития, неразвитостью инфраструктуры и т. д. С другой стороны, сельские районы имеют ряд преимуществ, которые выгодно отличают их от крупных городов.

Юрий Войнилов, эксперт Института статистических исследований и экономики знаний, НИУ ВШЭ
Дарья Мальцева, специалист Исследовательской группы «ЦИРКОН»

Одной из основных демографических проблем России является повышенная концентрация населения в городах при крайне низкой заселенности сельских территорий. Подтверждением этому служат результаты переписи населения 2010 г. Ситуация усугубляется тем, что пустующие территории выступают катализаторами низкокачественной миграции, которая не только не повышает, но лишь снижает экономический и культурный уровень регионов. Опустение и обезлюдение сельских территорий в совокупности с низкокачественной миграцией грозят стране дестабилизацией экономического развития, обнищанием культурного фонда и, в пределе, потерей национальной целостности.

Среди преимуществ жизни на селе — и благоприятная экологическая среда, и спокойный ритм жизни, и возможность дистанцироваться от информационного шума большого города. Эти особенности оказываются привлекательными для определенной доли горожан, которые переселяются в сельскую местность. При этом города покидают достаточно успешные и состоявшиеся люди, которые после переезда получают возможность «начать жизнь с чистого листа». Это явление, которое можно назвать внутренней миграцией [1], пока что носит локальный характер, и до конца не ясно, какие факторы оказываются движущими при принятии горожанином решения о переезде в сельскую местность.

Потенциально к такому переезду могут оказаться готовы многие горожане, уставшие от жизни в мегаполисах. Отсюда возникает потребность в определении того, какая именно часть россиян положительно оценивает эту возможность, какие убеждения они разделяют, какой ценностный базис может их объединять и каковы конкретные факторы, позитивно и негативно влияющие на решение о переселении.

Эти вопросы легли в основу исследования, проведенного Исследовательской группой «ЦИРКОН» при поддержке Общественно-экологической организации «Зеленая лига» весной 2015 г. Исследование носило комплексный характер и включало реализацию трех типов процедур сбора данных, как качественных, так и количественных.

В ходе качественной части исследования были реализованы *экспертная сессия,* участниками которой стали специалисты, занимающиеся изучением процессов миграции из городов в сельскую местность и/или непосредственно инициирующие и регулирующие эти процессы, а также *асинхронная онлайн-фокус-группа,* в которой приняли участие жители России, имеющие опыт переезда из города в сельскую местность или рассматривающие для себя такую возможность. В рамках данных процедур был получен ряд суждений о существующих стимулах и барьерах на пути внутренней миграции в России, а также ценностном базисе потенциальных переселенцев, которые затем были положены в основу инструментария массового репрезентативного опроса населения РФ.

Проведение *массового опроса* было обусловлено стремлением выявить долю городских жителей, которые рассматривают для себя возможность переезда в сельскую местность на постоянное или временное проживание. В рамках массового опроса изучались представления россиян о стимулах и барьерах внутренней миграции, а также различные ценностные ориентации, характеризующие отношение к проживанию

в селе. Результаты исследования позволяют сформулировать следующие выводы.

Ценностный базис потенциального переселенца из города в село складывается из набора различных компонентов, часть которых может быть выталкивающими (ухудшение условий жизни в городе, *«переезд от…»*), а часть, напротив, привлекающими (лучшие условия жизни на селе, чем в городе, *«переезд к…»*). По результатам экспертной сессии и онлайн-фокус-группы были выделены следующие компоненты ценностного базиса:

1) Хорошие экологические условия на селе или, напротив, неудовлетворительная экологическая обстановка в городе (в том числе транспортные издержки, скученность населения, неудовлетворительное качество продуктов), их негативное влияние на здоровье, жизнь детей; желание жить в более комфортной среде в экологическом и психологическом плане, выйти из «цивилизационного тупика» («переезд от…»).

2) Возвращение к «естественной» среде обитания; ценности природы и жизни на земле как таковые, желание жить в более благоприятном климате, определенном месте, частном доме, заниматься земледелием и животноводством.

3) Стремление вернуться к «родовым корням»; определенные жизненные ситуации, связанные с выходом на пенсию, возвращением на свою малую родину, определенным этапом семейных отношений.

4) Укрепление семейных связей и забота о детях.

5) Дешевизна сельской жизни; решение «квартирного вопроса» посредством покупки более дешевого или большего по площади жилья в сельской местности.

6) Высокий уровень личной безопасности и комфорта в сельской местности.

7) Пространство для самореализации, лучшие возможности самореализации в природной среде — занятие творчеством с использованием природных материалов, что связывается с понятиями «личная свобода», «ответственность» и «осознанность».

8) Влияние со стороны близких по духу людей, наличие позитивного опыта переезда других людей и представителей обще-

Таблица 1. ***«С каким суждением из каждой пары вы более согласны?»*** *(% от опрошенных горожан, N = 1259; % от опрошенных селян, N = 341)* *

Жизнь лучше на селе	%			Жизнь лучше в городе
Экологическая ситуация в городах значительно хуже, чем в селах.	**81**	Город	15	В селах сейчас не менее серьезные экологические проблемы, чем в городах.
	85	Село	12	
Питаться действительно натуральными продуктами можно лишь в деревне, но не в городе.	**61**	Город	35	Натуральные продукты сейчас можно приобрести в любом городском супермаркете, а не только в селе.
	70	Село	26	
В сельской местности жить безопаснее, чем в городах.	58	Город	25	В городах жить безопаснее, чем в сельской местности.
	79	Село	13	
Человек должен жить ближе к природе, городская среда является противоестественной для людей.	56	Город	37	Для современного человека проживание в городе более естественно, чем жизнь на природе.
	77	Село	19	
Жить в частном доме лучше, чем в городской квартире.	57	Город	38	Лучше жить в городской квартире, чем в частном доме.
	74	Село	18	
Неторопливость и размеренность сельской жизни предпочтительнее шума и суеты городской жизни.	48	Город	46	Шум и суета городской жизни предпочтительнее неторопливости и размеренности сельской жизни.
	62	Село	31	
Цены на различные продукты и услуги на селе ниже, чем в городе.	43	Город	36	В городе цены на продукты и услуги ниже сельских цен.
	44	Село	43	
Города переполнены людьми, поэтому современному человеку комфортнее жить в сельской местности.	40	Город	54	В селах почти не осталось людей, поэтому современному человеку комфортнее жить в городе.
	64	Село	32	
Транспортные и дорожные проблемы в городах делают их менее комфортными для проживания, чем села.	36	Город	54	Транспортные и дорожные проблемы в селах делают их менее комфортными для проживания, чем города.
	47	Село	46	
На селе более высокие возможности для творчества и самореализации, в то время как в городе очень сложно найти свое место.	18	Город	**70**	Город предлагает более широкий набор возможностей для творчества и самореализации человека, чем село.
	15	Село	**73**	

* *Жирным шрифтом выделены «доминирующие» значения, получившие в паре суждений 60% и более голосов респондентов.*

Таблица 2. ***«Что в первую очередь препятствует переезду горожанина в сельскую местность?»/ «А если говорить о вас лично, о вашем возможном переезде?»*** *(% от опрошенных горожан, N = 1259, допускался выбор нескольких вариантов ответов)*

Варианты ответа	Для всех горожан, %	Для себя лично, %
Уровень заработной платы ниже, чем в городе	58	53
Нехватка больниц, детских садов, школ и т. п.	58	50
Проблемы с коммунальными услугами (водо-, газо-, электроснабжение)	55	52
Нехватка магазинов, торговых центров, сервисных центров и т. п.	34	28
Дороговизна жилья/земельных участков в сельской местности	28	21
Территориальная отдаленность от родственников и друзей, проживающих в городе	22	28
Отсутствие готовых программ переселения, позволяющих заранее подготовиться к переезду и взвесить все риски	15	12
Трудность в поиске близких по духу людей на новом месте жительства	11	16
Ограниченный выбор мест, доступных для переезда	7	7

ственных движений (наличие социальной группы переехавших людей; книги Владимира Мегре и других представителей направления философии New Age).

9) Попытки решения глобальных проблем современности через работу в сельской местности.

Из результатов массового опроса, где респондентам (среди которых были выделены группы горожан и селян) в виде дихотомических суждений была предложена разработанная в ходе качественной части исследования модель ценностного базиса потенциальных переселенцев (табл. 1), следует, что **главное преимущество сельской местности для горожан состоит в более высоком экологическом качестве жизни, близости человека к природе.** Довольно распространено среди городских жителей также мнение, что жизнь на селе более безопасна, чем в городе. Главный же недостаток проживания на селе — слабые, в представлениях горожан, возможности для творчества и самореализации личности. Относительно других ценностей сельской жизни мнения горожан разделились: близкие доли респондентов отдали предпочтение сельской размеренности и городской суете; далеко не однозначными оказались представления городских жителей о ценах на продукты и услуги в городе и селе, о транспортных и дорожных проблемах.

Интересно, что **мнения горожан и селян в определенных моментах, касающихся ценностей проживания на селе, вполне сходятся,** особенно это касается вопросов экологии (которая признается лучшей на селе) и возможности самореализации (здесь, напротив, приоритет отдается городу); **различия касаются скорее образа**

Таблица 3. ***«Что в первую очередь может способствовать переезду людей из города в сельскую местность?»/ «А если говорить о вас лично, о вашем возможном переезде?»*** *(% от опрошенных горожан, N = 1259, допускался выбор нескольких вариантов ответов)*

Варианты ответа	Для всех горожан, %	Для себя лично, %
Льготные условия покупки жилья	58	43
Уровень зарплаты выше, чем в городе	57	47
Возможность после переезда работать по той же специальности, что и в городе	31	28
Государственная компенсация расходов на переезд	30	26
Ухудшение экологической ситуации в городе	27	31
Льготные условия налогообложения после переезда	23	19
Увеличение расходов на проживание в городе	23	28
Потеря работы и /или сложности с ее поиском в городе	20	20
Возможность переезда с группой единомышленников	13	15

Таблица 4. ***«Что из нижеперечисленного является самым необходимым для вас в месте вашего проживания?»***
(% от опрошенных горожан, N = 1259; % от опрошенных селян, N = 341, допускался выбор нескольких вариантов ответов)

Варианты ответа	Горожане, %	Селяне, %
Учреждения здравоохранения (поликлиники, больницы)	68	67
Централизованное электроснабжение	51	21
Централизованное водоснабжение	48	30
Централизованная газификация	45	32
Образовательные учреждения (детсады, школы)	38	50
Дороги	33	46
Магазины	24	16
Бесперебойное транспортное сообщение с городом	21	30
Доступ в Интернет	17	12

жизни: многим горожанам привычнее и милее городская суета, шум и многолюдье, селянам, напротив, — размеренность и неторопливость, уединенность деревенского существования.

По мнению экспертов, ***процесс переезда из города в село осложнен многими факторами*** (среди них и неразвитость инфраструктуры, и проблемы с рабочими местами), при том что ***факторов стимулирующего характера не так много и они носят преимущественно принуждающий характер*** (экологические и экономические проблемы).

На основании результатов экспертной сессии и онлайн-фокус-группы можно говорить о существовании следующих **стимулов переезда из городской местности в сельскую:**

1) Ухудшение экологического, социально-экономического положения жизни человека в городе, отсутствие жилья или работы в городе («уход от…»).

2) Наличие необходимых для переезда материальных условий — достаточного количества финансовых средств (подъемного капитала), жилья в месте переселения, личного транспорта.

3) Наличие способов заработка в сельской местности, в том числе условий для сельскохозяйственной деятельности.

4) Наличие необходимых для жизни объектов инфраструктуры (образовательных учреждений, учреждений здравоохранения, средств коммуникации) в сельской местности или легкость доступа к ним.

5) Наличие в месте переезда социальной группы единомышленников, знакомство с местностью переезда.

6) Наличие необходимых знаний и умений для жизни в сельской местности.

7) Наличие внутреннего желания осуществить переезд из города в сельскую местность.

8) Наличие государственных программ, предоставляющих жилье, землю, работу, а также законодательной базы для переезжающих.

9) Формирование позитивного имиджа переселенцев в рамках разъяснительной работы с населением, наличие тиражируемых образцов переселения в сельскую местность.

Барьеры переезда из городской местности в сельскую следующие:

1) Внутренние барьеры — личные причины, такие как страх трудностей, неизвестности, начала жизни с нуля, потери того, что есть в городе, отсутствие необходимых навыков.

2) Удерживающие человека в городе факторы — получение образования, наличие устраивающей работы в городе.

Рис. 1. ***«Рассматривали ли вы когда-либо для себя (своей семьи) возможность временного или постоянного проживания в сельской местности?»***
(% от опрошенных горожан, N = 1259)

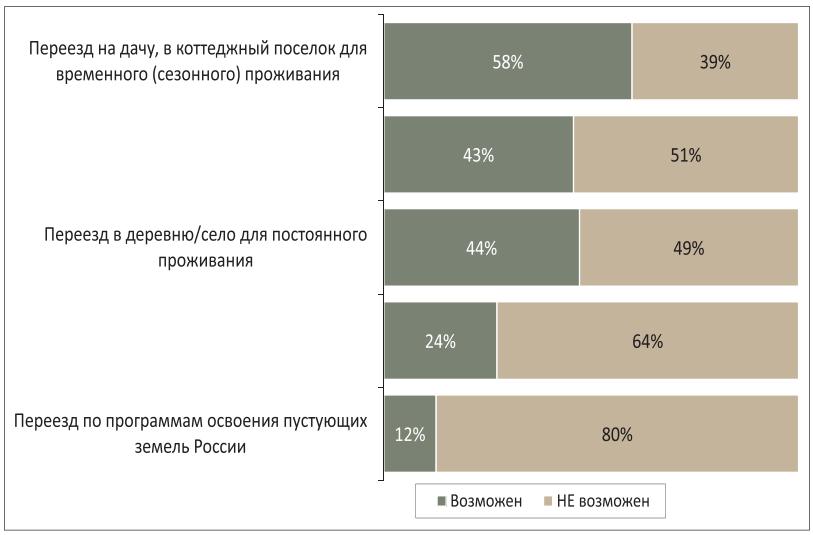


Рис. 2. ***«Какие из представленных вариантов вы рассматриваете для себя как возможные хотя бы в отдаленной перспективе, а какие считаете невозможными в принципе?»*** *(% от тех горожан, которые хотя бы задумывались о переезде из города в село)*

3) Неразвитость сельской инфраструктуры, транспортная недоступность, отсутствие работы или небольшое количество вариантов занятости.

4) Отсутствие стартового капитала, ресурсов для приобретения земли и постройки дома.

5) Отсутствие социальной группы людей со схожими интересами в сельской местности, и, напротив, присутствие людей с другим менталитетом; при этом наличие значимых близких людей в городе.

6) Организационные трудности в государственной поддержке переселенцев — отсутствие государственных субсидий, сложности с оформлением прописки, необходимость самостоятельной разъяснительной работы перед местными властями и сообществом.

По результатам массового опроса (табл. 2) можно сделать вывод, что ***городские жители чаще всего главным препятствием к переселению в сельскую местность считают более низкий уровень заработной платы и социальной инфраструктуры*** в селе по сравнению с городом, ***проблемы с коммунальными услугами.***

Логично предположить, что ***изменение ситуации в лучшую сторону могло бы служить привлекающим стимулом к возможному переезду из города в село*** — обеспечение доступа к объектам социальной инфраструктуры, улучшение качества коммунальных услуг, более высокий уровень заработной платы, который, кстати, в качестве одного из важнейших стимулов отметили большинство респондентов (табл. 3). Очевидно, ***определенную роль здесь могут играть и средства государственной поддержки*** (льготные условия покупки жилья, государственная компенсация расходов на переезд, льготные условия налогообложения), отсутствие которой в настоящий момент, по мнению экспертов, является важной преградой на пути к переезду из городов в села.

Отметим, что среди стимулов переселения горожане чаще всего выбирали альтернативы ответов из группы привлекающих стимулов, однако довольно большая часть городских жителей (20–30%) допускают (в том числе для себя лично), что причиной переселения в сельскую местность могут стать так называемые *выталкивающие стимулы*, а именно ухудшение условий жизни в городе: ухудшение экологии, потеря работы, удорожание жизни в городе.

По результатам сравнения ответов горожан и селян в целом можно констатировать, что ***жители российских городов и сел довольно одинаково представляют себе основные препятствия на пути миграции горожан в сельскую местность.*** Среди привлекающих стимулов для переезда горожан представители сельской местности наиболее часто выбирали стимулы материального характера: льготные условия покупки жилья и высокий уровень заработной платы на селе. Однако не менее значимым, по их мнению, является такой выталкивающий стимул, как *ухудшение экологической ситуации в городе* (в два раза менее распространенный у горожан на самом деле, то есть селяне преувеличивают значимость экологической проблематики для городского населения).

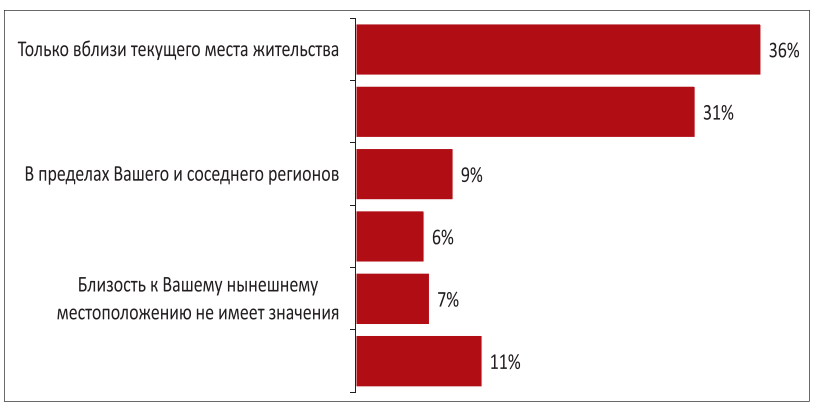


Рис. 3. ***«Переезд из города в сельскую местность для вас возможен…»*** *(% от тех горожан, которые хотя бы задумывались о переезде из города в село)*

Рис. 4. ***«В случае переезда в сельскую местность рассматриваете ли вы возможность последующего трудоустройства в сельском хозяйстве?»*** *(% от тех горожан, которые хотя бы задумывались о переезде из города в село)*

Говоря о **необходимых требованиях, предъявляемых к месту проживания** (табл. 4), в первую очередь респонденты обоих типов выделяли ***учреждения здравоохранения.*** Жители городов заметно чаще, чем селяне, отмечали важность коммунальных услуг (электро-, водо-, газоснабжение). Сельское же население чаще городского выбирало учреждения образования, дороги и хорошее транспортное сообщение с городом как привлекательные для горожан условия.

В рамках исследования в ходе массового опроса была проведена **оценка общего уровня готовности горожан к переселению в сельскую местность.** Готовность к переселению рассматривалась в различных вариантах, что дало возможность построить своеобразную «лестницу», верхние ступени которой отражают искомый потенциал внутренней миграции «город — село» (рис. 1). Можно выделить группу горожан, которые *в принципе,* в той или иной степени рассматривают для себя возможность переселения в сельскую местность или уже даже готовятся к нему. В совокупности ***«оценка сверху» для этой группы составляет около 20% горожан. Но если оценивать уровень готовности городского населения к миграции в село более реалистично, то на сегодняшний день его можно оценить примерно в 3% городского населения страны:*** это те, кто сообщил, что уже принял решение и готовится к переезду, и те, кто находится в поиске вариантов для него.

При этом данные показывают, что значимое большинство горожан, задумывающихся о переезде в сельскую местность, в качестве вариантов переезда рассматривают ***переселение на дачи и в коттеджные поселки*** — сезонное или круглогодичное (рис. 2). Кроме того, ***большинство потенциальных мигрантов не планируют переселяться в территориально далекие от текущего местожительства сельские поселения*** (рис. 3).

Далеко не все горожане, рассматривающие (хотя бы в отдаленной перспективе) возможность переезда в сельскую местность, связывают этот переезд с трудоустройством в сельском хозяйстве, хотя часть задумывающихся о миграции горожан (более 40%) готовы или не исключают возможность работы в сельском хозяйстве (рис. 4).

Таким образом, только небольшая часть горожан, не исключающих для себя возможность переселения в сельскую местность, готовы к дальним переездам; для большинства же это скорее «дачный» вариант. Следовательно, ***потенциал миграции «город — село» с целью освоения пустующих земель или развития сельскохозяйственного производства на сегодняшний день намного меньше, чем собственно уровень готовности к переезду в сельскую местность.***

Интересно также взглянуть на то, **какие группы горожан в большей степени готовы к переезду в село.** Сравнение ответов респондентов-горожан с различным потенциалом миграции показал, что среди возможных переселенцев несколько выше доля мужчин, но ниже доля представителей старшей возрастной группы; выше доля работающих, ниже — доля пенсионеров; сравнительно чаще к этой группе относятся семейные и проживающие с детьми младше 16 лет респонденты. Важным фактором, положительно влияющим на возможность переезда, является наличие личного опыта проживания в сельской местности и родственников, постоянно проживающих на селе.

Представляется, что настоящее исследование, будучи довольно комплексным (что проявилось как в разнообразии реализованных исследовательских процедур, так и в многокомпонентности изучаемых вопросов), позволило ответить на некоторые важные вопросы относительно потенциала внутренней миграции из городов в села. В то же время полученные результаты ставят много новых вопросов, на которые еще предстоит ответить в рамках будущей разработки данной тематики.

Статья представлена на XVII апрельской международной научной конференции НИУ ВШЭ по проблемам развития экономики и общества (материал будет опубликован в итоговом сборнике докладов)

Библиографический список

1. *Задорин И. В., Мальцева Д. В., Хомякова А. П., Шубина Л. В.* Альтернативные сельские поселения в России: стихийная внутренняя эмиграция или осознанный трансфер в будущее // Лабиринт. — 2014. — № 2. — С. 64–77.

РОЛЬ ОТХОДНИЧЕСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА В ЦЕНТРАЛЬНОЙ РОССИИ

Глубокие изменения в базовых экономических отраслях, традиционно представленных в сельской местности, и узость сельских рынков труда позволяют предположить, что трудовая миграция будет играть заметно более важную роль в занятости сельских жителей, чем жителей городов.

Ксения Аверкиева, канд. геогр. наук, научный сотрудник отдела социально-экономической географии Института географии РАН

МАТЕРИАЛ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Поскольку возвратная мобильность (то есть перемещения населения без смены постоянного места жительства на непродолжительный период) слабо охватывается современной статистикой, для проведения данного исследования использовались различные комбинированные методы количественной оценки внутренних трудовых мигрантов. К ним были отнесены маятниковые мигранты (совершающие ежедневные или сменные трудовые поездки) и современные отходники, которые проводят вне мест постоянного проживания не менее пяти дней.

