

Федеральное агентство научных организаций
Институт проблем региональной экономики РАН

Человеческий капитал
инновационной экономики регионов России:
вопросы теории и практики

Монография

Под. ред. д.э.н., доц. Иванова С.А., к.т.н., доц. Шестаковой Н.Н.

Санкт-Петербург 2017

УДК 338.242 : 331.526 : 304.3
ББК 69.2(9)
ЧЗ9

Рецензенты:
д.э.н., проф. Гусаков М.А.;
д.э.н., проф. Заборовская О.В.

Утверждено к печати
Научной сессией Ученого совета ФГБУН ИПРЭ РАН
26 декабря 2016 г., протокол № 9

Человеческий капитал инновационной экономики регионов России (вопросы теории и практики) / Под. ред. д.э.н., доц. Иванова С.А., к.т.н., доц. Шестаковой Н.Н. Монография. ИПРЭ РАН. – СПб.: ГУАП, 2017. – 189 с.

ISBN 978-5-8088-1165-2

В коллективной монографии рассматриваются теоретико-методологические основы влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала в условиях перехода страны на инновационный путь развития. Определяются критерии влияния, исследуются формы и механизмы влияния и изменений в социальном пространстве страны на развитие и использование человеческого капитала в экономике. Особое внимание уделено проблеме совершенствования инвестирования в человеческий капитал, в частности через модернизацию системы образования. Все аспекты влияния трансформации социального пространства на человеческий капитал исследуются в контексте формирования трудовых ресурсов для новой экономики России.

Монография ориентирована на научных сотрудников, специалистов в области изучения социального пространства, человеческого капитала, теории развития инноваций и инновационной экономики на региональном и макрорегиональном уровне, а также студентов и аспирантов, проходящих обучение по экономическим специальностям.

ISBN 978-5-8088-1165-2

© ИПРЭ РАН, 2017
© Коллектив авторов, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ВЛИЯНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА НА ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	7
1.1. Человеческий капитал и социальное пространство как научные категории и объект исследования в экономической и социальной теории ..	7
1.2. Факторы влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала.....	12
1.3. Механизмы влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала.....	15
1.4. Критерии оценки влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала.....	17
1.5. Формы влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала.....	22
2. ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА НА ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ	24
2.1. Основные направления инвестирования в человеческий капитал.....	24
2.2. Факторы и механизмы влияния трансформации образовательно-воспитательного сегмента социального пространства на процесс формирования человеческого капитала.....	35
2.3. Роль государственно-общественного управления и других общественных институтов в трансформации региональных систем профессионального образования.....	59
2.4. Влияние трансформации социально-культурного пространства региона на процесс развития человеческого капитала.....	74
2.5. Влияние трансформации информационного пространства на развитие человеческого капитала.....	91
2.6. Воздействие трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала молодежи.....	101
3. ВЛИЯНИЕ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА НА ПРОЦЕСС РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕГИОНА	114
3.1. Социально-трудовые отношения в условиях трансформации социального пространства.....	114

3.2. Изменения в структуре занятости и экономической активности населения в условиях трансформации социального пространства регионов Северо-Запад России.....	130
3.3. Влияние трудовой миграции на сферу занятости и рынок труда	143
3.4. Оценка инновационной составляющей социального пространства в контексте воспроизводства трудовых ресурсов региона	154
3.5. Условия жизнедеятельности как фактор формирования трудового потенциала региона.....	170
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	180
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	181

ВВЕДЕНИЕ

Исследование трансформационных процессов, идущих в социальном пространстве регионов России, становится одним из ключевых направлений развития теории региональной экономики, поскольку, с одной стороны, от содержания этих процессов зависит качество человеческого капитала, с другой стороны они определяют эффективность формирования трудовых ресурсов, отвечающих потребностям инновационной экономики.

Формирование нового человеческого капитала, развитие необходимых инновационных свойств является необходимым условием модернизации экономики и самого общества. В значительной степени на процесс формирования человеческого капитала оказывают влияние институциональные и инфраструктурные изменения в социальном пространстве. Это обуславливает актуальность разработки теоретико-методологических основ исследования влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала как основы для формирования трудовых ресурсов экономики регионов России.

Монография включает три главы.

Первая глава посвящена разработке теоретико-методологических основ влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала. Она содержит разработанные авторами ключевые понятия проблемной области; выявленные факторы влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала, разработанные механизмы влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала, предложенные и обоснованные критерии оценки влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала, формы влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала.

Во второй главе представлены результаты исследования влияния трансформации социального пространства на инвестирование в человеческий капитал, при этом рассмотрено влияние отдельных составляющих общего социального пространства (образовательного, культурного, социально-трудового, информационного и пр.).

В третьей главе анализируется влияние трансформации социального пространства на процесс развития трудовых ресурсов региона, включая проблему повышения экономической активности населения, изменения структуры занятости, роли трудовой миграции. Исследуется проблема

управления балансом трудовых ресурсов для целей развития кадрового потенциала региона в контексте формирования инновационной экономики.

Теоретическую основу исследования составили фундаментальные работы российских исследователей социального и экономического пространств, проблем региональной экономики, представителей теории пространственного развития и развития человеческого капитала.

Информационной базой исследования явились данные государственного статистического наблюдения (Росстата), отчетные и прогнозные материалы Минэкономразвития РФ, Минрегиона РФ, Минобрнауки РФ, материалы исследовательских центров, данные всероссийских мониторингов.

Монография подготовлена коллективом научных сотрудников ФГБУН Институтом проблем региональной экономики РАН в составе: к.ф.н., доцент Васильев И.Г. (2.4), м.н.с. Жигалина М.В. (3.3), д.ф.н., профессор Иванов О.И. (1.1-1.5), д.э.н., доцент Иванов С.А. (Введение, 3.2, Заключение), к.э.н., доцент Зарукина Е.В. (3.5), к.ф.н., доцент Кузьмина Л.К. (3.1), к.э.н. Леонтьева А.Н. (2.5), к.э.н. Скворцова М.Б. (2.6), к.э.н., доцент Тюличева Л.Д. (2.3), к.т.н., доцент Шестакова Н.Н. (2.1, 2.2), к.э.н., доцент Ширнова С.А. (3.4)

Авторы будут благодарны за отзывы и рекомендации, которые можно присылать по адресу: 190013, Санкт-Петербург, ул. Серпуховская, 38 или на e-mail: chelpoten@gmail.com

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ВЛИЯНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА НА ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

1.1. Человеческий капитал и социальное пространство как научные категории и объект исследования в экономической и социальной теории

Обращаясь к проблеме разработки теоретико-методологических основ исследования влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала, необходимо, прежде всего, констатировать, что в таком контексте одна из ключевых научных проблем экономической теории - проблема формирования человеческого капитала ранее практически не изучалась. Ее исследование сопряжено с решением многих дискуссионных вопросов, и здесь будет рассмотрена только часть из них.

Рассмотрим базовые категории – «человеческий капитал» и «социальное пространство», обратив внимание, прежде всего, на онтологию этих категорий.

Начнем с характеристики человеческого капитала, которому в последнее время уделяется все большее внимание. Например, И.В. Соболева различает совокупный человеческий капитал и индивидуальный человеческий капитал. По ее мнению, если совокупный человеческий потенциал не сумма индивидуальных потенциалов, то совокупный человеческий капитал можно свести к сумме индивидуальных человеческих капиталов¹.

Несколько иной точки зрения придерживается П. Бурдьё. Он различает личный капитал и капитал институций. В отличие от личного капитала, который исчезает вместе с человеком, его носителем, капитал, принадлежащий институции сохраняется и ею контролируется. В политике такой институцией может считаться например, партия, которая накопила и поддерживает символический капитал признания и преданности². Полагаем, что нельзя говорить о человеческом капитале без обозначения его конкретного субъекта и вне обозначения уровней его существования.

Мы согласны с Бурдьё в том, что кроме индивидуальных человеческих капиталов в социальном мире существуют вне и надиндивидуальные человеческие капиталы. Без этого различения нельзя вести конкретный анализ влияния трансформации социального пространства на формирование

¹ Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономики. Проблема сохранения и развития. – М.: «Наука», 2007. С. 7.

² Бурдьё П. Социология политики. М.: Sociologos, 1993. С. 212.

человеческого капитала. Надо также иметь в виду, что свойства существующих вне и надиндивидуальных человеческих капиталов нельзя свести к свойствам индивидуальных человеческих капиталов. Видимо, и влияние трансформации социального пространства на формирование разных типов человеческого капитала происходит по-разному, хотя существуют и общие формы, и механизмы этого влияния. Именно они и будут здесь рассмотрены.

Здесь важно подчеркнуть принципиальную, с нашей точки зрения, разницу между понятиями «человеческий капитал» и «человеческий потенциал».

Если в первом фиксируются лишь некоторые, произвольно, изолированно друг от друга, выбранные свойства людей и общностей, которые можно выразить в стоимостной форме, то во втором все свойства должны рассматриваться во взаимосвязи, системно, на единой теоретико-методологической платформе и вне стоимостных оценок, прежде всего, на основе установления социальной значимости функций человеческого потенциала (эуфункций и дисфункций, явных и скрытых функций).¹

Сегодня в расширительной, неэкономической трактовке свойств людей и коллективов под их капиталом явно или неявно подразумеваются «приобретения» (в частности, накопленные деньги, знания, социальные связи), ресурсы, запасы (реальные и (или) символические), которые могут приносить материальные и (или) духовные блага, преимущества.

Нередко можно встретить работы, в которых «человеческий потенциал» и «человеческий капитал» рассматриваются как некоторые рядоположенные свойства людей, отношения между которыми остаются непроясненными. Отсюда делают поспешный вывод о том, что якобы невозможно установить различия между «человеческим капиталом» и «человеческим потенциалом». Эти понятия даже используются как синонимы.

Мы полагаем, что природа, сущность, «субстрат», многообразные свойства человеческого потенциала и человеческого капитала идентичны. С помощью понятия «человеческий капитал» удастся представить, отобразить только некоторую часть всех свойств, присущих человеческому потенциалу, тех свойств, которые можно в некотором приближении выразить в стоимостной форме (например, вложения в процесс обучения, в образование и отдача,

эффективность этих вложений в виде дохода, прибыли, в том числе, в виде заработной платы).

Человеческий капитал, с нашей точки зрения, - совокупность таких свойств людей, которые возникли у них в результате различных инвестиций (как личных, так и общественных) и которые могут приносить в определенных социально-экономических обстоятельствах владельцу этих свойств, а также обществу (его институтам, организациям) доход, прибыль, блага, преимущества. А в основе этих свойств – системы потребностей, способностей и готовности индивидов и общностей выполнять социально-значимые виды общественной деятельности, социальные роли и функции.

Эти системы преобразуются в человеческий капитал, когда на базе их использования создаются такие человеческие свойства (прежде всего, профессиональные знания и навыки), которые могут приносить и приносят доход, прибыль и т.п. Но взятые в совокупности, эти системы и образуют целостный человеческий потенциал, который существует не только для извлечения прибыли, но, прежде всего, для выполнения разнообразных человеческих деятельностей.

В определенных обстоятельствах человек, социальные общности могут лишиться денег, собственности, статуса, власти и т.п., т.е. некоторых результатов накопленного и реализованного человеческого капитала, но если у них развиты системы потребностей, способностей и готовности выполнять необходимые деятельности, социальные роли и функции, они в состоянии восстановить потерянное и заработать, приобрести, получить дополнительные блага и преимущества.

Подчеркнем, что свойства социального актора, прежде всего система его потребностей, способностей и готовности выполнять общественно необходимые деятельности имеют форму капитала даже тогда, когда человек бездействует. Они, эти свойства, с актором и от него неотчуждаемы. И только он сам в силу различных объективных и субъективных причин (прежде всего в ситуациях длительного невыполнения социально значимых деятельностей) может свой совокупный личный капитал, или его компоненты «законсервировать» или даже деформировать и уничтожить, тем самым, лишив его свойств капитала. Все сказанное в полной мере может быть отнесено и к человеческому потенциалу различных социальных общностей.

В рутине повседневной жизни и привычной профессиональной деятельности у многих людей ранее приобретенные потребности и способности

¹ О классификации функций по американскому социологу Р. Мертону см. более подробно: Иванов О.И. Методология социологии. Учебно-методическое пособие. СПб., 2003.

остаются неизменными. Больше того, нередко они не только не прирастают, но и деформируются и деградируют. От действия или бездействия социального актора зависит мера превращения человеческого потенциала в человеческий капитал.

Одна из реальных проблем исследования влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала состоит в выявлении того, как социальное пространство, его свойства и компоненты воздействуют на превращение человеческого потенциала в человеческий капитал.

Рассмотрим категории «социальное пространство» и «трансформация социального пространства». Сразу отметим, что при онтологическом анализе этих категорий мы будем опираться на их социологическую трактовку, которая в отличие от более широкого контекста (социально-экономического, который будет использоваться при анализе трансформации социального пространства), не включает в его состав физическую, и материально-вещественную среду жизнедеятельности людей.

В этой связи, для цели онтологического анализа мы будем интерпретировать социальное пространство как систему взаимосвязанных и существующих относительно независимо друг от друга социальных мест-позиций, которые могут занимать и занимают различные социальные акторы (индивидуальные и коллективные) для выполнения на этих местах-позициях социально необходимых деятельностей. Жизнедеятельность, отношения и взаимодействия социальных акторов в социальном пространстве поддерживаются и происходят посредством обмена между ними наличными и будущими ресурсами на основе действующих как одобряемых, так и неодобряемых социальных норм-правил.

Такая социологическая трактовка социального пространства является для нас крайне важной, но в целом недостаточной для исследования роли социального пространства, которую оно играет в развитии экономики региона, формировании человеческого капитала как основы для воспроизводства трудовых ресурсов.

Для целей управления социально-экономическим развитием региона, исследования современных трансформационных процессов социальное пространство мы будем рассматривать не только как пространство отношений социальных субъектов, но и как сферу действия социальных институтов, сферу жизнедеятельности, имеющую собственные объекты

инфраструктуры (социальной инфраструктуры), собственные нормативные и иные механизмы регуляции отношений и пр.

Трактовка социального пространства как совокупности социальных институтов, действующих на той или иной территории (региона, группы регионов, страны, группы стран и пр.) обеспечивающих реализацию той или иной социальной политики, характерна и для нормативных документов, Евразийского экономического союза, Европейского союза¹ и пр.

Унификация нормативной базы, принятие единых социальных стандартов, использование единых подходов в организации работы учреждений социальной сферы рассматривается как основа для формирования единого социального пространства на территории разных стран. Чаще всего в этом контексте говорится об унификации законодательства в сфере здравоохранения и пенсионного законодательства, признании дипломов об образовании и пр.

Трансформация социального пространства – преобразование его основных компонентов, свойств на основе изменения его элементов и связей между ними, а также связей социального пространства с внешней природной и социальной средой. Трансформация социального пространства – процесс, включающий объективные и субъективные компоненты. Он может и, как правило, происходит спонтанно, но ему в необходимых случаях стараются придать управляемый характер.

Но управление процессом трансформации социального пространства имеет объективные ограничения. Одна из центральных научных задач исследования – установление возможностей, целесообразности и границ управляемой трансформации социального пространства. Трансформация социального пространства – это предусмотренные и (или) непредусмотренные перемены в его отдельных составляющих и в отношениях между этими составляющими².

В структуре социального пространства можно выделить следующие основные социальные поля: экономическое, образовательное, культурное, политическое, информационное и др. На формирование человеческого капитала чаще всего наибольшее влияние оказывают образовательное и

¹ См. например, Green Paper on European Social Policy: Options for the Union // OJ – COM (1993) 551. White Paper – A Way Forward to the Union // OJ – COM (1994) 333.

² Далее, эти составляющие социального пространства мы будем именовать, следуя социологической традиции, «социальными полями», в экономической литературе их принято именовать сегментами, элементами и т.п. социального пространства

экономическое поля. Если в поле образования закладываются основы человеческого капитала, то в поле экономики эти основы конкретизируются и углубляются. Отсюда следует, что при изучении влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала особое внимание следует обращать на изменения в этих полях. Важно при этом уйти от натуралистической трактовки образовательного и экономического полей.

Опираясь на сформулированное выше общее определение социального пространства, мы определили экономическое поле как взаимное расположение индивидуальных и коллективных хозяйствующих субъектов относительно друг друга, их социально-экономические позиции, особенности и содержание которых обусловлены исторически сложившимся общественным разделением труда, социальные дистанции между ними, удельный вес их экономического и других капиталов, а также уровень развития человеческих потенциалов.

Субъекты экономических деятельностей распределяются в экономическом поле в зависимости от объема каждого из их капиталов и относительного веса каждого капитала в общем объеме их совокупного капитала, а также от уровня развития их человеческого потенциала. Любое экономическое поле ограничено сложившимися на данный момент хозяйственными связями между индивидуальными и коллективными субъектами экономической деятельности. Но эти связи могут как сужаться, так и расширяться, и, соответственно, конкретное экономическое поле может увеличиваться или уменьшаться. В реальной жизни социальные акторы находятся в определенных сегментах экономического поля. Поэтому необходимо изучать, прежде всего, перемены в сегментах экономического поля и влияние этих перемен на формирование человеческого капитала.

1.2. Факторы влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала

Факторы влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала можно установить и измерить, если установлена прямая и (или) косвенная, опосредованная связь изменений в социальном пространстве и изменений в человеческом капитале. При этом необходимо иметь в виду фактор социального времени, то есть времени трансформации социального пространства и времени пребывания в нем социальных акторов в значимых для них социальных полях. Сформулированные положения по существу определяют новое направление

научного поиска и ставят принципиально новые познавательные задачи, а их решение потребует проведения сложных теоретико-методологических и методических разработок, которые могут завершиться созданием системы новых познавательных инструментов.

Человеческий капитал существует у различных социальных акторов (индивидуальных и коллективных). Если человеческий капитал индивидуальных акторов, особенно его различные проявления в действиях, можно достаточно легко фиксировать, то человеческий капитал человеческих групп, общностей, населения в целом недоступен прямому наблюдению и фиксации. Последнее обстоятельство вызывает значительные трудности в его научном изучении, в том числе в изучении процессов его формирования, изменения, функционирования и использования. Тем не менее, можно выделить общие факторы и механизмы влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала, как на индивидуальный, так и на вне и надиндивидуальный человеческие капиталы.

Очевидно, что только знание свойств и компонент социального пространства позволит вести предметный анализ факторов влияния социального пространства на формирование человеческого капитала. В составе социального пространства мы выделяем:

- социальные поля;
- деперсонализованные, объективно существующие места-позиции для социальных акторов;
- реальных, действующих в данное время социальных акторов с присущими им потребностями, интересами и правами;
- нормы-правила взаимодействия акторов в социальном пространстве;
- реальные паттерны поведения и мышления социальных акторов;
- публичные арены, места, где возможен и проводится публичный дискурс между социальными акторами (публичные арены могут существовать как внутри одного поля, так и вне его, существовать над всеми полями)¹;
- ресурсы (материальные, финансовые, организационные, культурные, духовные и т. п.) объективных мест-позиций;

¹ Хилгартнер Стивен, Боск Чарльз Л. Рост и упадок социальных проблем: концепция публичных арен // Средства массовой коммуникации и социальные проблемы. Хрестоматия. Составитель Н.Г. Ясавеев. Изд-во Казанского Университета, 2000. С. 18 – 53.

– потоки (людей, социальных групп, материалов, финансов, информации, идей, образов, паттернов стандартизированных индивидуальных и коллективных действий, паттернов поведения и мышления социальных акторов; паттернов публичной оценки поведения и мышления, паттернов потребления культурных ценностей)¹;

– скейпы – сети действующих лиц и организаций, образующих различные взаимосвязанные узлы, по которым могут осуществляться те или иные потоки (понятие скейпы предложено Урри)².

Каждая из выделенных компонент социального пространства может воздействовать на формирование человеческого капитала, выступать в роли причины, вызывающей в нем определенные изменения. Но часто не одна компонента, а их взаимодействие изменяют свойства человеческого капитала.

На наш взгляд, из всех компонент социального пространства и его полей наиболее значимыми для формирования человеческого капитала являются следующие:

- свойства (в частности, ресурсное обеспечение) объективных мест-позиций социальных акторов;
- паттерны поведения и мышления, инкрустированные в соответствующие типы объективных мест-позиций;
- нормы-правила взаимодействия социальных акторов в социальном пространстве и его полях;
- критерии оценки действий и результатов действий акторов на объективных позициях;
- социальные агенты формирования человеческого капитала;
- возможности горизонтальной и вертикальной мобильности социальных акторов в социальном пространстве.
- потоки (особенно потоки информации, идей, паттернов стандартизированных индивидуальных и коллективных действий, паттернов поведения и мышления социальных акторов; паттернов публичной оценки поведения и мышления, паттернов потребления культурных ценностей).

¹ Кастельс И. М. Социальная теория пространства и теория пространства потоков//Информационное общество: экономика, власть, культура. Том II. Хрестоматия. - Новосибирск, 2004.

² Урри Дж. Социология за пределами обществ. Виды мобильности для XXI столетия. М.: ГУ-ВШЭ, 2012. С.52.

К сожалению, в современной России существует значительный дефицит ресурсов для воспроизводства человеческого потенциала и человеческого капитала как его составной части. Исследователи констатируют преобладание среди российского населения «восстановительного уровня потребления» над «развивающим характером потребления»¹. Большинство россиян из-за низкой оплаты труда не располагают достаточными ресурсами для воспроизводства человеческого потенциала, а государственные расходы на развитие системы образования, здравоохранения, культуры не компенсируют недостаток индивидуальных вложений.

Социальное поле – главный компонент социального пространства, а отношения между ними создают его каркас, базовую структуру. Важнейшими свойствами любого социального поля выступают: открытость-закрытость; доступность-недоступность; способы включения и исключения из поля; способы рекрутирования в поле новых социальных акторов, способы их мотивирования; способы поддержания социального порядка в поле и т.п. Эти свойства могут оказывать как прямое, так и косвенное воздействие на формирование человеческого капитала.

Структуру социального пространства и каждого социального поля образуют и устойчивые отношения между социальными акторами, занимающими определенные позиции в его конкретных полях (трудовом, культурном, политическом, досуговом и т.п.). В течение определенного социального времени эти отношения могут оставаться стабильными, но во времена значительных социальных перемен они изменяются. Устойчивые отношения между социальными акторами также следует отнести к числу факторов влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала.

1.3. Механизмы влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала

Формирование человеческого капитала - процесс непрерывного возобновления таких систем взаимодействий субъектов капитала со свойствами и элементами социального пространства и агентами производства и воспроизводства капитала, результатом которых являются создаваемые и изменяемые системы потребностей, способностей и

¹ Кулагина З.И. Ресурсный дефицит развития человеческого потенциала как угроза модернизации// Регион: экономика и социология. 2011. № 1. С. 50-70.

готовностей индивидов и общностей к выполнению базовых общественно-необходимых деятельностей

Формирование человеческого капитала является составной частью общего процесса социализации и включает в себя совокупность целенаправленных действий его агентов, цель и предмет которых создание систем потребностей, способностей и готовностей социальных акторов к выполнению на общественно необходимом уровне социально значимых деятельностей, ролей и функций.

Процесс производства и изменения того или иного явления в своей основе имеет определенные механизмы, т.е. нечто, производящее и преобразующее сам процесс и его составляющие. Механизм – это такое взаимодействие между элементами системы, в ходе которого одни элементы преобразуют (создают, воссоздают) другие. Механизмы производства, формирования и изменения человеческого капитала – это постоянно возобновляющиеся взаимодействия между его субъектами и объективными социально-экономическими условиями, в том числе социальном пространством, а также совокупностью агентов воспроизводства человеческого капитала, включая различные управленческие органы.

Полагаем, что наиболее общим механизмом влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала являются взаимодействия субъектов человеческого капитала со свойствами и компонентами социального пространства, такие взаимодействия которые приводят к возникновению, изменению, развитию или к ухудшению и исчезновению определенных компонент единого человеческого капитала.

Более конкретный механизм влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала – это взаимодействие агентов формирования человеческого капитала и его субъектов, в ходе которых возникает и изменяется человеческий капитал.

Механизмы влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала определенное время могут оставаться неизменными, но они могут и изменяться. Их также можно изменять, целенаправленно формировать, и речь здесь должна идти не только о формировании различных управленческих систем, которым предписывается ответственность за определенные стороны, аспекты воспроизводства человеческого капитала. Формирование механизмов воспроизводства, конечно, включает в себя формирование управленческих систем, но к ним не сводится.

Поля социального пространства могут влиять на человеческий потенциал своими элементами, отношениями между ними, своими свойствам. Например, открытые, доступные, организованные, интегрированные поля способствуют развитию человеческого капитала, могут быть благоприятны для социальных перемещений социальных акторов и т.п., а, напротив, закрытые, недоступные, дезорганизованные, дезинтегрированные поля обычно ослабляют человеческий капитал, препятствуют его раскрытию и полной реализации. В свою очередь социальные акторы с высоким уровнем развития своего человеческого капитала могут способствовать повышению уровня организованности, интегрированности социального поля.