В качестве базовой теоретической концепции была выбрана теория структурированного рынка труда. В рамках проведения исследования была проанализирована как литература, посвященная вопросам занятости населения России в целом [4], так и статьи, посвященные сельской занятости.

Одним из распространенных сюжетов в научных работах, посвященных непосредственно сельской занятости, является дооценка сельской безработицы. Уровень официально зарегистрированной безработицы редко превышает 3–5%, и даже по оценкам МОТ безработица в сельской местности достигает 8%, в экстренных случаях — 10%. Ряд авторов [2; 3; 8] предлагают изменить методику проведения обследований по вопросам занятости. По их оценкам, при изменении методики уровень безработицы в сельской местности увеличится до 20–25%.

Отдельное внимание в статьях уделяется рассмотрению мер по содействию занятости сельского населения. К ним относятся как различные варианты поддержки малых форм в сельскохозяйственном производстве (товарные ЛПХ, ИП по сельскому хозяйству, КФХ), так и меры по содействию временной занятости населения вне аграрной сферы (в сфере услуг [14] и малом предпринимательстве [9]). В странах Восточной Европы вопрос диверсификации сельских рынков труда стоит столь же остро [15], там появлению новых рабочих мест в сельской местности способствуют в том числе и различные фонды Европейского союза.

В качестве одного из вариантов решения проблемы сельской безработицы рассматривается современное отходничество.

Упоминания о поездках на заработки встречаются во многих работах, посвященных сельской занятости (в частности, [10; 13]), их экспертная оценка доли отходников среди трудоспособного сельского населения — 12–15%. Пристальное внимание современному отходничеству (или «неоотходничеству») уделяется в работах П.П. Великого [6; 7], Т.Г. Нефедовой [11], Ю.М. Плюснина [12]. Эти авторы разрабатывают собственные методики оценки количества и доли отходников, работая с материалами как официальной статистики, так и полевых исследований.

Основными источниками официальной статистики стали микроданные Всероссийской переписи населения 2010 г. и данные муниципальной статистики Федеральной службы государственной статистики (ФСГС), они были дополнены материалами полевых исследований. В качестве низовых территориальных ячеек были выбраны сельские поселения и крупные сельские населенные

пункты (которые нередко представляли собой сельское поселение, состоящее из одного населенного пункта).

Всего было обследовано 29 сельских поселений (14 — в регионах Нечерноземья: Костромской и Ивановской областях, 15 — в регионах Черноземья: Тамбовской и Курской областях). Проведено 108 экспертных интервью с представителями местной власти, бизнеса, работниками социальной сферы и непосредственно с сельскими жителями, вовлеченными в процессы трудовой миграции. Исследование затрагивало только жителей в трудоспособном возрасте, работающие пенсионеры не учитывались.

На основании данных официальной статистики и материалов экспертных интервью были выделены основные сегменты сельского рынка труда. Полученная структура представлена на рис. 1.

Количество занятых в каждом из выделенных сегментов определялось и по материалам интервью, и по микроданным переписи населения, поскольку перепись не разделяет стандартные формы занятости. Графа «трудовая деятельность» в бланке микроданных переписи не позволяет проанализировать, где заняты работники, поэтому такие данные собирались в процессе работы в администрациях сельских поселений и обработки данных муниципальной статистики.

При этом микроданные переписи (бланк «Основной источник дохода») позволяют определить количество жителей в трудоспособном возрасте, являющихся получателями различных пособий и пенсий, являющихся иждивенцами, а также количество самозанятых (в данном случае тех, для кого основным источником дохода является ЛПХ). Также с помощью микроданных переписи можно уточнять оценки сотрудников администраций сельсоветов о количестве жителей трудоспособного возраста, работающих за пределами мест постоянного проживания: маятниковых трудовых мигрантов и отходников.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Прежде чем давать оценку роли отходничества в структуре занятости сельского населения в регионах Центральной России, стоит рассмотреть общую структуру занятости, представленную на рис. 2.

Рассмотрим более детально выделенные сегменты рынка труда. Доля занятых в сельском и лесном хозяйстве (учитывались работники сельскохозяйственных и лесозаготовительных предприятий и КФХ без сезонных работников) в обследованных сельских поселениях варьирует от 0 до 35%, но в среднем составляет около 11%. Аграрная и лесная сферы перестали быть основными в занятости сельского населения, что уже давно характерно для сельской местности стран Западной Европы и Северной Америки [16].

Занятых в промышленности среди сельских жителей в трудоспособном возрасте обследованных сельсоветов оказалось около 5% (3% в Черноземье и 7% в Нечерноземье). В большинстве обследованных сельсоветов, особенно в Черноземье, лишь изредка можно найти небольшие производства строительных материалов или переработку сельскохозяйственного сырья. В Нечерноземье сохраняются отдельные предприятия сельской промышленности, выросшие из дореволюционных кустарных промыслов (деревообработка, ткацкое и швейное производство, мастерские народных художественных промыслов).

Слабо развита сфера платных услуг (лишь 3% сельских жителей трудоспособного возраста заняты в этой сфере). Это связано как с низким платежеспособным спросом сельского населения, так и с опасениями сельских жителей оформлять свою деятельность как индивидуальное предпринимательство. Поэтому многие услуги, которые реально оказываются на возмездной основе (строительство, ремонт

Рис. 1. *Схема рынка труда и вариантов источников дохода для сельских жителей трудоспособного возраста. Составлена автором по материалам экспертных интервью*

и др.), в статистику не попадают, а сами рабочие относятся к неформально занятым «калымщикам». Основную занятость в секторе коммерческих услуг дают сельские предприятия торговли и, реже, общественного питания.

Важную роль на сельских рынках труда играет занятость в бюджетной сфере. В среднем доля занятых в сфере бюджетных услуг оказалась 12%. Эта величина варьирует от 6 до 26% в зависимости от того, какой набор учреждений расположен в пределах сельских поселений. Работа в бюджетной сфере — самая желанная для сельских жителей, поскольку дает стабильную занятость без сезонных колебаний, фиксированный размер оплаты труда. Опасения сельских жителей вызывает постоянная угроза оптимизации бюджетных учреждений, связанная с укрупнением сельских поселений.

К числу получателей бюджетных средств в качестве основного источника средств к существованию относятся пенсионеры в трудоспособном возрасте, инвалиды и получатели иных видов государственных пособий. Из-за несовершенства сбора данных в процессе переписи в общей структуре источников средств к существованию сегменты «пенсионеры и получатели иных государственных пособий» и «иждивенцы» были объединены, так как в Ивановской области иждивенцев записали в пенсионеры. Тем не менее, опираясь на данные по другим областям, можно сказать, что доля пенсионеров составляет около 10–15%. Эта группа сельских жителей относится к экономически неактивному населению.

Суммарно количество получателей различных пособий превосходит по численности сотрудников предприятий сельского хозяйства и КФХ. В сельской местности получение небольшой пенсии или пособия позволяет иметь средства на покупку товаров длительного пользования, а основную часть продуктов питания сельские жители могут выращивать на своих подворьях. Поэтому подобная стратегия поведения на рынке труда является довольно распространенной [5].

Не менее многочисленной группой являются иждивенцы — жители трудоспособного возраста, в качестве основного источника средств к существованию получающие финансовую поддержку родственников или иных лиц либо алименты. В основном ее составляют женщины: с одной стороны, они больше задействованы в домашнем хозяйстве, в уходе за детьми и пожилыми родственниками, с другой — для них существует меньше вакансий в сельском и особенно лесном хозяйстве, сельской промышленности, услугах по ремонту и других видах физической работы.

К самозанятым отнесены работники личных подсобных хозяйств. Их оказалось лишь 5% в Нечерноземье и вдвое больше в аграрном Черноземье. Товарное сельское хозяйство постепенно меняет форму организации: успешные хозяйства становятся фермерскими, а менее успешные становятся нетоварными, и в этом случае их работники уже не попадают в категорию самозанятых.

Количество «калымщиков», то есть тех, кто имеет эпизодические заработки без официального трудоустройства, примерно равно количеству самозанятых. К ним могут быть отнесены: бригады, занимающиеся строительством и ремонтом; те, кто помогает в домохозяйствах других жителей; кто занимается частным извозом, не оформляя свою деятельность; сезонные работники в сельском хозяйстве, сборщики грибов и ягод и др. В Черноземье, где более людные села, более активное население и развита практика сезонной работы в сельском хозяйстве, доля

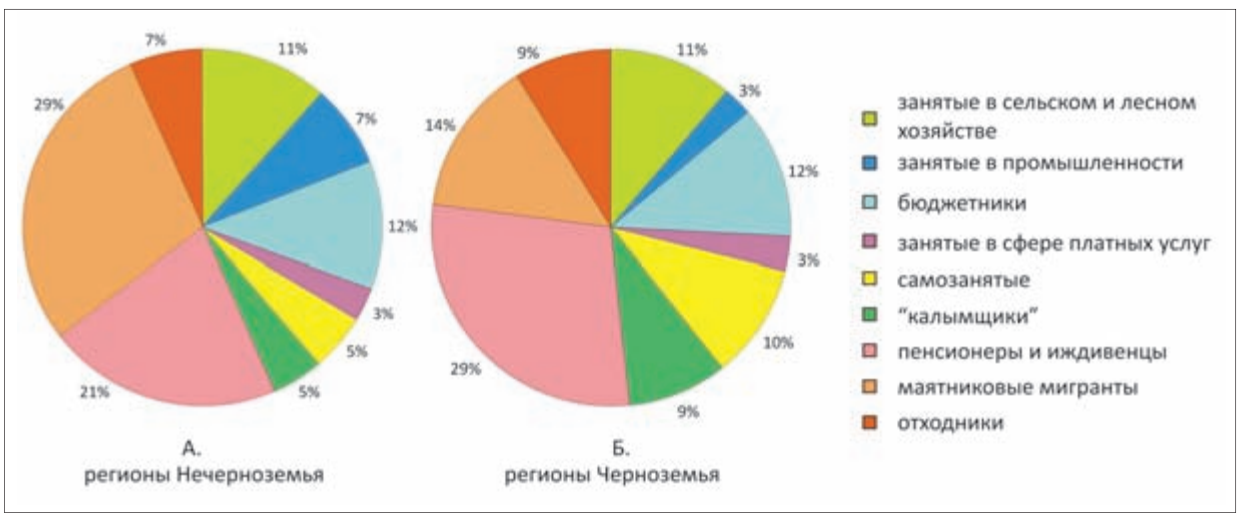


Рис. 2. *Структура занятости сельского населения в трудоспособном возрасте (по обследованным сельским поселениям четырех регионов). Составлена автором по материалам интервью и микроданным Всероссийской переписи населения*

«калымщиков» вдвое больше, чем в Нечерноземье.

Остальные сельские жители в трудоспособном возрасте работают за пределами своих населенных пунктов. В Черноземье трудовых мигрантов среди сельских жителей около 23%, в Нечерноземье — 36% (сказываются более тяжелые условия проживания в сельской местности Нечерноземья и суженные возможности ведения подсобного хозяйства в более суровых природных условиях при сильно сжавшемся рынке труда). При этом в абсолютных значениях потоки отходников и маятниковых мигрантов из сельской местности Черноземья значительно многолюднее, чем из нечерноземных регионов.

В данном исследовании маятниковыми мигрантами считались те, кто работает в пределах своих регионов, но за пределами пунктов постоянного проживания, а отходниками — те, кто работает на территории других регионов. Тем не менее жители районов, граничащих с соседними областями, могут совершать ежедневные поездки в соседний регион, а трудовые поездки в вахтовом режиме могут осуществляться в пределах региона. Но никакие статистические данные не позволяют провести деление иначе.

Массовым отходничество стало в середине 2000-х гг., когда начались крупные хозяйственные преобразования: в Черноземье стартовали активный процесс формирования крупных агрохолдингов, скупка земельных паев и интенсификация аграрного производства, а в Нечерноземье — массовые процедуры банкротства и земельный передел при интенсификации производства на выживших предприятиях сельского и лесного хозяйства.

Респонденты отмечают, что поначалу преобладали поездки на большие расстояния в вахтовом режиме, а сейчас

при возможности сельские отходники стараются находить работу поближе к местам постоянного проживания. Сказываются возраст, ухудшение состояния здоровья и постепенное выравнивание уровня заработной платы в ряде сегментов рынка труда между крупнейшими городами и региональными центрами.

Отходниками становятся и мужчины, и женщины, но чаще в отход отправляются мужчины. Мужчины обычно работают охранниками, также распространены строительные бригады, которые занимаются установкой срубов или ремонтными работами (в Нечерноземье). В Черноземье многие мужчины имеют квалификацию механизаторов, поэтому могут найти работу в городах и пригородах на строительной технике. В последние несколько лет стали популярны поездки на промышленные предприятия Московской области: это дает официальную занятость, запись в трудовой книжке, наличие страховки. Женщины чаще работают нянями, сиделками при пожилых людях, реже — в торговле.

Работа за пределами своих населенных пунктов позволяет иметь более высокий доход, чем на месте. За смену (две недели) отходники получают 15–20 тыс. руб. при малоквалифицированном труде и 40–60 тыс. при работе в строительстве и на технике. Респонденты отмечают рост благосостояния односельчан-отходников. Это заметно и при посещении многих сел: дома ремонтируются, перекрываются крыши, ставятся новые заборы, обновляется автопарк. Однако рост благосостояния сельских жителей не всегда искупает отрицательные стороны отходничества:

- распадаются семьи. Причины этого не только в том, что живущие по отдельности супруги находят кого-то на стороне. Респонденты отмечают, что люди просто утрачивают привычку и навык быть вместе;
- теряется мотивация к труду. Многие отходники, особенно работающие охранниками, уже не могут представить себе более тяжелой или ответственной работы. Некоторые работодатели в интервью отмечали, что не готовы брать на работу тех, кого «Москва испортила»: запросы таких людей становятся неадекватными их навыкам;
- наблюдается «износ» лучших кадров. Отходниками нередко становятся наиболее молодые и активные жители села. Долгие часы дороги, изматывающий режим работы, большие нагрузки (особенно для тех, кто работает в строительстве) постепенно сказываются на здоровье.

Нередко отходничество становится образом жизни, многим нравится двухнедельный ритм работы, возможность вырвать-

ся за пределы села. Многие становятся более требовательными к условиям труда: работать в родном селе за те же деньги, что и в Москве охранником, многие уже не хотят. Жители районов, где отходничество стало распространенной формой занятости еще 10–15 лет назад, отмечают, что сейчас для них проще найти работу где-то за пределами района или области, чем искать вакансии на местном рынке труда, вплоть до того, что отходничество становится рутиной.

ВЫВОДЫ

1. Структура занятости сельского населения регионов Центральной России трансформируется в результате взаимного действия факторов сокращения занятости в сельском хозяйстве из-за интенсификации производства и роста территориальной мобильности сельского населения. Основной результат трансформации — повсеместное формирование устойчиво диверсифицированных рынков труда с малой долей реального сектора экономики (сельского, лесного хозяйства и промышленного производства).

2. Даже сравнительно неплохие агроклиматические условия при близости рынков крупных городов Центральной России не способствуют ведению товарного личного подсобного хозяйства. Оно становится основным занятием и источником дохода для очень небольшого (7% населения в трудоспособном возрасте) числа жителей.

3. За пределами пунктов постоянного проживания работают в среднем 30% сельских жителей в трудоспособном возрасте. К ним относятся маятниковые мигранты (около 2/3 от общего количества работающих за пределами мест постоянного проживания) и современные отходники (около 8% от общего количества сельского населения в трудоспособном возрасте), совершающие трудовые поездки продолжительностью свыше пяти рабочих дней.

4. По мере появления рабочих мест в региональных и районных центрах (а в редких случаях и в сельских поселениях) практика отходничества сменяется ежедневными трудовыми поездками. Исключение составляют сельские жители, нацеленные на смену места жительства и рассматривающие отходничество как подготовку к переезду в крупные города.

5. Трудовая мобильность способствует снижению напряженности на сельских рынках труда, где вопреки традиционно низким показателям официально зарегистрированной безработицы становится все меньше рабочих мест в силу интенсификации производства и сокращения количества мест в бюджетной сфере.

Исследование проведено в рамках проекта РНФ № 14-18-00083, посвященного возвратной мобильности населения в сельско-городском континууме

Библиографический список

1. *Аверкиева К. В.* Современная структура занятости сельского населения Нечерноземья и роль отходничества в занятости сельских жителей // Известия РАН. Серия географическая. — 2016. — № 1. — С. 25–37.
2. *Асеева А. А.* Рынок труда и занятость населения в сельской местности Курской области // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. — 2013. — № 2. — С. 21–24.
3. *Бондаренко Л. В., Груднева А. А.* Состояние сельского рынка труда // Уровень жизни населения регионов. — 2010. — № 3. — С. 24–32.
4. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда/Под общ. ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. — М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2014.
5. *Варшавская Е., Денисенко И.* Россияне, не готовые работать // Демографический еженедельник «Демоскоп Weekly», № 663–664, 16–29 ноября 2015 г. — http://demoscope.ru/weekly/2015/0663/tema07.php (дата обращения: 05.12.2015).
6. *Великий П. П.* Неоотходничество, или Лишние люди современной деревни // Социологические исследования. — 2010. — № 9. — С. 44–49.
7. *Великий П. П., Бочарова Е. В.* Динамика формирования многоканальности источников выживания сельской семьи // Известия Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. — 2014. — Т. 14. — Вып. 1 — С. 30–37.
8. *Гуляева Т. И., Григорьева Н. В.* Рынок труда: проблемы занятости сельского населения в Орловской области // Вестник Орловского государственного аграрного университета. — 2012. — Т. 34, № 1. — С. 158–162.
9. *Исакова С. Г.* Занятость сельского населения и методы ее повышения в областях ЦЧР // Никоновские чтения. — 2007. — № 12. — С. 391–392.
10. *Калугина З. И.* Инверсия сельской занятости: практика и политика // Регион: экономика и социология. — 2012. — № 2 (74). — С. 45–67.
11. *Нефедова Т. Г.* Занятость и отходничество населения в Ставропольском крае // Вестник Московского университета. Серия 5: География. — 2015. — № 2. — С. 93–100.
12. *Плюснин Ю. М., Позаненко А. А., Жидкевич Н. Н.* Отходничество как новый фактор общественной жизни // Мир России. — 2015. — Т. 24, № 1. — С. 31–75.
13. *Фадеева О. П.* Сибирское село: земля и труд в локальных контекстах // ЭКО. — 2013. — № 5 (467). — С. 29–47.
14. *Шабанов В. Л.* Развитие несельскохозяйственной занятости и снижение бедности в сельских поселениях разных типов // Никоновские чтения. — 2009. — № 14. — С. 97–99.
15. *Egedy T., Cerić D., Konopski M., Kučerová S. R., Kulla M., Nestorová-Dická J., Svobodová R.* Enterpreneurship as a Potential Driving Force for the Further Development of Rural Areas — Good Examples of Visegrad Countries // Studia Obszarów Wieskich (Rural Studies). — 2015. — Vol. 39. — P. 103–128.
16. *Woods M.* Rural Geography. — London: Sage publications, 2005. — 330 p.

ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ: МОТИВЫ УЧАСТИЯ, СОДЕРЖАНИЕ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ*

Развитие внутрифирменного обучения работников, под которым понимается любое обучение, в современных условиях рассматривается как один из важнейших факторов конкурентоспособности организаций и национальных экономик.

Татьяна Стукен, профессор; Татьяна Лапина, доцент; Ольга Бурцева, преподаватель; кафедра экономики и социологии труда ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского»

Инвестиции работодателя в обучение персонала объясняются двумя основными причинами.

Во-первых, несоответствием имеющихся у работников компетенций требованиям рабочих мест. Это несоответствие может быть связано со множеством причин, начиная от структурной несбалансированности рынка труда и системы профессионального образования и заканчивая высоким динамизмом внешней среды, предъявляющей спрос на новые компетенции.

Во-вторых, потребностью в приобретении работником специфического человеческого капитала, то есть таких знаний, умений и навыков, которые востребованы только в данной конкретной организации. Степень специфичности используемого организациями человеческого капитала различна. И чем она выше, тем большее внимание вынужден уделять работодатель подготовке работников собственными силами, поскольку на внешнем рынке труда необходимые работники отсутствуют.

Охват работников дополнительным профессиональным обучением, по разным оценкам, составляет от 13,8 до 30,1% [1; 3, с. 471], что намного ниже аналогичных показателей развитых стран. Для сравнения укажем, что в Дании, Норвегии, Финляндии, Франции, Новой Зеландии, Великобритании ежегодно проходят обучение более 50% работников [3, с. 469].

Невысокий по мировым меркам охват российских работников обучением может объясняться различными факторами.

1. Незаинтересованность в обучении персонала со стороны работодателей, связанная с низкой оценкой значимости и результативности внутрифирменного обучения, недостатком финансовых ресурсов и пр. Кроме того, если приобретаемые знания носят общий характер, у работодателя возникает риск невозврата инвестиций в результате увольнения работника.

2. Низкая мотивация работников к обучению. Высокая межфирменная мобильность на рынке труда, часто сопровождающаяся и сменой вида профессиональной деятельности, не создает у высокомобильных групп работников стимулов к овладению узкопрофессиональными знаниями. Кроме того, обучение за счет работодателя может сопровождаться заключением ученического договора, в соответствии со ст. 199 ТК РФ обязывающего работника отработать определенный по соглашению сторон период после завершения обучения в организации. В условиях нестабильной экономической ситуации и достаточно высокого уровня текучести на российском рынке труда такое ограничение часто является непривлекательным для работников, лишая их возможности перехода на другое рабочее место.

Понимание причин, определяющих охват работников дополнительным профессио-

* Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 14-22-01008.

Таблица 1. *Частота формирования компетенций в процессе внутрифирменного обучения по группам персонала*

Компетенции	Руководители	Специалисты	Рабочие
Лидерство	31,7	11,1	3,2
Готовность к изменениям	44,4	30,2	23,8
Знание иностранного языка	42,9	30,2	0
Умение решать проблемы	66,7	47,6	7,9
Планирование работы	69,8	41,3	4,8
Умение работать в команде	41,3	19,7	25,4
Самостоятельность	20,6	20,6	4,8
Коммуникативные навыки	60,3	58,7	9,5
Профессиональные навыки	66,7	81	71,4

нальным обучением, позволяет глубже понять ситуацию, диагностировать проблему и определить возможные направления управленческих воздействий.

Поскольку охват обучением существенно дифференцирован по видам экономической деятельности, исследование было сфокусировано только на одной относительно однородной группе — на крупных и средних предприятиях промышленности. В выборку были включены организации, проводящие обучение, и работники, прошедшие обучение в течение последнего года. Характеристики обучения оценивались на основе использования опросных методов (анкетирование работников и экспертный опрос работодателей).