Занимая определенное место-позицию в конкретном социальном поле, каждый социальный актор может наблюдать и оценивать свою позицию в поле и выработать общее представление о строении поля, его границах, его ресурсах, о нормах-правилах своего поведения. Обмениваясь друг с другом представлениями о поле, индивиды формируют личностные и интерсубъективные образы поля, которые выступают в роли субъективного, «духовного» механизма влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала.

Личностный, групповой образы социального поля (полей) содержат в себе и его восприятие, и его оценку субъектом человеческого капитала. В этом образе, то в скрытой, то в явной форме проявляется отношение субъекта капитала к полю (полям), его компонентам, принятие или непринятие текущих перемен в поле и в своем месте в этом поле.

Стремление социальных акторов попасть в конкретное социальное поле или в его сегмент, закрепиться в нем, в течение долгого времени жизни в нем функционировать зависят от «вместимости» поля, свойств его объективированных позиций, их ресурсного обеспечения, требуемых паттернов поведения и мышления и т.п., а также от свойств человеческого капитала акторов. Другими словами, речь идет о том, какие возможности (условия) предоставляет социальное поле и его сегменты для учебы и профессионального становления, для работы, для карьеры и т.п.

1.4. Критерии оценки влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала

При выработке критериев оценки влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала мы должны исходить

из принятой трактовки базовых понятий анализируемой проблематики, прежде всего из определения человеческого капитала и его структуры.

В первую очередь необходимо оценить, как могут повлиять и (или) повлияли свойства социального пространства, его полей, его элементов на базовые системы потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей выполнять социально-значимые виды общественной деятельности, социальные роли и функции и на результаты использования этих систем в социально значимых индивидуальных и коллективных практиках. В этом случае мы говорим об объективных критериях, которые одновременно являются и показателями развития человеческого капитала

Показатели развития человеческого капитала должны базироваться на понимании его природы, сущности и предназначения. Исходя из принятой нами его трактовки, для его характеристики необходимо использовать шесть групп показателей. Эти показатели и выступают в роли объективных критериев оценки влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала.

Первая группа показателей характеризует действенность, «эффективность» уже созданного и используемого человеческого капитала. Это показатели фактического участия субъектов капитала в различных общественно необходимых деятельности и показатели продуктивности, результативности этого участия. Например, показатели участия в инновационных практиках, показатели результативности этого участия (число рационализаторских предложений, зарегистрированных патентов и т.п.).

Вторая группа показателей характеризует свойства внутренних, сущностных компонент человеческого капитала. Это показатели развития потребностей, способностей и готовностей индивидов и социальных общностей к выполнению социально значимых видов деятельности, социальных ролей и функций.

К третьей группе показателей следует отнести показатели количества и качества выполненных и выполняемых индивидами и общностями социально значимых деятельностей, социальных ролей и функций.

К четвертой группе показателей мы отнесли показатели включенности (вовлеченности) субъектов капитала в социально-значимые виды деятельностей.

К пятой группе показателей мы относим показатели наличия – отсутствия и силы, гармоничности связей между потребностями,

способностями и готовностями социальных акторов выполнять общественно необходимые деятельности, социальные роли и функции. Потребности, способности и готовности социальных акторов могут существовать как в связанном состоянии, так и в несвязанном. От этого во многом зависит эффективность действий носителя капитала. Поэтому одной из задач изучения капитала следует считать выяснение того, сколько потребностей, способностей и готовностей у субъектов потенциала в связанном и в несвязанном состоянии. В результате можно, например, установить, сколько в том или ином секторе экономики несвязанных и связанных потребностей, способностей и готовностей для инновационной или предпринимательской деятельности. Такая информация особенно актуальна для стагнирующих секторов экономики: например, она очень важна для подъема сельскохозяйственного производства в России.

Шестую группу показателей образуют показатели связей между разными системами потребностей, способностей и готовностей. Важно представлять наличие или отсутствие таких связей, их силу, интенсивность, сопряженность. Изучая эти связи, можно установить, образуют ли совокупности взаимосвязанных систем потребностей, способностей и готовностей комплексы таких систем или связи между ними носят необязательный характер.

Учитывая, что потребности в их субъективной компоненте, т.е. в определенной степени осознания индивидом или общностью их объективных потребностей (нужд) могут быть выражены в желаниях (устремлениях, влечениях) осуществить определенную деятельность, выполнить социальную роль и (или) функцию, целесообразно в системе показателей человеческого потенциала выделить показатели наличия (присутствия) таких желаний или их отсутствия. Если эти желания присутствуют, то можно выделить показатели их интенсивности, а также показатели настойчивости их реализации.

В группе показателей, характеризующих способности индивидов и (или) общностей выполнять соответствующие социально-значимые деятельности, должны быть показатели наличия или отсутствия знаний и навыков субъектов капитала использовать методы и технологии выполнения деятельностей. Наличие знания методов и технологий можно выразить в их глубине, а наличные методы и технологии по степени совершенства их применения.

Готовности к выполнению общественно-значимых деятельности мы предлагаем выразить через систему показателей наличия или отсутствия поведенческих установок (предрасположенностей) субъектов капитала в соответствующих обстоятельствах приступить к достижению социально-значимых продуктов определенных деятельностей. Если такие установки присутствуют, то их можно выразить в показателях устойчивости и безусловности реализации.

К показателям наличных потребностей мы относим: осознание имеющейся потребности; желание – нежелание удовлетворять имеющуюся потребность; сила (интенсивность) наличного желания удовлетворять потребность; ориентация на предпочтительный способ удовлетворения потребностей; привычные (обычные, доступные) способы удовлетворения имеющейся потребности; желание – нежелание развивать новые потребности. Среди показателей наличных способностей важнейшими являются следующие: глубина (качество) знаний традиционных технологий выполнения деятельностей; глубина (качество) знаний нетрадиционных технологий выполнения деятельностей; качество навыков, умений использовать традиционные технологии выполнения деятельностей; качество навыков, умений использовать нетрадиционные технологии выполнения деятельностей; предпочтительные способы реализации способностей; привычные (доступные, обычные, практикуемые) способы реализации способностей; самооценка своих способностей; наличие – отсутствие желания развивать имеющиеся способности; наличие – отсутствие желания развивать новые способности. Среди показателей наличных готовностей главными являются: наличие – отсутствие установки (настроения) приступить к выполнению деятельности; сила (интенсивность) наличной установки; предпочтительный способ реализации установки; привычный способ реализации установки.

Все перечисленные показатели сформулированы в качественной форме и носят предварительный характер. Но и этого достаточно для того, чтобы понять всю сложность задач, стоящих перед исследователями и практическими работниками. Системы потребностей, способностей, готовностей предстоит выразить в качественной и количественной форме.

Как мы ранее отмечали, занимая определенное место-позицию в конкретном социальном поле, каждый социальный актор может наблюдать и оценивать свою позицию в поле и вырабатывать общее представление о строении поля, его границах, его ресурсах, о нормах-правилах своего

поведения и т.п. Учитывая сформированные социальным актором представления о социальном пространстве, о своем месте в нем, можно выделить вторую группу критериев оценки влияния трансформации социального пространства (позитивного и негативного) на формирование человеческого капитала социальных акторов. Это субъективные критерии.

К числу этих критериев мы отнесли следующие:

- оценка социальным актором изменений в своем человеческом капитале, которые появились в результате пребывания актора в социальном пространстве ;его полях ,сегментах полей;
- удовлетворенность субъекта капитала своими местами-позициями в социальном пространстве;
- оценка субъектом капитала возможностей реализации своего капитала на занимаемых им позициях;
- наличие у субъекта капитала желания наращивать свой капитал;
- оценка субъектом капитала возможностей наращивания своего капитала на занимаемой позиции.

На наш взгляд, предложенные критерии позволяют в косвенной форме оценить, какое влияние оказала трансформация социального пространства на формирование человеческого капитала разных социальных акторов.

На основе предложенной системы показателей можно произвести оценку динамики человеческого капитала по его основным компонентам, т.е. оценить системы потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей и результаты реализации этих систем. На основе таких оценок можно разработать системы мероприятий по интервенциям в процессы трансформации социального пространства, целью которых станет снижение негативных и усиление позитивных воздействий происходящих в нем изменений на формирование человеческого капитала.

Когда мы изучаем влияние трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала, мы не можем ограничиться общими констатациями. Необходимо анализировать процессы формирования конкретных компонент человеческого капитала, а наиболее значимыми из них являются образовательная, профессиональная и культурная. Каждая из названных компонент формируется в соответствующем социальном поле. За последние десятилетия и образовательное, и профессиональное и культурное поля претерпели значительные перемены. Анализ перемен в каждом поле и анализ влияния этих перемен на формирование капитала и его компонент - предмет специальных исследований.

Пребывание индивидов и общностей в социальном пространстве и его полях может быть благоприятным и неблагоприятным, позитивным или негативным для формирования человеческого капитала. Особенности поля повседневности, поля образования, поля массовых коммуникаций, поля ближайшего круга общения, поля занятости, могут способствовать формированию человеческого капитала, но могут и тормозить его развитие. Анализ этих процессов требует, в частности учитывать различные формы влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала.

1.5. Формы влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала

Происходящие и произошедшие в социальном пространстве изменения его свойств как целого, его социальных полей, отдельных сегментов полей, его компонент оказывают на формирование человеческого капитала как прямое, непосредственное, так и косвенное, опосредованное воздействие.

Как правило, свойства социального пространства, оказывают косвенное воздействие на формирование человеческого капитала. Это воздействие и не ощущается, и не осознается множеством субъектов человеческого капитала.

Свойства социального пространства, его полей, сегментов полей, компонент сегментов полей, могут целенаправленно использоваться различными социальными агентами для конструирования необходимых свойств человеческого капитала у разных его субъектов. Это происходит в процессе управляемой трансформации социального пространства, когда целенаправленно и последовательно изменяются его свойства и одновременно стараются изменить свойства человеческого капитала.

Основные компоненты человеческого капитала (потребности, способности и готовности и результаты их использования в практических действиях) формируются как стихийно, спонтанно, так и целенаправленно. Устойчивые системы потребностей, способностей и готовности формируются постепенно, но, однажды возникнув, они сохраняются и используются в различных практиках длительное время, принося субъекту капитала определенные блага. Именно субъект капитала закрепляет отдельные потребности, способности и готовности, организует их и преобразует разрозненные единицы капитала (потребности, способности и готовности) в устойчивую систему потребностей, способностей и готовности.

Одна из центральных проблем формирования человеческого капитала – преобразование разрозненных, несвязанных друг с другом потребностей, способностей и готовностей в систему взаимосвязанных и взаимодействующих потребностей, способностей и готовностей.

Сегодня в социальном пространстве России практически отсутствуют практики преобразования разрозненных потребностей, способностей и готовностей в единое целое. Этим практикам необходимо учить как тех, кто профессионально занят воспитанием и обучением, так и тех, кто должен создать у себя необходимые для успешной жизнедеятельности системы потребностей, способностей и готовностей, которые можно будет преобразовать в человеческий капитал.

Одним из важнейших направлений управляемой трансформации социальных полей является работа с пространством систем потребностей, способностей и готовностей социальных акторов. Эти системы, будучи свойствами акторов, одновременно встроены в структуру объективированных мест социальных полей. Системы потребностей, способностей и готовностей создаются акторами и изменяются ими под воздействием объективных требований мест-позиций. Но в процессе использования эти системы могут влиять на отдельные свойства социальных полей. Такое влияние, как правило, осуществляется косвенным образом, в частности, используя свой человеческий потенциал и, особенно, его сетевую компоненту, социальные акторы могут создавать и реально создают свой социальный капитал, необходимый им для жизнедеятельности и перемещений в социальных полях. Насыщение социальных полей социальным капиталом индивидуальных и коллективных акторов можно отнести к одному из приоритетов трансформации социального пространства.

В заключение следует сказать следующее. Опираясь на основные положения теоретико-методологического анализа влияния трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала, можно изучать процессы трансформации социального пространства и его полей, и выявлять какое воздействие (положительное или отрицательное) оказывают эти процессы на динамику человеческого капитала. В частности, можно выявить влияние норм-правил регулирующих взаимодействие социальных акторов, паттернов поведения и мышления, типических действий социальных акторов, обеспеченности ресурсами объективированных мест-позиций, норм и правил распределения различных благ и услуг на изменение человеческого капитала его различных субъектов.

2. ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА НА ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

2.1. Основные направления инвестирования в человеческий капитал

Рассуждая об индивидуальном человеческом капитале, один из классиков теории человеческого капитала лауреат Нобелевской премии Г.Беккер высказался следующим образом: «инвестиции в человеческий капитал делаются всю жизнь, с тех пор как человек рождается и до самой смерти, к ним относятся, прежде всего, расходы на образование, поддержание здоровья, миграцию, связанную со сменой места работы...»¹ Спектр позиций инвестирования, сформулированный Г.Беккером, остается актуальным и по сей день, дополняясь современными разработками, касающимися, среди прочих, и аспектов инвестирования в коллективный/групповой человеческий капитал, включая человеческий капитал территорий.

Так, в настоящее время исследователи выделяют следующие направления инвестирования в человеческий капитал территорий:

- расходы на образование населения;
- расходы на сохранение и поддержание здоровья населения;
- расходы на мобильность населения;
- расходы на поиск информации о ценах и доходах;
- расходы на рождение детей и уход за ними;
- расходы на фундаментальные научные исследования
- и некоторые другие (например, потерянные в период обучения заработки студентов (Дж.Кендрик, 1978), затраты на безопасность (Ю.А.Корчагин, 2005) и т.д.).

Как правило, ключевое место признается за тремя первыми позициями из приведенного перечня. Это: расходы на образование, сохранение и поддержание здоровья, а также миграцию населения. А.А.Цыренова справедливо отмечает: «Из всех видов инвестиций в человеческий капитал наиболее важными являются инвестиции в здоровье и образование человека. Общее и специальное улучшают качество, повышают уровень и запас знаний, тем самым увеличивают объем и качество человеческого капитала. Инвестиции в высшее образование способствуют формированию

высококвалифицированных специалистов, труд которых оказывает наибольшее влияние на темпы экономического роста»¹. Или в контексте институционального подхода: «... формирование активов человеческого капитала являет собой сложный процесс, в результате которого развиваются качественные свойства индивидов, совокупность которых превращается в капитал в социальной институциональной среде, в системе производственных отношений. Формирование интеллектуальных, образовательных, культурно-нравственных, организационно-предпринимательских форм человеческого капитала обеспечивается преимущественно инвестициями в научно-образовательные, информационные системы общества, формирование биологической формы (капитала здоровья) требует инвестиций в систему здравоохранения»².

При этом базовыми (и наиболее разработанными в методологическом и методическом плане на сегодняшний день) считаются именно расходы на образование (общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку на производстве). Так, известный российский специалист в области исследования человеческого капитала Р.И. Капелюшников утверждает: «в практическом смысле (так уж терминологически сложилось) под инвестициями в человеческий капитал принято понимать затраты на образование, производственную подготовку, приобретение опыта, так как именно они представляют собой специализированные виды деятельности по формированию знаний, навыков и умений»³.

Второй важнейшей группой затрат являются инвестиции на сохранение и поддержание здоровья населения. Эту группу называют также расходами на медицинские услуги/медицинское обслуживание или расходами на здравоохранение. Однако, учитывая экономический смысл категории «человеческий капитал», как человеческий потенциал, вовлеченный в общественное производство и долженствующий быть в этой связи максимально возможно используемым, нам представляется наиболее

¹ Цыренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды. - Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006, 88 с., с.13.

² Цыренова А.А. Op. cit., с.11-12.

³ Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе. В кн.: Современное образование как драма идей: материалы Первых Сабуровских чтений (25 февраля 2010 г., Москва). – М.: Федеральный институт развития образования, 2010. – 176 с. С.17-38, с.19; Капелюшников Р. Эволюция человеческого капитала в России: 1990-2000 годы. Презентация (ноябрь 2010). Доступно на сайте: <http://www.myshared.ru/slide/141523/>

¹ Becker G. Human Capital. N. Y.: Columbia University Press, 1964.

правильным именовать эту группу затрат «инвестиции/расходы на сохранение и поддержание здоровья населения». К ним, как правило, относят, «затраты на профилактику, предотвращение заболеваний, санитарии и гигиену, рекреационные затраты, направленные на поддержание здоровья, расходы на экологические мероприятия, связанные с подавлением угрозы заболеваний.

Значительные расходы несет государство, а в условиях рыночной экономики - государство и предприниматели <...>¹.

С другой стороны, инвестирование в человеческий капитал в происходит по следующим основным источникам/каналам: расходы государства/бюджетные расходы различных уровней (федерального, регионального, муниципального), расходы хозяйствующих субъектов/работодателей, расходы домохозяйств и инвестиции частного характера.

Таким образом, мы можем выстроить следующую матрицу инвестирования в человеческий капитал по сферам и источникам затрат (Таблица 2.1).

Представляется, что построенная матрица позволит нам сформулировать условия и направления повышения эффективности инвестиций в человеческий капитал как средства увеличения трудового потенциала региона, а также обозначить основные механизмы влияния трансформации социального пространства на процесс развития трудового потенциала региона. И речь в данном контексте следует, в первую очередь, вести об образовательно-воспитательном сегменте социального пространства.

Очевидно, что таких условий, направлений и механизмов может быть названо и перечислено немало, однако, исходя из предложенной нами матрицы, постараемся выделить наиболее «провисающие» или нерешенные до сих моменты в их «привязке к источникам финансирования». Так, к числу необходимых и достаточных условий финансирования в человеческий капитал, обуславливающих соответствующие механизмы инвестирования, следует отнести:

во-первых, преодоление хронического <бюджетного> недофинансирования системы образования и фундаментальной науки (как источника знаний, транслируемых впоследствии через систему образования).

¹ Управление и экономика здравоохранения: учебное пособие для вузов / Под ред. А.И. Вялкова. - 3-е издание. - 2009. - 664 с.

Таблица 2.1 - Матрица сфер и источников инвестирования в человеческий капитал*

Сферы инвестирования	Источники инвестирования			
	федеральный бюджет и консолидированные бюджеты субъектов РФ, а также затраты на реализацию национальных проектов, ФЦП, адресных и региональных программ, межбюджетные трансферты и проч.	затраты хозяйствующих субъектов	затраты домохозяйств	частные и спонсорские затраты
расходы на образование	+	+	+	±
расходы на сохранение и поддержание здоровья	+	+	+	±
расходы на мобильность населения	±	±	+	±
расходы на поиск информации о ценах и доходах	±	±	+	±
расходы на рождение детей и уход за ними	+	±	+	±
расходы на фундаментальные научные исследования	+	±	-	±
прочие расходы				

* Обозначения: «+» - существенный источник; «±» - несущественный, редко привлекаемый или малозначимый источник финансирования соответствующей сферы; «-» - источник отсутствует

Как отмечается в документе «Стратегия-2020: Новая модель роста – новая социальная политика»: «Россия имеет определенные преимущества над странами близкого уровня развития в области формирования человеческого капитала: национальные системы образования и культуры все еще находятся среди лидеров. Однако этот ресурс неосмотрительно растрачивается:

устойчивая тенденция недофинансирования этих систем (как бюджетного, так и частного) и быстрая деградация фундаментальной науки, выступающей драйвером профессионального образования, могут привести Россию в рассматриваемом периоде к утрате этих преимуществ. Задача восстановления и закрепления сравнительных преимуществ в области образования и культуры является первоочередной для стратегии развития России, как с позиции обеспечения экономического роста, так и для устойчивости социальной политики»¹.

Во-вторых, пересмотр общественного договора в части подготовки квалифицированных кадров современного уровня. Действительно, в этом смысле следует говорить о неадекватных получаемому из системы образования продукту вложениях хозяйствующих субъектов/ работодателей, дополняемых исторически сформированным отношением к системе образования. Иначе говоря, в настоящее (постперестроечное) время хозяйствующие субъекты по инерции, как и в советский период, продолжают «бесплатно» получать подготовленные системой образования кадры разных уровней квалификации, большей частью не вкладывая каких-либо средств в их обучение.

В-третьих, важно отметить и то, что фактическое «безинвестиционное» обеспечение хозяйствующих субъектов кадрами сопровождается высказыванием работодателями своего недовольства уровнем и качеством отечественного профессионального образования. Об этом свидетельствуют, например, результаты ежегодного опроса работодателей по вопросам их положения на рынке труда, взаимосвязи профессионального образования и рынка труда, потребностей в сотрудничестве (2012), согласно которым уровень профессиональных знаний выпускников высших учебных заведений, оцененный максимально высоко из всех уровней профподготовки, получил всего 3,8 балла (по 5-балльной шкале). При этом по умению переучиваться, осваивать новое руководители предприятий выставили выпускникам вузов выше 4 баллов, которые также оказались наивысшим показателем среди всех уровней профессионального образования². В последние годы в направлении

достигнутого общественного договора в части подготовки кадров происходят некоторые подвижки, направленные на вовлечение в этот процесс бизнес-сообщества путем приобщения сектора реальной экономики к разработке профессиональных стандартов, составлению учебных планов и программ, а также другими традиционно сложившимися способами;

В-четвертых, коррекции – помимо изменения общественного договора в части подготовки квалифицированных кадров – требует и отношение работодателей к персоналу, работникам хозяйствующих субъектов. Вот, что отмечает по этому поводу А.А.Цыренова: «<...> в условиях трансформации институциональной среды применение концепции человеческого капитала в российских фирмах сопряжено с рядом трудностей: традиционным взглядом на персонал как на объект затрат, отсутствием мотивации руководства на развитие и обучение персонала<...>»¹. И далее. «Нестабильность и неопределенность российской институциональной среды, неэффективная модель российского корпоративного управления ориентирует хозяйствующих субъектов на стратегию выживания, краткосрочную сиюминутную личную выгоду, игнорирование долгосрочных целей развития предприятия. В этих условиях концепция развития человеческого капитала фирмы далека от реалий существования сегодняшних российских предприятий и фирм <...> такой подход достался в наследство от прежней административно-командной системы, где человек рассматривался как «рабочая сила», «человеческий материал» <...> лишь как дешевый ресурс, который нужно использовать, но не развивать»². Между тем, как оказывается, теоретические изыскания не всегда соответствуют доступной из источников периодических статистических наблюдений информации. Таковая содержится, например, в отмеченных выше опросах работодателей (Рисунок 2.1)³.

¹ Цыренова А.А. *Op. cit.*, с.67-68.

² Цыренова А.А. *Op. cit.*, с.65-66.

³ Проблемы кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения. Информационный бюллетень. – М., НИУ ВШЭ, 2013, 64 с., с.36; Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала. Информационный бюллетень. – М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. – 64 с. – (Мониторинг экономики образования; № 1 (75). С. 44.

¹ Например, Стратегия-2020: Новая модель роста – новая социальная политика. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года (2012). Доступно на сайте: http://www.nisse.ru/business/article/article_1878.html?effort=9

² Проблемы кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения. Информационный бюллетень. – М., НИУ ВШЭ, 2013, 64 с., с.24.

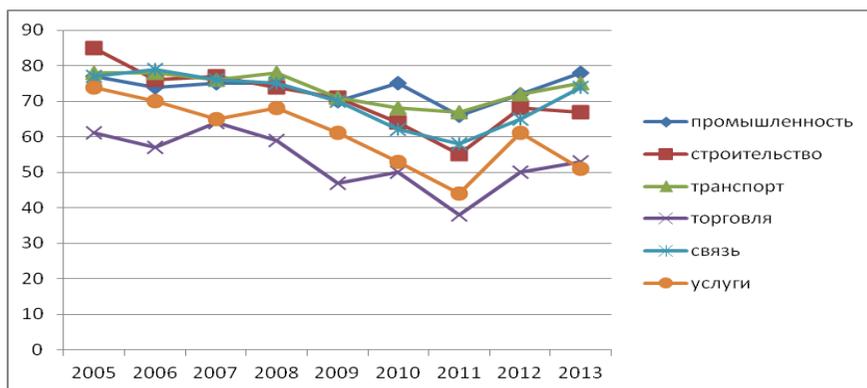


Рисунок 2.1 - Динамика доли предприятий различных сфер деятельности, проводивших переподготовку, повышение квалификации, стажировки работников (в % от всех опрошенных предприятий)

В частности, приведенные данные указывают на то, что практически на каждом шестом предприятии, вошедшем в число опрошенных, имели место различного рода мероприятия по развитию человеческого капитала.

Наибольшую активность в этом плане традиционно демонстрировали предприятия транспорта, строительства и промышленности (2/3 предприятий отрасли), наименьшую – отрасль торговли. При этом любопытно привести распределение категорий персонала, занятого на предприятиях, относительно участия в этих мероприятиях (Таблица 2.2).

Таблица 2.2 – Изменение доли предприятий отрасли, осуществляющих мероприятия по переподготовке и повышению квалификации персонала: 2008 и 2012 (в % от числа всех предприятий)

Категории персонала	Промышленность		Связь		Строительство		Торговля		Транспорт		Сфера деловых услуг	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012
Руководители	45	56	43	58	41	45	22	35	42	45	33	50
Специалисты	51	57	52	66	49	59	30	37	46	50	51	58
Служащие	32	30	27	32	25	28	25	23	31	29	19	20
Квалифицированные рабочие	60	56	35	32	45	46	25	25	56	48	6	7

Источник: Проблемы кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения. Информационный бюллетень. – М., НИУ ВШЭ, 2013, 64 с., с.39.

Данные таблицы 2.2 указывают на то, что мероприятия по развитию человеческого капитала реализуются преимущественно для работников, занимающих руководящие посты, и специалистов, хотя в промышленности, строительстве и на транспорте довольно высока и доля повышающих квалификацию квалифицированных рабочих. Преобладающими формами переобучения и повышения квалификации выступают внешние формы организации программ переподготовки и повышения квалификации: курсы в институтах и учебных центрах, что происходит на фоне снижения доли обращающихся к высшим и особенно средним и начальным учреждениям профессионального образования.

Вероятно, расхождения в информации между теоретическими изысканиями и прикладными данными следует искать в недостаточной доступности последних. Тем не менее, думается, что инвестирование в уже вовлеченный в общественное производство человеческий потенциал (его переподготовку и повышение квалификации) следует признать активным, фактически функционирующим каналом, - каналом, направленным на поддержание адекватного современному состоянию экономики человеческого капитала.

Пятым моментом, на котором следует, по нашему мнению, остановиться, является необходимость коррекции неравномерности распределения образовательных учреждений различных уровней по территории страны в части сверхконцентрации их в одних регионах и критической их недостаточности в других. Вероятно, в данном случае, с точки зрения механизмов решения проблемы, полезно было бы обратиться к т.н. советскому опыту, согласно которому в стране предпринимались попытки разработки <оптимальных> схем размещения, в частности, учебных заведений начального профессионального (тогда – профессионально-технического) образования. Правда, следует оговориться, что эти попытки так и не были до конца реализованы.

И последняя позиция или группа позиций, которые следовало бы осветить применительно к теме инвестирования в человеческий капитал, – это совокупность проблем, определяемых менталитетом российского населения. В данном контексте мы имеем в виду сбалансированность вложений в человеческий капитал по образовательным уровням и формам с

учетом такой экономической категории как окупаемость затрат (Примером тому может служить достаточно высокий уровень невостребованности выпускников высших учебных заведений на фоне становящейся критической нехватки квалифицированных рабочих, что подробнее будет рассмотрено ниже).

Так, немаловажным условием, определяющим восприимчивость институциональных изменений населением и <руководством и персоналом> хозяйствующих субъектов сектора реальной экономики, является необходимость учета специфической российской ментальности. В частности, по этому поводу акад. Д.С. Львов высказывался следующим образом: «Предпосылки стабилизации и экономического роста следует искать на более глубоком институционально-ментальном уровне функционирования общества, группы, индивида ... экономические предпосылки для будущего развития России заложены в ее гигантском социально-экономическом потенциале. <...> во-первых, богатые природные ресурсы России, особенности ее географического положения, во-вторых, высокий интеллектуально-нравственный потенциал и творческий уровень населения и, в-третьих, исключительная адаптивность как российского общества в целом, так и отдельных его индивидов. Возможность общественного и индивидуального приспособления к самым тяжелым условиям жизни»¹.

В то же время, как отмечает А.А. Цыренова: «Если западно-европейская ментальность, обусловившая экономический рост, формировалась на протяжении столетий, то для торжества рыночной модели в России необходима глубокая трансформация институциональной среды, не только создание формальных институтов по западному образцу, но и продолжительная во времени трансформация менталитета, основанная на синтезе западной, российской и восточной культур»². В этой связи, с точки зрения институциональных изменений в социальном пространстве региона в части предотвращения оппортунистического поведения как населения, так и <руководства и персонала> хозяйствующих субъектов целесообразной представляется широкомасштабная разъяснительная кампания относительно сути новых/вновь вводимых социальных институтов, предваряющая либо сопутствующая происходящим процессам и комментирующая новые условия

¹ Управление социально-экономическим развитием России: концепции, цели, механизмы / Рук. авт. кол.: Д.С. Львов, А.Г Поршневу; Гос. ун-т упр-я; Отделение экономики РАН. - М.: ЗАО «Издательство "Экономика"», 2002, 702 с., с. 175.

² Цыренова А.А. Оп. cit., с.49.

общественного договора в той или иной области, в том числе и в сфере образования.

Еще одним аспектом проблемы ментальности российского населения является, по нашему мнению, исторически сформировавшееся отношение общества к различным уровням образовательных учреждений. Последнее, как известно, выражается в массовом стремлении к получению высшего образования, по всей вероятности, представляющее собой реализацию отложенных возможностей и ожиданий «советского периода» и происходящее за счет сокращения других уровней профессионального образования, особенно остро – начального профессионального образования (рисунок 2.2¹). Последнее в настоящее время находится в по-настоящему критическом состоянии.

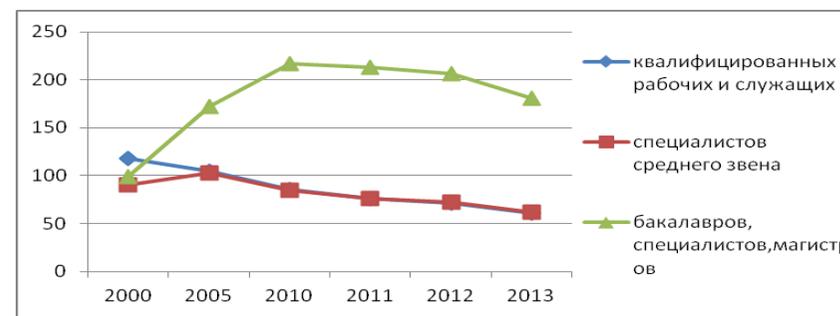


Рисунок 2.2 - Динамика выпуска рабочих, служащих и специалистов, обучающихся по программам начального, среднего специального и высшего профессионального образования в 2000-2013 гг., в расчете на 10000 занятых в экономике, человек

В то же время, по данным, например, Р.И. Капелюшниковой и А.Л. Лукьяновой, основанным на результатах Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ): «Случаи переинвестирования в человеческий капитал, когда полученное образование оказывается избыточным по отношению к выполняемой работе, отмечается

¹ Построено на основе: Статистическая характеристика системы профессионального образования: 200-2011 гг. (по данным федерального статистического наблюдения за деятельностью образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования). Информационный бюллетень. – М., НИУ ВШЭ, 2013, 52 с., с.8-9.

примерно у каждого четвертого российского работника (в том числе – у каждого четвертого обладателя вузовского диплома)¹. Те же авторы приводят и другой вариант нерационального использования инвестиций в человеческий капитал: «Случаи недоинвестирования в человеческий капитал, когда полученное образование оказывается недостаточным по отношению к выполняемой работе, встречаются несколько реже, но и они достаточно многочисленны, охватывают свыше 20% работников. В результате экономика несет двойные потери, связанные со снижением производительности труда как из-за избыточного, так и из-за недостаточного образования рабочей силы».

Представляется, что в этой связи необходимо предпринятие мер государственного регулирования не столько в части перманентного неадаптивного реформирования, сколько сохранения и поддержания на должном уровне ступеней средней и особенно начальной профессиональной подготовки кадров во избежание потенциально возможных кризисных кадровых проявлений в будущем периоде в ряде отраслей народного хозяйства (судоостроение, машиностроение и др.). Кроме того, именно государство должно взять на себя функцию проведения широкой разъяснительной кампании относительно перспективности выбора специальностей средней квалификации, а также квалифицированных и высококвалифицированных рабочих профессий, подкрепив эту кампанию соответствующей политикой, включающей необходимые и достаточные экономические и моральные стимулы.

Таким образом, можно сформулировать обобщенные направления/пути совершенствования системы инвестиций в человеческий капитал как источник трудовых ресурсов на уровне институциональных трансформаций социального пространства:

– создание государством оптимальных условий функционирования института образования и фундаментальной науки, гарантирование их исполнения в части как необходимого и достаточного финансирования этих институтов, обеспечения законности их функционирования, так и проведения специальных разъяснительных кампаний относительно предстоящих и

¹ Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе. В кн.: Современное образование как драма идей: материалы Первых Сабуровских чтений (25 февраля 2010 г., Москва). – М.: Федеральный институт развития образования, 2010. – 176 с. С.17-38, с.28.

текущих изменений и нововведений, в том числе институционального характера;

– максимально возможное выравнивание территориального размещения образовательных учреждений различного уровня, формирующих базовые характеристики человеческого капитала – в общефедеральной и региональных рамках – с точки зрения их адекватной территориальной востребованности;

– активизация привлечения хозяйствующих субъектов сектора реальной экономики не только к финансированию подготовки потенциальных и фактически занятых работников, но и к разработке методического, материального и практического обеспечения этой подготовки;

– укрепление взаимодействия института образования с фундаментальной наукой как источником генерации новых знаний, транслируемых впоследствии через систему образования;

– расширение спектра сфер, учитываемых при исследовании проблемы инвестирования в человеческий капитал, с включением в их число не только традиционно рассматриваемой сферы образования, но, как минимум сферы сохранения и поддержания здоровья;

– обязательный учет при изучении проблемы инвестирования в человеческий капитал особенностей менталитета российского общества.

2.2. Факторы и механизмы влияния трансформации образовательно-воспитательного сегмента социального пространства на процесс формирования человеческого капитала

Как известно, ключевой составляющей человеческого капитала является образование. Из этого исходят, например, авторы документа «Образование для инновационных обществ в XXI веке»¹: «Образование, совершенствование профессиональных навыков и генерация новых идей являются залогом развития человеческого капитала и основной движущей силой экономического роста и рыночной эффективности, а также источником сплоченности всех государств».

На предшествующем этапе исследования нами установлено наличие в пределах определенной территории (и в том числе региона) особого

¹ Образование для инновационных обществ в XXI веке. Саммит «Группы восьми». Санкт-Петербург, 16 июля 2006 года. Доступно на официальном сайте Министерства образования и науки РФ: <http://mon.gov.ru/press/news/2753/>

образовательно-воспитательного пространства. Установлен и тот факт, что это пространство не формируется единожды и остается все последующее время чем-то застывшим и неизменным: в процессе общественного развития оно подвержено определенным трансформациям. Эти трансформации (также выявленные ранее) находят свое логичное отражение и в процессе формирования человеческого капитала, который, в свою очередь, в той или иной степени воздействует на экономическое и социальное развитие соответствующей территории/региона.

Обозначим основные факторы образовательно-воспитательного сегмента социального пространства, воздействующие на формирование инновационной экономики и социальное развитие региона. По нашему мнению, к их числу следует относить:

– факторы, характеризующие развитие собственно системы образования, например, уровни (начальное, среднее и высшее профессиональное) полученного/получаемого населением образования;

– факторы, характеризующие развитие научной сферы, в т.ч. и в рамках системы образования;

– факторы, характеризующие трансформацию институциональной среды социального пространства в части ее образовательного и научно-образовательного сегментов;

– факторы, характеризующие трансформационные процессы инфраструктурной составляющей социального пространства в части ее образовательного сегмента;

– факторы, характеризующие ценностные установки бизнеса и населения и, в частности, на участие в инновационной деятельности и восприимчивости к ее результатам;

– факторы, характеризующие показатели финансирования научно-образовательных процессов;

– политика государства в части воспитания молодого поколения и ряд других.

Поясним их в общих чертах.

Развитие собственно системы образования (по уровням) – происходит по целому ряду направлений. Выделим наиболее ключевые.

Во-первых, это повышение практико-ориентированности образования на всех ступенях обучения посредством введения компетентного подхода. Представляется, что именно это направление в известной перспективе послужит тем ключом, который позволит преодолеть

специфически присущий российской экономике разрыв между генерацией новых идей (к чему российский менталитет, как показывает история, в выше степени способен) и их воплощением их в <массовую> практику, массовое производство или коммерциализацией. Применительно к категории трудовых ресурсов этот процесс характеризует <адекватность> изменения качественных характеристик таковых.

Во-вторых, следует говорить об изменении содержания образования. При этом акцентировать внимание нужно, скорее, не на широте спектра перечня курсов для изучения (в частности, акад. РАО А.М. Новиков отмечал, что за весь XX век в списке изучаемых дисциплин появился только один новый предмет – информатика¹), а на их содержательном наполнении. Последнее должно отражать современные достижения мировой и отечественной научной, технической и гуманитарной мысли, но: не сводиться к пересказу устаревших концепций и воззрений. Безусловно, исповедование такого подхода существенно облегчит восхождение детей, юношества и молодежи от одной образовательной ступени к другой а, впоследствии, – вступление в реальную экономическую деятельность и адаптацию не только к условиям современной им инновационной экономики, но и выступит предпосылкой ее адекватного восприятия и активного, осознанного участия в таковой.

Третье направление, на котором следует остановиться, это изменение форм и методов ведения образовательного процесса: это и реализация принципа признания учащегося/студента в качестве активного субъекта (а не пассивного объекта) образовательного процесса; и повсеместное внедрение интерактивных и дистанционных обучающих средств, методов и методик; и обращение к программным методам обучения (на всех образовательных уровнях); и реализация концепции интеграции образования и научно-исследовательской деятельности в процессе обучения (на ступенях среднего специального, высшего и послевузовского профессионального образования) и многие другие. Вероятно, сюда же следует отнести получающее все более широкое распространение приобщение российской системы образования к мировому образовательному пространству, практикуемое как целыми

¹ Новиков А.М. Инновации в образовании: где грань между прогрессом и модой? В кн.: Образование через всю жизнь: Непрерывное образование в интересах устойчивого развития: материалы 10-й юбилейной междунар. конф. / сост. Н. А. Лобанов ; под науч. ред. Н. А. Лобанова и В. Н. Скворцова; ЛГУ им.А. С. Пушкина; НИИ соц.-экон. и пед. пробл. непрерыв. образования в 2-х ч. - Вы. 10. - СПб.: ЛГУ им.А. С. Пушкина, 2012. - Ч.1 - 372 с., с.21-27, с.23.

образовательными структурами, так и отдельными гражданами. Все поименованные позиции не только отражают объективное состояние современной образовательной системы в России, но и представляют собой формы и способы адаптации не только к широкому полю формального и информального образования, но и вырабатывающие навыки и умения ориентироваться в этом поле, что, по сути, также является источником наполнения трудового потенциала как <востребуемых экономикой> наличных и потенциальных трудовых ресурсов необходимыми инновационными качествами.

И четвертое направление – это реализация принципа непрерывного образования, образования в течение жизни (lifelong education), отражающее скорости поступления <непрерывно обновляемой> информации и потребности современных темпов развития во всех сферах жизнедеятельности, а также раздвигающее возрастные границы получения и поддержания гражданами своего образовательного уровня. В этой связи интересно отметить, что авторитетный отечественный ученый, специалист в области исследования человеческого капитала Р.И. Капелюшников¹ при попытке оценить величину человеческого капитала в Российской Федерации по международной методике (Джоргенсона – Фраумени), используемой в рамках Проекта ОЭСР, среди многочисленных допущений, связанных с адаптацией методики к российским условиям, дает специальную оговорку относительно ограничения возраста (до 41 года) получения образования российскими гражданами. Тем самым, по нашему мнению, он обозначает прямую зависимость между качеством трудовых ресурсов территории и продолжительностью периода получения и поддержания необходимого для соответствующего уровня экономического и социального развития этой территории образовательного уровня проживающего на ней населения.

Развитие научной сферы, в т.ч. и в рамках системы образования. В настоящее время в Российской Федерации принят устойчивый курс на инновационное развитие. Основным источником подобного рода развития, как известно, выступает наука, научное знание. Одним из принципиально новых для России путей достижения этой цели, основанном на мировом и, в первую очередь, северо-американском опыте, выбран перенос акцента на

¹ Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России?: препринт WP3/2012/06 Р. И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2012. – 76 с., с.28-29.

стимулирование вузовского сектора науки в качестве основного движителя этого процесса.

Однако, учитывая общинный характер ментальности российского общества, выражающийся в <массовом> оппортунистическом поведении в части проявления и даже восприятия инновационных инициатив как хозяйствующими субъектами, так и органами управления¹, представляется, что в настоящее время следует говорить о необходимости установления/констатации в нашей стране некоего формального переходного периода от «доинновационного» к инновационному обществу/экономике (Точкой отсчета этого периода можно считать 2011 год – год принятия Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года). Действительно, проводя аналогию с известными кардинальными петровскими реформами, нельзя рассчитывать, что общество, экономика и наука как их органическая составляющая, в течение десятилетий жившие по иным законам – законам внутренней замкнутости и ориентированные на соответствие иным критериям, в один момент представят результаты, задаваемые другой системой координат (или: «бояре после отрубания бород сразу превратятся в прогрессивных европейцев»).

Таким образом, современное состояние науки в период изменения целей и критериев ее функционирования, определяемое как переходное, предполагает необходимость соответствующих шагов на государственном уровне в части сектора развития вузовской науки. Последние, в нашем понимании, могут быть сведены к следующим:

- формирование в вузах активной инновационной среды;
- стимулирование внешних интеграционных процессов вузовской науки с академическим сектором науки, а также с сектором реальной экономики;
- стимулирование внутренних интеграционных процессов в вузах как усиление взаимосвязи образования и науки в процессе обучения;
- усиление ориентации подготавливаемых кадров на инновации;
- формирование на базе вузов инновационной структуры.

Трансформация ценностных установок бизнеса и населения и, в частности, на участие в инновационной деятельности и восприимчивости к

¹ Что подтверждается двумя предшествующими, но несостоявшимися попытками смены курса 2002-2004 и 2005-2010 годов, а также результатами многочисленных профильных социологических исследований.

ее результатам. Отчасти уже была затронута выше, отчасти этот тезис может быть достаточно показательно проиллюстрирован данными, приводимыми проф. А.Н. Асаулом и В.А. Кошечевым¹ применительно к категории менеджеров.

Так, авторы, ссылаясь на результаты проведенного Ассоциацией Менеджеров исследования, пишут: «Как показывает практика, <русские> менеджеры интуитивно избегают инициировать организационно-управленческие изменения, поскольку «инициатива всегда наказуема» и вся полнота ответственности за одобренные изменения ляжет на инициатора. В глазах коллег инновационно-активный сотрудник нередко рассматривается как «нарушитель и возмутитель спокойствия», что требует не только материальной компенсации дополнительной деятельности, но и моральной поддержки его инициативы. Именно поэтому 46% респондентов отметили необходимость проведения корпоративных тренингов, направленных на формирование инновационной культуры в компании». Это, по нашему мнению, указывает, как минимум на два принципиальных момента. С одной стороны, на свойство любой (в том числе экономической) системы поддерживать <достигнутое> равновесие, которое, с другой стороны, дополняется такими специфическими психологическими чертами российской ментальности, как не только исторически сформированная соборность, коллективизм, но и тяготение <как хозяйствующих субъектов в целом, так и отдельных их работников> к традиционализму². Это нашло свое отражение и в списке основных причин внутреннего сопротивления персонала, в частности, организационно-управленческим инновациям. В качестве таких

¹ Модернизация экономики на основе технологических инноваций. А.Н. Асаул, В.А. Кошечев; под ред. засл. строителя РФ, д-ра экон. наук, профессора А. Н. Асаула. - СПб.: АНО ИПЭВ. 2009. 300 с.

² В цитируемой работе приводится и перечень причин возникновения социально-психологических барьеров на пути внедрения организационно-управленческих инноваций: нововведения неправильно воспринимаются и понимаются сотрудниками компании; формируется негативная установка персонала к нововведениям, их инициаторам и организаторам; предлагаемые нововведения уменьшают или вообще делают невозможным удовлетворение определенных потребностей работников; работники вынуждены рисковать, а это противоречит их характеру; работники чувствуют, что в результате нововведений могут упроститься их функциональные обязанности или вообще сократиться их рабочее место; работники ощущают неспособность выполнять новую роль, отведенную им в результате внедрения нововведений, и испытывают страх потерять «лицо» в глазах руководства; некоторые работники не способны и не желают обучаться новому делу и осваивать новый стиль поведения; работники безразлично относятся к целям выживания и развития компании.

причин представители российского бизнес-сообщества отметили (в порядке убывания значимости): «отсутствие обратной связи при принятии важных стратегических решений/инновации «сверху» без понимания потребностей на операционном уровне (55%), боязнь перемен большинством людей (40%), а также плохую организацию процесса внедрения новшеств/возникновение множества непредвиденных сложностей и препятствий (38%) и недостаточную разъяснительную работу с персоналом (33%)».

Однако, несмотря на это, отмечают А.Н. Асаул и В.А. Кошечев, любая организация обладает необходимым и достаточным человеческим потенциалом, располагая примерно следующей структурой персонала с точки зрения его восприимчивости к инновациям:

- работники-инноваторы и изобретатели – 2,5%;
- работники с очень быстрой восприимчивостью к инновациям – 13%;
- работники с быстрой восприимчивостью к инновациям – 34%;
- работники с медленной восприимчивостью к инновациям – 34%;
- работники с очень медленной восприимчивостью к инновациям – 16%.

Эти же авторы выделяют еще один существенный в рассматриваемом контексте момент: «<...> инновационная восприимчивость должна стать одной из основных личностных компетенций, а инновационная активность должна стимулироваться требованиями к знаниям, умениям и навыкам инициации и реализации инноваций»¹. Очевидно, что приведенные доводы <вполне> правомерно экстраполировать и на российское общество в целом.

Таким образом, можно сделать вывод о перспективности воздействия на формирование в обществе в целом и отдельных его хозяйствующих субъектах, трудовых ресурсах инновационной культуры через обучение и воспитание.

Трансформация институциональной среды социального пространства в части ее образовательного и научно-образовательного сегментов требует, по нашему мнению, более детального рассмотрения.

Вопросам трансформации институциональной среды в последнее время уделяется значительное внимание, как в формате публичных обсуждений, так и в конкретных научных исследованиях.

В частности, примером публичной дискуссии на эту тему может служить (четвертая) Международная научная конференция «Инновационное

¹ Асаул А.Н., Кошечев В.А., *op. cit.*

развитие экономики России: институциональная среда» (апрель 2011, экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова), в Отчете о которой говорится: «Исследование роли институциональной среды в инновационном развитии экономики делает приоритетными, с одной стороны, вопросы общетеоретических и методологических аспектов включения институтов в экономический анализ, а, с другой стороны, - изучение роли конкретных институтов в обеспечении функционирования важнейших подсистем инновационной экономики: финансовой, информационной, организационной подсистемы, рынка труда, образовательной инфраструктуры и т.п.»¹.

Одним из компонентов институциональной среды, оказывающих непосредственное воздействие на становление и развитие инновационного развития экономики, выступает институт образования. Именно этот институт является ключевым в процессе формирования человеческого капитала как основной движущей силы, главного фактора перехода к постиндустриальной, инновационной экономике.

«С позиций институционального подхода образование представлено в качестве одного из элементов социально-экономических отношений, отражающих взаимодействие социальных групп и общностей для достижения целей и выполнения задач обучения, социализации, воспитания, развития личности, профессиональной подготовки, удовлетворения иных образовательных потребностей индивидов. Как особым образом организованная иерархизированная ролевая деятельность, опирающаяся на систему специализированных учреждений (институтов), функции которых регламентированы определенными правовыми и этическими нормами, образование само является институтом, подсистемой институциональной среды», – констатирует, например, Н.В. Василенко².

Обратим внимание на следующее. Несмотря на то, что в процитированном фрагменте образование определено обозначается автором как «*институт*, подсистема институциональной среды», в последующем тексте она же позиционирует систему образования как *институциональный*

механизм трансформации среды: «Представление образования в качестве одного из элементов социально-экономических отношений и выявление взаимосвязи образования и институциональной среды в целом в пространстве общественных норм позволяет рассматривать образование в качестве институционального механизма, обеспечивающего возможность наследования институтов через передачу социального опыта от поколения к поколению, а, значит, фактором стабилизации и трансформации институциональной среды»¹.

В то же время ряд авторов относят институт образования к числу институциональных условий, обеспечивающих развитие национальной инновационной системы. Так, например, О.А. Соколова среди институциональных условий развития НИС РФ выделяет: «стимулирующую деятельность государства в сфере инноваций, конкурентную среду, обусловленную наличием разных форм собственности, систему научных исследований и разработок, *систему образования (курсив автора)*, организацию финансирования инновационной деятельности, тип контрактных отношений внутри системы»². В свою очередь, «совокупность институциональных условий образует институциональное поле (среду), которое представляет собой взаимодействующие основополагающие политические, правовые, социальные и другие условия, создающие возможности для производства, обмена, распределения и потребления»³, или: «институциональные условия являются составной и обязательной частью институциональной среды и по своей сути обуславливают ее состав, содержание и функции» (например, О.С. Цакулова)⁴, такое отнесение, по сути, не представляется противоречивым.

Таким образом, можно констатировать отсутствие единого однозначного мнения по поводу позиционирования системы образования «в институциональном формате».

В рассматриваемом контексте интересна позиция Р.М. Тиушевой⁵, детально исследующей институциональные изменения социальной сферы в

¹ Отчет о четвертой Международной научной конференции «Инновационное развитие экономики России: институциональная среда» (апрель 2011, экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова) // Материалы конференции IV Международной научной конференции «Инновационное развитие экономики России: институциональная среда» (апрель 2011, экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова). М., 2011, с. 122-158, с.123.

² Василенко Н.В. Институциональный подход к управлению образованием. Автореф. дисс... д-ра экон. наук. СПб., 2009. Материалы конференции, 41 с., с.11.

¹ Василенко Н.В. Op.cit., с.24.

² Соколова О.А. Институциональные условия развития национальной инновационной системы. Автореф.дисс. ... к.э.н. М., 2011, 30 с., с.8.

³ Соколова О.А., Op.cit.