Всего было исследовано 63 организации, представляющие промышленные предприятия Москвы и Санкт-Петербурга, Красноярского, Алтайского краев, Ивановской, Калужской, Кемеровской, Омской, Свердловской, Томской, Тюменской, Челябинской, Ярославской областей. Для обеспечения сопоставимости получаемых данных с более ранними исследованиями, выявившими дефицит навыков работников на российском рынке труда, при составлении опросников за основу с некоторыми корректировками был взят перечень навыков, использованный авторами доклада «Развитие навыков для инновационного роста в России» [2, с. 19].

Обратимся к результатам проведенного исследования.

1. Содержание обучения.

Общее распределение направленности внутрифирменного обучения по группам персонала показано в таблице 1.

Как и следовало ожидать, структура формируемых внутрифирменным обучением компетенций неоднородна по группам персонала. При обучении рабочих доминирует формирование профессиональных компетенций, что в целом соответствует выводу авторов ранее упомянутого доклада о том, что именно эти компетенции являются наиболее дефицитными у данной группы работников.

В группе руководителей также обращает на себя внимание достаточно высокий процент организаций, формирующих профессиональные компетенции. В то же время формированию актуальных для руководителей компетенций, связанных с лидерством, самостоятельностью, готовностью к изменениям, умению работать в команде уделяют внимание менее половины организаций.

Видно, что все формируемые группы компетенций, за исключением профессиональных, носят достаточно универсальный характер и могут быть применены в различных областях деятельности. Кроме того, и в случае формирования профессиональных компетенций определенная их часть может быть востребована вне организации. О возможности использования знаний, полученных работниками, только в конкретной организации заявляют абсолютное меньшинство опрошенных экспертов (табл. 2).

Данная ситуация повышает актуальность вопросов, связанных с минимизацией рисков при принятии решения об обучении персонала. Почти три четверти экспертов заявили,

Таблица 2. *Специфичность формируемых компетенций в процессе внутрифирменного обучения (% от числа опрошенных экспертов)*

Возможность использования приобретенных компетенций	Группа персонала		
	рабочие	специалисты	руководители
Только в данной организации	11,11	4,76	6,35
В организациях аналогичного профиля	46,30	39,68	11,11
В любых организациях	42,59	55,56	82,54
Всего	100,00	100,00	100,00

Таблица 3. *Распределение модальной продолжительности программ внутрифирменного обучения (% от числа опрошенных экспертов)*

Продолжительность программы	Группа персонала		
	рабочие	специалисты	руководители
До 15 часов включительно	41,8	42,9	46,0
От 16 до 40 часов	47,3	50,8	30,2
От 41 до 249 часов	10,9	6,3	23,8
Всего	100	100	100

что при принятии решения об обучении работника низкий риск увольнения последнего имеет важное либо очень важное значение, а каждый третий эксперт отметил риск увольнения работника как одну из ключевых проблем в области обучения персонала. Опасения работодателей подтверждаются анализом мотивов работников. Повышение конкурентоспособности на рынке труда указывают в качестве мотива, имеющего высокое значение при обучении (4 или 5 баллов по пятибалльной шкале), все категории работников: 44,0% рабочих, 51,6% специалистов, 39,1% руководителей.

Удельный вес программ, направленных на формирование компетенций, востребованных практически в любых организациях, повышается от группы рабочих к специалистам и далее к руководителям. Столь высокая универсальность программ создает проблему удержания работника после прохождения обучения. Частота страхования рисков увольнения работника посредством заключения ученических договоров последовательно повышается с ростом универсальности формируемых компетенций.

С содержанием обучения связан и вопрос его продолжительности (табл. 3). Наиболее распространены краткосрочные внутрифирменные программы продолжительностью до 15 часов включительно, обучение по которым не позволяет работнику получить документ о дополнительном профессиональном обучении (образовании) установленного образца. Такая распространенность программ малой продолжительности имеет два объяснения.

Во-первых, для значительной части программ внутрифирменного обучения такая продолжительность, вероятно, является достаточной, поскольку в противном случае работодатели не инвестировали бы ресурсы в проекты, не дающие отдачи.

Во-вторых, как показали результаты опроса, краткосрочные программы используются работодателями как один из инструментов удержания работников. Сформированные в результате обучения компетенции, не подтвержденные соответствующим документом, не позволяют работнику подать сигнал на рынке труда о его более высокой квалификации.

2. Мотивы предоставления обучения и участия в обучении.

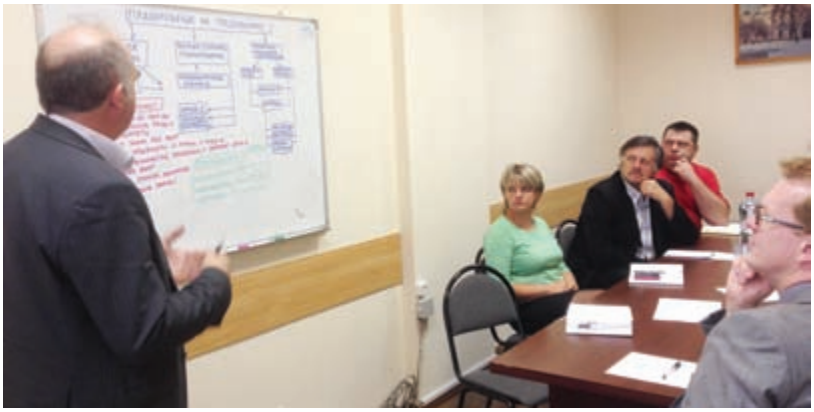
В целом эксперты достаточно высоко оценивают значимость обучения для развития своих организаций. Почти три четверти из них рассматривают внутрифирменное обучение как очень важное направление работы с персоналом либо столь же важное, как и другие направления деятельности.

Ответы экспертов на вопрос о том, какова значимость факторов, определяющих потребность в обучении, представлены в таблице 4. Значимость каждого фактора оценивалась по пятибалльной системе от 1 (совершенно не важно) до 5 (очень важно).

За исключением цели «выполнение требований контролирующих органов», для остальных целей обучения показатели оказались достаточно близки. Более глубокий анализ (кластеризация методом k-средних) позволяет выделить три группы работодателей по приоритетности целей обучения.

Таблица 4. *Оценка работодателями значимости различных целей обучения (по пятибалльной шкале, 1 — совершенно не важно, 5 — очень важно)*

Цели обучения	Мода	Медиана	Среднее	Стандартное отклонение
1. Приведение знаний работников в соответствие с изменениями законодательства	5	4	3,62	1,36
2. Приведение знаний работников в соответствие с требованиями техники и технологии	4	4	3,81	1,11
3. Подготовка работника к выполнению других функциональных обязанностей	4	4	3,73	1,07
4. Программы, обусловленные реализацией стратегии развития организации	5	5	3,86	1,39
5. Выполнение требований контролирующих органов	5	3	3,06	1,60



Для первой группы, в которую вошли 42,9% организаций, характерна актуальность всех перечисленных целей обучения. Их средняя значимость находится в диапазоне от 4,0 до 4,7 балла.

Вторая, чуть более многочисленная группа работодателей (44,4%) в большей мере ориентирована на цели №2–4 с их средней значимостью на уровне 3,5–3,8 балла. При этом актуальность целей обучения, связанных с требованиями законодательства и контролирующих органов, в силу различных причин оценивается довольно низко (1,6–2,5 балла).

Наконец, для оставшихся 12,7% работодателей безусловным приоритетом являются цели, обусловленные требованиями контролирующих органов (4,75 балла), и приведение знаний работников в соответствие с требованиями законодательства (4,9 балла). Значимость остальных целей существенно ниже (1,75–3,1 балла).

Мотивы участия работников в программах внутрифирменного обучения дифференцированы в зависимости от специфичности приобретаемого человеческого капитала (табл. 5).

Сохранение рабочего места как мотив обучения более характерно для работников, получающих специфическую подготовку. Если для обучающихся по узкоспецифичным программам оно высокозначимо для 50% работников, то среди тех, чьи компетенции могут быть востребованы в различных организациях, высокая значимость встречается почти вдвое реже.

Что касается работников, получающих компетенции, востребованные в организациях аналогичного профиля, то их оценки оказываются весьма близкими к первой группе. Данное обстоятельство может быть объяснено различными причинами, начиная от малого числа таких «аналогов» на региональном рынке труда и заканчивая особенностями текущей отраслевой рыночной конъюнктуры.

Напротив, значение второго мотива — повышения конкурентоспособности на рынке труда — значительно возрастает по мере роста универсальности получаемых компетенций. При этом доля работников с высокозначимыми мотивами роста конкурентоспособности превышает долю работников, с которыми заключаются ученические договоры, то есть имеет место недооценка работодателем рисков увольнения работников.

Мотив повышения конкурентоспособности на рынке труда наиболее значим у работников, имеющих стаж работы в организации от трех до пяти лет: 57,6% работников придают ему высокое значение. В группах со стажем до трех и более пяти лет аналогичный показатель составляет 44,2 и 42,4% соответственно. Также в группе работников со стажем более пяти лет 31,8% опрошенных не считают мотив конкурентоспособности важным против 13,0 и 13,4% в других группах. Вероятно, именно в этой, средней стажевой группе работники уже достигают доста-

Таблица 5. *Значимость мотивов обучения для работников в зависимости от специфичности получаемых компетенций*

Значение для работника	Востребованность полученных компетенций		
	только в данной организации	в организациях аналогичного профиля	практически в любых организациях
Мотив: сохранение рабочего места			
Низкое	25,0	22,1	36,6
Среднее	25,0	25,7	36,6
Высокое	50,0	52,2	26,8
Итого	100,0	100,0	100,0
Мотив: повышение конкурентоспособности на рынке труда			
Низкое	37,5	21,2	14,6
Среднее	37,5	32,7	29,3
Высокое	25,0	46,0	56,1
Итого	100,0	100,0	100,0

Таблица 6. *Оценка работниками результативности программ внутрифирменного обучения по содержанию формируемых компетенций (в скобках указан процент работников, отметивших, что программой внутрифирменного обучения было предусмотрено формирование соответствующей компетенции)*

Компетенции	Высокая	Средняя	Низкая
Лидерство (32,5%)	46	38	16
Готовность к изменениям (43,8%)	39	47	14
Знание иностранного языка (6,9%)	21	66	13
Умение решать проблемы (64,0%)	37	51	12
Планирование работы (60,1%)	32	57	11
Умение работать в команде (59,2)	26	60	14
Самостоятельность (70,5%)	29	60	11
Коммуникативные компетенции (72,9%)	36	56	8
Профессиональные компетенции (98,9%)	50	44	6

точного уровня профессионализма и в то же время не имеют специфических компетенций и глубоко укоренившихся поведенческих практик, препятствующих смене места работы.

3. Результативность обучения.

Результативность обучения работников оценивается работодателями в основном на среднем уровне. Только результаты сформированности профессиональных компетенций оцениваются достаточно высоко: 61,9% опрошенных считают их высокими, еще 34,9% — средними. Для сравнения: результат формирования таких востребованных компетенций, как коммуникативность, самостоятельность, умение работать в команде, планировать деятельность, готовность к изменениям, оценивают как высокий только 30–40% экспертов. Оценки формирования лидерских компетенций еще ниже. Только 20% экспертов — представителей организаций, реализующих данный вид обучения, оценивают результаты формирования лидерских компетенций как высокие.

Соответственно, если качество предлагаемых на рынке дополнительных программ для рабочих оценивают как низкое только 10,3% экспертов, то в отношении аналогичных программ для специалистов и руководителей негативные оценки составляют 20,6 и 30,2%. Кроме того, эксперты обращают внимание на формальный характер обучения всех групп персонала, особенно рабочих и специалистов (34–36% опрошенных).

Оценки работниками результативности пройденного ими обучения представлены в таблице 6 и в целом достаточно схожи с оценками работодателей, хотя и имеют некоторые отличия. Так, более высоко работниками оценивается результативность формирования лидерских компетенций, а более низко — профессиональных.

Подведем основные итоги проведенного анализа.

Инвестиции в обучение, осуществляемые российскими работодателями, направлены на преодоление дефицита преимущественно общих компетенций работников. В большей степени работодатели и работники удовлетворены качеством формирования традиционных профессиональных компетенций. Развитие общекультурных компетенций, особенно у руководителей и специалистов, сопряжено с рядом проблем, среди которых — формализм обучения, использование экономичных краткосрочных программ, качество которых по факту не удовлетворяет работодателей.

Анализ мотивов обучения работников показывает, что инвестиции работодателя в общий человеческий капитал повышают риск увольнения. Политика заключения ученических договоров частично позволяет застраховать риски работодателя, но в целом доля работников, ориентированных на повышение собственной конкурентоспособности на рынке труда по результатам обучения, оказывается выше, чем существующий охват ученическими договорами.

Мотивация работников, проходящих обучение, различается в зависимости от степени специфичности программ и стажа работы в организации. На построение внутрифирменной карьеры в большей степени ориентированы обучающиеся по специфическим программам, а также имеющие стаж работы более пяти лет. Напротив, для обучающихся по общим программам выявлена большая ориентация на внешний рынок труда.

Библиографический список

1. Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 г.: Стат. бюл. Т. 1/Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. — URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd²da8043f8 1ba38a78cbd92111eac8.
2. Развитие навыков для инновационного роста в России: Доклад No ACS1549/А. Лукьянова, Д. Чугунов, И. Мальцева, И. Шульга и др. — М.: Алекс, 2015. — 172 с.
3. Российский работник: образование, профессия, квалификация: Монография/Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. — М.: Издат. дом Высшей школы экономики, 2011. — 574 с.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОБЗОР

КАБАРДИНО-БАЛКАРСКАЯ РЕСПУБЛИКА

На заседании президиума законодательного органа под председательством вице-спикера Парламента КБР Натби Бозиева обсуждены проблемы занятости населения, а также профессиональной подготовки и трудоустройства инвалидов в КБР. Об этом пишет kbpravda.ru. Министр труда, занятости и социальной защиты КБР Альберт Тюбеев напомнил, что в целях обеспечения социальной защиты населения от безработицы, снижения напряженности на рынке труда выполняется государственная программа «Содействие занятости населения КБР» на 2013–2020 гг.

Объем финансового обеспечения реализации программы в 2016 г. составляет 357,9 млн руб. (из них средства федерального бюджета — 214,8 млн руб., республиканского — 143,1 млн руб.). По словам министра, численность безработных граждан, состоящих на регистрационном учете в органах службы занятости, на 1 апреля составила 9437 человек.

За три первых месяца года в органы службы занятости населения КБР за различными видами государственных услуг обратились 7800 граждан. Государственные услуги в поиске подходящей работы получили 4700 человек.

На 1 апреля заявленная предприятиями и организациями республики потребность в работниках составила 3300 человек. По-прежнему высока доля рабочих профессий — 79%. Более 85% приходится на вакансии с оплатой выше прожиточного минимума, установленного в КБР.

По словам докладчика, несмотря на ежегодное увеличение доли трудоустроенных инвалидов из числа обратившихся в органы службы занятости, как и в прежние годы, имеются трудности в обеспечении занятости граждан, относящихся к этой категории: нехватка рабочих мест для трудоустройства инвалидов; завышенные требования инвалидов по оплате при невысокой производительности труда; снятие федеральной доплаты к выплатам инвалидам II и III групп при их трудоустройстве.

«Во исполнение поручения главы КБР в 2015 г. для трудоустройства инвалидов в государственных и муниципальных учреждениях республики создано 23 рабочих места. Оборудованы рабочие места для инвалидов в сфере сельского хозяйства, транспорта и связи, перерабатывающей промышленности, образовании и др. Хотелось бы отметить, что рост уровня трудоустройства инвалидов в текущем году также обусловлен изменениями, которые внесены в действующее законодательство о квотировании рабочих мест для трудоустройства отдельных категорий граждан», — сообщил Альберт Тюбеев.

Так, квота для трудоустройства инвалидов для работодателей со среднесписочной численностью более 100 человек была увеличена до 3%, также в перечень работодателей, для которых устанавливаются квоты, включены работодатели со среднесписочной численностью от 35 до 100 человек, для них квота составила 2%. Действующее законодательство по вопросам социальной защиты инвалидов постоянно совершенствуется, в том числе в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов.

В настоящее время, несмотря на положительные тенденции на рынке труда КБР, коэффициент напряженности остается высоким (на 1 апреля составил 3,1 единицы, в конце 2015 г. — 2,7). Как отметил докладчик, ситуация усугубляется профессионально-квалификационным дисбалансом между спросом и предложением рабочей силы, а также несоответствием структуры безработных граждан имеющимся вакансиям. Так, предложение рабочей силы на регистрируемом рынке труда КБР почти втрое превышает спрос на нее. Помимо этого, имеется дефицит квалифицированных кадров, обусловленный утратой престижности рабочих профессий.

По итогам заседания выработаны рекомендации Правительству КБР, Министерству труда, занятости и социальной защиты КБР. Предложения касаются осуществления на постоянной основе мониторинга состояния рынка труда, повышения уровня информированности населения и работодателей о положении на рынке труда, государственных услугах в области содействия занятости населения, усиления контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, своевременностью предоставления работодателями информации о наличии вакансий в органы службы занятости в рамках квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

ХМАО-ЮГРА

В Нижневартовске прошла региональная конференция малого и среднего предпринимательства. На площадке Дворца искусств, как отмечает ugra-news.ru, работала выставка товаров, работ и услуг малого и среднего предпринимательства. Участники конференции смогли посетить интерактивные площадки, фотозоны, ознакомиться с возможностями бизнес-сообщества.

Весь день работали консультационные центры Нижневартовской ТПП, регионального Фонда поддержки предпринимательства, государственной инспекции труда в ХМАО-Югре, центра занятости населения, налоговой службы и ассоциации профсоюзов города.

«Сегодня в Нижневартовске активно развивается социальное предпринимательство, — говорит начальник управления по потребительскому рынку администрации Нижневартовска Елена Швец. — В Нижневартовске немало ярких примеров этого бизнеса. Только в 2015 г. на поддержку малого и среднего бизнеса из окружного и городского бюджетов было выделено около 145 млн руб.».

К слову, предложения представителей местного бизнес-сообщества были включены и в городскую программу «Развитие малого и среднего предпринимательства на территории города Нижневартовска на 2016–2020 гг.».

Немало было вопросов и к специалистам Нижневартовского центра занятости населения. «Мало кто знает, что мы можем помочь нашим предпринимателям, — подчеркнула заместитель директора ЦЗН Елена Гончарова. — Если работодатель берет на работу человека из слабозащищенной категории и заключает с ним срочный трудовой договор сроком на три месяца, то центр занятости населения частично компенсирует заработную плату на этот период. Напомню, что с 1 января 2015 г. работодатели обязаны ежемесячно предоставлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу. Сегодня в городе более 200 инвалидов, зарегистрированных в качестве безработных».

К слову, Нижневартовский центр занятости населения изменил подход к работе с гражданами, имеющими инвалидность и желающими трудоустроиться. Теперь обратившегося на всех этапах — от момента обращения в ЦЗН до заключения трудового договора — сопровождает отдельный специалист. В этом году запланировано провести 12 специализированных ярмарок вакансий для данной категории граждан.

Трудоустройство инвалидов — одна из приоритетных задач муниципальных учреждений и организаций. Этот вопрос находится на постоянном

контроле администрации города. И об этом тоже напомнили предпринимателям.

В Фонде поддержки предпринимательства Югры готовы оказать помощь всем активным гражданам. Специалисты фонда расскажут о системе мотивации к созданию собственного дела, основах маркетинга, бизнес-планирования и кадрового менеджмента. Как отмечают эксперты Югры, сегодня предприниматели идут в производство, высокие технологии, электронику, ремесленничество. Время «купи-продай» давно прошло.

«Сейчас у нас 10 тыс. зарегистрированных индивидуальных предпринимателей. Это данные по Нижневартовску, Нижневартовскому району и Радужному, — сообщила государственный инспектор отдела работы с налогоплательщиками налоговой инспекции Александра Тютрина. — Каждый месяц к нам обращаются до 150 человек, желающих получить статус индивидуального предпринимателя. Им один совет: прежде чем открыть свое дело, загляните на наш сайт, тут есть пошаговая инструкция о том, как открыть бизнес, зарегистрировать его».

Сегодня силы всех заинтересованных сторон (власти, предпринимателей, Фонда поддержки предпринимательства Югры, ТПП) консолидированы и объединены, «офисного футбола» нет. И если у предпринимателя возникла сложная ситуация, он всегда знает, куда ему обратиться.

КИРОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

Белохолуницкий машстройзавод сокращает всех сотрудников, каждому из них в мае вручили соответствующие уведомления. Как отмечается в материале navigator-kirov.ru, для трудового коллектива градообразующего предприятия Белой Холуницы проблемы завода не были новостью. БХМЗ накопил более 8 млн руб. долгов по зарплате, к концу мая долг не был полностью выплачен даже за январь.

Как утверждают эксперты, знакомые с ситуацией на БХМЗ, потребность в оборудовании, которое производит предприятие, на рынке действительно

есть. Вся беда в том, что в условиях экономического спада большинство потенциальных покупателей свернули свои инвестпрограммы до лучших времен.

Однако кризис на Белохолуницком машстройзаводе начался задолго до общероссийских проблем. Еще в 2012 г., когда экономика активно восстанавливалась после предыдущего кризиса, заводу постоянно не хватало оборотных средств. Но за прошедшие годы ситуацию так и не удалось стабилизировать.

В 2015 г. кредиторы начали процесс банкротства акционерного общества. Пока завод находится под временным наблюдением. В конце апреля состоялось первое собрание кредиторов. На нем временный управляющий Геннадий Девятых заявил: «Можно сделать вывод, что восстановление платежеспособности должника в ходе процедур финансового оздоровления и внешнего управления не представляется возможным. ОАО "Белохолуницкий машстройзавод" можно отнести к типу финансовой устойчивости "банкрот"».

Возможно, в монопрофильном городе будут приняты решения по поддержке малого предпринимательства и содействию самозанятости. Фонд развития моногородов готов рассмотреть более предметные для Белой Холуницы вещи: в частности, выделение средств в размере 250 млн руб. на развитие инфраструктуры. На эти деньги планируется реконструкция городской канализации и дороги, которая ведет к нескольким промышленным объектам на окраине города. Впрочем, получение федерального финансирования до принятия окончательного решения в Белой Холунице предпочитают не обсуждать.

Сейчас основные надежды на улучшение экономического положения города связаны с проектами «Западноуральского машиностроительного концерна» (ЗУМК) и его словацких партнеров. Как ранее сообщал «Навигатор», эти инвесторы намерены вложить 500 млн руб. в создание производств портальных погрузчиков и тяжелых тягачей на площадях белохолуницкого промпарка «Конвейер». Под этот проект задействуют уже пустующие ныне помещения и открытые площадки БХМЗ. Также удастся трудоустроить 130 увольняемых работников завода.

Пока не известно, когда заработает проект ЗУМК. Ранее губернатор области Никита Белых отмечал, что его старт связан с получением федеральных инвестиций в белохолуницкую инфраструктуру. Поскольку такое решение может быть принято в ближайшее время, в городе надеются, что производство погрузчиков может быть запущено уже в 2016 г. Впрочем, производство вряд ли удастся развернуть раньше IV квартала. К тому времени люди с БХМЗ уже будут уволены.