⁴ Цакулова О.С. Роль институциональных условий в формировании постиндустриальной экономики. Автореф. дисс. канд.экон.наук. Владикавказ, 2008, 24 с., с.13.

⁵ В известной степени восходящая к работам акад. В.М. Полтеровича. См., например, Полтерович М.В. Трансплантация экономических институтов // Экономическая наука

формате смены «старого» институционального порядка на «новый» порядок в обществе. В частности, в качестве источников институциональной трансформации социальной сферы она выделяет «внутренние (между формальными и неформальными¹, базовыми и импортированными институтами) и внешние (в форме реализации оппортунистического поведения участников социально-экономических отношений) противоречия ее институциональной среды, обострение которых неизбежно приводит к новому институциональному порядку»².

Рассмотрим таковые как условия, источники трансформации социальной сферы на примере системы образования, детально остановившись на наиболее, по нашему мнению, ярко проявивших себя противоречиях между базовыми и трансплантированными (в терминологии акад. М.В. Полтеровича) институтами.

По сути, практически все постсоциалистическое реформирование системы российского образования построено на импортировании, трансплантации извне подчас совершенно чужеродных исторически сложившейся отечественной системе образования институтов. Причем зачастую импортирование происходило путем принудительного насаждения их сверху³ на совершенно неподготовленную или недостаточно подготовленную для этого почву, порождая не только трансформационные сдвиги в содержании ранее достигнутых общественных договоров, но и искажение заимствованных (и где-то когда-то хорошо проявивших себя образцов), конфликты и трудности их адаптации/отторжения.

Приведем примеры таких институтов. Из числа уже прошедших, «завершивших» процедуру импортирования: Единый государственный экзамен (ЕГЭ), государственные именные финансовые обязательства

современной России, № 3/2001. Доступно на сайте: [politprikklad.net.ru](http://politprikklad.net.ru/files/Polterovich.doc) files/Polterovich.doc; или Полтерович М.В. Проектирование трансплантационных реформ (ЦЭМИ РАН и РЭШ, Москва) (июль 2008) . Доступно на сайте: <http://www.myshared.ru/slide/167662/>

¹ М.Р. Туишева ссылается на: Шаститко А.Е. Институциональная среда хозяйствования в России: основные характеристики // Куда идет Россия? Кризис институциональных систем: Век, десятилетие, год / Под общ. ред. Т. И. Заславской. – М.: Логос, 1999, с.201-206, с. 202.

² Туишева М.Р. Трансформация институциональной среды социальной сферы России. Автореф. дисс. ... к.э.н. Казань, 2013, 24 с., с.3; Туишева М.Р. Особенности институциональной трансформации социальной сферы // Вестник Казанского государственного технического университета им. А.Н. Туполева. 2012, №2, с. 293-296.

³ Политика насаждения сверху, собственно, имеет в нашей стране многочисленные исторические аналоги.

(ГИФО), коммерциализация образования, и т.д. Вводимые в настоящее время: замещение традиционно главенствующей в отечественной <вузовской> системе функции образования (трактуемой как обучение) на функцию исследовательскую (как трансплантированную из практики США).

Рассмотрим приведенные примеры подробнее.

Единый государственный экзамен начал постепенно вводиться с 2001 года и, начиная с 2009 года, стал обязательной и единственной формой сдачи выпускного экзамена в школах. По замыслу его создателей (Вл. Хлебников) и сторонников, целью введения ЕГЭ было упрощение процедуры поступления абитуриентов из удаленных регионов страны и сельской местности в высшие учебные заведения.

Фактически же наряду с порождением множественных пороков в обществе (различного рода подлоги при проведении процедуры, перетекание теневых финансовых потоков из сферы высшего в сферу общего среднего образования в целях поступления в вузы на основе ЕГЭ и проч.) как вариантов проявления оппортунистического поведения общества, вновь введенный институт спровоцировал еще, как минимум, два негативных последствия.

Первое – затухание традиционных институтов контроля знаний школьников (последовательно заменяя тестами практикуемые до этого развернутые устные и письменные ответы выпускников). Что, между прочим, в известной перспективе можно связывать с <постепенной> утратой обществом национальной идентичности через потерю умения молодежью устно и письменно выражать свои мысли на родном языке.

Второе – до настоящего времени нельзя с уверенностью утверждать, что этот институт успешно принят, одобрен обществом, соответствует его менталитету и органично «вписался» в российскую действительность. Современное его состояние вряд ли может быть определено как безусловно эффективное.

Государственные именные финансовые обязательства (ГИФО) и коммерциализация образования. Эти институты объединены нами преднамеренно, поскольку и тот и другой связаны с непрекращающейся до сих пор дискуссией: «образование – это общественное благо или услуга?»

Последователи первого подхода традиционно связывают свою позицию с доводами, которые в обобщенно-упрощенном виде могут представлены следующим тезисом: поскольку государство в наибольшей степени заинтересовано в развитии/образованности своего населения (для

достижения различного рода целей и по различным причинам), то оно и должно обеспечивать это благо <за счет общества>¹. Или, «в советском понимании» – бесплатно.

Однако в РФ в постсоветский период, период перехода к рыночной экономике институт образования все в большей степени стал связываться с понятием платности. Очевидно, что если на начальных этапах этого процесса население было абсолютно не готово к изменению условий общественного контракта в этой сфере, то – с течением времени, по мере приспособления в новым условиям функционирования этого института – общество начало использовать свои адаптационные механизмы. Последние «в зависимости от институциональной среды, опыта и культуры действующих субъектов» также стали принимать вид <массового> оппортунистического поведения.

«Беспспорность» соотношения, практически сращивания категорий «образование» и «его» «платность» еще в большей степени оказались закрепленными после присоединения Российской Федерации к Всемирной торговой организации (ВТО) в июне 2012 года, в документах которой образование однозначным образом трактуется в качестве услуги. Так, образовательные услуги – согласно ГАТС (Генеральному соглашению по торговле услугами) – отнесены к одному из 12 разделов Классификатора.²

Говоря о коммерциализации деятельности учреждений отраслей социальной сферы, к числу которых относится и образование, уже упомянутая М.Р. Туишева справедливо выделяет четыре основные их формы³:

- 1) введение фактической (теневой) платы за предоставляемые стандартные «бесплатные» услуги населению;
- 2) сокращение набора бесплатных услуг;

¹ Между прочим, именно такого подхода придерживается ряд развитых европейских стран: Германия <за небольшим исключением>, Швеция, Норвегия, Дания, Финляндия, Франция, Чехия.

² Классификатор (Временный классификатор) основного продукта ООН (*UN Provisional Central Product Classification*) – разработанная в ООН классификационная схема видов услуг, которая используется для целей Генерального соглашения по торговле услугами ГАТС. На базе Классификатора Секретариат Генерального соглашения по тарифам и торговле (ГАТТ) разработал Классификационную схему, включающую 161 вид услуг (объединены в 12 разделов) и служащую моделью для составления национальных перечней услуг.

³ Туишева М.Р. Особенности институциональной трансформации социальной сферы // Вестник Казанского государственного технического университета им. А.Н. Туполева. 2012, №2, с. 293-296, с.295.

3) предоставление новых видов профильных платных услуг;

4) предложение новых видов непрофильных платных услуг, основанных на использовании материально-технической базы учреждений не по ее назначению.

И последняя позиция, на которой хотелось бы остановиться применительно к теме трансплантации институтов – это происходящий в настоящее время *перенос акцента в приоритетных направлениях деятельности национальной системы высшего профессионального образования с превалирования исторически присущей ей образовательной функции* <как функции обучения, передачи накопленного знания> *на заимствованную из североамериканской модели исследовательскую функцию университетов/вузов* <как функцию генерации и коммерциализации научного знания>. Что дополнительно сопровождается передачей вузам лидерских позиций в процессе обеспечения инновационного развития страны.

Недостаточная подготовленность отечественной «почвы» для такого переноса – вследствие отсутствия необходимого кадрового (как в части наличия необходимых исследовательских кадров, так и интереса к научной работе молодежи) потенциала, научно-методического, материально-технического, организационно-структурного и прочего обеспечения – очевидна и не требует особых пояснений. Результатом является весьма слабая «приживаемость», которую институт демонстрирует вопреки поистине профильным титаническим усилиям «сверху». Примером неэффективности имплантируемого института может послужить, в частности, тот факт, что несмотря на принятие целого комплекса специальных мер по коммерческому продвижению продуктов научных исследований разработок (пакет изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности»; Постановление Правительства РФ от 9 апреля 2010 г. N218 «О мерах государственной поддержки развития кооперации российских высших учебных заведений и организаций, реализующих комплексные проекты по созданию высокотехнологичного производства»; Постановление Правительства РФ от 9 апреля 2010 г. N219 «О государственной поддержке развития инновационной инфраструктуры в федеральных образовательных учреждениях высшего профессионального образования»; Постановление Правительства РФ от 9 апреля 2010 г. N220 «О мерах по привлечению ведущих учёных в российские образовательные

учреждения высшего профессионального образования» и др., кроме того, были внесены изменения в ряд смежными с ними нормативных актов), только одна треть созданных при вузах и научно-исследовательских институтах малых инновационных предприятий реально функционируют и отвечают целям своего создания. Остальные же либо существуют только «на бумаге», либо превратились в структуры по «одноразовому» отмыванию средств грантовых программ на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР), программ предоставления субсидий субъектам малого бизнеса, программ занятости молодых научных кадров и т.п.: после проведения подобной однократной процедуры созданные «под нее» малые инновационные предприятия (МИПы) попросту закрываются.

Таким образом, можно говорить об условно-формальном принятии, но: практическом, если не отторжении, то, по крайней мере, искажении этого искусственно насаждаемого института и, соответственно, весьма слабом воздействии вузовского научно-исследовательского сектора как на формирование требуемых инновационной экономикой трудовых ресурсов, так и на создание инновационной среды в обществе и экономике.

Трансформация инфраструктурной составляющей среды социального пространства в части ее образовательного сегмента. Инфраструктурная составляющая в традиционном понимании представляет собой развитость сети учреждений соответствующего (в данном случае – образовательного) профиля и обеспеченность ими <территории/региона> в качественном и количественном отношении. В этой связи следует, вероятно, обратиться к системе необходимых и достаточных показателей, характеризующих эту обеспеченность и доступность.

Одним из примеров такой оценки стала разработанная Правительством Санкт-Петербурга в 2005 г. система стандартов проживания в основных сферах жизнедеятельности города. При этом каждый из входящих в нее стандартов состоит из трех блоков, характеризующих: общественную эффективность, инфраструктурную доступность и качество предоставляемых услуг (таблица 2.3).

Таблица 2.3 - Совокупность показателей инфраструктурной доступности для населения образовательных услуг*

Нормативы стандарта	Ед. измерения
<i>3.4. Образование</i>	
<i>3.4.1. Стандарт общественной эффективности отрасли - обеспечение эффективности образовательных услуг, предоставляемых населению, пребывающему на территории Санкт-Петербурга, в соответствии со стандартами проживания</i>	
<i>3.4.2. Инфраструктурный стандарт - обеспечение для населения, пребывающего на территории Санкт-Петербурга, государства и экономики города доступности образовательных услуг.</i>	
<i>Потребители услуг - население, пребывающее на территории города</i>	
Обеспечение пропускной способности и стоимостной доступности:	
Дошкольных учреждений (среднее количество детей, посещающих учреждения в год)	тыс.чел./год
Учреждений дополнительного образования для детей (количество обучающихся в год)	тыс.чел./год
Общеобразовательных дневных школ (количество обучающихся в год)	тыс.чел./год
Учреждения начального профессионального образования (количество обучающихся в год)	тыс.чел./год
Доля расходов на оплату услуг в системе образования в общем объеме расходов на конечное потребление домашних хозяйств (в среднем на одного члена домохозяйства)	%
<i>3.4.2.1. Уровень информатизации образовательного процесса</i>	
Количество обучающихся на 1 компьютер	ед.
Количество ОУ, имеющих выход в сеть Интернет	ед.
<i>3.4.2.2. Дошкольные учреждения (ДООУ)</i>	
Пешеходная доступность до учреждения от места жительства	метры
Количество учреждений	ед.
Количество квадратных метров на 1 детоместо (по отн.к САНПИНу)	кв.метры
Количество мест на загородных базах	ед.
Количество видов ДООУ	ед.
<i>3.4.2.3. Общеобразовательные школы</i>	
Пешеходная доступность до учреждения от места жительства или ближайшей остановки общественного транспорта	метры
Количество учреждений	ед.
Наличие попечительских советов (по отношению к общему количеству учреждений)	%
Количество обучающихся	тыс.чел.
Количество видов ОУ	ед.
<i>3.4.2.4. Учреждения дополнительного образования детей (УДОД)</i>	

Пешеходная доступность до учреждения от места жительства или ближайшей остановки общественного транспорта	минут
Количество учреждений	ед.
Количество обучающихся в УДОД в процентах к общему количеству обучающихся	%
Количество мест в детских летних оздоровительных учреждениях	ед.
Укомплектованность специалистами	%
Количество кружков по направленности, в том числе:	ед.
Технического творчества	ед.
Туристско-краеведческие	ед.
Художественного творчества	ед.
<i>3.4.2.5. Учреждения начального профессионального образования (НПО)</i>	
Пешеходная доступность от ближайшей остановки общественного транспорта	минут
Количество учреждений НПО	ед.
<i>3.4.2.6. Учреждения среднего профессионального образования</i>	
Количество учреждений	шт.
Численность студентов	тыс.чел.
Прием на первый курс	тыс.чел.
Выпуск	тыс.чел.
Количество студентов на 1 преподавателя	чел.
Доля кандидатов и докторов наук в преподавательском составе	%
Площадь зданий	тыс. кв.метров
Структура финансирования по источникам всего, в том числе:	%
федеральный бюджет	%
бюджет Санкт-Петербурга	%
внебюджетные средства	%
<i>3.4.2.7. Учреждения высшего профессионального образования</i>	
Пешеходная доступность до учреждения от места жительства или ближайшей остановки общественного транспорта	минут
Количество учреждений, оборудованных для посещений лиц с ограниченными возможностями, в % к общему числу	%
Количество государственных учреждений	шт.
Количество негосударственных учреждений	шт.
Численность студентов	тыс.чел.
в том числе иностранных студентов	тыс.чел.
Прием на первый курс	тыс.чел.
Выпуск	тыс.чел.
Численность аспирантов	тыс.чел.
Количество студентов на 1 преподавателя	чел.
Доля кандидатов наук в преподавательском составе	%

Доля докторов наук в преподавательском составе	%
Площадь зданий	тыс. кв.метров
Структура финансирования по источникам всего, в том числе:	%
федеральный бюджет	%
бюджет Санкт-Петербурга	%
внебюджетные средства	%
<i>3.4.2.8. Организации научной, научно-технической и инновационной деятельности</i>	
Количество организаций всего, в том числе:	шт.
академические	шт.
отраслевые	шт.
Численность сотрудников	тыс.чел.
Численность научных работников	тыс.чел.
Доля кандидатов наук среди научных работников	%
Доля докторов наук среди научных работников	%
Численность диссертационных советов	шт.
Стоимость основных фондов	млн. рублей
Структура финансирования по источникам всего, в том числе:	%
федеральный бюджет	%
<i>3.4.3. Стандарт качества - обеспечение качества образовательных услуг, предоставляемых населению, пребывающему на территории Санкт-Петербурга, в соответствии со стандартами проживания</i> <i>Примечание. Разработка нормативов стандарта качества производится исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга, ответственными за обеспечение нормативов стандарта</i>	

*Источник: Приложение №4 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 19 апреля 2005 года № 474 «О Программе социально-экономического развития Санкт-Петербурга на 2005-2008 годы». См. также: Система государственного планирования Санкт-Петербурга (научно-практическое издание) / Авт. колл. Под рук. В.В. Бланка. – СПб.: Изд-во ООО РДК-Принт, 2005.

В таблице 2.3 мы выделили совокупность показателей, предложенных для описания <стандартизированной> инфраструктурной доступности для населения образовательных услуг. Однако, как можно видеть, предложенная система, с одной стороны, крайне обширна, с другой, - в высшей степени детализирована и, что немаловажно, может быть принципиально использована исключительно в масштабах крупного, промышленно-, научно-, транспортно- и т.д. развитого мегаполиса. Для регионального же измерения состояния (развитости и доступности) инфраструктуры, в т.ч. образовательной, представленная система вряд ли явится удовлетворительной.

Другим примером попытки определения инфраструктурной обеспеченности регионов России может служить исследование РИА-Аналитика¹, в 2012 г. выстроившее рейтинг российских регионов по уровню жизни. В этом рейтинге среди прочих представлен и блок показателей обеспеченности <региона> объектами инфраструктуры. К числу показателей обеспеченности <населения> объектами образования в данном случае были отнесены:

- численность детей на 100 мест в дошкольных образовательных учреждениях;
- численность обучающихся общеобразовательных учреждений на 10 учителей;
- доля обучающихся в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях, занимающихся во вторую и третью смены;
- число студентов, принятых в образовательные учреждения высшего профессионального образования, на 1000 человек населения.

Отметим также немаловажный, с нашей точки зрения, блок качественных показателей, примерно соответствующий качественным характеристикам обеспеченности петербургской методики стандартизации, который в части образования оценивался авторами исследования через показатель «удовлетворенность населения качеством общего образования». Приведем полученные РИА-Аналитика результаты для субъектов, входящих в состав СЗФО, с сохранением присвоенных <суммарных по совокупности социальных сфер> рейтинговых позиций (Таблица 2.4).

Для сравнения и некоторой относительной динамической оценки можно привести итоги другого исследования: Рейтинг российских регионов по качеству жизни (Агентство RIAREALTY) в 2012 г., построенного несколько по иному принципу (в таблице сохранена присвоенная региону рейтинговая позиция и рейтинговый балл) (таблица 2.5).

¹ Рейтинг качества жизни в регионах РФ. Результаты и методика расчета. М., 2012, 50 с., с.7-8.

Таблица 2.4 – Рейтинг субъектов, входящих в состав СЗФО, по показателям инфраструктурной обеспеченности объектами образования, а также удовлетворенности качеством <общего> образования (2011)*

Место	Субъект РФ	Численность детей на 100 мест в дошкольных образовательных учреждениях, человек	Численность обучающихся государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений на 10 учителей	Доля обучающихся в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях, занимающихся во вторую и третью смены, %	Число студентов, принятых в образовательные учреждения высшего профессионального образования, на 1 тыс. человек населения	<Суммарный> рейтинговый балл региона по группе «Обеспеченность объектами социальной инфраструктуры»	Удовлетворенность населения качеством общего образования, % от числа опрошенных
2	г. Санкт-Петербург	109	148	0	18	74,4	68,2
4	Республика Коми	98	121	9	9	53,7	65,1
32	Республика Карелия	97	113	3	8	47,0	63,2
33	Мурманская область	101	144	4	8	46,8	63,6
39	Новгородская область	104	133	4	6	45,9	54,3
43	Архангельская область	106	121	6	7	45,5	61,6
45	Ненецкий АО	89	114	6	0	45,1	73,2
48	Вологодская область	106	125	11	8	44,4	61,0
54	Ленинградская область	91,1	36	2	2	43,6	66,3
61	Псковская область	105	112	10	9	42,6	58,7
65	Калининградская область	107	151	13	8	41,6	60,6
	Минимальное значение	88,00	88,00	0,00	0,00		49,30
	Максимальное значение	134,00	158,00	40,00	18,00		82,50
	Среднее значение	106,57	123,32	12,84	8,70		63,50

* Составлено на основе: Рейтинг качества жизни в регионах РФ. Результаты и методика расчета. М.: РИА-Аналитика, 2012, 50 с., с. 19-23, 30-32.

Таблица 2.5 – Рейтинг субъектов, входящих в состав СЗФО, по качеству жизни в 2012 году*

Место	Регион	Обеспеченность объектами социальной инфраструктуры, %	Удовлетворенность населения, %	<Суммарный> рейтинговый балл региона
2	г. Санкт-Петербург	74,4	60,0	68,6
17	Калининградская область	41,6	19,8	46,8
18	Ленинградская область	43,6	39,5	46,7
39	Мурманская область	46,8	30,6	42,0
43	Республика Коми	53,7	40,8	40,5
45	Псковская область	42,6	54,7	40,1
51	Республика Карелия	47,0	23,9	39,1
52	Ненецкий АО	45,1	58,9	38,9
59	Вологодская область	44,4	34,2	36,7
63	Новгородская область	45,9	16,4	36,0
68	Архангельская область	45,2	23,1	34,3

*Составлено на основе: Рейтинг российских регионов по качеству жизни в 2012 году. Доступно на сайте: http://riarealty.ru/affordablemm_infographics/20121219/399148103.html

Рейтинг, представленный в таблице 2.5, составлялся на основе 64 показателей, объединенных в 11 групп: уровень доходов, жилищные условия, обеспеченность социальной инфраструктурой, экологические и климатические условия, безопасность, удовлетворенность населения, демографическая ситуация, здоровье населения и уровень образования, транспортная инфраструктура и уровень освоенности территории, уровень экономического развития, развитие предпринимательской инициативы. Какие именно показатели вошли в компоненту, характеризующую обеспеченность объектами <образовательной> социальной инфраструктуры, установить не удалось, хотя, это вполне прогнозируемо, исходя из общности используемых российскими авторами методологических подходов.

Сопоставление рейтингов демонстрирует полное несовпадение их результатов. Однако очевидно, что оба они строятся на весьма небольшом (и,

скорее всего, подобном) перечне, учитывающем (например, в рейтинге РИА-Аналитика) далеко не все образовательные уровни.

Вместе с тем, все приведенные выше варианты подбора показателей обеспеченности населения услугами образования – с той или иной целью – являются собой *дискретную* информацию, а в случае изучения процессов развития (в т.ч. инновационного) возникает необходимость получения данных *динамического* характера.

Представляется, что удовлетворить исследовательские требования такого рода в полной мере могла бы система представляемых динамическим образом показателей, предложенная коллективом лаборатории в рамках НИР «Качество социальной среды и здоровье населения» (2011)¹ (Таблица 2.6).

Таблица 2.6 – Показатели обеспеченности населения региона объектами социальной инфраструктуры (сфера образования)

Наименование расчетного (статистического) измерителя, ед. изм.	Наименование оценочного измерителя, ед. изм.
<i>Обеспеченность услугами сферы образования</i>	
Обеспеченность детей местами в дошкольных образовательных учреждениях, мест на 100 детей	Удовлетворенность доступностью дошкольных образовательных учреждений, %
Средняя наполняемость групп в дошкольных образовательных учреждениях, чел.	Удовлетворенность качеством услуг в дошкольных образовательных учреждениях, %
Средняя наполняемость классов в общеобразовательных школах, чел.	Удовлетворенность качеством образования в общеобразовательных школах, %
Коэффициент сменности в общеобразовательных школах, ед.	
Численность учащихся и студентов учреждений профессионального образования на 10000 населения (отдельно НПО, СПО, ВПО)	Удовлетворенность качеством получаемых профессиональных знаний и навыков в учреждениях НПО, СПО, ВПО, %
Удельный вес обучающихся в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в общем количестве учащихся и студентов учреждений СПО, ВПО, %	Удовлетворенность доступностью образовательных программ различного уровня, %
Уровень трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования по полученной специальности (отдельно НПО, СПО, ВПО), %	Удельный вес трудоустроившихся по специальности и не планирующих в ближайшее время менять место работы, %

¹ «Качество социальной среды и здоровье населения» (заключительный отчет о НИР). СПб., ИПРЭ РАН, 2011, 39 с., с.27.

В качестве примера приведем два показателя, характеризующих динамику численности студентов, обучающихся по программам среднего и высшего профессионального образования, на 10000 населения по субъектам СЗФО (Рисунки 2.3., 2.4.).

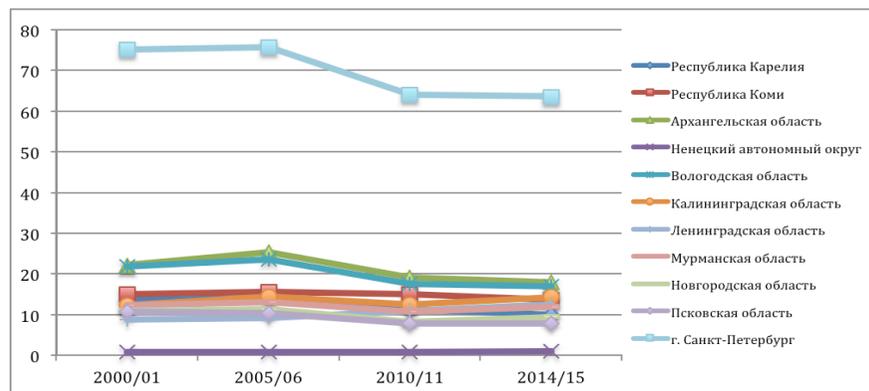


Рисунок 2.3 - Динамика численности студентов, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена в 2000/01-2014/15 уч. гг., на 10000 населения по субъектам СЗФО (человек)¹

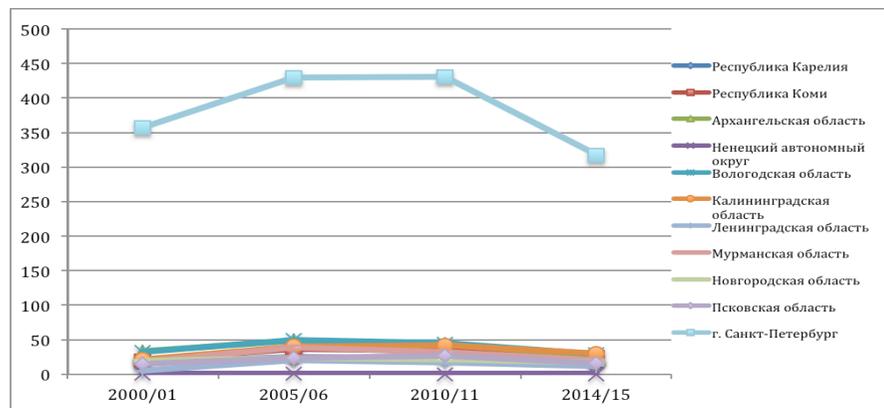


Рисунок 2.4 - Динамика численности студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в 2000/01-2014/15 уч. гг., на 10000 населения по субъектам СЗФО (человек)¹

¹ Построено на основе: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: Стат. сб. / Росстат. – М., 2010. – 996 с., с. 272. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: Стат. сб. / Росстат. – М., 2015. – 1266 с., с. 348.

В качестве комментария укажем на резкий скачок (например, в Ленинградской области почти в 3 раза) – на фоне практически стабильной численности студентов ссузов – обучающихся в высших учебных заведениях в период 2000-2006 годов. Очевидно, это стало результатом удовлетворения отложенного спроса на высшее образование со стороны населения и соответствующей реакции формирующегося рынка образовательных услуг. К настоящему времени это, среди прочего, привело к исключительно высоким показателям формальной образованности российского населения. За неимением данных по отдельным регионам обратимся к общероссийскому показателю, в качестве которого выступает показатель среднего числа накопленных лет образования. Его анализирует, в частности, Р.И. Капелюшников, сопровождая полученные результаты следующим комментарием: «Поразительно, но в России даже у неквалифицированных рабочих этот показатель достигает 11,5 лет! Это феноменальный результат; думаю, многие страны были бы просто счастливы, если бы в них хотя бы в среднем на одного работника приходилось такое количество лет обучения. И действительно, <...> в межстрановой перспективе российская рабочая сила предстает как одна из самых высокообразованных в мире по формальным признакам. <...> Россия уступает по среднему числу накопленных лет образования только США. Она опережает не только Бразилию, Индию, Китай, постсоциалистические страны, но и большинство развитых стран, таких как Япония, Германия, Великобритания или Франция»².

Однако, как показывает практика, высокие количественные характеристики накопленного российской экономикой человеческого капитала не становятся источником высокого уровня экономического развития страны и благосостояния ее жителей. «...качественные характеристики <человеческого капитала>, - продолжает Р.И.Капелюшников, – далеко не столь благоприятны и, что еще важнее, используется он крайне нерационально. Значительная часть знаний и навыков, имеющих у российских работников, является либо избыточной, либо не имеющей никакой реальной ценности. Отсюда – парадоксальная ситуация, когда

¹ Построено на основе: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: Стат. сб. / Росстат. – М., 2010. – 996 с., с. 292. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: Стат. сб. / Росстат. – М., 2015. – 1266 с., с. 372.

² Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе. В кн.: Современное образование как драма идей: материалы Первых Сабуровских чтений (25 февраля 2010 г., Москва). – М.: Федеральный институт развития образования, 2010. – 176 с., с.17-38, с.21.

несмотря на наличие высокообразованной (по формальным признакам) рабочей силы в России сохраняется устойчиво низкий уровень производительности труда.

При сохранении тенденций последних лет разрыв между ускоренным накоплением человеческого капитала и его неэффективным использованием, между высокими количественными и низкими качественными характеристиками получаемого образования будет увеличиваться. Подобная ситуация чревата возникновением глубоких структурных дисбалансов. Их результатом может стать постепенное размывание тех преимуществ, которые (пока) дает накопление человеческого капитала.

Из-за постепенной девальвации высокой формальной подготовки ее обладателям придется во все больших масштабах перемещаться на рабочие места, которые не требуют высокой квалификации и которые до того занимали работники с более низкой формальной подготовкой. Еще опаснее, если значительная часть дипломированной рабочей силы окажется вообще вытесненной с рынка труда.

В результате вместо высокопродуктивной *экономики знаний* в России может сформироваться *экономика невостребованных знаний* (или даже *псевдознаний*) (*курсив* – Р.И. Капелюшникова). Чтобы избежать этой опасности, нужны серьезные институциональные изменения, способные обеспечить перенастройку существующей искаженной системы стимулов, которая сложилась и действует как в области образования, так и на рынке труда»¹.

В то же время, учитывая исторически сложившуюся неравномерность территориального размещения учебных заведений всех уровней, представляется важным отметить этот фактор в ряду характеристик инфраструктурной обеспеченности населения объектами образования. Это, в условиях реального статистического обеспечения, можно сделать через исследование динамики показателя числа учебных заведений каждого из уровней в каждом из регионов, входящих в состав той или иной территории. Покажем это на ретроспективном примере уровня общего среднего образования – как базового для всех последующих – за период 2000-2008 годов².

¹ Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. *Op. cit.*, с. 37-38.

² Расчеты проведены нами на основе: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2009: Стат. сб. / Росстат. – М., 2009. – 990 с., С.232.

Демографические и миграционные процессы, происшедшие в период 2000-2008 гг., привели к снижению численности обучающихся в дневных общеобразовательных учреждениях Северо-Западного федерального округа в среднем на 37,9% (в среднем по России 33,2%), в т.ч. в государственных и муниципальных учреждениях на 33,5%, в негосударственных – на 16,4%. Наибольшие потери понесли школы Мурманской (44,2%), Новгородской (40,4%), Архангельской (40,3%), Псковской (40,2%) областей и Республик Карелия (41,%) и Коми (40,2%). Снижение численности контингента обучающихся привело к закрытию 1124 школ (в т.ч. 1110 государственных и муниципальных <или каждой пятой> и 14 негосударственных <или каждой седьмой>). В числе закрывшихся школ в основном начальные и основные, расположенные в сельской местности. В наибольшей степени этот процесс затронул Псковскую, Архангельскую и Калининградскую области, где из каждых десяти прекратили функционировать соответственно 4, 3 и 3 школы (40,6%; 33,6% и 32,2%).

Таким образом, можно констатировать резкое ухудшение в анализируемом периоде обеспеченности населения объектами общего среднего образования в шести (!) из 10 субъектов округа. Соответственно, это обострило социальную значимость проблемы сохранения сельских школ, поскольку в ряде случаев они фактически предопределяют выживаемость небольших сел и поселков. Например, в Республике Карелия на начало 2006-2007 уч.г. из 254 общеобразовательных дневных школ 153 учреждения составляли небольшие сельские школы, где в отдельных классах обучается менее 10 человек. Другим примером подобного рода может служить и школа, расположенная в одном из населенных пунктов Архангельской области в 320 км от ближайшего районного поселка. Два раза в месяц туда летает самолет. В школе 29 учащихся. Несмотря на то, что содержание большинства малокомплектных школ экономически не выгодно, их сохранение способствует снижению уровня социальной напряженности в сельской местности, а в ряде случаев – даже улучшению демографической обстановки.

2.3. Роль государственно-общественного управления и других общественных институтов в трансформации региональных систем профессионального образования

Ведущийся в настоящее время активный поиск новых форм развития профессионального образования объясняется тем, что существующая структура и качество профессионального образования

вошли в резкое противоречие с задачами инновационного развития отдельных регионов и страны в целом. Очевидная необходимость государственной поддержки модернизации профессионального образования в направлении преодоления этих недостатков привела к принятию Федеральной целевой программы развития образования (ФЦПРО) на 2011—2015 годы. Планы продолжения модернизации содержатся в ФЦПРО на 2016-2020 годы.

Начиная с 2011 г., в рамках Федеральной целевой программы развития образования реализуются два направления - «Разработка и внедрение программ модернизации систем профессионального образования субъектов Российской Федерации» (в 30 субъектах Российской Федерации) и «Модернизация системы начального профессионального и среднего профессионального образования для подготовки специалистов в приоритетных отраслях экономики на базе ресурсных центров». Министерство образования и науки РФ сформировало Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и дополнительного профессионального образования. Реализация Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года также невозможна без модернизации профессионального образования.

Модернизацию любой общественной подсистемы невозможно реализовать без изменения ее институциональной среды. Институциональная среда представляет собой совокупность формальных и неформальных правил, по которым взаимодействуют люди и организации по вопросам развития и функционирования этой подсистемы (в нашем случае – региональных подсистем среднего профессионального образования).

Важнейшим институциональным изменением предыдущего периода был перенос организации профессионального образования на субфедеральный уровень.

Одной из целей этого новшества явилось усиление организационно-экономических возможностей направить деятельность профессиональных образовательных организаций соответственно интересам социально-экономического развития регионов, на территории которых они функционируют.

В формально-инфраструктурном аспекте отсчет процесса формирования региональных систем профессионального образования обычно ведут с 2004 года, в котором, в соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 декабря 2004 г. N 1565-р, начался процесс передачи образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования в ведение субъектов Российской Федерации.

Данный процесс происходил в разных регионах с разной остротой проблем. Для бюджета некоторых регионов передача учреждений среднего профессионального образования с федерального на региональный уровень вызвала определенные затруднения. Особенно велики были эти затруднения, если образовательные организации передавались без достаточных предварительных вложений в развитие их инфраструктуры, а региональный бюджет не был в полном объеме профинансировать приведение в нормальное состояние инфраструктуры этих учреждений.

Тем не менее, процесс передачи образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования на субфедеральный уровень был завершен в 2012 году.

К этому времени в рамках региональных систем профессионального образования завершился качественный переход от двухуровневой системы (НПО и СПО) к одному уровню среднего профессионального образования. В каждом регионе был проведен комплекс мероприятий по оптимизации сети учреждений начального профессионального образования (как правило, путём присоединения их к ведущим профильным учреждениям среднего профессионального образования).

В настоящее время стоит задача становления эффективной институциональной формы региональной системы обеспечения инновационной экономики.

На сегодняшний день таковой видится территориально-отраслевая сеть профессиональных образовательных организаций с модернизированной учебно-производственной базой и многофункциональных центров прикладных квалификаций, ориентированная на подготовку востребованных высококвалифицированных рабочих и специалистов по программам, прошедшим профессионально-общественную аккредитацию.

Для реализации этой модели особое значение имеет развитие института государственно-общественного управления профессиональным образованием, института государственно-частного партнерства и института сетевого взаимодействия.

Институт государственно-общественного управления имеет административную природу – его ядро составляют правила разделения управленческих функций и полномочий между государством и другими общественными группами, заинтересованными в развитии профессионального образования. Государственно-общественное управление профессиональным образованием предполагает, что кроме государственной управленческой структуры функционирует общественная структура управления профессиональным образованием, все субъекты которой наделены реальными полномочиями и вытекающей из них ответственностью. Часто общественно-государственные структуры управления существуют в виде попечительских, наблюдательных советов с широкими полномочиями работодателей.

Но наличия двух этих управленческих систем недостаточно, чтобы говорить о полноценном функционировании института государственно-общественного управления профессиональным образованием. При переходе от института государственного управления к институту государственно-общественного управления классическая пирамидальная иерархическая конструкция прямого соподчинения начинает трансформироваться в горизонтальную систему взаимосвязей и сфер ответственности всех субъектов управления. Поэтому необходимо достичь согласованного и взаимно приемлемого распределения полномочий и ответственности между государственными и общественными субъектами управления образованием на всех его уровнях.

В настоящее время наиболее значимым признается развитие государственно-общественного управления профессиональным образованием на следующих уровнях: отдельного учебного заведения, муниципалитета, субъекта Российской Федерации и федеральном уровне. В разных регионах процессы становления данного института идут разными темпами и с разным размахом.

Наибольшее распространение получила самая простая модель государственно-общественного управления профессиональным образованием, ориентированная на уровень образовательного учреждения.

В рамках этой модели общественное участие реализуется через попечительские, наблюдательные и управляющие советы, куда могут входить представители образовательных учреждений, предприятий-партнёров, представители органов исполнительной власти субъектов федерации.

Далеко не все регионы ввели в программы модернизации профессионального образования индикатор «доля учреждений профессионального образования, имеющих органы самоуправления» в качестве целевого показателя. Но в программах, где такой показатель введен, он отражает стремление снабдить попечительскими и управляющими системами все учебные заведения без исключения.

Но создание советов само по себе не означает, что институт государственно-общественного управления функционирует, поскольку на практике многие органы самоуправления слабо участвуют в разработке учебных программ, оценке качества образовательных программ и подготовки выпускников. То есть на сегодняшний день их нельзя назвать действенной силой повышения качества профессионального образования.

Необходимость выработки единой региональной политики в вопросах подготовки рабочих кадров и специалистов, востребованных региональным рынком труда, обусловила появление регионально-ориентированной модели государственно-общественного управления профессиональным образованием.

Регионально-ориентированная модель, предполагает создание координирующих органов при первых лицах субъектов РФ. Это либо единый межведомственный (координационный) совет, либо совокупность отраслевых советов (комиссий), либо то и другое вместе.

Основные задачи

- формирование социального заказа на подготовку рабочих кадров и специалистов в образовательных учреждениях профессионального образования;

- содействие в нормативно-правовом обеспечении сторон социального партнерства образовательных учреждений профессионального образования и работодателей;

- содействие развитию и функционированию профессиональных образовательных организаций – укреплению и обновлению учебно-производственной базы, организации производственного обучения и производственной практики, обеспечении педагогическими кадрами и

повышении их квалификации, привлечении дополнительных источников их финансирования и развития в них предпринимательской деятельности – содействие активизации взаимодействия .всех социальных сил, заинтересованных в развитии региональных систем профессионального образования.

Для решения этих и ряда других задач представители всех социальных сил, заинтересованных в развитии региональных систем профессионального образования должны активно взаимодействовать в рамках координационных советов. В большинстве случаев состав участников является хорошо продуманным. Так, в состав вологодского областного государственно-общественного координационного совета по подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов наряду с заместителями губернатора, представители органов власти и местного самоуправления входят президент Союза промышленников и предпринимателей области, президент Торгово-промышленной палаты, председатели совета ректоров вузов и совета директоров учреждений СПО и представители общественных организаций).

Создание координирующих органов при первых лицах субъектов РФ активно происходило в течение последнего десятилетия (Таблица 2.7)

Таблица 2.7 – Орган(ы) государственно-общественного управления региональными системами профессионального образования

Регион	Орган(ы) государственно-общественного управления региональной системой профессионального образования	Год образования
1	2	3
Амурская область	Координационный совет по профессиональному образованию при администрации области	2004
Астраханская область	Совет по вопросам кадрового обеспечения социально-экономического развития Астраханской области при губернаторе	2005
Республика Башкортостан	Межведомственный координационный совет по кадровому обеспечению отраслей экономики и социальной сферы при Правительстве Республики Башкортостан	2006
Белгородская обл.	Отраслевые советы работодателей (по отраслям: социальная сфера;	2015

	машиностроение; сельское хозяйство; строительство; добыча полезных ископаемых и металлургия; сфера услуг; жилищно-коммунальное хозяйство; транспорт)	
Брянская обл.	Координационный совет по профессиональному образованию при Правительстве Брянской области	2013
Вологодская область	Государственно-общественный координационный совет по подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов	2007
Костромская обл.	Совет по кадровой политике, социально-трудовым отношениям, трудовым ресурсам и занятости населения в Костромской области	2011
Краснодарский край	Координационный совет по профессиональному образованию и подготовке работников квалифицированного труда (рабочих и служащих) и специалистов в Краснодарском крае	2011
Курганская область	Координационный совет по подготовке квалифицированных кадров для хозяйственного комплекса Курганской области	2008
Ленинградская область	Вопросы кадрового обеспечения предприятий и организаций рассматриваются в рамках деятельности Инвестиционного совета при Губернаторе	2013
Липецкая область	Координационный Совет по кадровому обеспечению и профессиональному образованию Липецкой области	2008
Нижегородская область	Координационный совет при Губернаторе Нижегородской области по комплексному управлению кадровым потенциалом Нижегородской области	2007
Новосибирская область	Совет по развитию профессионального образования при Губернаторе Новосибирской области	2011
Омская область	Координационный совет при Губернаторе Омской области по развитию	2016

	профессионального образования на территории Омской области	
Самарская область	Координационный совет по кадровой политике при Губернаторе Самарской области	2013
Смоленская область	Межотраслевой методический совет по вопросам подготовки рабочих кадров для приоритетных отраслей экономики Смоленской области	2012
Тамбовская область	Областной координационный Комитет по развитию кадрового потенциала в сфере реальной экономики и содействию занятости населения	2006
Ульяновская область	Совет по развитию профессионального образования при Губернаторе Ульяновской области	2013
Челябинская область	Областной Совет по кадровой политике	2013

В модели подготовки кадров Белгородской области особая роль отведена восьми отраслевым советам работодателей (по отраслям: социальная сфера; машиностроение; сельское хозяйство; строительство; добыча полезных ископаемых и металлургия; сфера услуг; жилищно-коммунальное хозяйство; транспорт). Каждый из советов выполняет четыре основные функции:

- определяет требования к квалификации кадров;
- формирует согласованный заказ на подготовку специалистов по отрасли;
- осуществляет обор лучших студентов для предоставления образовательных займов;
- осуществляет оценку качества подготовки квалифицированных кадров в регионе.

Отраслевые советы работодателей также выступают в роли региональных экспертных площадок для выявления проблем профессионального образования и поиска решений по их устранению с участием «якорных» работодателей и предприятий — партнеров.

Скажем, в Новосибирской области создано 16 отраслевых советов, которые возглавили отраслевые министры, заместители министров, руководители крупнейших промышленных предприятий. Отраслевые

советы осуществляют координацию деятельности по разработке основных профессиональных образовательных программ, организации производственной практики и профессионального обучения и трудоустройства выпускников, принятию решений по оснащению лабораторий, мастерских, учебному оборудованию. Для межведомственного взаимодействия по вопросам развития профессионального образования создан Совет по развитию профессионального образования при Губернаторе Новосибирской области.

Работодатели принимают участие в развитии региональных систем профессионального образования не только через координационные советы при региональной власти.

Например, в Брянской области региональное объединение работодателей «Брянская ассоциация промышленных и коммерческих предприятий», отраслевые советы директоров предприятий участвуют в разработке региональных профессиональных стандартов, проведении акций по профориентационной работе; сертификации качества подготовки выпускников. В Бурятии республиканский Союз промышленников и предпринимателей помогает региональному министерству экономики ежегодно определять среднесрочную потребность в профессиональных кадрах. Во Владимирской области департаментом образования заключены Соглашения с Торгово-промышленной палатой Владимирской области и Ассоциацией работодателей и товаропроизводителей области. Пермская ТПП и Волгоградская ТПП являются операторами проекта по внедрению элементов системы дуального образования в своих регионах и выполняют роль связующего звена между образовательными учреждениями и предприятиями

Наряду с отраслевыми координационными советами создаются муниципальные координационные советы. Их состав различается. Круг участников муниципального координационного совета – региональный департамент среднего профессионального и начального профессионального образования, представители администрации муниципального образования, представители центра занятости и центра поддержки предпринимательства муниципального образования, образовательные учреждения начального профессионального и среднего профессионального образования, работодатели.

Наиболее совершенной считается комплексно-ориентированная модель государственно-общественного управления профессионального образования. В субъекте Федерации создаётся система советов на региональном уровне и на уровне управления образовательным учреждением. Это единые межведомственные координационные советы, отраслевые советы и советы, управляющие и наблюдающие на уровне управления образовательным учреждением. В Вологодской области, например, реализуется региональная модель государственно-общественного управления профессиональным образованием. Это многоуровневая система координационных советов - областной координационный совет по подготовке кадров рабочих и специалистов при первом вице-губернаторе области, отраслевые советы при органах исполнительной государственной власти и муниципальные советы при органах местного самоуправления. Координационные советы объединяют представителей органов власти и управления, ассоциации работодателей и учреждения профессионального образования для решения вопросов подготовки кадров и задач развития системы профессионального образования.

Важнейшей составной частью государственно-общественного управления профессиональным образованием является государственно-общественная система оценки качества профессионального образования, что предполагает привлечение к процедурам оценки общественно-профессиональных структур и информационную открытость. Во многих субъектах РФ в настоящее время создаются региональные агентства квалификаций (РАК) деятельность которых направлена на формирование и применение механизмов оценки качества профессионального образования с участием потребителей, работодателей, общественности и других заинтересованных сторон. Скажем, РАК Белгородской области имеет форму автономной некоммерческой организации, функционирует в рамках департамента внутренней и кадровой политики области. Правительством области на него возложено организационное сопровождение участия отраслевых советов и добровольных объединений работодателей в процессах формирования и развития региональной государственно-общественной системы оценки качества профессионального образования.

Качество профессионального образования оценивается, во-первых, через качество образовательных программ, во-вторых, через оценку профессиональной квалификации выпускников.

Для оценки качества образовательных программ предназначена система их профессионально-общественной аккредитации. Правовые основы аккредитации определены в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 96). Создано Положение о профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, утвержденное совместно РСШП и Общероссийской общественной организацией малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ»

Профессионально-общественная аккредитация профессиональных программ представляет собой в опосредованном виде признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую образовательную программу. Развитость и действенность институциональных механизмов подобного рода измеряется с помощью таких индикаторов как «доля программ профессионального образования, прошедших профессионально-общественную аккредитацию» и «доля лиц, обучавшихся по программам, прошедшим профессионально-общественную аккредитацию».

Профессионально-общественную аккредитацию могут проводить работодатели и объединения работодателей отраслей, соответствующих специфике образовательной программы. Например, в Волгоградской области профессионально-общественная аккредитация образовательных программ среднего профессионального образования и профессионального обучения проводится работодателями, их объединениями, а также Волгоградской торгово-промышленной палатой

В ходе профессионально-общественной аккредитации оценивается как содержание и технологии программы влияют на формирование тех или иных профессиональных компетенций. Могут оцениваться такие показатели как признание компетентностной модели выпускника рынком труда, удовлетворенность результатами обучения работодателей и выпускников, востребованность выпускников региональным (и/или федеральным) рынком труда и другие.

Образовательная организация вправе самостоятельно решать, будут ли ее программы проходить профессионально-общественную аккредитацию, и самостоятельно определять перечень заявляемых на аккредитацию программ.

В итоге формируется единый региональный электронный реестр образовательных программ СПО, прошедших профессионально-общественную аккредитацию. На основе этой базы образовательные организации профессионального образования могут функционировать как сеть. Это принципиально, поскольку именно сетевое взаимодействие является важнейшим элементом институционального механизма трансформирующегося социального пространства профессионального образования.

Другой формой государственно-общественной оценки качества профессионального образования является оценка профессиональной квалификации выпускников. Индикатором в данном случае служат показатели «доля выпускников программ профессионального образования, прошедших процедуру независимой оценки квалификаций» и «доля выпускников программы профессионального образования, успешно прошедших сертификационные процедуры».

В регионах в настоящее время в рамках системы независимой государственно-общественной оценки качества профессионального образования идет формирование организационных структур, создаваемых совместно государством и работодателями – региональной системы сертификации квалификаций, сети центров оценки и сертификации профессиональных квалификаций (ЦОСК), в том числе для инновационных отраслей экономики регионов.

Работа по оценке и сертификации квалификаций нуждается в серьезном методическом сопровождении. Поэтому инфраструктура независимой оценки и сертификации квалификаций должна включать в себя кроме ЦОСК также экспертно- методические центры (ЭМЦ), осуществляющие организационно- методическое сопровождение процесса. Центры должны быть готовы выполнить целый комплекс работ – разработку и верификацию методов, методик, критериев оценки квалификаций, подготовку экспертов, создание и обновление банков оценочных средств.

Во многих регионах Центры сертификации квалификаций начали функционировать при отсутствии такого методического ядра. Это создает определенные трудности для ЦОСК: оценку осуществляют эксперты, не прошедшие обучение в Экспертно-методическом центре; при оценке используются контрольно-измерительные материалы, не прошедшие экспертизу в ЭМЦ и так далее. В то же время формируются модели

систем сертификации, где экспертно- методический центр выполняет свои функции и в региональном, и в межрегиональном масштабе. Эта модель - несколько центров сертификации квалификаций и межрегиональный экспертно-методический центр (учредители – Союз строителей Свердловской области, Союз строителей Югры, Ассоциации строительных организаций), реализована в региональной системе компетенций и квалификаций Уральского федерального округа в сфере строительства.

Становление института государственно-общественного управления профессиональным образованием протекает с известными трудностями. Общественные силы не везде проявляют требуемую степень заинтересованности и умения оказывать воздействие на деятельность системы профессионального образования.

С передачей ответственности за подготовку квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена субъектам РФ возросла потребность в действующих на региональном уровне механизмах экономической сбалансированности и финансовой устойчивости региональных систем профессионального образования. Такие механизмы наиболее имманентны институту государственно-частного партнерства.

Институт государственно-частного партнерства имеет предпринимательскую природу, его содержанием являются правила разделения имущественных и неимущественных расходов, выгод и рисков между бизнесом и государством при реализации краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных проектов в области профессионального образования.