«Главное, что тревожит, — положение и перспективы более чем 200 работников предприятия, — отмечает глава Белохолуницкого района Владимир Князев. — Постоянный контакт с руководством завода приводит к странным результатам — и это несмотря на интерес, проявленный к ситуации на БХМЗ главным федеральным инспектором по Кировской области В.В. Климовым. Буквально на следующий день руководство БХМЗ направило уведомление о сокращении персонала в службу занятости и в профком завода. У нас состоялось экстренное совещание с участием градоначальника, руководителей налоговой службы и службы занятости: мы обсудили, что сейчас можно сделать в этой ситуации. Многочисленные совещания на уровне областного правительства по возможной поддержке завода и стабилизации его положения проводились постоянно, да и включение Белой Холуницы в программу модернизации моногородов тоже предусматривало новые возможности для градообразующего предприятия. Увы, на сегодня мы все видим результаты, которые никого не радуют. Но я заверяю белохолуничан, что ситуацию на самотек мы не пустим и заводчан в беде не оставим».

РЕСПУБЛИКА АДЫГЕЯ

В зале Майкопского индустриального техникума прошло пленарное заседание Общественной палаты РА, посвященное теме «Среднее профессиональное образование в РА: состояние, проблемы и пути развития», которое провел председатель организации Руслан Устов. Как уточняет сайт Советская-адыгея.рф, система профобразования в регионе представлена четырьмя техникумами, педагогическим и медицинским колледжами, колледжем искусств и двумя колледжами в структуре федеральных вузов.

В своем докладе министр образования и науки РА Аминет Хуажева проанализировала деятельность учреждений, подведомственных непосредственно Министерству образования и науки РА. Всего по состоянию на 1 января 2016 г. в организациях системы профессионального образования (СПО) Адыгеи обучалось 8095 человек (из них очно — 7351). Рабочие профессии получает толь-

ко пятая часть — 1781 человек. По прогнозу распределения выпускников очной формы обучения, предоставленному образовательными организациями среднего профессионального образования, в текущем году из стен организаций СПО выйдет 1677 человек.

По словам Аминет Хуажевой, одним из факторов, характеризующих ситуацию с трудоустройством выпускников, является статистика обращений в службу занятости. В 2015 г. туда обратилось 40 человек из числа выпускников СПО, девять из них трудоустроены. Оставались состоять на учете на конец года шесть человек.

Единственно возможным и верным решением проблемы отсутствия собственной современной учебно-производственной базы, по мнению Аминет Хуажевой, может быть кооперация усилий учебных заведений и предприятий, заинтересованных в подготовке кадров. В качестве примера — обучение по профессии «станочник» в Майкопском индустриальном техникуме. Решение о наборе на обучение в 2014 г. было принято совместно с руководством Майкопского редукторного и Майкопского машиностроительного заводов. Заключены соответствующие соглашения. Теоретическая часть осваивается в стенах техникума, практическая — в стенах заводов.

Еще пример — подготовка специалистов для системы дошкольного образования. Пять новых детских садов города Майкопа определены в качестве учебно-производственной базы для Адыгейского педагогического колледжа. Стратегия подготовки специалистов предусматривает полное погружение студентов с первого дня обучения в профессиональную среду. Ключевая цель развития системы профессионального образования связана с главным ее предназначением — подготовкой профессиональных кадров, востребованных экономикой.

Реализация Правительством Адыгеи уникального для РФ инновационного проекта «АгроБизнесИнкубатор» осуществляется в тесном взаимодействии отдельных ведомств под организационным началом Министерства экономического развития и торговли Адыгеи. В «АгроБизнесИнкубатор» войдут блоки перерабатывающих производств, теплицы, мини-производства по выращиванию птицы, крупного рогатого скота и овец. Общая стоимость проекта — 1 млрд 100 млн руб. На Министерство образования и науки Адыгеи возложена задача по обеспечению образовательного процесса, предусмотренного проектом.

В обсуждении актуальных вопросов развития профобразования приняли участие члены Общественной палаты РА Казбек Ачмиз, Адам Богус, депутат Госсовета-Хасэ РА, директор МГГТК АГУ Анзаур Керашев, руководитель Управления государственной службы занятости региона Галина Цыганкова.

Члены Общественной палаты РА приняли соответствующее постановление, в котором даны рекомендации гражданского общества по развитию системы среднего профобразования. Всем заинтересованным министерствам и ведомствам совместно со СМИ предлагается усилить информационно-просветительскую работу по повышению общественного престижа системы среднего профессионального образования, популяризации рабочих профессий.

НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ — ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОСТИ*

Неустойчивость (ненадежность) занятости обусловлена тем, что в условиях объективного расширения гибкости рынков труда и появления все новых и новых форм занятости не найдены адекватные механизмы компенсации экономических потерь государства от скрытого производства, неуплаты налогов и предотвращения экономической и социальной защищенности работников.

Вячеслав Бобков, профессор, д-р экон. наук, заслуженный деятель науки Российской Федерации, генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

В качестве общей методологии выявления и оценивания неустойчивости занятости применяется подход, предложенный Международной организацией труда (МОТ). Согласно ему неустойчивость занятости рассматривается сквозь призму двух категорий контрактного соглашения, характеризующихся четырьмя неустойчивыми условиями труда [6].

К существенным контрактным соглашениям МОТ относит: 1) *ограниченный срок контракта* (контракт на фиксированный срок, контракт на короткий срок, временный, сезонный, поденный и случайный труд); 2) *природу трудового взаимоотношения* (многосторонние и скрытые отношения найма, фиктивная (ложная) самозанятость, субподряды и агентские контракты).

Среди неустойчивых условий труда выделяются: 1) низкая заработная плата; 2) слабая защищенность от прекращения трудовых отношений; 3) отсутствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью; 4) отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте.

Данная методология выявления и исследования прекаризации занятости отражает не только экономические, но и социально-гуманистические основы трудовых отношений. Это, в свою очередь, означает, что изменения не должны снижать достигнутых социальных стандартов занятости и уровня жизни населения.

СУЩНОСТЬ НЕУСТОЙЧИВОСТИ ЗАНЯТОСТИ, ЕЕ МАСШТАБЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ

Понятие «прекаризация занятости» означает неустойчивость, нестабильность занятости. В процессе такой занятости и воспроизводства рабочей силы между работником, работодателем и государством складываются вынужденные и неблагоприятные для работника социально-трудовые отношения. Неустойчивость занятости является следствием объективных противоречий между развитием гибкости занятости и ее ненадежности по отношению к работнику. Повышение гибкости занятости является ответом на вызовы ускоряющихся структурных изменений в экономике и требования к повышению экономической эффективности на уровне ее первичных звеньев. Гибкость занятости характеризует новые экономические и организационно-технические условия занятости, предъявляемые со стороны работодателя.

Но этот процесс одновременно сопровождается снижением эффективности национальной экономики, поскольку влечет за собой рост скрытого производства, выплат неучтенной (теневой) заработной платы, снижение налоговых взносов в бюджеты всех уровней и страховых взносов в государственные внебюджетные фонды обязательного социального страхования. Ненадежность, неустойчивость и нестабильность занятости являются социально-экономической ценой, которую

* Статья опубликована при поддержке гранта РНФ, проект «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения» № 16-18-10140.

государству и работнику приходится «платить» за повышение ее гибкости. Это проблема экономических противоречий между национальными и частными интересами и социальной несправедливости современной занятости по отношению к работнику.

Прекаризация предстает как социальная болезнь, разрушающая работу и условия жизни возрастающего числа социально незащищенных граждан. Например, работодатель, недооценивающий труд работника, исключает, таким образом, последнего от выстраивания карьеры и др. В отличие от социальной включенности прекаризация занятости представляет собой социальную исключенность, которая подчиняет индивидов социальному давлению и механизму контроля. Противоречие заключается в том, что прекаризация все больше становится формой типичной занятости, а прежние типичные контракты как форма контрактов в трудовом праве устаревают вслед за изменением условий занятости.

Исследователи отмечают, что феномен прекаризации все больше проявляется как структурная характеристика современного исторического периода. Это явление глубоко изменяет жизнь людей, оказывая как минимум следующее влияние: 1) негативный эффект от роста безработицы, разрушающей человеческие ресурсы; 2) культурный и политический эффект, выражающийся в невозможности планировать жизнь (сложность ответов на вопросы: где жить, как планировать жизнь и др.). Социальная дезинтеграция усиливается в том числе из-за дефицита адекватных политических решений.

Вследствие прекаризации занятости формируются социальная уязвимость и неустойчивость общества. Все это означает, что неустойчивость занятости является частью неустойчивости и нестабильности в современном мире, которая проявляется в прекаризации всех сфер повседневной жизни современных обществ в контексте ее влияния на увеличение степени неопределенности и беспокойства людей за свое будущее. **Таким образом, прекаризация занятости с учетом всех ее негативных проявлений является, по сути, одной из наиболее острых глобальных проблем современности.**

В большинстве стран Восточной Европы исследования показали невыгодность официальной занятости для неквалифицированных работников, поскольку их заработная плата в случае официальной занятости является очень низкой. Более выгодной для них является теневая занятость. В 2012 г. лидирующий профсоюз Италии (CGIL) и журнал Internazionale выявили прекаризованных не только среди неконкурентоспособных, но и среди высококвалифицированных работников. Было установлено, что *стабильная прекаризация* характерна для 48,4% таких работников; *нестабильная прекаризация* — для 19,8% (фрагментированная история работы, разные функции, переход от одного работодателя к другому). *Переходная прекаризация занятости* была зафиксирована у 31,8% респондентов: это временно занятые с нечеткой историей работы, работающие на одного или разных работодателей.

1. Наиболее распространенными формами неформальной занятости в зарегистрированных организациях (организациях формальной экономики) являются (% от общей численности респондентов):

1.1) получение теневой заработной платы, то есть выплаты всей суммы заработной платы наличными деньгами без соответствующего законодательству их оформления (21% респондентов);

1.2) постоянная работа без оформления трудовых отношений (16%);

1.3) временная работа без оформления трудовых отношений (17%).

Все эти наемные работники получали заработную плату, на которую работодателями не начислялись и не уплачивались страховые взносы и налоги. Среди неформально занятых преимущественно были представлены работники возрастной группы от 26 до 30 лет.

Было выявлено ущемление пенсионных прав, выходных дней, оплаты больничных, а также откладывание рождения детей и др. Исследование позволило идентифицировать существование таких страхов, как невозможность отказать работодателю, отсутствие выбора, необходимость начинать сначала с каждым новым контрактом. На вопрос о том, что каждый из респондентов ожидает от политиков, наиболее распространенными ответами оказались следующие: усиление регулирования бизнеса (28,7%), больше контроля над нарушениями прав человека (17%) [1, с. 7–11].

В России исследования выявили следующие масштабы неустойчивости занятости в формальном секторе экономики.

В первой группе работников **с наиболее высокой неустойчивостью занятости** выявлено примерно 6,8% от общего числа наемных работников в формальном секторе экономики, с которыми не оформлены трудовые отношения. Они составляют ядро прекаризации работников формального сектора.

Во второй группе работников **с высокой неустойчивостью занятости,** характеризующихся такими признаками неустойчивости занятости, как неадекватный уровень заработной платы (заработная плата ниже 2/3 от средней по экономике), низкие социальные права и гарантии, а также социальная исключенность, обнаружено от 50 до 60% общей численности наемных работников. Эти работники часто сталкивается с такими проявлениями, как нестандартная продолжительность рабочей недели, нестандартная форма трудового договора, нестабильность и ненадежность занятости.

Занятость в неформальном секторе составляет 27%, а занятость на неформальных работах в формальном секторе — 24% от всей занятой молодежи.

Третья группа работников **с периферийными проявлениями неустойчивости занятости** включает до 87,5% наемных работников с ограниченными (до 0) возможностями средне- и долгосрочного планирования и инвестирования со стороны наемного работника и его семьи. Масштаб этой группы работников является сигналом о высокой степени неустойчивости российского общества [1, с. 7–11].

Установлено, что неустойчивость занятости оказывает значимое негативное влияние на удовлетворенность трудом и на трудовые доходы. У работников первой группы удовлетворенность трудом оказалась на 8,2% ниже, чем у работников, имеющих официальный трудовой договор. При этом их доходы были ниже на 12,8%, чем у тех, с кем трудовые отношения оформлены официально. Отсутствие возможности инвестировать в недвижимость у третьей группы работников (87,5%) выразилось в снижении у них удовлетворенности трудом на 7,23% по сравнению с респондентами, имеющими такие возможности инвестирования. Их доход при этом был ниже на 32,72%. Среди других факторов неустойчивости занятости наиболее сильное негативное влияние на удовлетворенность трудом оказывали низкий уровень социальных прав/гарантий, отсутствие официально заключенного контракта, задолженности предприятия по заработной плате [3, с. 56–68].

ИССЛЕДОВАНИЕ НЕГАТИВНЫХ ФАКТОРОВ

Наибольшую распространенность в нашей стране получила ***неформальная занятость.*** Согласно официальной статистике неформальная занятость в России составляет примерно 20 млн человек (26% экономически активного населения) [5]. Только 10% неформально занятых работают в формальной экономике, а большая часть, 90%, — в неформальной (теневой) экономике страны. Неформальная занятость ведет и к сокращению налоговой базы государства и источников страховых выплат из государственных внебюджетных фондов, и к существенному снижению социальных гарантий работников.

Ниже представлены некоторые результаты исследования неформальной занятости в г. Москве, выполненные под руководством автора в июне — августе 2015 г. Опрос прово-

2. Респондентами были предложены следующие эффективные направления уменьшения количества незарегистрированных организаций и индивидуальных предпринимателей (оценки представлены в порядке убывания эффективности в баллах — от 5 до 1):

2.1) уменьшение (легализация) количества незарегистрированных организаций и предпринимателей в сфере самозанятости (3,3 балла);

2.2) легализация таких сфер деятельности, как строительство, торговля и транспорт, широко представленных в структуре занятости г. Москвы (2,9 балла);

2.3) проверка информации о трудоустройстве или учебе при получении трудоспособными гражданами государственных услуг (2,7 балла).

дился на электронном портале Superjob. В нем приняли участие 10 тыс. жителей и 700 работодателей. Обработанные результаты позволили выявить следующие проблемы и возможные пути их решения [4].

Исследования показывают высокую степень неустойчивости занятости среди молодежи. Так, например, из результатов социологического опроса, проведенного в 2012 г. в Германии, следует, что молодое поколение в возрасте 14–34 лет чаще, чем люди более зрелых возрастов (35+), находится в состоянии прекаризации занятости. Среди опрошенных в возрастных границах от 14 до 34 лет временная занятость составляла: в группе 20–24 года — 16%, в группе 14–34 года — 10%, в то время как среди более старших возрастных групп всего 2%. Срочная занятость среди вышеназванных групп составляла 35, 24 и 11% соответственно. Большинство молодых людей в Германии отрицательно относятся к атипичной занятости и прекаризации. По их мнению, она приводит к увеличению социального неравенства. Но в то же время каждый второй респондент видит в прекаризации занятости положительные стороны для конкурентоспособности экономики. Так, 83% (35+) и 96% лиц моложе 35 лет считают, что политика бессильна, что рынок управляет экономикой [3, с. 7–11].

В Российской Федерации формы, масштабы и социальные последствия неустойчивости молодежной занятости и ее влияния на неравенство возможностей молодежи реализовать свой потенциал также выше неустойчивости занятости в целом по всем категориям трудоспособного населения. Обработка данных School-to-Work Transition Survey (SWTS), выполненного по заказу МОТ (2012 г.), о молодежной занятости в России дает возможность получить следующие результаты в отношении типа контрактных соглашений, неустойчивых условий труда, форм, количественных оценок и социальных последствий неустойчивости молодежной занятости в России.

По типу контрактных соглашений 8,1% молодежи, работающей по найму, оформлены по устному соглашению (то есть не имеют контракта), 2,3% имеют гражданско-правовой контракт. Только 89,5% молодежи оформлены по письменному трудовому договору. Следовательно, заметная часть молодежи (10,4%) осуществляет занятость без оформления трудовых отношений с работодателями. Для сравнения: из общего количества наемных работников не оформлены официально 6,8%, письменный трудовой договор имеют 93% наемных работников. У 9,5% занятой молодежи письменный договор является нестандартным (4,7% — в целом по наемным работникам Российской Федерации).

Все это свидетельствует о том, что примерно 20% молодежи, работающей по найму, уязвимы в своих трудовых правах, что значительно больше, чем в целом среди этой категории работников. По природе трудовых взаимоотношений доля неформального труда составляет почти 51% от всей молодежной занятости в экономике. При этом занятость в неформальном секторе составляет 27%, а занятость на неформальных работах в формальном секторе — 24% от всей занятой молодежи. Для сравнения: неформальная занятость в формальном секторе в целом среди наемных работников составляла 6,8%. Самозанятыми являются 7,9% занятой молодежи. Это выше, чем в целом среди занятого населения (5,6%, по данным Росстата в 2012 г.).

Молодые люди легче соглашаются работать на непрестижных рабочих местах, непривлекательных для работников

3. Респондентами были предложены следующие группы эффективных мер борьбы с нелегальной занятостью и теневой зарплатой (% от общей численности респондентов):

3.1) изменения в налоговой системе (54%);

3.2) ужесточение штрафов и проверок (22%);

3.3) экономические меры (5%).

12% респондентов посчитали, что никакие меры не помогут преодолеть неформальную занятость.

официально предлагаемых условиях занятости и особенно оплаты труда. Все это делает занятость большой части молодежи экономически и социально незащищенной. Таким образом, более половины экономически активной молодежи находятся в неустойчивой занятости. Одним из основных индикаторов неустойчивости условий труда молодежи является низкая средняя заработная плата, которая значительно отстает от средней заработной платы по стране (15 тыс. руб. против 26 тыс. руб. в 2011 г.). Это свидетельствует о том, что значительная часть молодежи работает на неудовлетворительных и нестабильных рабочих местах. У значительной части занятой молодежи отсутствует доступ к социальной защите — оплата больничных листов, предоставление отпусков, начисление страховых взносов и др. [2, с. 17–23].

ВЫВОДЫ

1. Глобальную проблему неустойчивости занятости эффективно решать можно только при координации усилий со всем международным сообществом, с учетом связанности национальных рынков труда, особенно с учетом международной трудовой миграции. Это требует взаимодействия по линии международного сотрудничества: а) с ООН и ее специализированными институтами, такими как МОТ, ПРООН и др.; б) международного научного сотрудничества; в) с международными общественными объединениями профсоюзов и работодателей и др.

2. Переход от неустойчивости занятости к ее социальному качеству требует пересмотра индикаторов экономического роста и общественного прогресса, введения в число статистических индикаторов устойчивого развития и благосостояния рекомендаций Доклада нобелевских лауреатов Стиглица — Сена-Фитусси «Об измерении экономического развития и социального прогресса» (2009–2010 гг.), рекомендаций экспертов Европейского и Азиатского фондов социального качества (Ван Дер Маесен, Ка Лин и др.), Европейской сетевой группы «Социальная неопределенность, прекаризация и неравенство» (S. U. P. I. Network — Social Uncertainty Precarity Inequality, Р. Непп, М. Ричерри, П. Херрманн и др.), разработок российской ноосферной научной школы (В. И. Вернадский, Н. Н. Моисеев, В. П. Казначеев, А. И. Субетто, А. Д. Урсул, Б. Е. Большаков и др.).

3. В целях предотвращения причин расширения прекаризации занятости развитие национальных систем профессиональных компетенций должно адекватно отражать потребности опережающего развития человека по сравнению с ростом сложности духовной, экономической, социальной и политической систем общества, ориентировать образовательные организации на опережающее развитие знаний, умений и навыков обучающихся через систему профессиональных образовательных стандартов, обеспечивать взаимное признание компетенций на международных рынках труда.

4. Национальные стратегии выхода людей из состояния прекаризации занятости не могут эффективно реализоваться без реформ национальных рынков труда. Баланс между гибкостью рынков труда и неустойчивостью занятости должен быть найден через государственное регулирование занятости, реализацию мер государственной экономической и социальной политики. Принятие любых решений необходимо сопровождать анализом их социального эффекта, а также анализом динамики национальной экономической эффективности, а не только экономической эффективности на уровне организаций.

5. Необходимо развивать национальные системы обязательного социального страхования от прекаризованных форм занятости, облагая дополнительными страховыми взносами прибыли работодателей в целях компенсации ущерба, наносимого работникам, находящимся в прекаризованных формах занятости.

6. Законодательство РФ, включая Гражданский, Уголовный и особенно Трудовой кодекс РФ, и иное трудовое законодательство необходимо постоянно актуализировать с целью введения в правовое поле регулирования прекаризованных форм занятости. Иначе появляющиеся в России прекаризованные формы занятости, не попадая под государственное регулирование, автоматически усиливают неустойчивость развития государств и делают работников уязвимыми.

Библиографический список

1. *Бобков В. Н., Вередюк О. В.* Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости // Уровень жизни населения регионов России. — 2013. — № 6 (184).
2. *Бобков В. Н., Черных Е. А.* Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. — 2014. — № 3.
3. *Матвеева Т. А.* Влияние неустойчивости занятости на трудовые доходы российских работников и на их удовлетворенность трудом // Уровень жизни населения регионов России. — 2014. — № 3 (193).
4. Отчет по НИР. Тема «Разработка рекомендаций по созданию на региональном уровне благоприятных условий для снижения уровня неформальной занятости, выявления теневой заработной платы и повышения уровня охвата и собираемости налогов». Заказчик: Комитет по труду и занятости г. Москвы, руководитель В. Н. Бобков, 2015.
5. Пресс-конференция зампредседателя Правительства РФ О. В. Голодец на встрече министров труда и занятости стран «Большой двадцатки», июль 2013 г.
6. ILO. 2012. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment/International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. — Geneva: ILO, 2012. P.86. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/----actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf (accessed: 07.05.2013).

ГИБКОСТЬ: БЛАГО ИЛИ ЗЛО ДЛЯ РАБОТНИКА?

Возможность определять начало и конец своего рабочего дня, самостоятельно отслеживать свое рабочее время, по своему усмотрению делать перерывы в течение рабочего дня, отсутствовать на работе в связи с личными делами, выполнять часть связанных с основной работой заданий дома — не об этом ли мечтают многие из нас? Однако последствия гибкости рабочего времени не так однозначны, какими кажутся на первый взгляд.

Евгения Балабанова, профессор факультета бизнеса и менеджмента НИУ ВШЭ
Яна Горшкова, ассистент Департамента по управлению персоналом производства и внешней логистики ЗАО «РЕНО РОССИЯ»

ГИБКОСТЬ — ЧТО ЭТО?