Федеральным центром был разработан механизм финансирования комплексных региональных программ развития (модернизации) профессионального образования, базирующийся на активном использовании института государственно-частного партнерства. Средства из Федерального бюджета выделяются только при условии обязательного софинансирования всех мероприятий со стороны органов исполнительной власти регионального уровня, работодателей и образовательных учреждений. Ключевым индикатором процессов развития государственно-

частного партнерства является структура расходов на реализацию определенного проекта.

На уровне отдельного образовательного учреждения используются разные индикаторы – «доля образовательных учреждений, имеющих систему государственно-частного партнерства», «доля образовательных учреждений профессионального образования, в финансировании которых участвуют предприятия и организации», «доля привлеченных внебюджетных средств, направленных на модернизацию учебно-производственной базы» и др.

Как одну из причин медленного становления института государственно-частного партнерства педагоги отмечают непонимание работодателями значимости партнерства для успешного развития их предприятий, низкую заинтересованность работодателей выстраивать социальное партнёрство с образовательными учреждениями.

Нам представляется, что причина здесь в том, что работодателям в партнерстве отводится роль, которая очень важна для поддержания благополучия системы профессионального образования, но не вполне отражает интересы бизнеса – это неизменная роль партнера-спонсора, от которого ждут добровольных вложений по многим направлениям деятельности системы профессионального образования (на обновление учебно-методического и материально-технического оснащения учреждений профессионального образования, на оплату производственной практики обучающихся, на материальное стимулирование педагогического состава учреждения профессионального образования и другое). Либо же от них ждут предоставления услуг на безвозмездной основе (производственных площадей и так далее).

Однако институт государственно- частного партнерства предполагает распределение доходов или неимущественных выгод, расходов и рисков, а не спонсорство одной стороны. Видимо, укрепление данного института должно идти в направлении определения и взаимоприемлемого распределения выгод и рисков.

Значительное развитие получил также институт сетевого взаимодействия. Этот институт объединяет правила, по которым профессиональные образовательные организации, а также организации других сфер объединяют свои ресурсы и усилия для решения общих задач. Переход к государственно-общественному управлению профессиональным образованием не может не изменить систему

взаимодействия между образовательными организациями. Система преимущественно вертикальных связей дополняется системой развитых горизонтальных связей – сетевым взаимодействием.

Организации профессионального образования всегда выстраивались как сложные системы, но прежде это были системы административные, то есть иерархические и жесткие. Сеть же является адаптивной, нежесткой системой, в которой добавление элемента способно улучшить ее работу, а изъятие не приводит к разрушению. Гибкость этой системы соответствует задачам удовлетворения изменчивых потребностей динамичного инновационного производства.

В сети организации взаимодействуют в целях получения общих выгод и нейтрализации общих угроз развитию. Институциональный механизм сетевого взаимодействия образовательных учреждений в период модернизации профессионального образования должен реализовать оперативный обмен учебно-методической информацией и новыми образовательными технологиями.

Сетевое взаимодействие имеет множество направлений. Основными из этих направлений являются: во-первых, создание образовательными учреждениями разного уровня сквозных планов и программ, обеспечивающих многоуровневую подготовку кадров, во-вторых, совместное использование на договорной основе материально-технических, кадровых и других ресурсов образовательных организаций.

В настоящее время формирование сетей образовательных учреждений получило новый импульс. Задача становления инновационного производства актуализирует задачу упорядоченного образовательного пространства. В качестве структуры, способной упорядочить не только пространство профессионального образования, но и взаимодействие производственных структур и профессиональных образовательных организаций, был избран производственно-образовательный кластер.

Таким образом, анализируя развитие институциональной среды региональных систем профессионального образования, можно сделать следующие выводы.

1. Развитие институтов профессионального образования довузовского уровня осуществляется в ходе его модернизации и потому имеет в основном целенаправленный характер;

2. Особенное значение имеет развитие трех институтов:

- государственно-общественного управления профессиональным образованием;
 - государственно-частного партнерства;
 - сетевого взаимодействия в системе профессионального образования;
3. Необходимость развития каждого из институтов обусловлена специфическим комплексом противоречий, которые требуют разрешения;
4. Степень развития социальных институтов в разных регионах различается.

2.4. Влияние трансформации социально-культурного пространства региона на процесс развития человеческого капитала

Воспроизводство, распространение и потребление культурных ценностей осуществляется в системе общественных отношений, формирующих социальное пространство. Если целью стратегического развития страны является рост качества жизни людей, а социальная политика направлена на повышение качества человеческого потенциала, для развития которого необходимо создание соответствующих инфраструктурных объектов, то обеспечение социальной стабильности подразумевает налаживание социальных отношений, ориентированных на социальное согласие, необходимое и для развития экономики.

Таким образом, социальная среда объективирована как в социальной инфраструктуре, представляющей собой комплекс соответствующих отраслей и социальных учреждений, так и в системе социальных связей, социальном пространстве, в котором реально осуществляется деятельность индивидов, их общение и взаимодействие. Иными словами, первый аспект проявления социальной среды охватывает, условно говоря «рукотворную природу», социальную инфраструктуру: жилищные, поселенческие и градообразующие комплексы с соответствующим набором социальных учреждений, второй – собственно систему общественных отношений, социальных связей.

Структурно социальная среда включает: а) инфраструктурный блок – комплекс соответствующих отраслей, социальных учреждений (здравоохранения, образования, культуры и пр.); б) институциональный блок – комплекс социальных связей, отношений, институтов, регулирующих

деятельность индивидов, их общение, взаимодействие, социальные связи. Этот блок и образует социальное пространство¹. Как часть социального пространства социально-культурное пространство характеризуется множественностью уровней и субъектов культурной деятельности и закрепляется в соответствующем многообразии социально-культурных пространств: глобальном (мировом), национальных, региональных, локальных, групповых и личностных (индивидуальных). Очевидно, что институциональное и инфраструктурное «измерения» столь же органично и взаимозависимо представлены и в социально-культурном пространстве.

Формирование новых и трансформация существующих социально-культурных пространств современной России происходит в напряженном взаимодействии множества внутренних и внешних факторов, влияющих на качество и образ жизни населения страны. Его важнейшими измерениями являются процессы воспроизводства ценностей, инфраструктуры социально-культурной деятельности, непосредственная деятельность по производству норм и образцов поведения во всех сферах жизнедеятельности людей. В социально-культурном пространстве страны и отдельно взятого региона воспроизводятся не только результаты материальной и духовной деятельности всего населения страны или территории, но и некие устойчивые социально-культурное образования, которые обладает специфическими отличительными особенностями, особым типом мышления, национальной и этнической психологией, мировосприятием и самовыражением. Эти устойчивые социально-культурные ценности и нормы служат основой идентичности для индивида, группы, территориального сообщества или населения всей страны.

Национальное социально-культурное пространство России характеризуется своей качественной спецификой не только по определению, но и благодаря своему евразийскому географическому и культурному статусу, уникальной многонациональности и иерархичности структуры. Однако главной особенностью российского социально-культурного пространства являются радикальные изменения его качества, произошедшие за последние 20 лет.

Смена модели социально-экономического развития, закреплённая принятием новой конституции, значительные усилия по созданию правового

¹ Иванов С.А., Ложко В.В. Роль социального пространства в развитии инновационных свойств человеческого потенциала региона// Проблемы современной экономики, N 1 (41), 2012.

государства, активное включение в мирохозяйственные связи, активная внешнеполитическая деятельность, включение в мировые информационные и коммуникативные системы качественно изменили не только общенациональное социально-культурное пространство, но и социально-культурные пространства на всех уровнях социально-культурного воспроизводства.

Эффективное социально-культурное воспроизводство как на национальном, так и на региональном, местном (локальном) уровнях, на уровнях конкретной группы или личностном уровне сталкивается с проблемой целенаправленных усилий со стороны всех ветвей и уровней власти по формированию соответствующих социально-культурных пространств (условий), комфортных для всех субъектов и участников социально-культурных изменений. В известном смысле социально-культурные пространства являются результатом целенаправленного системного взаимодействия с экономическим, правовым, политическим, социальным и информационным пространствами.

Во взаимосвязях между институциональным и инфраструктурным компонентами (блоками) социально-культурного пространства невозможно обосновать приоритетную роль того или другого блока. В зависимости от уровня рассмотрения (индивид, группа, сообщество) или их реального состояния (уровня развитости) приоритет может быть отдан любому блоку. По мнению авторитетных экспертов, выступавших на Валдайском форуме 2013 г., на заседаниях Совета по культуре при Президенте РФ, наибольшую озабоченность вызывает отсутствие хорошо разработанной и обоснованной концепции и стратегии национальной культурной политики. А политика в первую очередь обращена к формированию институциональных условий и нормативно-правовой базы культурной среды, в которой действуют учреждения социально-культурной сферы, образующие ее инфраструктуру. С принятием Основ государственной культурной политики (2014 г.) и Стратегии государственной культурной политики (2016 г.) созданы базовые нормативно-правовые условия для формирования инновационной социально-культурной среды.

Опираясь на эту посылку, обратимся к проблеме трансформации существующих и формированию новых институтов, способствующих созданию культурной среды, социально-культурного пространства, необходимого для достижения заявленных целей социально-экономического развития страны.

Социальный институт – это устойчивый порядок социальных коммуникаций или социальной деятельности, интеракций, воплощающий в себе те или иные социальные нормы и выполняющий определенную функцию. Таким образом, социальные нормы и социальные институты – это, в сущности, одно и то же: та или иная смысловая и функциональная совокупность социальных норм образует социальный институт. Институты организуют человеческую деятельность в определенную систему социальных ролей, устанавливая образцы поведения.

Согласно теории институционализма, институты могут возникать и эволюционировать стихийно, когда складываются и меняются «неформальные» правила (не навязываемые социальным акторам, основанные на консенсусе участников взаимодействия), а также в результате целенаправленной законодательной политики, моделирующей новые правила, не противоречащие, однако, основам существующей социокультуры. При этом, если заимствованные из-за границы модели не соответствуют обычаям и традициям данного общества, то заимствование не будет иметь успеха, т.е. здесь этого института не будет, поскольку его становлению будут препятствовать существующие «неформальные» правила.

Учреждения культуры – это особого рода социальные институты, призванные обеспечить и, может быть, даже гарантировать личности определенные условия для развития и максимального совершенствования базовых духовных идеалов, жизненно необходимых данному виду социума.

Поэтому задача специалиста в области культурной политики – создать институциональные условия, обеспечивающие возможно более полное удовлетворение реальных духовных нужд и культурных потребностей. Для этого в каждом конкретном случае необходимо найти соответствующих потребителей и установить факторы, влияющие на формирование потребностей в области культуры, провести анализ данной ситуации и определить, как эти потребности будут развиваться в будущем.

На основе этого можно совершенствовать экономические и социальные условия предоставления существующих услуг, осваивать новые, призванные более полно удовлетворить выявленные культурные потребности. В частности, у человека существуют потребности, реализация которых социально закреплена в сфере культуры и искусства. Личность всегда стремится социально утвердиться, прежде всего, через удовлетворение своих потребностей и интересов. Главное в личности – это ее общественная сущность.

Под культурными потребностями мы подразумеваем, в частности, те потребности, которые связаны с формированием базовых идеалов и ценностей данного социального пространства. Очевидно, что культурное развитие имеет место, когда у человека возникает прирост новых социальных качеств, гармонизирующих его внутренние и внешние социальные связи, что психологически проявляется в ощущении удовольствия от погружения в «культурное пространство», причастности к чему-либо, имеющему важное значение не только для него лично, его ближайшего окружения, но и для тех сообществ, с которыми он себя идентифицирует.

Культурная потребность носит, в общем-то, «потребительский» характер. Однако своеобразие удовлетворения культурных потребностей проявляется в том, что в этой сфере не может быть «чистого потребления». Потребление культурных ценностей – это освоение базовых идеалов культуры, причем энергетически эти идеалы всегда «заряжены» созидательной, творческой силой. Поэтому всегда «потребление культурных ценностей» – это одновременно и созидание собственного потенциала, т.е. - творчество. И в этом проявляется принципиально созидательный, творческий характер реализации культурных потребностей.

Важнейшим направлением институциональной поддержки развития культуры, как в нерыночных, так и рыночных экономиках является нормативные основы финансирования. В мировой практике существует три типа финансовых систем в сфере культуры, основанных, во-первых, на финансировании только за счет сборов; во-вторых, за счет сборов, частных вкладов и общественных пожертвований; в-третьих, за счет бюджетных ассигнований, сборов и пожертвований. Первые два типа финансирования широко распространены в США и Англии (так называемая англо-американская модель), третий тип финансирования, получивший название смешанного или многоканального финансирования (германская модель), широко применяется в европейских странах, включая Россию.

Основу многоканальной системы финансирования государственных учреждений культуры составляет государственное финансирование, осуществляемое за счет бюджетов разных уровней, которое осуществляется в прямой и косвенной формах. Другие составляющие элементы многоканальной системы финансирования – это сборы от проведения культурных мероприятий; доходы организаций культуры от прочих, в том числе предпринимательских, видов деятельности; общественных пожертвований, спонсорской и меценатской помощи.

Обычно прямое бюджетное финансирование сферы культуры устанавливается законодательными федеральными, региональными и местными органами власти в соотношении к основной части бюджета. По действовавшему до недавнего времени российскому законодательству финансирование сферы культуры должно осуществляться в размере 2% расходной части федерального бюджета и не менее 6% - бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов («Основы законодательства о культуре», 1992 г.). Однако фактически финансирование культуры в России осуществляется в гораздо меньших объемах. Подробнее об этом ниже, а здесь акцентируем внимание на том различии, которое существует между позитивистской и либертарианской моделями социальных институтов финансирования культуры: законодатель исходит из того, что норма существует, а исполнитель исходит из того, что есть – из непреодолимого «остаточного» принципа.

Реализация многообразных функций институтов культуры осуществляется сетью учреждений культуры и искусства федерального и регионального уровня, подчиненных соответствующим органам власти и управления, ответственным за формирование и реализацию культурных политик в РФ и регионах. Учреждения, подведомственные Минкультуры РФ, являются главными получателями бюджетных средств и несут главную ответственность за качество их работы (уровень креативности, объем и качество услуг, удовлетворенность населения их работой и др.).

Не только модернизация, но и поддержание стабильной работы учреждений культуры по целому ряду причин не обеспечено государством. Глубокий общенациональный социально-культурный кризис, порожденный неготовностью институтов отечественной культуры к мировым социально-экономическим и технологическим вызовам, требует безотлагательных трансформаций всех важнейших институтов, определяющих деятельность учреждений социально-культурной сферы: финансового обеспечения, культурной политики, управления, информатизации, правового регулирования.¹

Влияние институтов, формирующих социально-культурные пространства различных уровней (от индивидуального до национального),

¹ Васильев И.Г. Методологические подходы к анализу трансформации культурной среды регионов России как элемента социального пространства // Приоритеты формирования социального пространства инновационной экономики региона / Под. ред. д.э.н. Иванова С.А. ИПРЭ РАН. – СПб.: Изд-во «Скифия». 2013. С.74-90.

наиболее акцентированно выражено на индивидуальном уровне конечного потребителя услуг учреждений социально-культурной сферы. Оно способствует формированию и реализации всех потенциалов: личностного, образовательного, трудового, творческого, социального, гражданского и т.д. Многообразные формы и механизмы этого влияния особенно тщательно изучались по крайней мере в течение двух последних столетий для разных технологических укладов, социальных, экономических, политических и социокультурных систем.

Значительно менее изученным по причинам относительной краткости истории является исследование этого влияния на социальное развитие и, в частности, на формы социальных общностей, складывающихся под влиянием новейших культурных изменений с использованием современных технологий. Обращаясь к феноменолого-коммуникативной концепции права, разрабатываемой А.В. Поляковым, отметим, что нормы (институты) являются коммуникативным порядком отношений – это правила должного, которые не устанавливаются кем-либо в одностороннем порядке. Нормы складываются в *системе социальных коммуникаций, во множестве социальных взаимодействий* (курсив мой – И.В.), закрепляются в общественном правосознании, проявляются в правоотношениях и отражаются в правовых текстах, включая тексты официальных законов.¹

Изменение культуры потребления информации, возможность создавать и продвигать качественный и разнообразный контент самими пользователями – вот основные причины для появления рынка «новых медиа» как принципиально иной среды обитания и коммуникации между людьми. Традиционные медиа-ресурсы все больше будут отходить на второй план, компании продолжают перенаправлять рекламные бюджеты в пользу интернет-технологий, цифрового контента, социальных сетей.²

Этот социокультурный сдвиг не отделен от традиционно понимаемой социально-культурной сферы, испытывающей значительное влияние информационно-коммуникационных технологий в последние два-три десятилетия. Культурные индустрии, креативная экономика, креативные и социально-культурные кластеры и т.п., – каждое из этих культурных новшеств в той или иной степени подготавливало появление новой

¹ Поляков А.В. Общая теория права: Феноменолого-коммуникативный подход. СПб., 2003. С. 274–285; 674–687).

² Лабькин А. Медиакоммуникации России будут развиваться не за счет традиционных СМИ, а с помощью «новых медиа». ДОСТУП:expert online/expert.ru.

социальной реальности, новой «среды обитания», новых типов социальных общностей, порождающих институты, действующие на основе индивидуальных и групповых норм.

Отрасль медиа коммуникаций является одной из самых перспективных для инвестирования, – это главный вывод аналитического исследования «Медиакоммуникации: Новый мир. Новые правила», проведенного НИУ ВШЭ по заказу РВК в рамках совместного проекта «Ventura Kitchen». В этой сфере, по данным исследователей, в настоящее время происходит технологический бум, который продолжит менять реальность и взаимодействие людей. Но для российских инвесторов развитие новых проектов в сфере медиакоммуникаций остается «черной кошкой в темном подвале».

«В России пока отсутствует даже системное понимание данной отрасли, – говорит заместитель директора управления инновационной деятельности НИУ ВШЭ Н. Поротникова. Ни одно исследовательское или аналитическое агентство в России не дает полной статистики по ней. Подходы к пониманию отрасли и ее измерению отличаются кардинально. В связи с чем инвестиционные решения во многом определяются скорее личными предпочтениями инвесторов, чем аналитикой и прогнозированием».¹

Собственно, новаторство исследования в том, что в нем вводится понятие New Media Space, или новый медиа мир, обозначающее не только постоянно расширяющееся пространство общения людей посредством интернета, но и специфичные форматы организации бизнес-моделей, способных постоянно масштабироваться и расти благодаря активному применению цифровых технологий. «Именно в такой цифровой среде нужны минимальные инвестиции для входа. И, наконец, именно в этой отрасли наблюдается самый высокий прирост генерируемых доходов», – говорится в отчете.

Согласно базе сделок стартапов CrunchBase3, более половины венчурных сделок США происходит именно в отрасли коммуникаций. При этом опрос венчурных компаний разных стран, проведенный компанией Deloitte в 2012 г., показал, что проекты в области медиа коммуникаций и «новых медиа» являются для инвесторов одними из наиболее привлекательных. С 2008 по август 2013 г. американскими компаниями,

¹ Там же.

работающими в сфере коммуникаций, было привлечено более 60 млрд долл. инвестиций всех раундов¹. В России аналогичный показатель объема инвестиций для российских компаний за сходный период составляет чуть более 296 млн долларов. Но именно поэтому, считают исследователи, в мировом контексте рынок коммуникаций России продолжает оставаться одним из самых перспективных. Согласно исследованию PwC «Всемирный обзор индустрии развлечений и СМИ: прогноз на 2013-2017 гг.», Россия наряду с другими странами BRIC, будет представлять «звездную» группу с высокими темпами роста и в то же время большими объемами.

Но пока большинство российских стартап-компаний работают все же в менее наукоемких отраслях инновационной экономики, там, где есть возможность быстрее и дешевле создать и вывести на рынок продукт.

В последнее время образовалась мода на IT-стартапы, IT-ивенты, IT-акселераторы, IT конкурсы и т.п. Однако количество пока не переходит в качество. Российские стартапы в большинстве своем можно назвать слабыми клонами американских, - сообщила «Эксперт Online» А.Тюрина, директор управления инновационной деятельности НИУ ВШЭ. - Наше исследование, в том числе, было посвящено изучению причин такого явления, тому, почему в России не рождаются уникальные продукты, конкурентоспособные на глобальных рынках. А в ситуации с отраслью медиа и коммуникаций мы столкнулись с негативными убеждениями инвесторов, которые не считают привлекательными вложения в медиа. Мы обнаружили, что сложившееся определение отрасли коммуникаций уже давно устарело. Даже руководители ведущих медиа-компаний значительно сужают горизонты возможностей отрасли.²

¹ Финансирование инновационно-технологической компании производится в несколько этапов (или раундов), для каждого из которых есть свой «специализированный» инвестор. В общем виде раунды венчурного финансирования можно представить следующим образом: 1. бизнес-ангельский раунд — финансирование, которое предоставляется компании для завершения НИОКР (Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы) и создания прототипа продукта или услуги; 2. раунд А — инвестиции, позволяющие компании начать производство и продажи или коммерческую эксплуатацию сервиса; 3. раунд В — финансирование компании на этапе раннего роста; 4. раунд С — инвестиции, позволяющие компании значительно нарастить производство и свою рыночную долю; 5. раунд D — финансирование «предпродажной» подготовки перед IPO или продажей компании стратегическому инвестору.

² Лабькин А. Медиакоммуникации России будут развиваться не за счет традиционных СМИ, а с помощью «новых медиа». ДОСТУП:expert online/expert.ru

Мировые тренды показывают взрывной рост отрасли медиа, вызванный активным внедрением цифровых технологий. И основное развитие происходит за счет проектов, которые позволяют пользователю становиться генератором новостей, так называемые Я-медиа. Эта тенденция будет усиливаться по мере распространения мобильных устройств. По оценкам eMarketer, в 2013 г. в России будет уже 43,9 млн мобильных пользователей, а к 2016-му – 74,3 млн. В связи с этим, считают исследователи НИУ ВШЭ, изменятся и правила построения успешных бизнес моделей.

«Это исследование, вероятно, впервые демонстрирует комплексный взгляд на перспективы венчурных инвестиций в бизнес цифровых технологиях, совершенно по-новому позволяет увидеть отрасль медиа, не как посредника в донесении информации, но как способа создавать и делиться друг с другом контентом, быть связанными в любой момент времени практически с любым уголком Земли, – говорит А.Тюрина. – Некоторые эксперты называют это Новой средой обитания, которая открывает перед предпринимателями практически неограниченные возможности роста бизнеса».

В качестве примера стартапа из «новой среды обитания» можно привести проект «Реальность», который создает Алексей Пивоваров¹. Это истории User generated content, которые снимают 10 интересных молодых ребят о себе, своей жизни. Каждую неделю формируются фильмы из отснятого материала, которые размещаются в интернете. Дальше проект также способен расти и расширяться практически неограниченно, вовлекая целевые аудитории (молодых мам, студентов, сотрудников офисов и т.п.). Каждый может стать героем своего собственного фильма, воплотив в реальность мечту.

Партнер Венчурного Фонда Itech Capital, соучредитель консалтинго-инвестиционной компании 5CCG, соучредитель IMusic TV и композитор А.Шульгин уверен, что будущее развитие медиа-рынка будет связано именно с генерацией пользовательского контента.

Это продукт человеческой мысли – текст, фото, мультимедиа, приложения. Инвесторы будут сейчас вкладывать деньги, прежде всего, в контент. Все остальное – поддерживающие сервисы, – уверен А.Шульгин. – Само слово «медиа» уже устарело, такого понятия в новом мировом технологическом укладе больше не существует – на смену ему пришли

¹ Что на самом деле значит уход Алексея Пивоварова с НТВ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.mk.ru/social/article/2013/2013/10/25/936522

коммуникации, новая среда обитания – это эволюция не столько технологическая, сколько гипер-коммуникационная. Люди больше не нуждаются в медиа как в посреднике донесения информации – ее в любом виде можно получить в сети, мгновенно. Уже через пару-тройку лет не будет и понятий «офлайн-онлайн» – все всегда будут доступны онлайн через связь посредством девайсов, а чуть позже уже и без технологических гаджетов, с помощью биотехнологических новшеств.

Эксперты, опрошенные исследователями НИУ ВШЭ, выделяют следующие ключевые тенденции в области генерации контента:

- увеличение контента, создаваемого искусственным интеллектом, то есть роботами (наиболее популярным типом такого контента являются новостные агрегаторы и поисковые системы, которые фактически структурируют новостные потоки автоматически, то есть выполняют фундаментальную функцию СМИ в установлении приоритетности новостей). Следует отметить, что данный тренд нельзя отнести непосредственно к процессу генерации контента, поскольку фактически не является созданием чего-либо нового, но есть лишь агрегация существующего;

- рост влияния любительского контента, производимого потребителями (User Generated Content, UGC).

- рост влияния собственных медиа, Owned media и Я – media форматов (блогов, профилей в социальных сетях и т.п.);

- контент становится все более мультимедийным и предоставляется на различных технологических платформах с целью «захвата» потребителя 24 часа в сутки во всех социальных пространствах (дома, на работе, в транспорте и т.д.), уже в ближайшее время будут активно использоваться двойные экраны (успевать смотреть в два раза больше), формат cross-media (автоматическая трансляция контента через все используемые пользователями медиа-каналы).

Социально-пространственное «прочтение» экспертных заключений может быть примерно таким: формирование симбиоза человеческого и искусственного интеллекта, новые отношения производителей и потребителей контента с акцентом на позиции потребителя, индивидуализация форматов и профилей контента, расширяющееся пространство замещения, стремящееся к полному охвату пространства жизнедеятельности.

Существенный вклад в генерацию пользовательского контента вносят крупные компании, вовлекая пользователей в собственные медиа (owned

media). Скажем, сайт Газпрома не способен заинтересовать широкую аудиторию, хотя такая возможность у него есть. Например, изменение взгляда на корпоративные медиа продемонстрировала компания Red Bull. Для продвижения своего бренда компания транслирует на корпоративном сайте экстремальные шоу, устраивает среди пользователей соревнования и выкладывает пользовательское экстремальное видео. Одной из «фишек» стал прыжок из стратосферы – видео облетело весь мир. В результате нестандартного подхода к развитию корпоративного сайта сейчас капитализация Red Bull Media приближается к капитализации самой компании.

Это значит, что owned media позволяет не только более эффективно общаться со своей аудиторией и клиентами бренда, но и, не расходуя бюджеты на сторонние медиа, как было ранее, формировать совершенно отдельные направления в своей структуре, которые имеют и собственную ценность, - говорит Александр Шульгин.

В качестве российского примера использования медиакommunikаций для корпоративного развития можно привести стартап, реализованный для компании РусГидро группой энтузиастов, некогда создавших знаменитого Мистера Фримана. Речь идет о мультимедийной игре - симуляторе, в которой молодые специалисты и даже просто школьники изучают энергетику как отрасль. В игровой форме ребята открывают свою новую планету, как в любимом фильме «Аватар», ищут свой ящик Пандоры. Для РусГидро такое креативное и инновационное решение позволяет привлекать молодых специалистов, поддерживать интерес самих сотрудников к работе. Причем формат игры практически не ограничен, поскольку позволяет, скажем, устраивать соревнования между разными офисами, распределенными по территории страны, вводить новые данные о будущих технологиях или причинах сбоев и т.п. Это пример одного из направлений развития медийного контента - образовательный продукт.

Тем не менее, все успешные примеры развития медиакommunikаций в России появились скорее вопреки, чем благодаря. Причина все так же - рынок венчурных сделок непрозрачен, статистика по эффективности бизнес-моделей в отрасли коммуникаций отсутствует.

«Исследование возможностей рынка медиакommunikаций помогло нам выявить перспективность фокусировки медиаотрасли на уникальном контенте, который генерируют сами пользователи или который создается для специфических пользователей, - сообщил «Эксперт Online» С.Кубышко,

руководитель отдела по работе с инвесторами РВК. - То, что пока интерес российских инвесторов к проектам, генерирующим собственный контент, отличный от традиционных СМИ, невысок, говорит о том, что здесь есть большой резерв. И мировые тенденции это подтверждают. Даже традиционные СМИ сейчас все больше переводят ресурсов в онлайн, где расширена возможность обратной связи, где пользователи могут предлагать и свои уникальные материалы, видеозаписи и прочее».

При взаимодействии с венчурными фондами, бизнес-ангелами и крупными корпорациями, мы будем больше обращать их внимание на подобные стартапы. Отсутствие большого интереса ко многим проектам в сфере медиа коммуникаций большей частью было связано с непониманием инвесторами этого рынка. С помощью таких исследований он станет более прозрачным и понятным, а значит, и инвесторы будут охотно братья за финансирование таких проектов».

В сегменте «продвижение контента» тоже происходят революционные изменения. Об этом говорят данные рекламного рынка. «Традиционные медиа (ТВ, пресса) теряют свою власть над потребителем, в результате снижаются объемы средств, направляемых в рекламу на этих каналах», - говорит Н. Поротникова.

Наибольший рост, по данным НИУ ВШЭ, показывает сегмент интернет-рекламы (35% в 2012 г.), хорошую динамику показывает объем размещения рекламы на кабельно-спутниковом ТВ (27% в 2012 г.) и реклама в кинотеатрах (18% в 2012 г.). На рынке Интернет-рекламы максимальными темпами растет объем контекстной рекламы – на 45% по итогам 2012 г., объем медийной рекламы – на 17%, по прогнозам экспертов будет расти схожими темпами в ближайшие несколько лет и перераспределит на себя часть бюджетов других медиа (радио, печатная пресса, наружная реклама). Одной из самых эффективных и перспективных в этом сегменте является новая технология – RTB (real time binding – аукцион рекламных объявлений в реальном времени), что тоже подтверждает перспективность вовлечения пользователей в медийный процесс. По прогнозам экспертов, в 2013 г. RTB может занять около 5% рынка дисплейной рекламы, а к 2015 г. – более 20%. Объем рынка мобильной рекламы России составил 60,8 млн долл. По прогнозам eMarketer, к 2016 г. он может вырасти до 157 млн долл., или почти в 3 раза.

О том, как можно трансформировать традиционные СМИ с «поправкой» на изменение пользовательских запросов аудитории,

рассуждает Р. Зарипов, генеральный директор компании «Новые информационные технологии». Кстати, его компания первой в России создала СМИ в качестве приложения для мобильных устройств (электронные журналы «Манхэтэн» и «Лайт», в которых охотно рекламируются ведущие мировые бренды).

«Вот если взять обычные корпоративные или отраслевые СМИ, то и здесь есть большие возможности для их трансформации в успешные бизнес-проекты, - поделился с «Эксперт Online» Р. Зарипов. – Они объединяют профессиональные сообщества, но выглядят не очень презентабельно. А если им дать интересную верстку, снабдить различными сервисами для профессиональной аудитории, сформировать форумы и дать возможность добавлять пользовательский контент, стимулировать его, то получится уже своего рода социальная сеть, которая будет пользоваться хорошей репутацией в профессиональной среде. Следовательно, эту аудиторию уже можно «продавать» рекламодателям. Мы сейчас тоже меняем взгляд на наши новые стартапы, которые планировались как сервисные для мобильных устройств. Будем добавлять возможность генерации пользовательского контента, что сделает их более привлекательными».

Согласно исследованию НИУ ВШЭ, в сегменте «Производство контента» наибольшую динамику показывает мобильный контент (57% с 2009 по 2011 г.), онлайн-игры (19% с 2009 по 2011 г.) и видеоконтент (21% с 2009 по 2011 г.). Аналитики рынка отмечают готовность аудитории к восприятию нового формата «большого контента», поскольку пользователи освоили мобильный контент, игровые приложения, музыкальный контент, короткие видео-ролики, фотографии и т.п. Гигантскими темпами растет производство мобильного контента, его доля в России уже сегодня достигает 57% от всего объема цифрового контента, тогда как в США безусловное лидерство на рынке цифрового контента принадлежит сегменту видео, в который входит онлайн-видео, цифровое телевидение и услуги VOD (video on demand). Самый бурный рост наблюдается в сегменте мобильных приложений. В России он составляет 295% по сравнению с предыдущим периодом, что существенно превышает мировые темпы роста. Мобильное видео – темп прироста сегмента за период 2011-2012 гг. достиг отметки в 217%, ожидается его двукратный рост каждый год до 2015 года. Сегмент «онлайн-игр» вырос за 2012 г. на 16%, ожидается его дальнейший рост.

Ожидается, что по итогам 2013 г. сегмент цифрового аудио контента вырастит на 13% и составит 1,74 млрд долл. США.¹

Приведенная статистика и результаты исследований свидетельствуют о том, что институциональные изменения в одном из важнейших секторов социокультурного пространства открывают широкие возможности трансформации социального пространства страны и регионов, ориентированные на расширение участия различных групп населения в формировании инновационной бизнес-культуры, качества и стиля жизни.

Рассмотрим теперь проблему трансформации инфраструктуры социально-культурного пространства.

Инфраструктура культуры – важнейший элемент социально-культурной среды обитания человека. Развитие инфраструктуры выступает в качестве условия и средства совершенствования культурной жизни. С ее помощью создается современная среда обитания людей, включающая все возможные условия для их существования. Инфраструктура культурной деятельности обеспечивает процессы социального и культурного воспроизводства в обществе.

Понимание и оценка изменений, необходимых в учреждениях культуры России, а также в практике их реформирования во многом зависит от характера видения самих преобразований.

Если исходить из того, что российская трансформация воспроизводит институциональный порядок западных обществ, то это будет один подход, если отталкиваться от традиционного типа рациональности – другой. Возможна также позиция, стремящаяся исходить из сочетания инновационного (западного) и традиционного (советского или даже досоветского периода). В таких случаях не всегда конкретизируется само понятие инновационного, которое может быть радикальным (базовым) или парциальным (частичным). Не говоря уже о том, что культ новизны нередко порождает множество форм псевдоновизны. Кроме того, трансформация инфраструктуры – это не заранее заданный процесс с предсказуемыми конечными параметрами, а саморегулирующийся и самокорректирующийся, свободный от концептуальной заданности процесс согласования институциональных предположений и реальных возможностей.

Важно понять, что не может существовать единой, универсальной модернизационной модели. Трансформация – это разнообразный и

¹ Лабькин А. Медиакоммуникации России будут развиваться не за счет традиционных СМИ, а с помощью «новых медиа». ДОСТУП:expert online/expert.ru.

многоликий процесс, сопровождающийся «трениями», отступлениями и даже провалами; трансформационные потенции могут содержаться и в традиционной организации работы учреждения.

В ходе демонтажа объектов и механизмов старого порядка не может быть проигнорировано то, что в традиционном поле находятся отобранные многими поколениями культурные образцы, которые могут использоваться для возведения будущего на фундаменте прошлого. Они, как очень точно заметил П. Штомпка, обеспечивают современников «строительными блоками»¹.

Традиционное, кроме того, хотим мы того или нет, – один из источников легитимности. Именно традиционная рациональность «освещает» (или наоборот отрицает) инновационные учреждения культуры. Без санкции традиционного узаконение, придание законной силы тому или иному новому учреждению культуры может быть затруднено. Известны словосочетания: «люди так считают», «люди поддерживают», «люди не соглашаются», «общественность возмущается», «общественное мнение протестует» и т.д. и т.п. Собственно, убеждение в необходимости создания и функционирования того или иного учреждения культуры со ссылкой на авторитеты – это и есть аргумент к традиции, хотя он может быть достаточно шатким, особенно когда за ним стоит стагнационное по своей сути тяготение к «старому», «испытанному» и «надежному» (которое может быть вовсе и не надежным и не прочным, а изношенным).²

И, наконец, традиционное (в том числе традиционные учреждения культуры) действует успокаивающе на людей, выступает своего рода стабилизатором, «устройством» для уменьшения последствий социальной «качки», особенно во времена перемен и кризисов. Так, традиции, напоминающие о некогда культурном величии, об утраченной свободе, постепенно подтачивают даже самый жесткий политический режим, с его учреждениями культуры, призванными в первую очередь контролировать образ мыслей людей. Традиционные учреждения культуры функционально амбивалентны. Это проявляется в том, что в них содержится не только социально-позитивный «заряд» (потенциал), но и негативный,

¹ Штомпка П. Социология социальных изменений / Пер. с англ. – М.: Аспект Пресс, 1996. – С.185.

² Падерин В.К. Трансформация культурно-институциональной инфраструктуры российского социума: возможные подходы к концепциям и практике реформирования // Известия КазГАСУ. 2008, №1(9).

сдерживающий введение инновационных по своей сути установлений, мешающий распространению и закреплению таких практик, которых требуют новые социальные реалии.

Следовательно, неправы как те, кто объявляет Запад образцом культурной инфраструктуры, игнорируя факт существования социально-культурных рамок модернизации, так и те, кто, выступая с позиций «урапатриотизма» призывает пристальнее взглянуть на традиционные институты культуры (конечно, и это необходимо делать, когда требуется реанимировать те из них, которые находятся в состоянии анабиоза) и только там черпать материал для инфраструктурного строительства. Позиция, которую можно образно выразить словами «вот моя деревня, вот мой дом родной», так же бесперспективна, как и позиция черпанья «пригоршнями ума» оттуда, не учитывая «ладно ль за морем иль худо».

Сегодня ясно, что потребуются годы для реформирования культурной инфраструктуры. Сказочных, чудодейственных рецептов реформирования нет. Так как учреждения культуры представляют собой довольно долговечные механизмы (системы) культурной деятельности, то для их переналадки, переструктурирования, возведения новых требуется не просто время, а, что самое главное, адекватное (правильное) осознание временного фактора субъектами социального действия. Это, с одной стороны, гарантирует соответствие реально осуществляемого ожидаемому и, с другой стороны, «развивает силу действия» у тех, кто осуществляет преобразования.

Очевидно, нужно разумное обращение со временем, главный критерий которого – социальное самочувствие людей. Нельзя как ускорять преобразования, исходя из субъективного представления об их темпах (что способно во много раз увеличить активные риски), так и затягивать их, так как в этом случае есть опасность вхождения в «зону стагнации» (с ее огромным полем рисков пассивного характера).

В России сложилась громоздкая, а главное, неэффективная (в силу ее «забюрократизированности») инфраструктура социально-культурной сферы, которую нужно реформировать, не откладывая. Но стратегии и темпы ее реформирования должны определяться не просто правящей элитой, а с учетом их предварительной экспертизы общественностью (общественным мнением). Без соблюдения этого условия могут проиграть целые социальные группы (интересами которых нужно будет платить за обновление).

Требуется, таким образом, четкая и последовательная федеральная и региональная политика реформирования всей сети учреждений культуры,

несовместимая как с революционной ее перекройкой, так и с выжидательной позицией.

Культура представляет собой уникальное сочетание традиций и инноваций. Вследствие этого она является важным фактором духовного, политического и социально-экономического развития страны, стратегическим ресурсом государства. От состояния культуры в настоящее время зависит судьба будущих поколений россиян, их духовный потенциал. Культура выступает основным инструментом развития на глобальном, национальном, региональном и местном уровнях.

Культура может рассматриваться как особая среда. Она создается с помощью специальной инфраструктуры и соответствующих институтов, деятельность которых определяется ценностями, нормами и правилами, действующими в сообществах разного уровня: национальном, региональном, местном, а также сообществах, формирующихся по иным основаниям (религиозным, этническим, профессиональным, корпоративным, географическим, видам и формам участия в общественной деятельности и т.п.). Коренное население и туристы вовлекаются в культурную жизнь, становятся ее полноправными участниками: ходят в кино, музеи, парки, участвуют в городских праздниках.

Следует отметить, что масштабных мониторинговых проектов трансформации социально-культурных пространств как единства институционального и инфраструктурного компонентов не предпринималось. В связи с этим обобщенных знаний о культурной среде как важнейшем сегменте социального пространства регионов еще не сформировано. Не разработаны и методы оценки эффективности институтов и инфраструктуры отрасли. Базовая идея оценки заключается в том, что культура создает не только пространства для сложившихся социальных действий, но формирует новые фрагменты, области социальной реальности.

2.5. Влияние трансформации информационного пространства на развитие человеческого капитала

По оценке крупнейшей консалтинговой компании в сфере информационных технологий Gartner Inc¹, объем информации в мире ежегодно увеличивается минимум на 59%, то есть объем данных в различных формах представления и хранения, имеющийся у человечества на данный

¹ <http://www.gartner.com/newsroom/id/1731916>

момент, будет удвоен меньше чем за два года. Однако помимо объема информации возрастает и скорость ее передачи. Легкость и простота получения информации за счет электронных способов коммуникации диктует необходимость не регулярного, а постоянного ее обновления для сохранения конкурентных преимуществ, которые дает обладание информацией.

В качестве иллюстрации значения скорости передачи информации следует привести гипотезу эффективности рынка, суть которой состоит в том, что стоимость актива устанавливается в соответствии со спросом и предложением на рынке ценных бумаг и мобильностью информации. При этом «прошлая информация», то есть известная всем участникам рынка не имеет значения, важна «текущая информация» – данные, которые могут быть доступны в данный момент времени и дают качественную оценку современному состоянию рынка. Обладание текущей информацией возможно при наличии большого количества источников поступления информации, ее постоянного обновления и мощностей для ускоренной аналитической обработки. Именно эти условия обеспечивают конкурентные преимущества на рынке.

Однако не только колоссальное наращивание объема и скорости передачи информации отличает современные реалии, но и ее ширящееся многообразие. И именно этот аспект является вызовом, как для индивида, так и для общества, государства. Благодаря внедрению Интернет технологий каждый индивид стал источником информации, которая потенциально может быть получена любым субъектом информационного обмена вне зависимости от места нахождения (что в значительной степени усиливает процесс глобализации, как в экономическом, так и в социальном контексте).

Информация оказывает влияние на политику, экономику, на уклад жизни населения, ценностные ориентиры. Информационный обмен с использованием современных информационно-коммуникационных технологий позволяет в кратчайшие сроки создавать объединения людей, экономических объектов, политических акторов, но также быстро дестабилизировать существующие общности. Управление информационными потоками предполагает выделение ключевых характеристик и свойств пространства, в рамках которого перемещается, развивается информация, то есть информационного пространства.

В исследование информационного пространства значительный вклад внесли В.С. Пирумов, В.Д. Попов, Г.Г. Почепцов, Г.В. Грачев, И.К. Мельник,

С.А. Модестов, С. Дацюк, В.А. Копылов, В.Г. Крысько, Л. Малков, В.Г. Машлыкин, М.И. Абдурахманов, В.А. Барিশполец, В.Л. Манилов, С.П. Расторгуев, С. Паринов, С.Э. Зуев, В.Б. Вепринцев.

Наиболее часто используемым является следующее определение: «Информационное пространство – совокупность банков и баз данных, технологий их сопровождения и использования, информационных телекоммуникационных систем, функционирующих на основе общих принципов и обеспечивающих информационное взаимодействие организаций и граждан и удовлетворение их информационных потребностей».

А.В. Манойло ставит знак равенства между информационным пространством и информационной сферой, понимаемой как:

– совокупность информации, информационной инфраструктуры, субъектов, осуществляющих сбор, формирование, распространение и использование информации, а также системы регулирования возникающих при этом общественных отношений;

– сфера деятельности субъектов, связанная с созданием, преобразованием и потреблением информации;

– совокупность информационных ресурсов, системы формирования, распространения и использования информации, информационной инфраструктуры;

– специфическая сфера деятельности субъектов общественной жизни, связанная с созданием, хранением, распространением, передачей, обработкой и использованием информации;

– совокупность субъектов информационного взаимодействия или воздействия; собственно информации, предназначенной для использования субъектами информационной сферы; информационной инфраструктуры, обеспечивающей возможность осуществления обмена информацией между субъектами; общественных отношений, складывающихся в связи с формированием, передачей, распространением и хранением информации, обменом информацией внутри общества.

Автор указывает на то, что с позиций синергетики, информационное пространство можно представить как открытую самоорганизующуюся систему, включающую в себя огромное разнообразие информационных потоков и информационных полей, находящихся во взаимодействии.¹

¹ Манойло А.В. Государственная информационная политика в особых условиях: Монография. М.: МИФИ, 2003. – 388 с.

Основными компонентами информационного пространства являются: информационные ресурсы, средства информационного взаимодействия и информационная инфраструктура.

Информационные ресурсы – информация, хранящаяся в виде документов, баз данных, которая может быть передана одним субъектом информационного обмена другому.

Средства информационного взаимодействия – технические средства, обеспечивающие передачу информации.

Информационная инфраструктура – совокупность информационных центров, подсистем, банков данных и знаний, систем связи, центров управления, технологий обеспечения сбора, хранения, обработки и передачи.

Информационная инфраструктура создает возможности для территориального сегментирования глобального информационного пространства, поскольку государства могут использовать технологии удержания информации и установления границ для передачи информации (создания внутреннего и внешнего информационного пространства).

К свойствам информационного пространства относятся:

1. динамичность;
2. структурированность;
3. универсальность.

Таким образом, информационное пространство постоянно изменяется, всегда находясь в неустойчивом состоянии, в нем формируется и исчезают центры притяжения и ни одна область человеческой деятельности не находится вне информационного пространства.

В целом, информационное пространство оказывает значительное влияние на развитие экономики, социальной сферы и становится все более весомым фактором обеспечения национальной безопасности.

В Концепции формирования и развития единого информационного пространства России и соответствующих государственных информационных ресурсов указано, что «Информационная деятельность как совокупность информационных процессов в обществе определяет экономический потенциал общества наравне с материальным производством».¹

Информация о передовых технологиях является основой конкурентной борьбы, информационно-коммуникационные технологии превратились в

¹ Концепция формирования и развития единого информационного пространства России и соответствующих государственных информационных ресурсов (одобрена решением Президента РФ от 23.11.1995 N Пр-1694)

значимую отрасль экономики, информация регулирует систему спроса и предложения. Также необходимо учитывать институциональную составляющую. Концепция предусматривает необходимость «перехода от презумпции закрытости информации к презумпции открытости информации на законодательной и экономической основе. Именно информационный монополизм является питательной средой бюрократизма, волонтаризма и коррупции».

В настоящее время проводится работа по повышению уровня информационной открытости органов власти, однако ее результаты не позволяют заявить о достижении желаемых целей. С целью определения информационной открытости официальных сайтов законодательных органов государственной власти в РФ с 25 февраля по 29 марта 2013 года Фонд Свободы Информации проводил мониторинг официальных сайтов законодательных (представительных) органов государственной власти РФ.

Из документов, обязательных к публикации на сайтах региональных органов законодательной власти (РОЗВ), чаще всего присутствуют контактные данные парламента (степень открытости 96%), его депутатов (43%) и их портфолио (89%). Реже всего имеются сведения о деятельности депутатов (20%), об исполнении бюджета РОЗВ (15%), о проверках, проведенных в РОЗВ (13%) и об имуществе депутатов и их доходах (13%).¹

В предпринимательском секторе наблюдается очевидная тенденция повышения востребованности Интернет-технологий для реализации экономической деятельности, однако наблюдается значительный разрыв по уровню использования Интернет ресурсов (рисунок 2.5).

¹ Итоговый сводный рейтинг информационной открытости официальных сайтов законодательных (представительных) органов государственной власти РФ – 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.svobodainfo.org/ru/node/2611>

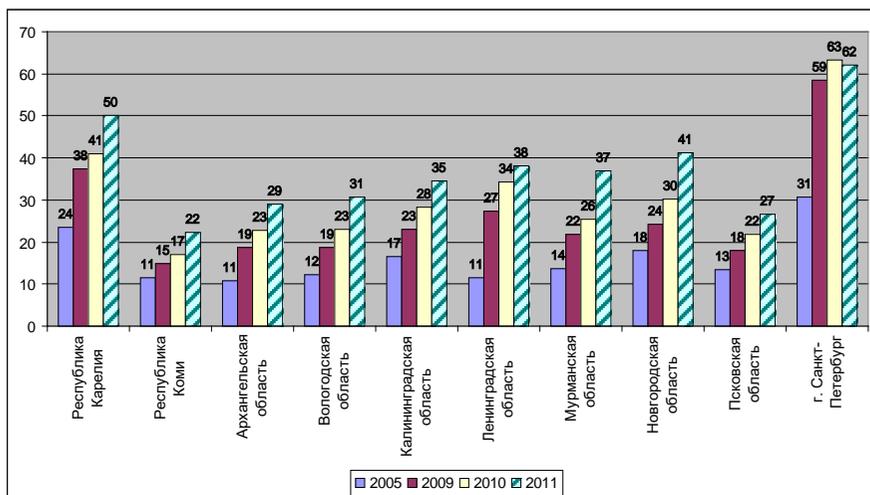


Рисунок 2.5 - Удельный вес организаций, имевших веб-сайт, в общем числе обследованных организаций соответствующего субъекта Российской Федерации (в процентах)¹

В частности, доля организаций, имеющих веб-сайт в Вологодской области на 40 процентных пунктов меньше, чем в Санкт-Петербурге, что говорит о неоднородности информационного пространства СЗФО РФ в данном аспекте.

Эффективность использования сети Интернет для производственной деятельности представлена на рисунках 2.6 и 2.7. В целом, приведенные данные показывают, что доля организаций, как размещающих информацию о своей продукции, так и находящих заказы в сети Интернет за период 2005-2011 гг. возросла.

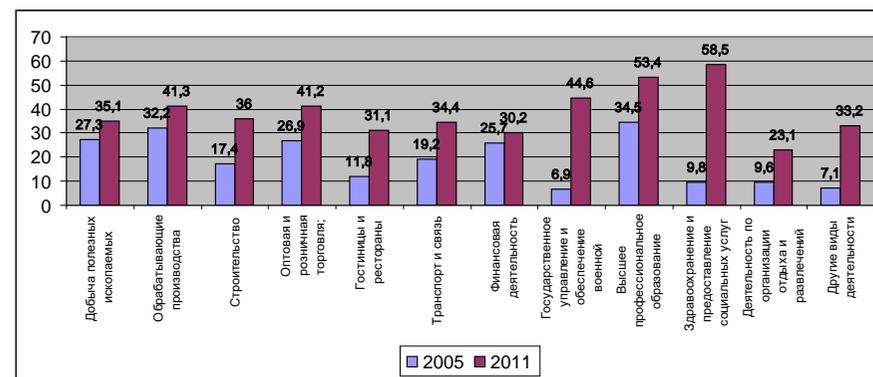


Рисунок 2.6 - Организации, использовавшие сеть Интернет для размещения заказов на товары (работы, услуги)¹

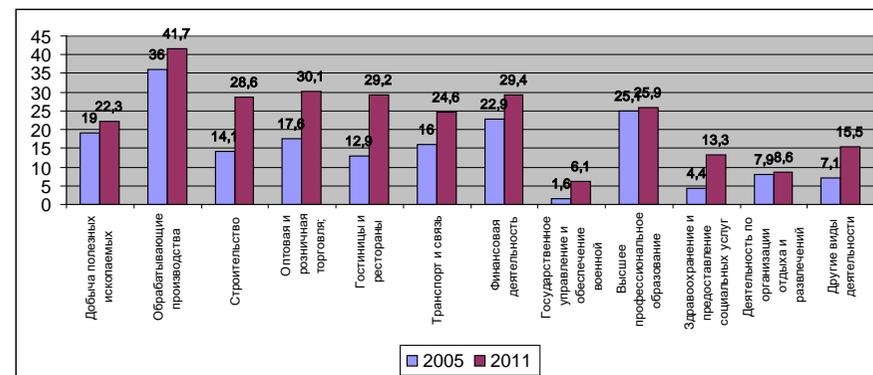


Рисунок 2.7 - Организации, использовавшие сеть Интернет для получения заказов на выпускаемые товары (работы, услуги)²

При этом наблюдается резкий рост объемов в сфере государственного управления и здравоохранения, что в целом указывает на повышение комфортности информационной среды в государственном секторе услуг. Данные свидетельствуют о том, что Интернет используется предприятиями достаточно эффективно, что оказывает положительное влияние, в том числе, и на укрепление межрегиональных экономических связей.