Не секрет, что организация сильно зависит от изменений, происходящих в различных сферах повседневной жизни, и способность быстро реагировать на эти изменения — один из определяющих факторов успеха. В связи с этим трудовые отношения как в России, так и в западных странах становятся все более гибкими, что обеспечивает предпринимателям возможность регулировать численность и состав занятых, снижать издержки на персонал, сокращать социальные обязательства перед своими работниками [3; 5], а значит, способность быстро адаптироваться к потребностям внешней среды.

В качестве основных инструментов гибкости занятости можно назвать следующие:

1. Наем на основании срочных трудовых договоров, использование заемного труда, что упрощает процедуры как приема, так и увольнения.

2. Повышение внутренней мобильности персонала за счет развития дополнительных, выходящих за рамки определенных должностной инструкцией знаний, умений и навыков работников, что позволяет при возникновении производственной потребности не прибегать к внешнему найму.

3. Организация режима рабочего времени по принципу сокращенного/удлиненного рабочего дня/недели, а также за счет использования режима ненормированного рабочего дня, гибкого режима рабочего времени.

Частным случаем здесь является «контроль сотрудником своего рабочего времени» (employee worktime control — WTC) [7], другими словами — высокая степень самостоятельности в установлении границ общей продолжительности рабочего дня/недели, распределении времени в течение дня, а также определении места выполнения своих рабочих заданий. Важно понимать, что этот принцип существенно отличается от традиционного понятия «гибкий режим рабочего времени», который предполагает обязательное соблюдение общей нормы рабочего времени.

ХОРОШО ЭТО ИЛИ ПЛОХО?

Ответ на этот вопрос, казалось бы, очевиден. И целый ряд эмпирических исследований свидетельствуют о повышении индивидуальной результативности работников, росте их трудовой мотивации, снижении текучести кадров при контроле сотрудником своего рабочего времени [3] — это если говорить о преимуществах для работодателя. Персоналу же данная практика помогает найти баланс между профессиональными и семейными ролями, а также способствует повышению удовлетворенности трудом и снижению уровня стресса [7].

Однако, как известно, у медали две стороны. Часто организованная таким образом трудовая деятельность приводит к размыванию границ между работой и свободным временем, увеличивает общие трудовые нагрузки, ведет к развитию трудоголизма сотрудников. Можно встретить утверждения, что такая «свобода» не снижает, а, наоборот, повышает уровень профессионального выгорания, стрессов и конфликтов между работой и семьей [3; 5; 6; 8].

Таблица. *Субъективные показатели «безграничности» работы и напряженности труда среди финских и российских работников*

Утверждения	Доля согласных с утверждениями, %	
	Финляндия	Россия
В моей работе напряженное расписание	75	44
Мне часто приходится прерывать свою работу из-за связанных с работой вопросов, звонков	56	21
Я думаю о работе и делаю вещи, связанные с работой, даже в свободное время	41	32
Менеджмент пытается только сэкономить или заработать деньги, не заботясь о сотрудниках	41	21
У меня не хватает времени выполнять свою работу настолько хорошо и добросовестно, как мне бы хотелось	41	9
Из-за нехватки времени мне некогда узнавать новые вещи и проходить необходимое обучение для своей работы	35	10
Начальники обещают слишком много клиентам и высшему руководству	34	17
Из-за нехватки времени я практически не общаюсь с коллегами по работе	28	10
Из-за нехватки времени мне трудно вникать в проблемы клиентов	27	7
Мне часто трудно справляться со своей работой	19	10

Противоречивость результатов налицо. На чьей же стороне правда?

На этот вопрос мы попытались ответить, основываясь на результатах опроса 780 работников, занятых в организациях частной формы собственности, в Москве, Нижнем Новгороде и Омске. Опрос был частью реализации международного проекта «Качество трудовой жизни в российских и финских бизнес-организациях: факторы и последствия»[1]. Наши респонденты были заняты в самых разных отраслях — промышленности, строительстве, транспорте, торговле, финансах, недвижимости, частных медицинских и образовательных организациях и пр.

Уровень контроля работников за использованием своего рабочего времени фиксировался такими индикаторами, как возможность определять начало и конец своего рабочего дня; самостоятельно отслеживать свое рабочее время; по своему усмотрению делать перерывы в течение рабочего дня; отсутствовать на работе в связи с личными делами; выполнять часть связанных с основной работой заданий дома.

НИЗКАЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПРИ КОМФОРТНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА: КАК ТАКОЕ ВОЗМОЖНО?

Сравнение наших данных с результатами Финского мониторинга качества трудовой жизни[2] показало, что финские работники, занятые в тех же отраслях, что и российские, обладают гораздо большей свободой в распоряжении своим рабочим временем. Например, возможность влиять на начало и конец своего рабочего дня отметили 62% финских работников и всего 27% российских. Треть финнов (34%) указали, что к ним обращаются по вопросам, связанным с их работой (по телефону или электронной почте), в их нерабочее время. Среди россиян таких вдвое меньше — 15%.

Данные различия неудивительны, учитывая, что из всех европейских стран Финляндия является лидером по гибкости рабочего времени [4, с. 93], и вкупе с «объективно» лучшими условиями труда, более высокой степенью социальной защищенности, более высоким уровнем жизни можно было бы ожидать, что «гибкие» финские работники будут демонстрировать значительно более высокие показатели субъективного благополучия (показатели удовлетворенности различными сторонами рабочей и внерабочей жизни) по сравнению с российскими. Однако, как видно из таблицы, результаты значительно отличаются от ожидаемых. Например, субъективные показатели напряженности труда среди финнов в два-три раза, а то и более превышают аналогичные показатели у россиян.

Похожие данные (более высокий субъективный уровень стресса западноевропейцев при «объективно» лучших условиях, в которых они работают) были получены, например, в сравнительном исследовании российских и французских программистов [2].

Можно ли объяснить более высокий уровень стрессов и субъективно ощущаемого неблагополучия только лишь «капризностью», высокой планкой

[1] Проект выполнен Центром исследований социальной организации бизнеса НИУ ВШЭ под руководством проф. А. Г. Эфендиева.
[2] http://www.stat.fi/meta/til/tyoolot_en.html.

запросов западноевропейских работников? Или гибкость рабочего времени действительно приводит к тому, что работа становится «безграничной», не оставляя работнику времени для личной жизни, семьи, досуга?

КЛЮЧ К РАЗГАДКЕ

По результатам нашего исследования мы, с одной стороны, можем говорить о положительном влиянии гибкости на такие важные и желательные для работодателей установки работников, как вовлеченность в работу, удовлетворенность работой, намерения остаться в организации. Получается, что высокая степень гибкости действительно в целом благоприятна и для работника, и для компании.

Однако мы выявили, что работники, наиболее свободно распоряжающиеся своим рабочим временем, чаще остальных отмечают стирание границ между работой и не работой, указывают на напряженность своего рабочего графика, на то, что их жизнь стала сплошной чередой дедлайнов, с которыми все труднее справляться.

Чем же объяснить столь противоречивые данные? Во-первых, тем, что в быту мы называем выбором «либо хорошо есть, либо спокойно спать». Результаты исследований показывают, что большинству людей приходится выбирать между двумя крайностями — либо перспективная, престижная, высокооплачиваемая, интересная работа, но сопряженная с необходимостью постоянно конкурировать с другими, бороться за место под солнцем, разрываться между семьей и работой, либо, напротив, душевная атмосфера, комфортный график, спокойный ритм работы при низком материальном вознаграждении и отсутствии карьерных перспектив [1].

Во-вторых, можно предположить, что одни категории работников в большей степени выигрывают от гибкости рабочего времени, другие — проигрывают. Мы обнаружили, что такими проигравшими от гибкости своего рабочего графика чаще оказываются имевшие опыт безработицы в течение последних пяти лет; самые молодые работники (18–24 года); не имеющие высшего образования; работающие в промышленности. Именно у этих категорий работников свобода распоряжения своим рабочим временем наиболее тесно связана с повышенными трудовыми нагрузками, стрессами и конфликтом между работой и жизнью.

Обратим внимание, что в зарубежной литературе можно встретить утверждения о том, что гибкость рабочего времени чаще выгодна мужчинам, чем женщинам [4, с. 92]. Наши данные показывают как раз обратное. Гибкость, ответственность за распоряжение своим рабочим временем чаще всего приводят к переработкам и повышению интенсивности труда в группе «кормильцев семей» — мужчин, имеющих детей в возрасте до 18 лет.

Мы также обнаружили, что сильные связи гибкости рабочего графика с напряженностью труда характерны в условиях системы оплаты труда «по результатам». Именно сочетание свободного графика с оплатой, привязанной к конкретным показателям, делает более интенсивными трудовые усилия персонала, что в наибольшей степени обусловливает краткосрочную выгоду менеджменту: работник трудится на износ, хотя формально его выбор является добровольным.

Таким образом, наши данные не позволяют утверждать, что гибкость труда сама по себе увеличивает общий объем работы, однако подтверждают выводы зарубежных авторов о противоречивом влиянии возможности контроля рабочего времени на благополучие работников.

Библиографический список

1. *Балабанова Е. С.* Качество трудовой жизни работников российских бизнес-организаций: аккумулирование или компенсация неравенств? // XVI апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества: В 4 кн./Отв. ред. Е. Г. Ясин. — Кн. 1. — М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2016. — С. 397–405.
2. *Сережкина Е. В.* Социально-организационный подход в исследованиях феномена стресса на работе (на примере работников ИТ-фирм России и Франции): Дис. канд. социол. наук. — М., 2016.
2. *Beckers D. G. J., Kompier M. A. J., Kecklund G., Härmä M.* Worktime control: theoretical conceptualization, current empirical knowledge, and research agenda // Scandinavian Journal of Work, Environment and Health. — 2012. — Vol. 38. — № 4. — P. 291–297.
4. *Lehto A. M., Sutela H.* Three decades of working conditions: Findings of Finnish Quality of Work Life Surveys 1977–2008. — Helsinki, 2009.
5. *Mesu J., Van Riemsdijk M., Sanders K.* Labour flexibility in SMEs: the impact of leadership // Employee Relations. — 2013. — Vol. 35. — № 2. — P. 120–138.
6. *Ng T. W. H., Sorensen K. L., Feldman D. C.* Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension // Journal of Organizational Behavior. — 2007. — Vol. 28. — № 1. — P. 111–136.
7. *Nijp H. H., Beckers D. G. J., Geurts S. A. E., Tucker P., Kompier M. A. J.* Systematic review on the association between employee worktime control and work — non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes // Scandinavian Journal of Work, Environment and Health. — 2012. — Vol. 38. — № 4. — P. 299–313.
8. *Toker S., Biron M.* Job Burnout and Depression: Unraveling Their Temporal Relationship and Considering the Role of Physical Activity // Journal of Applied Psychology. — 2012. — Vol. 97. — № 3. — P. 699–710.

СТРЕССОВОЕ ИНТЕРВЬЮ

Для большинства из нас собеседование — само по себе большой стресс. Как следует «продавать» и «презентовать» себя мы так и не привыкли. А ведь сейчас в больших городах все большей популярностью пользуется стрессовое интервью при приеме на работу. Так ли оно страшно? Можно ли извлечь из него пользу? А главное, как пройти его достойно?

Юлия Аверина, директор кадрового центра «Метрополис»

ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ И ЧУВСТВО МЕРЫ

Для начала давайте ознакомимся с определением в «Википедии». *Стрессовое интервью* — это собеседование, на котором кандидата пытаются вывести из равновесия, поставить в ситуацию, когда он почувствует себя некомфортно, или же просто сделать то, к чему соискатель не готов.

Метод используется при приеме на должность, предполагающую большое количество стрессовых ситуаций, — топ-менеджер, менеджер по продажам, рекламный или страховой агент. Также оно оправданно в случае, если компания развивается столь стремительно, что нужно быть постоянно готовым к смене условий. По сути, наличие стрессового интервью — это своего рода индикатор напряженной работы в этой компании.

Стрессовое интервью часто используется и в тех компаниях, где просто встречаются сложные ситуации — либо из-за личности руководителя, либо исходя из специфики компании. В таких организациях проведение собеседования в форме стрессового интервью оправданно на все позиции, чтобы будущие работники уже изначально знали, на что они идут.

С другой стороны, неоправданное использование метода такого интервью может привести к тому, что хороший кандидат испугается или посчитает для себя неприемлемой работу в такой компании. Например, в практике нашего агентства был такой случай — мы работали с одной московской компанией и подбирали им кандидата на должность директора филиала. Финального кандидата пригласили в Москву на встречу с генеральным директором. Он прилетел, но в аэропорту его (как договаривались) не встретили, а затем продержали в приемной более двух часов. В итоге он встретился с генеральным директором, но собеседование проходило так: большой кабинет, огромный стол, около окна спиной к кандидату сидит в кресле руководитель. В итоге наш кандидат отказался, приехал домой и всем своим знакомым рассказал о своих негативных эмоциях. Вряд ли работодатели добились своих целей, ведь использование метода стрессового интервью должно быть оправданно.

Как же соискателю подготовиться к такому собеседованию? Во-первых, нужно просто знать, что такое может быть. И в первую очередь морально себя подготовить. Во-вторых, понимать, что в данном случае это просто «игра», компания вас проверяет. И от того, какова ваша реакция на их провокацию, и зависит то, пройдете ли вы данный «тест» или нет.

Основные приемы «обороны» — спокойствие и чувство юмора. Эти две палочки-выручалочки помогут вам всегда. Будьте спокойны, с достоинством отвечайте на вопросы и используйте свое природное чувство юмора. Оно есть практически у всех. Включите его в нужный момент.

Конечно, иногда бывает сложно реагировать спокойно, когда вас оскорбляют. Но тут вы должны сами для себя понимать, что есть определенная грань дозволенного, которую каждый человек устанавливает для себя сам. Если вы не сможете терпеть, то тогда ваше право закончить такое собеседование и уйти. Если же вы сможете в такой си-

туации собрать себя, правильно отреагировать на каверзные вопросы — здорово! Считайте, что вы выиграли.

ВАРИАНТЫ СТРЕСС-ТЕСТА

1. Испытание ожиданием

Соискатель приходит в назначенное время, но собеседование не начинается. Приходится долго топтаться у двери, порой в пустом коридоре, где негде даже присесть. Менеджер по персоналу фланирует с чашкой кофе из кабинета в кабинет, бросая на ходу: «Еще минутку».

Вариант для рядового сотрудника — терпеливо ждать. К ожиданию можно подготовиться: захватить из дома ноутбук или запастись журналом или книгой и, демонстрируя спокойствие, заниматься своими делами. Таким образом вы продемонстрируете не только самообладание, но еще и способность к постоянному самообразованию. Будущему руководителю стоит проявить инициативу — выяснить, почему встреча не состоялась в назначенное время. Можно спокойно сообщить, что времени на ожидание больше нет, вежливо попрощаться с секретарем и уйти. В большинстве случаев не успеет он дойти до своей машины, как ему перезвонят с предложением перенести собеседование.

2. Тесты, анкетирование

На их заполнение может уйти не один час. При этом проверяются терпеливость, лояльность к компании (значит, ей зачем-то это нужно) и отношение к рутинной работе.

Если оставляют в пустом коридоре без мебели и предлагают заполнить анкету, не делайте этого «на коленке». Обязательно поинтересуйтесь, где вы могли бы присесть. Будьте готовы к тому, что заполненную анкету вас могут попросить переписать, и не один раз, сославшись, например, на неразборчивость почерка.

3. Испытание грубостью

— Рекрутер грубо перебивает вас, перескакивает с темы на тему, не давая возможности высказаться, и еще упрекает: «Вижу, что вам нечего сказать». Не перебивайте, не раздражайтесь и не оправдывайтесь. Внимательно следите за ходом беседы, запоминайте вопросы, на которые у вас якобы нет ответа. Дождитесь окончания монолога и выскажите свое мнение.

— Рекрутер отрицательно комментирует ваши слова, действия: «Все это ерунда, чушь», «Ну, это вряд ли в нашей компании пригодится», «Ваша презентация показалась мне очень слабой и неинтересной». Попытка поспорить с рекрутером в данном случае равна провалу. Сделайте паузу, сосчитайте до десяти. Будьте спокойны: «Пожалуйста, уточните моменты в моем рассказе, которые показались вам слабыми. Если это действительно так, я учту замечания на будущее».

— Собеседник ставит вопросы в некорректной форме. Например: «Какие ваши действия на предыдущем месте работы привели к развалу компании?» Негативная реакция даст повод обвинить вас не только в болезненном отношении к критике, но и в желании утаить факты из своего предыдущего опыта. Пошутите: «Фирма перестала нормально работать после того, как я ушел из нее». Или скажите, что компания процветает, а в этом есть и ваша заслуга.

— Рекрутер спрашивает: «Зачем вы вообще сюда пришли?» Реагируйте так, будто услышали вопрос «Расскажите о своих сильных качествах, которые могут быть полезны нашей компании». Поведайте о том, что вы могли бы сделать для компании, если бы стали ее сотрудником.

— Рекрутер резко переходит на «ты». Если позиция, на которую вы претендуете, — линейная, например продавец или офис-менеджер, можно допустить, но самому лучше не принимать панибратский тон. Ориентируйтесь по ситуации. Но если должность топовая и тон беседы вовсе не дружеский, стоит вежливо поинтересоваться, на каком основании собеседник позволяет себе «тыкать».

4. Личные вопросы

Самый простой способ выбить у человека почву из-под ног. Вопросы могут быть самые неожиданные и вызывающие. Например: «Есть ли у вас любовница?», «Не беременны ли вы сейчас?». Девушек старше 25 лет любят пытать вопросом: «Почему вы до сих пор не замужем?»

Помните о чувстве собственного достоинства. Можете в вежливой форме отказаться отвечать на такие вопросы, пояснив, что интимные нюансы личной жизни не имеют никакого отношения к профессиональной деятельности. Если затрудняетесь с ответом, скажите менеджеру о том, что вы чувствуете («Ваш вопрос вызвал у меня удивление»). Вы выиграете время, да и беседа может перейти в другое русло.

Не замыкайтесь, помните о том, что интервью — это игра, из которой можно в любой мо-

мент выйти. Включите чувство юмора и расскажите анекдот в тему, задайте встречный вопрос. Пофантазируйте вместе. Задача человека, проводящего собеседование, — проверить вашу реакцию, а вовсе не выведать подробности частной жизни. Если вы держите себя в руках, то сможете найти достойный ответ на любой, даже самый нетактичный вопрос.

5. Некомфортные условия

Яркая лампа в лицо, прокуренная комната, неудобный, а то и сломанный стул, «случайно» пролитая на одежду вода — все эти эксперименты позволяют выявить ваше терпение, находчивость, самооценку и самоуважение.

Если вас поставили в условия, которые трудно переносить, — скажите об этом и попросите изменить их: убрать лампу, заменить стул. Хотя иногда созданная на собеседовании обстановка вполне соответствует рабочей действительности. Например, шеф привык курить сигары, и работать придется в прокуренном кабинете. Если вы свалились со сломанного стула — не конфузьтесь, держитесь невозмутимо. Можете пошутить: «Кто не падает, тот не поднимается».

6. «Друг» и «враг»

Метод контраста, когда два начальника беседуют с вами в совершенно противоположных стилях: один доброжелателен, другой агрессивен. Вопросы «друга» предсказуемы и понятны, а «враг» вводит в затруднение, перебивает, старается спровоцировать конфликт.

Главное, не пугайтесь. Не позволяйте сбить себя с толку, спокойно отвечайте на вопросы. Неприятные намеки пропускайте мимо ушей. Ваша задача — сосредоточиться на содержании вопроса, а не на форме, в которой он задан. Если смысл непонятен, не стесняйтесь, попросите пояснить.

Бывает, что не два, а сразу несколько интервьюеров одновременно опрашивают в очень быстром темпе, практически не давая времени обдумать ответ. Это проверка на скорость реакции. Иногда задают один и тот же вопрос много раз, слегка его изменяя. Или придираются чуть ли не к каждой фразе: «Вы упомянули, что занимались розничными продажами. Поподробнее, пожалуйста». Важно не запутаться в собственном рассказе и уж точно избегать лжи, в которой вас хотят уличить.

7. На что готовы ради работы?

«Чем вы готовы пожертвовать ради получения этого места?» — спросил директор на собеседовании одну из соискательниц. А затем попросил девушку подстричь ее длинные красивые ногти.

Чтобы узнать, на что вы готовы ради работы, начальник может предложить все что угодно. Например, перекрасить волосы или даже сделать пластическую операцию.

Как реагировать на подобные просьбы? Вспомните библейскую притчу о том, что Бог велел Аврааму повести своего сына Исаака на заклание, чтобы испытать его любовь к себе. Ему оказалось достаточно согласия Авраама пожертвовать сыном. Вряд ли и работодатель действительно хочет получить ваши ногти. Все, что ему нужно, — узнать, способны ли вы дипломатично отказать в ответ на непомерные требования.

Можно согласиться, но тогда покажете себя мягким, податливым человеком. А можно отшутиться или деликатно сказать «нет». Допустим, так: «Волосы я вряд ли смогу перекрасить, а вот задерживаться на работе, если нужно, готов».

А когда предложение вполне безобидное, например спеть или станцевать, то почему бы и нет? Если умеете, то действительно спойте — покажете себя творческим, незакомплексованным человеком. Если не умеете — попробуйте отвертеться. Скажите, что привыкли все делать хорошо, хотели бы выучить достойную песню и исполнить на следующем собеседовании.

8. Стакан воды в лицо

Подобные способы проверки соискателей, конечно, являются крайностью, но надо быть готовым и к ним. Ответить необходимо, иначе произведете впечатление Акакия Акакиевича — человека безвольного, не способного дать отпор. Так считают сами рекрутеры.

Обязательные признаки грамотных действий рекрутера

1. Интервьюируемый должен знать характер происходящего, быть согласным пройти тест и иметь возможность в любой момент его прекратить.

2. Тест на стресс должен содержать некий набор воздействий (не противоречащих законам, естественно), аналогичных тем, которые будут встречаться на будущей работе.

3. Для оценки результатов должны существовать определенные шкалы, параметры и критерии, подготовленные заранее, чтобы максимально исключить субъективную составляющую (проводящие тоже могут не удержаться и позволить себе эмоциональное вовлечение в тест).

К каким вопросам нужно быть готовым обязательно

1. Что вы можете предложить нашей компании? Зачем нам нанимать вас на работу?

2. С какими компаниями вы еще беседовали? И насколько успешно?

3. Если вам сделано деловое предложение, то как вы будете решать, принять его или отказаться?

4. Как вы реагируете на работу в ситуациях, когда на вас оказывается давление? Приведите три примера работы под давлением из своей практики.

5. Случалось ли так, что в вашей работе возникали конфликтные ситуации между вами и вашими сотрудниками из-за того, что одна из сторон считала организацию бизнеса неэффективной?

6. Повышали ли вас в должности за последний год?

7. Ваша философия менеджмента?

8. Как часто вам удавалось успешно осуществить крупные проекты?

9. Кто такой современный менеджер в вашем понимании?

10. Были ли случаи в вашей работе, когда руководство перепоручало выполнение рабочей задачи другим сотрудникам, считая, что вы не очень результативно справляетесь с ее выполнением?

11. Вы предпочитаете работать в управленческом аппарате или на основном производстве?

12. Какой зарплаты вы заслуживаете? Почему?

13. Возникает ли у вас желание узнать больше о сфере вашего бизнеса?

14. Сколько времени вам потребуется для того, чтобы внести вклад в развитие компании?

15. Как долго вы планируете работать в нашей компании?

16. Случалось ли в вашей работе так, что при возникновении конфликтной ситуации с клиентами, партнерами по бизнесу вам приходилось привлекать третью сторону для разрешения конфликта?

17. Как вы оцениваете себя как менеджера?

18. Какие новые цели вы поставили для себя в последнее время? Почему?

19. Ранее вы уже получали предложения о приеме на работу?

20. Получали ли вы предложения о переходе в другую компанию от рекрутеров, клиентов, партнеров по бизнесу?

21. Случалось ли так, что ваши клиенты, партнеры по бизнесу рекомендовали вас как успешного менеджера для работы в другой компании?

22. Какие стороны вашей прежней работы вам нравились? Какие не нравились?

23. Опишите ситуацию, когда ваша работа подвергалась критике.

24. Случалось ли вам ради выгодной сделки (успешного осуществления проекта) встречаться с клиентом, партнером, жертвуя своим свободным временем?

25. Опишите, в чем состоит сущность успеха для вас.

26. Какую книгу вы прочитали за последнее время?

27. Что вас привлекает в этой должности?

28. Не кажется ли вам, что лучше начинать работать в организации несколько иных масштабов?

29. Какие другие варианты для своей карьеры вы рассматриваете?

30. Случалось ли так, что некоторые ваши коллеги, с которыми вы начали работать на одинаковых должностных позициях за одинаковый период времени, добились более высоких должностных позиций, чем вы?

31. Опишите себя как личность.

32. На вашем последнем месте работы помогали ли вы увеличивать прибыли, сокращать расходы, расширять клиентуру? Приведите конкретные примеры.

33. В ходе командировок при обратном перелете все наши сотрудники в обязательном порядке проходят проверку на наркотики. С этим у вас есть проблемы?

34. Приходилось ли вам раньше нанимать людей на работу? Какой персонал вы бы стали искать?..

СОВРЕМЕННЫЙ РАБОТНИК МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Основной целью данного исследования стало изучение работника малого и среднего бизнеса как субъекта современных социально-трудовых отношений в контексте его целей и ценностей, обеспеченности ресурсами и специфики взаимодействия с другими субъектами.

Юлия Чилипенок, доцент кафедры общего и стратегического менеджмента НИУ ВШЭ, Нижний Новгород

МНОГООБРАЗИЕ РЕСУРСОВ

Ценности формируются на основе потребностей и интересов субъекта и меняются с развитием общества. Что касается непосредственно трудовых ценностей, то А.И. Пригожин дает такое определение: «Ценности есть представление о должном, о самом важном, ради чего стоит трудиться, жертвовать временем, силами и чем-то еще» [4, с. 16]. Современные зарубежные исследователи Ф. Хеллер и С. Антонио Руиз-Квинтанилла считают, что занятость и работа характеризуются одной из четырех ценностей: работа может восприниматься как бремя/тяжкая ноша, принуждение, обязанность или общественный вклад [5, с. 444]. Основы ресурсного подхода заложены в трудах многих классиков: К. Маркса, М. Вебера [2, с. 131], П. Бурдье [1, с. 519], Дж. Коулмана, уделившего особое внимание капиталу социальному и человеческому [4, с. 124], и др.

Объектом эмпирического исследования явились сотрудники малых (включая микро-) и средних предприятий Нижнего Новгорода. Методом анкетирования были опрошены 502 сотрудника. Исследование проводилось весной 2015 г. Квоты при определении выборки устанавливались по размеру и сфере деятельности предприятий, на которых заняты респонденты, на основании данных Росстата по малому и среднему бизнесу за 2014 г. Данные о ресурсах работников, полученные в ходе авторского исследования, дополнены результатами, полученными в ходе анализа соответствующих данных базы RLMS 22-волны опроса по индивидуальному опросу граждан РФ.

Методом пятиступенчатой фильтрации было выявлено 1629 подходящих для целей исследования наблюдений. На первом этапе из общего объема исходной выборки (16 087 человек) были отобраны только те наблюдения, которые удовлетворяют условию отношения респондента к какой бы то ни было организации в качестве сотрудника. Далее использовался фильтр по отнесению этих организаций к малым и средним по принципу численности сотрудников (до 250 человек). Третьим условием отбора была частная форма собственности предприятия (негосударственная). Далее необходимо было отобрать работающих исключительно на российских предприятиях. Итоговым фильтром были исключены владельцы предприятий (собственники, предприниматели), и искомая база данных составила 1629 наблюдений.

Исходные переменные, позволяющие сформировать необходимые для исследования сводные переменные по каждому из ресурсов, перекодировались в порядковые переменные с трехмерной шкалой:

1 — низкий уровень обладания ресурсом;

2 — нормальный уровень обладания ресурсом;

3 — высокий уровень обладания ресурсом.

Для итоговой оценки обладания тем или иным ресурсом брался средний показатель по соответствующему комплекту используемых переменных.

Для анализа *квалификационного ресурса,* которым обладают работники современного малого и среднего бизнеса, по данным RLMS, использовались исходные переменные, описывающие:

— самый высокий уровень имеющегося образования;

— самостоятельное расположение респондентами самих себя на воображаемой профессиональной девятиступенчатой лестнице от *«начинающий ученик»* до *«профессионал высокого класса»;*

— количество часов, посвященных повышению профессиональной квалификации за последний год.

Для анализа *биологического ресурса* работников были взяты следующие переменные:

— качественная оценка респондентами собственного здоровья;

— информация о среднем количестве посещений врачей за год.

Переменная, описывающая *экономический ресурс* (финансовое (материальное) положение респондентов), была оценена по совокупности следующих исходных данных:

— количество денег (в рублях), полученных респондентами в качестве зарплаты за предшествующий опросу месяц работы;

— количество денег (в рублях), полученных респондентами в качестве любого рода премий и доплат за предшествующий опросу месяц работы;

— самостоятельное расположение респондентами себя на воображаемой девятиступенчатой лестнице, где нижняя ступень — *«нищие»,* а высшая ступень — *«богачи»;*

— самостоятельная оценка удовлетворенности респондентами своим материальным положением по шкале с качественными оценками.

На основании данных базы RLMS имелась возможность оценить два элемента *социального ресурса* работников, а именно наличие власти и личного авторитета (уважения со стороны других):

— самостоятельное расположение опрошенных на воображаемой шкале власти, состоящей из девяти ступеней, где низшая означает полное бесправие (отсутствие власти), а верхняя — максимально возможный объем власти;

— самостоятельное расположение опрошенных на воображаемой шкале авторитета (уважения со стороны других), где низшая ступень означает полное отсутствие авторитета, а верхняя — максимальный объем уважения.

Для оценки *информационного ресурса* были взяты переменные, описывающие:

— использование персонального компьютера в любых целях;

— использование ПК для работы или учебы;

— использование Интернета для любых целей (все цели в опросе сформулированы в 10 пунктах);

— личное владение техническими устройствами (телефон, планшет, ноутбук, смартфон);

— применение приложений (доступ в Интернет) на планшете и смартфоне;

— использование банковских карт для операций по счету и для совершения покупок.

База данных RLMS позволяет оценить *временной ресурс* респондентов. В данном случае оценивались переменные, предоставляющие данные о количестве:

— часов, в течение которых респондент осуществлял трудовую деятельность на рабочем месте по основному месту работы в течение последних 30 дней перед опросом;

— часов, которые респондент потратил на работу по основному месту работы в течение последних 30 дней перед опросом, находясь дома, внеурочных;

— выходных дней респондента за 30 дней, предшествовавших опросу;

— дней оплачиваемого отпуска за последний прошедший год.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Относительно социально-демографических характеристик работников малого и среднего бизнеса сделан вывод о некотором численном преобладании женщин, занятых в этом сегменте экономики, тогда как в целом по стране работающих мужчин несколько больше, чем женщин. Большинство работников малого и среднего бизнеса заняты в сферах торговли и услуг, хотя активно участвуют его представители во всех без исключения отраслях экономики. Отсюда и самый разнообразный набор должностей и профессий, на которых трудятся и которыми владеют эти работники. Большинство работают на условиях полной занятости по бессрочному трудовому договору полный обычный рабочий день, и эти условия в большинстве случаев официально оформлены.

По результатам нижегородского исследования среди наиболее значимых жизненных ценностей современных работников малого и среднего бизнеса определены **семья** и **доход.** Отмечается и стратегическая ориентированность работни-

ков: в числе часто называемых ценностей — **«перспективы будущего»** и **«самореализация».** Труд, традиции, а также стремление к власти и реализации амбиций находятся среди наименее значимых ценностных ориентиров. Карьерные достижения ценятся реже, чем творчество и самореализация. В целом можно предположить больший ориентир респондентов на самооценку, чем на оценку со стороны окружения.

Большинство прочих значимых ценностей лежат в сфере инструментальных задач, главная из которых — обеспечение дохода. Соответственно, и складывается отношение к работе исключительно как к средству зарабатывания денег. Творчество, карьерные достижения, достижение общественно значимых целей и даже приобретение высокого социального статуса гораздо реже являются ориентирами для работников этого сектора хозяйства. Можно предположить, что общие условия и положение в сегменте малого и среднего бизнеса в России не стимулируют заинтересованность работников в достижении каких-либо целей, кроме исключительно инструментальных, чему, вероятно, еще и способствуют «эгоизм» работодателей и их невнимание к зоне социально-трудовых отношений, отсутствие самого работника в системе первостепенных целей и ценностей работодателей.

Уровень образования и занимаемых должностей работников малого и среднего бизнеса ниже, чем в целом по стране, и выше в крупных городах (по результатам сравнения данных по Нижнему Новгороду и RLMS). Однако преобладающими сферами деятельности малого и среднего бизнеса являются торговля и услуги, что нередко приводит к избыточной квалификации его сотрудников в крупных городах.

Современные работники малого и среднего бизнеса, по данным RLMS и авторского исследования, проведенного в Нижнем Новгороде, обладают относительно высоким уровнем ресурса здоровья, средним, но смещенным к низкому уровнем квалификационного, социального, инновационного и временного ресурсов. Причем два первых находятся на более низком уровне, чем два последних. Наиболее низкий уровень наличия демонстрирует экономический ресурс работников.

Таким образом, ресурсы работников не сбалансированы. Невысокий уровень квалификационного ресурса на фоне в целом неплохого уровня образования обусловлен крайне низким числом тех, кто проходил хотя бы минимальное, краткосрочное повышение квалификации за предшествовавший опросу год, а также низкими самооценками работниками своей квалификации и мастерства.

Социальный ресурс проявляется активностью в социальных сетях, а не в реальной общественной деятельности, а также ощущением наличия личного авторитета и уважения со стороны окружающих в противовес обладанию властью.

Информационный ресурс находит свое проявление в широком применении мобильных телефонов, использовании компьютеров и сети Интернет, однако чаще для развлечений, чем для учебы или работы. При этом уровень технической грамотности и наличия современных средств у работников малого и среднего бизнеса в крупном городе выше, чем в среднем по стране.

Экономический ресурс, по объективным данным, находится у работников на крайне низком уровне, однако сами работники не готовы признать свое бедственное финансовое положение и определяют свой финансовый статус как «средний».

Низкая ресурсность работников приводит к проблемам всей сферы малого и среднего бизнеса в целом.

По результатам нижегородского исследования также представилось возможным определить список субъектов, которые оказывают существенное влияние на трудовую жизнь современных работников малого и среднего бизнеса, и оценить характер этого влияния. Среди наиболее значимых и, как правило, имеющих положительную эмоциональную окраску респондентами отмечено влияние непосредственных руководителей, коллектива, глав компаний, а также семьи, родственников, друзей и знакомых.

В общий набор значимых, хотя значительно менее важных контактов включены отделы кадров, профессиональные сообщества, службы занятости и Интернет (социальные сети). Профсоюзы, кадровые агентства и государство не оказывают какого-либо значимого влияния на трудовую жизнь современных работников малого и среднего бизнеса. В подавляющем своем большинстве они не являются членами профсоюзов, с государством, как правило, контактирует работодатель, а если работники и обращаются к посредникам за помощью в трудоустройстве, то предпочитают кадровым агентствам службы занятости по причине бесплатности их услуг и наличия полномочий по назначению пособий по безработице.

Анализ факторов, важных при принятии решения потенциальным работником о сотрудничестве с организацией (об устройстве на работу в конкретную организацию), показывает, что в подавляющем большинстве случаев наиболее значимым оказывается размер заработной платы. Перекликаются с этим и выявленные основные мотивационные факторы, способствующие увеличению вовлеченности работника в отношения с работодателем, — стабильность уровня заработной платы, ее регулярное повышение и гарантия рабочего места. Отмечены респондентами и первостепенная значимость контактов с непосредственным руководителем, и значение отношений с коллективом, а также значимость неформальных отношений.

Современным работникам малого и среднего бизнеса знакомы все способы поиска работы, однако самостоятельный ее поиск при посредничестве Интернета — наиболее распространенный способ. Многие работники отмечают привлекательность гибкого графика работы и других нетрадиционных форм занятости, однако большинство все же останавливают свой выбор на стандартном рабочем дне.

Среди наиболее значимых ожиданий от работодателя, по данным исследования, — обеспечение нормального режима труда и отдыха, справедливого распределения вознаграждений, уважительного отношения и «вхождения в положение работника», которые, по мнению работников, оправдываются лишь в половине случаев. Среди наиболее значимых ожиданий от них работодателей, по мнению работников, — соблюдение работником правил внутреннего трудового распорядка и обладание необходимой профессиональной компетенцией, нацеленность на долгосрочную работу и желание брать на себя ответственность. Среди наиболее ярких несоответствий ожиданиям работодателей, по мнению самих же работников, — ожидание от них сверхурочной работы и того, что они не будут решать на рабочем месте свои личные проблемы.

Относительно проблем взаимодействия с работодателями работники малого и среднего бизнеса наиболее часто отмечают недооценку со стороны руководителя, неясность распоряжений, негативные эффекты от разногласий в среде руководства, отсутствие ориентированности на рост и развитие сотрудников, отсутствие возможности осуществить обратную связь, сильное влияние родственных связей. Но более всего расстраивает работников тот факт, что «успехи компании не отражаются на зарплате».

В целом, по полученным данным, отмечаются значительная самостоятельность работников малого и среднего бизнеса в поле трудовых отношений, привычка полагаться лишь на себя и на доступные социальные контакты как при выборе способов поиска работы, так и при оценке влияния на собственную трудовую жизнь. Трудовая сфера, трудовое пространство и контакты этих работников зачастую ограничены собственной организацией, коллективом и непосредственным руководством при отсутствии какой-либо значимости для них государства и различного рода посредников в социально-трудовой сфере. Подобная изолированность и ограниченность взаимодействий наряду с условиями работы и оплаты труда делают эту категорию одной из наиболее социально уязвимых среди всех наемных работников.

Библиографический список

1. *Бурдье П.* Формы капитала/П. Бурдье // Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики/В. В. Радаев (сост.) — М.: РОССПЭП, 2004. — 674 с.
2. *Вебер М.* Избранные произведения/М. Вебер // Пер. с нем.; сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова, предисл. П. П. Гайденко. — М.: Прогресс, 1990. — 804 с.
3. *Коулман Дж.* Капитал социальный и человеческий/Дж. Коулман // Общественные науки и современность. — 2001. — № 3. — С. 121–139.
4. *Пригожин А. И.* Цели и ценности. Новые методы работы с будущим/А. И. Пригожин. — М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2010. — 432 с.
5. *Хеллер Ф., Антонио Руиз-Квинтанилла С.* Трудовая этика/Ф. Хеллер, С. Антонио Руиз-Квинтанилла // Управление человеческими ресурсами/Под ред. М. Пула, М. Уорена. — СПб.: Питер, 2002. — 1200 с. — С. 440–448.

СТРУКТУРА И ДИНАМИКА ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ МОТИВОВ ТРУДА ВРАЧЕЙ

Проблемы трудовой мотивации более всего дают о себе знать в условиях экономических кризисов и проведения инновационной политики. В условиях роста угрозы безработицы одни (менее ресурсные) категории работников испытывают стресс, снижают свои притязания, переходят на адаптационные стратегии трудового поведения, другие (более ресурсные) испытывают на себе повышенную нагрузку, вследствие которой растет неудовлетворенность работой и трудовыми отношениями.

Александр Темницкий, ведущий научный сотрудник Центра политики в сфере здравоохранения НИУ ВШЭ

В ситуации прошлого, 2008–2009 гг., кризиса изменения трудовой мотивации проявились в полной мере[1]. В ситуации 2014 г., когда кризис в финансово-экономической сфере стал сочетаться с политикой реформирования, внедрением положений эффективного контракта в медицинских организациях, проблемы трудовой мотивации медицинских работников не могли не обостриться. Речь не идет о случаях внешних проявлений недовольства, таких как протестные акции: митинги, пикеты, забастовки и голодовки. Нас интересует, как меняется и меняется ли под влиянием кризисных явлений и проводимых организационных инноваций внутреннее отношение к работе (приоритетность мотивов труда, готовность повышать либо сдерживать отдачу в труде, продолжать работу в своей организации либо искать новую, находить дополнительную оплачиваемую работу наряду с сохранением основной занятости).

Основной информационной базой исследования стали материалы социологического исследования 2014 г., проведенного по программе фундаментальных исследований НИУ ВШЭ[2]. Для сравнения используются данные исследований 2011 и 2013 гг.[3]

Выявление мотивации труда посредством проведения количественных опросов может сопровождаться использованием различных методик, все богатство которых может быть сведено к двум основным подходам: спрашивать напрямую (вопросы «в лоб») либо определять ее по косвенным вопросам. В первом случае у респондентов спрашивают о том, что для него является главным, важным в работе[4]. Во втором случае выявление мотивации основывается на сопоставлениях и косвенных оценках, например сопоставлении величины расхождений оценок удовлетворенности каждым из 14 элементов производственной ситуации и общей удовлетворенности работой[5].

[1] См., например: *Аникин В. А.* Работа в жизни россиян // Социологические исследования. — 2009. — № 12. — С. 48–55.
[2] В 2014 г. был опрошен 951 врач в пяти субъектах Российской Федерации. Опрос был проведен в ноябре 2014 г. «Левада-Центром» по заказу НИУ ВШЭ в рамках исследования проблем оплаты труда и перехода к эффективному контракту по программе фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.
[3] В 2011 г. было опрошено 2450 врачей в 20 субъектах Российской Федерации. Опрос проведен ВЦИОМ по заказу НИУ ВШЭ. В 2013 г. было опрошено 1611 врачей в 14 субъектах Российской Федерации. Опрос проведен региональными ведомствами Министерства здравоохранения. Руководитель всех исследований — проф. С. В. Шишкин.
[4] *Магун В. С.* Динамика трудовых ценностей экономически активного населения России, 1991–2004 гг. — Препринт WP/2006/09. — М.: ГУ-ВШЭ, 2006; *Магун В. С., Монусова Г. А.* Иерархии трудовых ценностей в европейских странах // XIV апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. В 4-х кн./Отв. ред. Е. Г. Ясин. — Кн. 3. — М.: Изд. дом ВШЭ, 2014. — С. 516–526.
[5] *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после: Учеб. пособие для вузов. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2003. — С. 412–414.

Таблица 1. *Основные типы структур трудовой мотивации врачей*

Тип структуры трудовой мотивации	Приоритетные мотивы
Прагматический тип мотивации	На первом месте максимальное использование возможностей оказывать помощь близкому кругу (друзьям, знакомым, родственникам) в сохранении здоровья и повышение своего авторитета за счет роста уважения со стороны близкого круга. Ориентация на ближний круг сетевого взаимодействия, на наращивание и укрепление социальных сетей ближнего круга отношений с друзьями, знакомыми, коллегами, устойчивыми группами пациентов.
Ценностно ориентированный тип профессиональной мотивации	Равнозначны ценности профессионального интереса к выполняемой работе и максимизации альтруистического мотива сострадания и помощи больным без жесткой привязки к материальным и карьерным соображениям. Ориентация на профессиональные ценности, связанные прежде всего с фигурой больного, состраданием к нему.
Деятельностно-утилитарный тип профессиональной мотивации	На первом месте максимальное использование возможностей для обеспечения карьерного и профессионального роста. Ориентация на себя, свои честолюбивые интересы.
Консервативно-сохранительный тип мотивации	На первом месте максимальное использование возможностей для зарабатывания денег на повседневную жизнь и сохранение гарантированной занятости, демонстрация неуверенности на внешнем рынке труда. Ориентация на сохранение занятости, обеспечение материального благополучия семьи.

Либо это предлагается делать на основе анализа взаимосвязей показателей, отражающих сбалансированность между трудовыми ценностями (притязаниями) и возможностью их достижения в трудовой деятельности, с одной стороны, и характером идентификации работников с предприятием — с другой[6].

Нами предполагается, что среди различных подходов к изучению мотивации трудовой деятельности медицинских работников наиболее действенными будут те из них, которые раскрывают актуальность побуждений, стремлений и готовности к качественному выполнению своей работы в повседневной трудовой деятельности, а не обращены к выявлению идеальных представлений о хорошей работе, позитивных стимулов к труду, факторов идентификации с организацией или оценок удовлетворенности. Это объясняется прежде всего преобладающим влиянием для медицинских работников сегодняшнего дня, реального положения в обществе, сфере здравоохранения, медицинской организации, возможностей его улучшения не в отдаленной перспективе, а в перспективе ближайших лет.

Предложение медицинским работникам посредством анкетного вопроса «Какие мотивы труда, на ваш взгляд, сегодня являются определяющими для работников системы здравоохранения?» дать свои оценки реально действующим побудителям к труду рассматривается нами как надежный инструмент косвенного, экспертного по ха-

Таблица 2. *Соотношение ценностных ориентаций и мотивов трудовой деятельности*

Ценностные ориентации	Мотивы
Ориентация на ближний круг сетевого взаимодействия, на наращивание и укрепление социальных сетей ближнего круга отношений с друзьями, знакомыми, коллегами, устойчивыми группами пациентов	Возможность завоевать уважение коллег. Уважение, поддержка семьи и близких друзей. Возможность при необходимости помочь близким, друзьям, себе в сохранении здоровья. Расширение возможностей общения с другими людьми.
Ориентация на профессиональные ценности, связанные прежде всего с фигурой больного, состраданием к нему	Профессиональный интерес. Сострадание и помощь больному.
Ориентация на себя, свои честолюбивые интересы	Возможность сделать карьеру. Профессиональный рост.
Ориентация на сохранение занятости, обеспечение материального благополучия семьи	Гарантия занятости. Возможность заработать деньги на жизнь. Невозможность устроиться в регионе на другую, более оплачиваемую работу по медицинской специальности.

[6] *Татарова Г. Г., Бессокирная Г. П.* Типологический анализ для реконструкции социальных типов работников (концептуальное и эмпирическое обоснование) // Социологические исследования. — 2011. — № 7. — С. 3–15.

рактеру измерения реальной ситуации в мотивации к труду. Для ответа предлагался список из 11 подсказок, а также возможность самостоятельно сформулировать свой ответ.

Предложенный для оценок список мотивов основывался из предварительно разработанной типологии основных структур трудовой мотивации медицинских работников.

Исходя из выделенных приоритетных ценностных ориентаций был составлен список мотивов для оценок (табл. 2).

Разработанный вопрос в неизменном виде задавался медицинским работникам на протяжении 2007–2014 гг. исследований. Рассмотрим в динамике иерархию значимости определяющих мотивов труда врачей (табл. 3).

Можно утверждать, что выявленная в результате повторных исследований структура определяющих мотивов к труду является некоторым итогом, раскрывающим особенности восприятия врачами социально-экономического контекста их труда, учета влияния экономических, профессиональных сторон деятельности, а также роли ближайшего окружения. Тройку наиболее значимых определяющих мотивов к труду образовали деньги (возможности их заработать в данных сложившихся условиях), профессионализм (профессиональный интерес к работе) и альтруизм (сострадание и помощь больному).

Во все годы исследований их значения были близкими друг другу, и замечаемая в разные годы исследований смена мест не имеет решающего значения, так как различия между ними не являются статистически значимыми. Выбор трех указанных мотивов был всегда характерен примерно для половины и немногим более респондентов. Тогда как следующий по значимости мотив (возможность при необходимости помочь близким, друзьям, себе в сохранении здоровья), связываемый нами с прагматическим типом трудовой мотивации, набирал во все годы исследований не более одной трети ответов.

При рассмотрении структуры реально действующих мотивов выяснилось, что мотивы, связанные с коллегами по работе (достижение их уважения и возможности для общения), заняли периферийное положение. Получается, что они не обладают достаточной мотивационной силой и не значимы как реально действующие механизмы в реальной ситуации. Предполагается, что такого рода мотивы в повседневной трудовой деятельности способствуют созданию весьма желательной для работы благоприятной социально-психологической атмосферы, но не могут выполнять инструментальную роль мотиватора.

Достаточно устойчивым оказался мотив сострадания и помощи больному, определяемый нами как индикатор альтруизма. Он не только носит характер социально одобряемой ценности, но и инструментален в реальной деятельности врачей, составляет «живую ткань» повседневности. Наиболее устойчиво воспроизводимым в ядре всех трех срезов мотивации труда врачей является денежный интерес. В реальной деятельности он предстает как отражение незавершенной адаптации к нестабильным условиям жизни, проводимым реформам, а также использование любой возможности заработать деньги на жизнь и содержит в себе, помимо официальной оплаты, скрытый потенциал дополнительного заработка и неформальных платежей.

Обладают ли данные мотивы своей автономной силой или же они растворяются среди других и не способны образовать выверенного фактора воздействия на трудовое поведение врачей? Автономность мотивов в данном случае понимается в статистиче-

Таблица 3. *Иерархия мотивов, определяющих работу медицинских работников в динамике 2007–2014 гг. (по оценкам врачей, указываются ранги значимости на основе модальных ответов: 1 — имеет максимальное значение, 11 — минимальное)*

Определяющие мотивы	Годы опроса			
	2007	2009	2011	2014
Возможность заработать деньги на жизнь	1	1	3	3
Профессиональный интерес	2	2	1	1
Сострадание и помощь больному	3	3	2	2
Возможность при необходимости помочь близким, друзьям, себе в сохранении здоровья	4	4	4	4
Гарантия занятости	5	5	6	5
Профессиональный рост	6	6	5	6
Невозможность устроиться в регионе на другую оплачиваемую работу по медицинской специальности	9	7	9	8
Уважение, поддержка семьи и близких друзей	7	8	7	7
Возможность сделать карьеру	8	9	10	9
Возможность завоевать уважение коллег	10	10	8	10
Расширение возможностей для общения с людьми	11	11	11	11
Количество ответивших	*621*	*791*	*2399*	*945*

ском смысле слова как способность образовывать отдельные факторы или кластеры, способность к дифференциации ответов респондентов на другие вопросы в отличие от качества «растворимости» (диверсификации), которая такими способностями не обладает. Соответственно, выверенным фактором воздействия на трудовое поведение врачей может быть только то, что имеет свое собственное, отличное от других содержание.

Изначально предполагалось, что группы мотивов, связанные с определенным видом ценностных ориентаций, будут образовывать соответствующие кластеры и тем самым отличаться от других. Однако кластерный анализ по методу иерархической кластеризации с использованием межгруппового среднего связывания и метрики Евклида приводил в каждом новом исследовании к выявлению устойчивых кластеров на другой, чем предполагалось теоретически, основе (табл. 4).

Самый большой кластер характеризуется сочетанием трех дополняющих друг друга определяющих мотивов трудовой деятельности: профессионального интереса, денежного интереса, мотива сострадания и помощи больным. Поэтому попавших в него работников можно назвать «разносторонними» в смысле сильной выраженности у них одновременно материальных, профессиональных и духовных мотивов. Доля врачей, образующих данный кластер, составляла в разные годы исследований от 61 до 71%. Все последующие кластеры образовались на основе 100% представленности ведущей компоненты.

Среди оставшейся части респондентов выделяется кластер тех, кто ориентирован на максимизацию своего социального капитала — обеспечения возможности при необходимости помочь близким, друзьям, себе в сохранении здоровья. Его доля колеблется от одной четверти до одной трети в разные годы исследований. Данный кластер получил название «социальные капиталисты» как имеющий явно выраженную прагматическую направленность, предположительно связанную с ориентацией на ближний круг сетевого взаимодействия.

В 2011 г. образовывался незначительный по наполненности кластер, указывающий на роль признания и поддержки семьи и близких друзей. По своему смысловому содержанию он близок к кластеру «социальных капиталистов». Возможно, поэтому в 2009 и 2014 гг. он не получал самостоятельного значимого статистического наполнения. Как маргинальный, явно незначительный по объему для статистического анализа, но устойчиво образующийся кластер «общения» подчеркивает фоновую роль в действующей мотивации к труду этой необходимой для человека ценности.

Таблица 4. *Кластеры по определяющим мотивам трудовой деятельности (%)*

Кластеры: определяющие мотивы; название	Годы опроса		
	2009	2011	2014
1. Возможность при необходимости помочь близким, друзьям, себе в сохранении здоровья *«Социальные капиталисты»*	35	26	27
2. Профессиональный интерес, сострадание и помощь больным, возможность заработать деньги на жизнь *«Разносторонние»*	62	64	71
3. Уважение, поддержка семьи и близких друзей *«Признание и поддержка близких»*	—	7	—
4. Расширение возможностей общения с другими людьми *«Общение»*	3	3	2
Всего	100	100	100
Количество ответивших	*791*	*2450*	*950*

Таблица 5. *Представительность различных социально-демографических групп врачей в зависимости от принадлежности к кластеру (%)*

Кластер	2011			2014		
	Доля мужчин	В возрасте 36–49 лет	Состоящие в браке	Доля мужчин	В возрасте 36–49 лет	Состоящие в браке
«Социальные капиталисты»	26	43	70	31	39	66
«Разносторонние»	31	33	75	38	33	73

Таким образом, только два кластера по определяющим мотивам труда можно считать перспективными для разработки политики стимулирования: «разносторонних» и «социальных капиталистов».

Рассмотрим более подробно их отличительные характеристики. Прежде всего попытаемся раскрыть особенность основных социально-демографических характеристик респондентов, образующих данные кластеры (табл. 5).

В обоих годах исследований доля мужчин в кластере «социальных капиталистов» была ниже, чем в кластере «разносторонних». Выделив категорию наиболее активного для профессиональной деятельности возраста (36–49 лет), мы, напротив, видим заметное преобладание таковых среди «социальных капиталистов» по сравнению с «разносторонними». Доля состоящих в браке среди «социальных капиталистов» оказалась несколько ниже, чем в противоположном кластере. Выявленные характеристики позволяют предположить, что в кластере «социальных капиталистов» задают тон женщины-врачи наиболее активного возраста, ориентированные на создание сетевых связей и отношений ближнего круга общения из друзей, знакомых, коллег, групп пациентов.

По результативным и поведенческим характеристикам трудовой деятельности кластер «социальных капиталистов» отличается более высоким по сравнению с кластером «разносторонних» размером получаемой заработной платы и повышенными притязаниями к ожидаемому размеру заработка. Эта тенденция обнаруживается по разным годам исследования, однако у врачей она имеет более выраженный характер, чем у СМП. «Социальные капиталисты» более толерантно по сравнению с представителями кластера «разносторонних» относятся к получению дополнительного вознаграждения от пациентов и родственников. «Разносторонние» в этом плане оказались настроены в большей мере отрицательно.

То, что «социальные капиталисты» чаще используют возможности социальных связей для приработка, подчеркивают их ответы о включенности в работу на дому как виду дополнительного заработка.

Кластер «социальных капиталистов» может выступать объектом результативного применения новых механизмов стимулирования труда, но с учетом особенности ведущего мотива — максимизации социально-сетевой направленности их деятельности и их толерантности к практикам неформальной оплаты, мотивация к получению которых, очевидно, сохранится, несмотря на рост заработной платы.

Особенно актуальным представляется выявление связи обнаруженных кластеров с вопросами по внедрению эффективного контракта. Прежде всего «социальные капиталисты» существенно чаще, чем представители кластера «разностронних», подчеркивают возросший уровень требовательности пациентов к качеству медицинской помощи (на это указали 90% среди первых против 81% среди вторых).

В понимании, что такое эффективный контракт, врачи — «социальные капиталисты» по сравнению с кластером «разносторонних» чаще указывают, что это включение в трудовой договор с работником показателей и критериев оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат (42 и 30%), конкретизация в трудовом договоре с работником его должностных обязанностей, условий оплаты труда (47 и 39%), а также обеспечение современным оборудованием, компьютеризация рабочих мест (35 и 24%). То есть врачи — «социальные капиталисты» чаще подчеркивают роль условий для индивидуального производительного труда. Следует учитывать, что среди врачей — «социальных капиталистов» по сравнению с представителями кластера «разносторонних» выше доля не имеющих профессиональной категории (38 и 29%) и ниже доля имеющих высшую категорию (31 и 35%), соответственно, ниже и средний возраст (44 и 47 лет).

В целом кластер «социальных капиталистов» отражает, на наш взгляд, мотивационную ситуацию трудовой деятельности непривилегированной части врачей, которые либо еще не добились сносного для нормальной жизни материального уровня и статусного положения в организации, либо, будучи неудовлетворенными сложившимся положением, занимаются поиском дополнительных возможностей для решения своих прагматических интересов.

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

На вопросы читателей журнала отвечает юрист и консультант по трудовому праву Людмила Французова

Относится ли информация о заработной плате к персональным данным?

Согласно ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных» персональные данные — любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных). Как видно, понятие «персональные данные» в этом законодательном акте трактуется весьма широко. При таком понимании этого термина персональными данными можно считать абсолютно любую информацию о гражданине. А при использовании персональных данных в трудовых отношениях к такому виду конфиденциальной информации можно отнести и зарплату работника.

Работник зарегистрировался в качестве безработного, активно занимается поиском работы. Но недавно во время посещения заявил, что ему позвонили с работы и сообщили удивительную новость — как оказалось, его увольнение было незаконным. С его слов, он написал заявление на увольнение без указания даты, а его рассчитали в этот же день. Как решать вопрос с его восстановлением? И что делать, если человек не явится на работу, если найдет работу в другом месте?

Из вопроса не совсем ясно, кто вынес решение о восстановлении на работе. Скорее всего, это мнение работодателя, который осознал свою ошибку. Такой вывод мы делаем потому, что, во-первых, вывод о восстановлении на работе (независимо от оснований прекращения трудового договора), а также об изменении даты и формулировки причины увольнения делает только суд, а для этого работник должен был туда обратиться с исковым заявлением. Во-вторых, работник не имел претензий к процедурам своего увольнения и до некоторого времени даже не знал о его незаконности.

Как мы сейчас отметили, работодатель самостоятельно не может признать увольнение незаконным и не вправе принять решение о восстановлении на работе. Тем более что такое требование о восстановлении на работе вправе выдвигать только сам работник. Скорее всего, работодатель видит свою вину в том, что сократил двухнедельный срок пребывания работника в организации. Сокращение сроков возможно, но на это обе стороны трудового договора должны быть согласны. Ведь работник тоже строит свои планы, и, возможно, он рассчитывал задержаться у работодателя на две недели.

Однако работник не возражал против сокращения сроков, раз не заявил об этом немедленно работодателю, когда осуществлялось его увольнение. К тому же с иском в суд ему следовало обращаться в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ч. 1 ст. 392 ТК РФ). В противном случае ему может быть отказано в судебной защите.

Одним словом, если работник не усматривает незаконности увольнения и не планирует обращаться в суд, то нет смысла его принуждать это делать, тем более что он находится в поиске нового рабочего места, и потенциальные посещения суда будут только мешать ему закрепиться на новой работе.

Имеют ли право охранники досматривать личные вещи сотрудников центра занятости? Мы переехали в новое здание, и не так давно нас оповестили (в устном порядке, приказа не было), что на выходе будет выборочно вестись досмотр.

Обратите внимание на ст. 12.1 Закона от 11.03.1992 №2487–1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации». Здесь определено, что в соответствии с договором на оказание охранных услуг, заключенным охранной организацией с клиентом

или заказчиком, частные охранники при обеспечении внутриобъектового и пропускного режимов имеют право производить в пределах, установленных законодательством Российской Федерации, на объектах охраны, на которых установлен пропускной режим, осмотр вносимого на объекты охраны и выносимого с объектов охраны имущества.

Слышала, что работать по совместительству можно не всем. Правда ли это? По каким причинам накладываются такие ограничения?

Да, это правда. Реализуя конституционный принцип свободы труда, ч. 2 ст. 282 ТК РФ допускает заключение трудовых договоров о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Тем не менее на уровне закона возможности граждан подработать все-таки установлены некоторые запреты.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (ч. 1 ст. 329 ТК РФ).

Если лица, в отношении которых законом установлены запреты на работу по совместительству, все-таки были зачислены на работу, то их ожидает увольнение в соответствии со ст. 84 ТК РФ за нарушение установленных правил заключения трудового договора.

Гражданин трудоустроился по вакансии, заявленной работодателем. Примерно через неделю он обратился к нам с жалобой, что ему предоставили недостоверную информацию о вакансии. Дело в том, что при приеме на работу он подписал договор, в котором было сказано, что руководство имеет право вызвать его на работу в выходной день. В информации о вакансии такой оговорки не было сделано работодателем, что он и посчитал дезинформацией и собрался жаловаться. Не противоречит ли такой трудовой договор Трудовому кодексу?

Работнику, откровенно говоря, не на что жаловаться: такой «пункт» в трудовом договоре, им заключенном, вполне укладывается в рамки закона. Согласно ст. 113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

МОИ «КРЫЛЬЯ СЧАСТЬЯ»

Елена Лукьяненкова, инспектор I категории ЦЗН г. Оренбурга и Оренбургского района

Кем быть? Я начала задумываться об этом еще в ранней юности. В итоге поняла, что моя будущая профессия должна быть связана с людьми и возможностью помогать им. Получив профессию психолога и следуя зову сердца, я пришла в отдел профориентации, подготовки и переобучения ЦЗН г. Оренбурга.

Помню своего первого безработного. В кабинет робко вошел молодой человек, только что окончивший университет. Получив профессию менеджера, он не смог трудоустроиться. Я волновалась не меньше. После профдиагностики парня решили направить на курсы операторов ЭВМ, и он быстро нашел работу. Те свои чувства я забыть не могу. Успехи других людей превращаются в мои «крылья счастья».

Мне нравится работать с молодежью. Я всегда готова прийти на помощь и дать совет в выборе профессии. Тем более что у нас много предприятий с перспективами роста. К примеру, производственное объединение «Стрела» в прошлом году добилось роста объема реализации товарной продукции почти на 30%. Серьезное достижение — серийный выпуск комплектующих для самолетов, которые раньше производились на заводах Украины. На заводе бурового оборудования выпускаются буровые установки, по ряду характеристик превосходящие импортные аналоги. И таких примеров немало.

Мы работаем не только с горожанами, но и с сельскими жителями. Оренбургский район — один из самых крупных в области, на его территории проживает 81 тыс. человек.

Нашей гордостью является проект, реализуемый по инициативе министерства труда и занятости населения при активном участии Оренбургского государственного аграрного университета, — «Агроклассы». Основная его цель — привлечение молодежи на село. Учащиеся осваивают программу «Введение в аграрный бизнес»: основы агрономии, ветеринарии, экологии, юриспруденции, экономики, предпринимательской деятельности и др. Практические занятия проходят на базе ведущих предприятий и крестьянско-фермерских хозяйств. Агроклассники посещают элеватор, маслозавод, страусиную ферму, ипподром, завод «Джон Дир», ветеринарную лабораторию.

Примером ведения успешного бизнеса на селе для ребят являются династии сельских тружеников. Так, в с. Бородецкое Оренбургского района есть семья Агеевых, несколько поколений которой занимаются выращиванием сельскохозяйственных культур. Глава семьи Михаил Иванович и его жена Валентина Петровна не только сумели наладить успешное производство, но и воспитали детей, которые достойно продолжают их дело. Ради семейного бизнеса старший сын сразу после окончания аграрного университета вернулся в родное село. Молодой дипломированный специалист полон энтузиазма и честолюбивых планов. Сегодня в их хозяйстве 9600 га земли, необходимая сельхозтехника. На ферме — 700 голов крупного рогатого скота. Младший сын также занимается выращиванием зерновых и зернобобовых культур. Это яркий пример того, как можно жить и работать на селе.

Всего за время существования агроклассов в обучении приняли участие около 200 школьников Оренбургского района. По области эта цифра составляет 1700 человек.

Помимо агроклассов, в области действуют медицинские, нефтяные, полицейские, казачьи классы, классы МЧС. Большую популярность приобретает движение школьных лесничеств. Общаясь с этими ребятами, понимаешь, что перед ними уже не стоит вопрос: куда пойти учиться? Поэтому можно сказать, что профильная подготовка является хорошим примером профессиональной ориентации старшеклассников.

Работы много… А хорошо работается тогда, когда любишь свое дело.

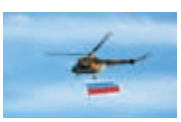
Профессиональные праздники и памятные даты

1 августа

День тыла Вооруженных сил России. За точку отсчета истории тыла Вооруженных сил принят 1700 г., когда Петр I подписал Указ «О заведовании всех хлебных запасов ратных людей...». Фактическое самоопределение тыла ВС произошло 1 августа 1941 г. В этот день И.В. Сталин подписал соответствующий приказ Народного комиссара обороны СССР. А праздничный статус даты утвержден приказом Министерства обороны РФ от 7 мая 1998 г.

День инкассаторов. В этот день в 1939 г. была создана служба инкассации при Госбанке СССР. Необходимость транспортировки и охраны денег в Киевской Руси возникла одновременно с их появлением в IX веке. Казначеями тогда выступали князь и бояре, которые и обеспечивали охрану торговых караванов силами своих дружин.

2 августа



День Воздушно-десантных войск (День ВДВ). Днем основания российских ВДВ считается 2 августа 1930 г., когда на учениях Московского военного округа под Воронежем впервые было десантировано на парашютах подразделение в составе 12 человек. Этот же день является днем пророка Илии, который считается покровителем десантных войск.

6 августа

День Железнодорожных войск. 6 августа 1851 г. вышло «высочайшее утверждение» императором Николаем I «Положения о составе управления Санкт-Петербурго-Московской железной дороги». Согласно документу были сформированы 14 первых отдельных военно-рабочих подразделений. День Железнодорожных войск Российской Федерации официально закреплен Указом Президента РФ от 19 июля 1996 г.

Международный день «Врачи мира за мир». Этот международный день был предложен организацией «Врачи мира за предотвращение ядерной угрозы». Он отмечается в годовщину дня бомбардировки японского города Хиросима 6 августа 1945 г. Дата служит напоминанием об этой трагедии, о роли врачей в борьбе за мир и в предотвращении войны.

7 августа

День железнодорожника. История возникновения праздника связана с именем Николая I, которого по праву называют «основателем железнодорожного дела в России». С 1886 г. было принято решение ежегодно отмечать День железнодорожника 8 июля, в день именин императора. После революции традиция прервалась, но в 1937 г. возобновилась. Тогда, согласно постановлению ЦИК СССР, праздник решено было проводить ежегодно в первое воскресенье августа.

9 августа

День воинской славы России (первая в истории победа русского флота). 9 августа 1714 г. солдаты, матросы и офицеры под командованием Петра I одержали победу над численно превосходящей эскадрой шведского флота у мыса Гангут в Балтийском море. Это событие Великой Северной войны стало первым крупным успехом русского регулярного флота.

Международный день коренных народов мира. Дата установлена 23 декабря 1994 г. Генеральной Ассамблеей ООН. В этот день в 1992 г. состоялось первое заседание Рабочей группы по коренным народам. Цель мероприятий, ежегодно проводимых ООН,— подчеркнуть богатство культур коренных народов и привлечь внимание к их основным проблемам — бедности, дискриминации и отказе в правах человека.

12 августа

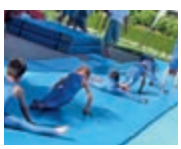
Международный день молодежи. Дата установлена Генеральной Ассамблеей ООН по предложению Всемирной конференции министров по делам молодежи, состоявшейся в Лиссабоне 8–12 августа 1998 г. Информационно-пропагандистские мероприятия призваны обратить внимание на проблемы молодых людей всего мира.

День Военно-воздушных сил (День ВВС). В этот день 1912 г. по Военному ведомству России был издан приказ, согласно которому вводился в действие Штат воздухоплавательной части ГУ Генерального штаба. Эту дату и принято считать началом создания отечественной военной авиации. Официально День ВВС России утвержден Указом Президента РФ от 29 августа 1997 г.

Поздравим друзей и нужных людей!

13 августа

Всемирный день левшей. Международный день леворуких (International Lefthanders Day) впервые отметили 13 августа 1992 г. по инициативе созданного двумя годами ранее британского Клуба левшей. По данным статистиков, около 10% населения — левши. В этот день левши всего мира стремятся привлечь внимание к проблеме адаптации своего круга людей в обществе, устраивают разнообразные мероприятия и соревнования.



День физкультурника. Праздник получил широкое распространение в первые десятилетия советской власти, когда активно поддерживался лозунг «В здоровом теле — здоровый дух». Впервые дата официально отмечалась 18 июля 1939 г. А после Указа Президиума Верховного Совета СССР от 1 октября 1980 г. день получил нынешнюю прописку — вторую субботу августа. Праздник физкультурника отмечают спортсмены, тренеры, преподаватели физической культуры, любители и ветераны спорта.

14 августа

День строителя. Этот профессиональный праздник был установлен на основании Указа Президиума Верховного Совета СССР от 6 сентября 1955 г. День было решено отмечать ежегодно во второе воскресенье августа. Данную полувековую традицию чествования отечественных строителей продолжают соблюдать в России, Белоруссии, Украине, Армении и Киргизии.

15 августа

День археолога. Традиция этого праздника родилась неформально, более полувека назад, по инициативе советских археологов. Специалисты, изучающие по вещественным источникам историческое прошлое человечества, 15 августа устраивают новичкам «посвящение в археологи». В России наука стала развиваться с середины XIX века.

21 августа

День Воздушного флота России. 12 августа 1912 г. царь Николай II повелел сформировать при Главном управлении Генштаба первую в стране часть Военно-воздушных сил. В свою очередь, И.В. Сталин поручил отмечать день советских авиаторов ежегодно, начиная с 18 августа 1933 г. А в 1992 г. Президиум Верховного Совета РФ утвердил нынешний формат праздника — каждое третье воскресенье августа.

22 августа

День государственного флага Российской Федерации. Впервые бело-сине-красный флаг был поднят на первом русском военном корабле «Орел» в середине XVII века. Законным же «отцом» государственного триколора признан Петр I, который 20 января 1705 г. издал специальный указ. В 1918 г. советская власть сменила стяг на красный, но вердикт коммунистов был отменен 22 августа 1991 г. новыми российскими парламентариями. Три года спустя эта дата, согласно Указу Президента РФ, получила праздничный статус.

23 августа

День воинской славы России (День разгрома немецко-фашистских войск в Курской битве). Курская битва явилась решающей в обеспечении коренного перелома в ходе Великой Отечественной войны. К 23 августа 1943 г. советские войска отбросили противника на запад на 140–150 километров, освободили Орел, Белгород и Харьков. Вермахт потерял в Курской битве 30 отборных дивизий, в том числе семь танковых, свыше 500 тысяч солдат и офицеров.

27 августа

День российского кино. Премьера первого российского фильма — «Понизовая вольница» режиссера Владимира Ромашкова состоялась 15 октября 1908 г. А 27 августа 1919 г. Совет народных комиссаров СССР принял Декрет о национализации кинодела. Согласно Указу Президиума Верховного Совета от 1 октября 1980 г., эта дата стала официально именоваться Днем российского кино.

28 августа

День шахтера. В ночь с 30 на 31 августа 1935 г. шахтер Алексей Стаханов добыл за смену 102 т угля и установил рекорд, послуживший началу стахановского движения. Исходя из этой даты 10 сентября 1947 г. Министерство угольной промышленности утвердило праздник шахтеров, который с 1948 г. отмечается в последнее воскресенье августа. Для некоторых городов России и Украины День шахтера является главным праздником и отмечается концертами под открытым небом и народными гуляньями.

ПОДПИСКА на 2-е полугодие 2016 года

WWW.ПАНОР.РФ WWW.PANOR.RU Издательский Дом ПАНОРАМА НАУКА И ПРАКТИКА

качество журналов неизменно!

ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!

Свыше 20 лет мы издаем для вас журналы. Более 100 деловых, научных и познавательных журналов 10 издательств крупнейшего в России Издательского Дома «ПАНОРАМА» читают во всем мире более 1 миллиона специалистов.

Вместе с вами мы делаем наши журналы лучше и предлагаем удобные вам варианты оформления подписки на журналы Издательского Дома «ПАНОРАМА».

✓1 ПОДПИСКА НА ПОЧТЕ

— По «Каталогу российской прессы».
— По каталогу Агентства «Роспечать» «Газеты. Журналы».

Подписные цены во всех каталогах одинаковы для подписчиков, поэтому не важно, по какому каталогу вы оформите подписку. Оформляйте подписку по тому каталогу, который есть в наличии в отделении почтовой связи (или который вам больше понравится). Подписной индекс на каждое издание ИД «ПАНОРАМА» можно уточнить в выходных данных журналов или в самом каталоге. Ориентироваться в каждом каталоге проще по разделам «Алфавитный указатель» или «Тематический указатель».

✓2 ПОДПИСКА НА САЙТЕ

Для оформления подписки зайдите на наш сайт **www.panor.ru.** Там вы сможете распечатать счет для оплаты подписки с расчетного счета юридического лица или квитанцию для оплаты подписки наличными в любом филиале Сбербанка РФ.

✓3 ПОДПИСКА ЧЕРЕЗ РЕДАКЦИЮ

Для оформления подписки позвоните по тел. **(495) 664-2761, (495) 685-9368** или отправьте заявку в произвольной форме на адрес: **podpiska@panor.ru**

В заявке укажите название журнала, на который вы хотите оформить подписку, наименование вашей компании и банковские реквизиты, Ф.И.О. получателя, телефон и e-mail для связи.

Вас интересует международная подписка, прямая доставка в офис по Москве или оплата кредитной картой? Просто позвоните по указанным ниже телефонам или отправьте e-mail по адресу podpiska@panor.ru.

Уважаемые подписчики! Обращаем ваше внимание на то, что в стоимость РЕДАКЦИОННОЙ ПОДПИСКИ уже включены затраты по обработке, упаковке и отправке выписанных журналов бандеролями по почте. Все эти затраты ИД «ПАНОРАМА» берет на себя, что делает подписку через редакцию особенно выгодной!

Также сообщаем о возможности покупки электронных версий уже вышедших номеров журналов ИД «ПАНОРАМА» СО СКИДКОЙ 30% на сайте www.panor.ru

ПОДРОБНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПОДПИСКЕ: телефоны: (495) 664-2761, (495) 685-9368; факс: (495) 664-2761; e-mail: podpiska@panor.ru; www.panor.ru

На правах рекламы

WWW.ПАНОР.РФ
Издательский Дом
ПАНОРАМА
НАУКА И ПРАКТИКА
WWW.PANOR.RU

ПОДПИСКА НА 2-Е ПОЛУГОДИЕ 2016 ГОДА

ДЛЯ ОФОРМЛЕНИЯ РЕДАКЦИОННОЙ ПОДПИСКИ ЗАПОЛНИТЕ ФОРМУ ПД-4, УКАЖИТЕ ТАМ:

- ✔ **название журнала**
- ✔ **период подписки**
- ✔ **подписную цену**
- ✔ **адрес для доставки журнала (с указанием индекса)**
- ✔ **Ф.И.О. получателя**

Оплатите в любом филиале Сбербанка РФ. Копию оплаченной формы ПД-4 отправьте факсу (495) 664-27-61, на e-mail: podpiska@panor.ru или по адресу: 152040, г. Москва, а/я 1

Извещение

Форма № ПД-4

Общество с ограниченной ответственностью Издательский Дом "ПАНОРАМА" КПП 772901001
(наименование получателя платежа)

7729601370 (ИНН получателя платежа) 40702810601600002598 (номер счета получателя платежа)

в АО "АЛЬФА-БАНК" Г. МОСКВА (наименование банка получателя платежа) БИК 044525593

Номер кор./сч. банка получателя платежа 30101810200000000593

журнал «Служба занятости» (6 мес.) (наименование платежа) _____ (номер лицевого счета (код) плательщика)

Ф.И.О плательщика _____

Адрес плательщика *(с почтовым индексом)* _____

Сумма платежа 5820 руб. 00 коп. Сумма платы за услуги _____ руб. _____ коп.

Итого _____ руб. _____ коп. « _____ » _____ 20 ____ г.

Кассир

С условиями приема указанной в платежном документе суммы, в т.ч. с суммой взимаемой платы за услуги банка, ознакомлен и согласен.

Подпись плательщика _____

Квитанция

Форма № ПД-4

Общество с ограниченной ответственностью Издательский Дом "ПАНОРАМА" КПП 772901001
(наименование получателя платежа)

7729601370 (ИНН получателя платежа) 40702810601600002598 (номер счета получателя платежа)

в АО "АЛЬФА-БАНК" Г. МОСКВА (наименование банка получателя платежа) БИК 044525593

Номер кор./сч. банка получателя платежа 30101810200000000593

журнал «Служба занятости» (6 мес.) (наименование платежа) _____ (номер лицевого счета (код) плательщика)

Ф.И.О плательщика _____

Адрес плательщика *(с почтовым индексом)* _____

Сумма платежа 5820 руб. 00 коп. Сумма платы за услуги _____ руб. _____ коп.

Итого _____ руб. _____ коп. « _____ » _____ 20 ____ г.

Кассир

С условиями приема указанной в платежном документе суммы, в т.ч. с суммой взимаемой платы за услуги банка, ознакомлен и согласен.

Подпись плательщика _____

Оформить подписку на журнал можно через Сбербанк. Для этого заполните форму ПД-4, и оплатите ее в любом филиале Сбербанка РФ. В форме ПД-4 обязательно укажите адрес доставки. Подробнее о подписке: тел. (495) 664-27-61, e-mail: podpiska@panor.ru

Служба занятости

ПОДПИСКА НА
II полугодие 2016 года

Подписка **НА 2-Е ПОЛУГОДИЕ 2016 ГОДА ЧЕРЕЗ РЕДАКЦИЮ**

Почтовый адрес: 125040, Москва, а/я 1
По всем вопросам, связанным с подпиской, обращайтесь по тел.:
(495) 664-2761, 685-9368, тел./факс: **(495) 664-2761** или по **e-mail: podpiska@panor.ru**

ПОЛУЧАТЕЛЬ:

ООО «Издательский дом «Панорама»

ИНН 7729601370	КПП 772901001	р/сч. № 40702810601600002598	АО "АЛЬФА-БАНК" Г. МОСКВА

БАНК ПОЛУЧАТЕЛЯ:

БИК 044525593	к/сч. № 30101810200000000593	АО "АЛЬФА-БАНК" Г. МОСКВА

СЧЕТ № 2ЖК2016 от «____»_____ 201__

Покупатель:
Расчетный счет №:
Адрес, тел.:

№№ п/п	Предмет счета (наименование издания)	Кол-во	Ставка НДС, %	Сумма с учетом НДС, руб
1	Служба занятости (подписка на 2-е полугодие 2016 года)	6	10	5820
2				
3				
ИТОГО:				
ВСЕГО К ОПЛАТЕ:				

Генеральный директор К.А. Москаленко

Главный бухгалтер Л.В. Москаленко

М.П.

ВНИМАНИЮ БУХГАЛТЕРИИ!

ОПЛАТА ДОСТАВКИ ЖУРНАЛОВ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ИЗДАТЕЛЬСТВОМ. ДОСТАВКА ИЗДАНИЙ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПО ПОЧТЕ ЗАКАЗНЫМИ БАНДЕРОЛЯМИ ЗА СЧЕТ РЕДАКЦИИ. В СЛУЧАЕ ВОЗВРАТА ЖУРНАЛОВ ОТПРАВИТЕЛЮ, ПОЛУЧАТЕЛЬ ОПЛАЧИВАЕТ СТОИМОСТЬ ПОЧТОВОЙ УСЛУГИ ПО ВОЗВРАТУ И ДОСЫЛУ ИЗДАНИЙ ПО ИСТЕЧЕНИИ 15 ДНЕЙ.

В ГРАФЕ «НАЗНАЧЕНИЕ ПЛАТЕЖА» ОБЯЗАТЕЛЬНО УКАЗЫВАТЬ ТОЧНЫЙ АДРЕС ДОСТАВКИ ЛИТЕРАТУРЫ (С ИНДЕКСОМ) И ПЕРЕЧЕНЬ ЗАКАЗЫВАЕМЫХ ЖУРНАЛОВ.

ДАННЫЙ СЧЕТ ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ОПЛАТЫ ПОДПИСКИ НА ИЗДАНИЯ ЧЕРЕЗ РЕДАКЦИЮ И ЗАПОЛНЯЕТСЯ ПОДПИСЧИКОМ. СЧЕТ НЕ ОТПРАВЛЯТЬ В АДРЕС ИЗДАТЕЛЬСТВА.
ОПЛАТА ДАННОГО СЧЕТА-ОФЕРТЫ (СТ. 432 ГК РФ) СВИДЕТЕЛЬСТВУЕТ О ЗАКЛЮЧЕНИИ СДЕЛКИ КУПЛИ-ПРОДАЖИ В ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ (П. 3 СТ. 434 И П. 3 СТ. 438 ГК РФ).

ПОДПИСКА НА ПОЧТЕ
по подписному каталогу
Агентства «Роспечать»
(стоимость подписки на журнал
указана в каталогах)

ф. СП-1

АБОНЕМЕНТ на ~~газету~~ / журнал **84789** (индекс издания)

Служба занятости

(наименование издания) | Количество комплектов:

на 20 16 год по месяцам:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Куда (почтовый индекс) (адрес)

Кому (фамилия, инициалы)

ДОСТАВОЧНАЯ КАРТОЧКА на ~~газету~~ / журнал **84789** (индекс издания)

ПВ | место | литер

Служба занятости
(наименование издания)

Стоимость	подписки	_____руб. ___коп.	Количество комплектов	
	переадресовки	_____руб. ___коп.		

на 20 16 год по месяцам:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Куда (почтовый индекс) (адрес)

Кому (фамилия, инициалы)

ПОДПИСКА НА ПОЧТЕ
по «Каталогу российской прессы»
(стоимость подписки на журнал
указана в каталогах)

ф. СП-1

АБОНЕМЕНТ на ~~газету~~ / журнал **12308** (индекс издания)

Служба занятости

(наименование издания) | Количество комплектов:

на 20 16 год по месяцам:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Куда (почтовый индекс) (адрес)

Кому (фамилия, инициалы)

ДОСТАВОЧНАЯ КАРТОЧКА на ~~газету~~ / журнал **12308** (индекс издания)

ПВ | место | литер

Служба занятости
(наименование издания)

Стоимость	подписки	_____руб. ___коп.	Количество комплектов	
	переадресовки	_____руб. ___коп.		

на 20 16 год по месяцам:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Куда (почтовый индекс) (адрес)

Кому (фамилия, инициалы)

**ПРОВЕРЬТЕ ПРАВИЛЬНОСТЬ
ОФОРМЛЕНИЯ АБОНЕМЕНТА!**

**На абонементе должен быть проставлен оттиск кассовой машины.
При оформлении подписки (переадресовки)
без кассовой машины на абонементе проставляется оттиск
календарного штемпеля отделения связи.
В этом случае абонемент выдается подписчику с квитанцией
об оплате стоимости подписки (переадресовки).**

**Для оформления подписки на газету или журнал,
а также для переадресования издания бланк абонемента
с доставочной карточкой заполняется подписчиком чернилами,
разборчиво, без сокращений, в соответствии с условиями,
изложенными в подписных каталогах.**

**Заполнение месячных клеток при переадресовании
издания, а также клетки «ПВ-МЕСТО» производится
работниками предприятий связи и подписных агентств.**

**ПРОВЕРЬТЕ ПРАВИЛЬНОСТЬ
ОФОРМЛЕНИЯ АБОНЕМЕНТА!**

**На абонементе должен быть проставлен оттиск кассовой машины.
При оформлении подписки (переадресовки)
без кассовой машины на абонементе проставляется оттиск
календарного штемпеля отделения связи.
В этом случае абонемент выдается подписчику с квитанцией
об оплате стоимости подписки (переадресовки).**

**Для оформления подписки на газету или журнал,
а также для переадресования издания бланк абонемента
с доставочной карточкой заполняется подписчиком чернилами,
разборчиво, без сокращений, в соответствии с условиями,
изложенными в подписных каталогах.**

**Заполнение месячных клеток при переадресовании
издания, а также клетки «ПВ-МЕСТО» производится
работниками предприятий связи и подписных агентств.**

ЛИДЕР РОССИЙСКОЙ ЖУРНАЛИСТИКИ

WWW.ПАНОР.РФ WWW.PANOR.RU Издательский Дом ПАНОРАМА НАУКА И ПРАКТИКА

Перечень журналов, выпускаемых ИД «ПАНОРАМА»

Издательствами регулярно ПРОВОДЯТСЯ СЕМИНАРЫ по тематике изданий. Для наших подписчиков участие в семинарах СО СКИДКОЙ 20% ! Справки по тел.: (495) 664-2775.

«АФИНА» («Академия ФИНАнсов»)

www.бухучет.рф, afina.panor.ru

Автономные учреждения: экономика — налогообложение — бухгалтерский учет*
Бухгалтерский учет и налогообложение в бюджетных организациях*
Бухучет в здравоохранении*
Бухучет в сельском хозяйстве*
Бухучет в строительных организациях*

«Внешэкономиздат»

www.внешэкономиздат.рф

Валютное регулирование. Валютный контроль
Ведомости иностранных дел
Дипломатическая служба
Импортозамещение: практика работы
Международная экономика
Таможенное регулирование. Таможенный контроль

«Индустрия гостеприимства и торговли (HORECA)»

www.horeca.lc

Гостиничное дело
Общепит: бизнес и искусство
Современный ресторан
Современная торговля
Комплект с бесплатными приложениями: «Мерчендайзер» к № 9, 11; «Современные торговые технологии / Современное торговое оборудование» к № 8, 10; «Юрисконсульт в торговле» к № 7, 12
Товаровед продовольственных товаров

«Медиздат»

www.медиздат.рф, www.medizdat.com

Вестник психиатрии, неврологии и нейрохирургии
Врач скорой помощи
ГЛАВВРАЧ
Комплект с бесплатными приложениями: «Библиотека главврача» к № 10; «Заместитель главврача» к № 8, 11; «Новое медицинское оборудование / Новые медицинские технологии» к № 9; «Современная медицина: инновации и нанотехнологии» к № 7
МЕДСЕСТРА
Комплект с бесплатным приложением «Нормативно-правовые документы для сестринского медицинского персонала» к № 10
Охрана труда и техника безопасности в учреждениях здравоохранения
Санитарный врач
Справочник врача общей практики
Терапевт
Физиотерапевт
Хирург
Экономист лечебного учреждения

«Наука и культура»

www.наука-и-культура.рф, www.n-cult.ru

Вопросы культурологии
Дом культуры
Музей
Образовательные учреждения: охрана труда — профилактика профзаболеваний — общая и пожарная безопасность
Парикмахер — Стилист — Визажист
Комплект с бесплатным приложением Beauty cosmetic / «Прекрасная косметика» к № 5
РЕКТОР ВУЗА
Ученый совет
Хороший секретарь
Юрист вуза

«Политэкономиздат»

www.политэкономиздат.рф, www.politeconom.ru

Вопросы трудового права
Выставочное дело/Exhibition World *(на английском/русском языках)*
ГЛАВА МЕСТНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ
ЗАГС
КАДРОВИК
Кадровик бюджетной организации
Парламентский журнал «НАРОДНЫЙ ДЕПУТАТ»
Служба занятости
Служба PR
Социальная политика и социальное партнерство
Чечня — страж Кавказа
Участковый

«Промиздат»

www.промиздат.рф, www.promizdat.com

Водоочистка
Комплект с бесплатным приложением «Водопользование. Водоотведение. Водоподготовка» к № 8, 11
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР. Управление промышленным предприятием
ГЛАВНЫЙ ИНЖЕНЕР. Управление промышленным производством
ГЛАВНЫЙ МЕХАНИК
ГЛАВНЫЙ ЭНЕРГЕТИК
ДИРЕКТОР ПО МАРКЕТИНГУ И СБЫТУ
КИП и автоматика: обслуживание и ремонт
Конструкторское бюро
ЛИН-технологии: бережливое производство
Нормирование и оплата труда в промышленности
Оперативное управление в электроэнергетике: подготовка персонала и поддержание его квалификации
Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях
Современные методы технической диагностики и неразрушающего контроля деталей и узлов
Управление качеством
Электрооборудование: эксплуатация и ремонт
Электроцех

«Сельхозиздат»

www.сельхозиздат.рф, www.selhozizdat.com

Ветеринария сельскохозяйственных животных
ГЛАВНЫЙ АГРОНОМ
ГЛАВНЫЙ ЗООТЕХНИК
Землеустройство, кадастр и мониторинг земель
Кормление сельскохозяйственных животных и кормопроизводство
Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве
Овощеводство и тепличное хозяйство
Охрана труда и техника безопасности в сельском хозяйстве
Рыбоводство и рыбное хозяйство
Комплект с бесплатным приложением «Рыбопродукты: технологии производства и эффективные продажи» к № 8, 10
Сельскохозяйственная техника: обслуживание и ремонт

«Стройиздат»

www.стройпресса.рф, www.stroyizdat.com

Коммунальщик
Нормирование и оплата труда в строительстве
Охрана труда и техника безопасности в строительстве
Проектные и изыскательские работы в строительстве
ПРОРАБ
Сметно-договорная работа в строительстве
Строительство: новые технологии — новое оборудование
Юрисконсульт в строительстве

«Транспорт и связь»

www.трансиздат.рф, www.transizdat.com

Автотранспорт: эксплуатация, обслуживание, ремонт
Безопасность и охрана труда на железнодорожном транспорте
Всемирный почтовик
Грузовое и пассажирское автохозяйство
Комплект с бесплатным приложением «Бухучет на автотранспортных предприятиях» к № 9, 12
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИК
Нормирование и оплата труда на автомобильном транспорте
Охрана труда и техника безопасности на автотранспортных предприятиях и в транспортных цехах

* *Комплект с бесплатным ежемесячным приложением «Новое в законодательстве для бухгалтера. Документы и комментарии» (116–144 стр.)*

С полными версиями всех журналов ИД (№4 и №9) Вы можете бесплатно ознакомиться на наших сайтах.

Электронные версии всех номеров всех журналов ИД СО СКИДКОЙ 30% ! Вы можете приобрести на наших сайтах

www.panor.ru или www.панор.рф

Тел.: (495) 664-2775 (МНОГОКАНАЛЬНЫЙ), (495) 658-9368; факс: (495) 664-2761

На правах рекламы

WWW.ПАНОР.РФ
Издательский Дом
ПАНОРАМА
WWW.PANOR.RU
НАУКА И ПРАКТИКА

ЧИТАЙ СВОЙ ЖУРНАЛ
В НОВОМ ФОРМАТЕ

ПОДПИШИСЬ НА ЭЛЕКТРОННУЮ
ВЕРСИЮ НА PANOR.RU
И ПОЛУЧАЙ
ЖУРНАЛ РАНЬШЕ ДРУГИХ

Цена за номер
679 руб.

ГОДОВАЯ
5703 руб.
ПОДПИСКА