¹ По данным Росстата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_13/IssWWW.exe/Stg/d4/19-11.htm

¹ По данным Росстата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_13/IssWWW.exe/Stg/d4/19-11.htm

² Там же

Информационное поле в значительной степени формирует и культурную, социальную, профессиональную среду современного человека. Посредством информационного обмена, человек удовлетворяет потребность в общении, отдыхе, творчестве, реализует свои профессиональные навыки. Современная информационная инфраструктура позволяет перенести в информационное пространство почти все аспекты жизнедеятельности человека.

В настоящее время в ряде стран происходит переход от стадии индустриального общества к постиндустриальному (информационному) - следующему этапу развития общества, в котором производство информационных продуктов и оказание информационных услуг преобладает над всеми другими видами социально-экономической активности людей.

Термин информационное общество, было впервые сформулировано американским экономистом Ф. Махлупом в работе «Производство и применение знания в США». И не случайно именно Ф. Махлуп был одним из идеологов формирования концепции человеческого капитала, который он определял как «увеличивающиеся интеллектуальные и умственные способности человека, делающие его способным производить экономические блага в большем объеме и лучшего качества, получать более высокие доходы».¹

Переход к обществу знания вызывает объективную необходимость создания новой, информационной концепции человеческого капитала.²

В информационном обществе индивид может использовать свой человеческий капитал вне зависимости от территории проживания и объективных факторов, ограничивающих мобильность. Открывается возможность свободного перемещения человеческого капитала, что обуславливает повышение конкуренции между экономическими субъектами, формирование принципиально нового глобального рынка труда. Определенные проявления этой тенденции очевидны уже на современном этапе, однако дальнейшее развитие информационно-компьютерных технологий будет предоставлять новые возможности накопления человеческого капитала посредством дистанционного образования и его

расширения возможностей его использования, на фоне возрастающей конкуренции.

В диссертационном исследовании А.Г.Дыганова¹ проанализировано влияние информационного пространства на качество жизни населения и было установлено, что все показатели информационных процессов одинаково влияют на компоненты качества жизни. Так, на повышение качества образования, значительное влияние оказывает скорость обмена информацией и ее доступность, а на условия и характер труда – скорость обмена информацией и ее объем. В исследовании выявлены основные направления совершенствования влияния информационных процессов на качество жизни: развитие инфраструктуры доступа населения к информационным ресурсам, повышение информационной культуры населения, в том числе за счет модернизации системы образования, совершенствование законодательной базы, прежде всего, в целях обеспечения информационной безопасности.

В связи с интенсивным развитием информационных технологий, проблема обеспечения информационной безопасности приобретает все большую актуальность.

В настоящее на национальном уровне разработаны следующие документы: «Доктрина информационной безопасности Российской Федерации»; «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации»; «Приоритетные проблемы научных исследований в области обеспечения информационной безопасности Российской Федерации»; «Основные направления научных исследований в области обеспечения информационной безопасности Российской Федерации»; «Основные направления государственной политики в области обеспечения безопасности автоматизированных систем управления производственными и технологическими процессами критически важных объектов инфраструктуры Российской Федерации»; «Основы государственной политики Российской Федерации в области международной информационной безопасности на период до 2020 года»; «Конвенция об обеспечении международной информационной безопасности (концепция)».

¹ Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США. М.: Прогресс, 1966.

² Красина О., Крутий И. Развитие человеческого капитала в условиях перехода к обществу знания [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.muh.ru/.Docs/niipo/11_2007%20.htm?user=63ac4b3b895b5ca4a79c841c3f3fd400

¹ Дыганов, А.Г. Информационное пространство как фактор качества жизни населения: диссертация ... кандидата социологических наук: 22.00.04 / Дыганов Антон Георгиевич; [Место защиты: Казан. (Приволж.) федер. ун-т]. - Казань, 2010. - 195 с.

Последний документ на данный момент не утвержден, однако его актуальность очевидна и подтверждена международным экспертным сообществом.

Согласно проекту Конвенции «информационное пространство» - это сфера деятельности, связанная с формированием, созданием, преобразованием, передачей, использованием, хранением информации, оказывающая воздействие, в том числе на индивидуальное и общественное сознание, информационную инфраструктуру и собственно информацию.¹ В документе также дано определение информационной войне, как противостоянию между двумя или более государствами в информационном пространстве с целью нанесения ущерба информационным системам, процессам и ресурсам, критически важным и другим структурам, подрыва политической, экономической и социальной систем, массивной психологической обработки населения для дестабилизации общества и государства, а также принуждения государства к принятию решений в интересах противостоящей стороны.

Приоритет обеспечения национальной безопасности диктует необходимость формирования единого информационного пространства территории.

Единое информационное пространство представляет собой совокупность баз и банков данных, технологий их ведения и использования, информационно-телекоммуникационных систем и сетей, функционирующих на основе единых принципов и по общим правилам, обеспечивающим информационное взаимодействие организаций и граждан, а также удовлетворение их информационных потребностей.² Таким образом, информационное пространство играет все большую роль в жизни индивида, социально-экономическом развитии региона, страны глобального сообщества. Для экономики информационное пространство предоставляет неисчерпаемый ресурс развития, расширяя и размывая территориальные границы рынков. В социальной сфере информационное пространство открывает новые возможности получения образования, удовлетворения культурных и творческих потребностей, формирует условия для накопления

¹ Конвенция об обеспечении международной информационной безопасности (концепция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.scrf.gov.ru/documents/6/112.html>

² Решение Совета глав правительств Содружества Независимых Государств "О Концепции формирования информационного пространства Содружества Независимых Государств" (Принято в г. Москве 18.10.1996)

и эффективного использования человеческого капитала. В контексте обеспечения безопасности информационное пространство представляет собой одновременно и угрозу и возможность для интеграции, укрепления позиции России на мировой политической арене в составе нового межгосударственного объединения.

2.6. Воздействие трансформации социального пространства на формирование человеческого капитала молодежи

За последнюю четверть века российское общество пережило множество социальных изменений. В связи с кардинальными преобразованиями в сфере политики, экономики, культуры и т.д. можно говорить о трансформации как на уровне общества в целом, так и на уровне отдельных социальных групп, социальных институтов.

Молодежь как интеллектуально активная и мобильная часть российского общества быстрее, чем другие социальные группы, отреагировала на различные изменения в стране и вписалась в новые реалии экономического развития страны. Однако многие проблемы молодежи являются сегодня скрытыми из-за ограниченности или недоступности статистических данных, а также исследований по этой тематике.

В ближайшие пятнадцать лет нашу страну ожидают серьезные демографические изменения, которые окажут непосредственное влияние и на экономику Российской Федерации, и на ее человеческий капитал.

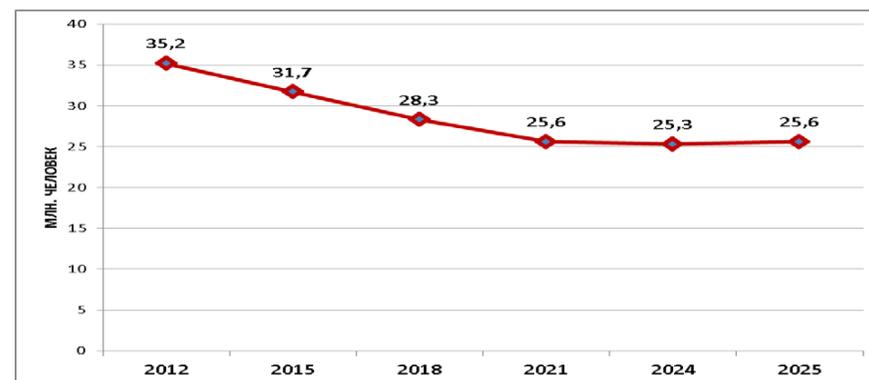


Рисунок 2.8 - Численность молодежи 14-30 лет в Российской Федерации в 2012-2025 гг., млн. человек

Сокращение численности молодежи (рисунок 2.8) затронет все без исключения субъекты Российской Федерации. Будет наблюдаться дефицит рабочей силы. Экономика в данных условиях будет вынуждена адаптироваться к новой ситуации разными путями, включая:

1. рост производительности за счет увеличения капиталовооруженности и технологических инноваций, улучшения организации производства;

2. повышения уровня безработицы, увеличения возраста выхода на пенсию, возрастания объема инвестиций в человеческий капитал (здоровье и образование), повышения профессиональной и внутренней миграционной мобильности и т.д.;

3. увеличения международной трудовой миграции.

В настоящее время в Москве, несмотря на то, что столица является крупнейшим университетским центром страны, удельный вес молодежи составляет менее 20% (при среднем значении 24,5%). И это наименьший показатель по всем российским регионам. В Санкт-Петербурге (втором по величине вузовском центре России) удельный вес молодежи приближается к 23%: здесь положение с молодежью не столь критическое, как в Москве. Однако в 2025 г., согласно демографическому прогнозу, они практически сравняются – в Москве удельный вес молодежи в общей численности населения города составит 14,4%, в Санкт-Петербурге – 14,9%. Таким образом, обе столицы Российской Федерации будут стареть быстрее, чем страна в целом, при этом Петербург - значительно быстрее Москвы. Во многом это будет связано с резким сокращением студенческих континентов и с тем, что студенческие потоки, которые в настоящее время активно текут из регионов в Москву и Санкт-Петербург, по мере «обмеления» данных потоков все больше будут ориентироваться на Москву. Конкуренция за человеческие ресурсы в будущем будет расти по мере усиления депопуляции. За человеческие ресурсы будут конкурировать не столько регионы, сколько города, особенно крупные.

Республики Северного Кавказа, которые в настоящее время являются лидерами по удельному весу молодежи в населении – Дагестан, Ингушетия и Чеченская Республика (доля молодежи в населении более 30% в 2012 г.), свое лидерство сохранят, но внутри самой этой группы лидер сменится:

вместо Ингушетии (33% в 2012 г., но 23,3% в 2025 г.) им станет Чеченская Республика (31,0% в 2012 г., и 26,7% в 2025 г.)¹.

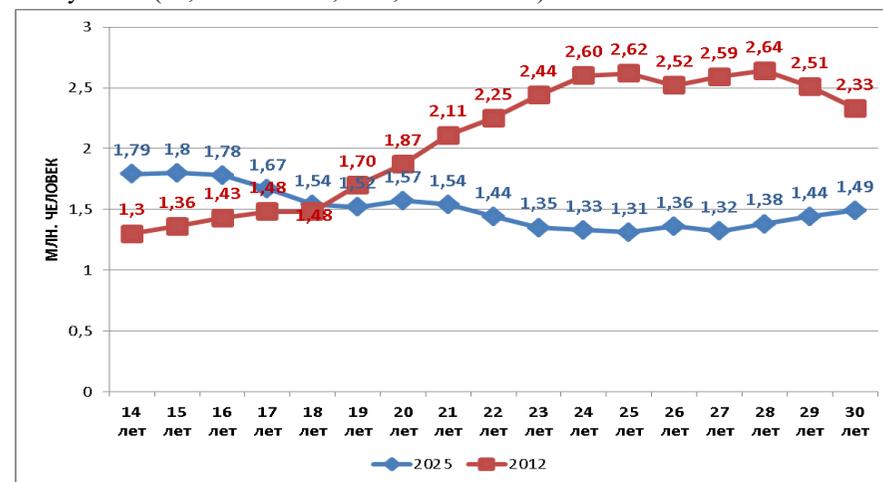


Рисунок 2.9 - Численность молодежи по возрастам в 2012 и 2025 гг.

К числу основных социальных институтов, оказывающих наибольшее влияние на формирование человеческого капитала молодежи, относится семья. Главной ее экономической функцией является производство человеческого капитала новых поколений и поддержание уже функционирующего в экономике. Государство экономически заинтересовано в росте населения, в то время как семья все больше теряет экономический интерес к росту числа детей, так как выгоды родителей от детей снижаются, а расходы на их воспитание и обучение растут. Налицо изменение мотивационной структуры потребностей родителей в детях, и как результат - снижение рождаемости, старение общества и т.д.

За последние десятилетия институт семьи проходит сложный процесс трансформации, обусловленный влиянием интегрированного комплекса исторических, культурных, социально-политических, экономических, идеологических и правовых факторов. За последние два десятилетия в России происходит переход от советского типа семьи, в котором семья рассматривалась как ячейка общества, функционирующая для

¹ Анализ последствий сохранения сложившихся трендов в развитии российской молодежи в перспективе. Режим доступа: http://www.fadm.gov.ru/agency/analytics/index_new.php

удовлетворения общественных потребностей по воспроизводству рабочей силы, к современному типу семьи. Последний ориентируется, прежде всего, на самореализацию и новые возможности для самовыражения человека. Основные признаки трансформации института семьи в Российской Федерации - это: уменьшение числа браков, вступление в брак в более позднем возрасте, увеличение числа нерегистрируемых браков, низкая рождаемость, высокое число внебрачных детей (и данный факт никого не удивляет), рождение первенцев в более позднем возрасте, достаточно высокое число разводов. Появляются экзотические типы моногамной семьи, как «пробное супружество», а также различные формы полигамных семей (полигиния, полиандрия, свингеры, групповой брак).

Происходят сложные трансформации экономической, репродуктивной, воспитательной, сексуальной, коммуникационной и других функций института семьи. На первый план выходят такие функции семьи как: функции защиты, стабилизации и адаптации. Реализуются они через активизацию производственно-хозяйственной деятельности, через изменение репродуктивного поведения и процессов социализации детей. Вследствие повышения трудовой активности женщин, их возросшей экономической самостоятельности, распространения планирования семьи происходит, повышение их требований к брачно-семейным отношениям, и к большей решительности при разводах, что делает брак менее устойчивым. Это неизбежный феномен, который связан со становлением новых социальных отношений. Брачно-семейные ценности претерпели существенные изменения: произошли перемены во взглядах мужчин и женщин на сущность семейной жизни, распределение ролей в семье, характер отношений между поколениями. Современная семья отделилась от своих близких родственников (родительской семьи), что значительно затрудняет молодым поколением усвоение как общественных, так и фамилистических ценностных ориентаций.

Опрос ВЦИОМ (2013 г.)¹ показал, что отношение к разводам стало более терпимое. Если в 1990 году только 5% опрошенных считали, что «можно разводиться в любом случае, хуже от этого не будет», то в 2013 году цифра увеличилась до 11%. Официальный брак и семья теперь не рассматриваются как необходимый атрибут жизни. Впрочем, и в России, и на Западе социологи констатируют постепенный возврат к семейным

ценностям – после «отвязной» жизни второй половины XX века. Процентное соотношение разводов к бракам сокращается, и это устойчивая тенденция. По данным статистики, сейчас на два брака приходится один развод, еще 10 лет назад пропорция была 1:1 (в 2012 год на 1,2 млн браков пришлось 600 тыс. разводов). Хочется думать, что выросло новое поколение молодежи, которое иначе относится к семейным ценностям.

Каждая вторая российская семья, в которой воспитывается двое детей, сегодня находится за порогом бедности, несмотря на все усилия государства последних лет, утверждают международные и российские исследователи. В России бедные семьи не могут обеспечить детям полноценный доступ к качественному образованию, предоставить им достаточно ресурсов для поддержания своего здоровья. К такому выводу пришли специалисты ЮНИСЕФ и Независимого института социальной политики в своем докладе «Анализ положения детей в РФ: на пути к обществу равных возможностей»¹. Когда дети из бедных семей вырастают, они становятся менее конкурентоспособными на рынке труда, у них возрастают риски маргинализации и ранней преждевременной смертности. Их будущих детей ждут те же проблемы. И получается замкнутый круг, который социологи и экономисты называют «ловушкой бедности». В то же время обеспечение сравнительно равных стартовых возможностей для всех детей одна из важнейших задач государства.

За последнее десятилетие государство активно стало применять различные меры поддержки семей с детьми (материнский капитал, система выплат детских и материнских пособий), но эти действия, по мнению авторов вышеназванного доклада, не смогли снизить уровень детской бедности в стране. Риски бедности для детей до 16 лет остаются одними из самых высоких в стране по сравнению с другими группами населения. По мнению ученых, в этом отношении Россия отстает от большинства цивилизованных стран, и это является следствием особенностей экономической и социальной политики государства.

Во второй половине XX века ученые заговорили о человеческом капитале, что привело к усилению роли человеческого фактора, увеличению значения умственного высококвалифицированного и творческого труда, и это можно рассматривать в качестве одного из условий структурных транс-

¹ Совместный доклад Независимого института социальной политики и Детского фонда ООН (ЮНИСЕФ) «Анализ положения детей в РФ: на пути к обществу равных возможностей». – М., 2011. 272 с.

¹ Сидибее П. Браки стали крепче // Российская газета, 4 июля 2013 года.

формаций социального пространства постиндустриального общества. В свою очередь усиление роли человеческого фактора при инновационном развитии создает предпосылки для повышения ценности образования и трансформаций отношений собственности в сфере интеллектуальной деятельности.

В современной экономической теории под человеческим капиталом принято понимать накопленный запас знаний, умений, компетенций, который может использоваться в процессе производства материальных благ и приносить его обладателю прибыль.

Исходя из этого важнейшим элементом, оказывающим влияние на формирование человеческого капитала молодежи, является сфера образования и профессиональной подготовки. К основным их измерителям можно отнести, во-первых, число накопленных лет обучения и, во-вторых, долю работников, имеющих образование определенного уровня.

Анализ изменений численности населения с различным уровнем образования между переписями населения 2002 г. и 2010 г. свидетельствует о том, что в СЗФО основной упор в развитии человеческого капитала в части повышения образовательного уровня населения, сделан на системе высшего профессионального образования.

С конца 1980-х годов до 2007 года численность студенческого контингента (возраст от 18 до 24 лет) в России устойчиво увеличивалась до 17,6 млн человек. В ближайшем будущем этот возрастной контингент заметно сократится и примерно в 2021 году опустится ниже исторического минимума в 10 млн человек¹.

При сохранении тенденций прошлых лет и с учетом грядущих демографических изменений получается, что в будущем в условиях сокращения экономически активной части населения число лиц с высшим и неполным высшим образованием будет увеличиваться. Это произойдет в первую очередь за счет сокращения числа тех, кто получил среднее профессиональное и полное среднее образование. Доля лиц с уровнем образования ниже общего среднего станет незначительной. Несомненно, такая тенденция отражает растущее накопление человеческого капитала и расширение среднего класса. Но в то же время в перспективе можно ожидать усиления дефицита рабочей силы, которая имеет образовательную подготовку, соответствующую видам деятельности средней и низкой

¹ Денисенко М. Население России до 2025 года. Режим доступа: http://uisrussia.msu.ru/docs/nov/pec/2012/4-5/ProEtContra_2012_4-5_09.pdf

квалификаций. В таких условиях повышенный спрос на работников невысокой квалификации может быть снижен за счет:

- внедрения трудосберегающих технологий;
- процессов миграции;
- повышения оплаты за подобный труд и привлечения к нему лиц со сравнительно высоким уровнем образования.

Для молодежи качественное образование является необходимым элементом при поиске и получении достойной профессиональной работы. За годы реформ система общего и профессионального образования претерпела коренные изменения. Существенными факторами, оказывающими непосредственное влияние на формирование человеческого капитала молодежи стали:

- снижение качества образования;
- рост неравенства в доступе к получению образования среди различных социальных групп молодежи;
- несоответствие профессиональной структуры выпускников потребностям рынка труда;
- практически полная потеря системы начального профессионального образования;
- отсутствие в сознании молодежи четкой зависимости между <добросовестным> трудом и зарабатыванием денег (общественной нормой становится возможность безнаказанного получения незаконных доходов);
- появление частного сектора образования (зачастую предоставляющего невысокий уровень образования);
- отсутствие механизма первичного трудоустройства выпускников;
- низкий уровень доверия работодателей к профессиональной подготовке выпускников, как следствие, нежелание брать их на работу.

Картина, нарисованная поименованными выше факторами, в известной степени может быть дополнена результатами приема в высшие учебные заведения в 2013 году, по сути отражающими уже сложившиеся тенденции предыдущих лет:

- высокий интерес абитуриентов к таким направлениям, как экономика и управлением персоналом;

– наименьшей популярностью пользовались такие направления, как технологии и проектирование текстильных изделий, технология лесозаготовительных и деревоперерабатывающих производств, агроинженерия;

– инженерно-технологические направления не попали даже в первую десятку интересов абитуриентов;

– сохраняется дисбаланс в работе региональных вузов, которые выпускают не тех специалистов, которые остро востребованы на региональном рынке труда.

Очевидно, что молодежь можно отнести к особой группе трудовых ресурсов, отличающихся от других групп работников. С одной стороны, они обладают более низкой конкурентоспособностью, изменчивостью профессиональной ориентации и профессиональной неопределенностью; характеризуются зависимостью от социальных выплат, недостаточным наличием/отсутствием трудовых навыков и производственного опыта. С другой стороны, молодые работники располагают максимальной продолжительностью периода предстоящей трудоспособности, более высокой восприимчивостью к инновациям, способны к значительной выносимости и интенсивности труда, равно как и высокой профессиональной и географической мобильности. Безусловно, перечисленные черты по-разному проявляются в различных возрастных группах молодежи.

Следует отметить и занятость молодежи в неформальной экономике, т.к. данная сфера также оказывает влияние на формирование человеческого капитала молодежи. Рассматриваемая социальная группа более склонна к неформальной занятости, здесь сказываются низкий уровень образования, трудности устроится без опыта работы, сложность совмещать учебу и полную занятость. Неформальная занятость, с одной стороны, способствует вхождению молодежи в состав рабочей силы, выступая альтернативой безработице и экономической неактивности, повышает мобильность рабочей силы, сдерживает падение уровня жизни данной категории населения. С другой – нерегулярный характер занятости, правовая незащищенность, широкое распространение правонарушений (таких, как уход от налогообложения, работа без лицензии и т.п.) негативно влияют на трудовой менталитет неформально занятой молодежи. Неформальный сектор, обеспечивавший в период кризисного развития экономики сравнительно высокий уровень доходов, стимулирует отток квалифицированной рабочей

силы из формального сектора экономики в сферы деятельности, где не требуется высокий уровень профессиональной подготовки (розничная торговля, услуги населению по строительству, ремонту и т.п.). Это отрицательно сказалось как на положении отраслей, испытывающих «утечку умов», так и на профессионально-квалификационном уровне неформально занятых.

При формировании и развитии инновационной составляющей человеческого капитала молодежи определяющую роль играет мотивация труда, которая должна соответствовать новым требованиям инновационной экономики. Формирование эффективной системы мотивации возможно на основе принципов надежности, безопасности (физической, правовой, социальной), нацеленности на результат, справедливости вознаграждения, самореализации, обратной связи.

Одновременно следует понимать, что коренные изменения социально-экономической системы в период реформ привели к радикальной трансформации условий протекания мотивационных процессов. В частности, работодатели в своей практике стали в большей степени ориентироваться на стратегию принуждения, используя сильный для современного этапа отрицательный мотив: возможность увольнения и безработицы. Подобная модель мотивации формирует отношение к работе как средству получения материальных благ и задействует лишь нижние уровни мотивации, не учитывая потенциальных возможностей ориентации на инновационно-новаторскую инициативу и ответственность за судьбу страны, являющихся эталонными проявлениями трудовой и гражданской активности.

Давно учеными и практиками замечено, что более образованное и динамичное население, а это, как правило, молодое поколение, стремится в места наиболее эффективного приложения труда. Поскольку эффективность будет определяться отдачей от результатов деятельности, то явное преимущество крупных населенных пунктов перед мелкими очевидно. В них лучшие возможности трудоустройства, гарантированный и более высокий заработок. Поэтому в связи с противоречием между желанием приобрести высокий уровень профессиональной подготовки и возможностью в полной мере реализовать полученные знания существует проблема с сохранением и удержанием молодежи в малых городах России¹.

¹ Токарева В.В. Развитие человеческого капитала на субрегиональном уровне (в малых городах России): науч. издание. – Мичуринск-наукоград РФ. 2007. – 186 с.

В принципе межпоселенческая мобильность характерна для разных поколений россиян, но, как правило, переезды в другой населённый пункт совершаются в возрасте до 30 лет. Однако нынешняя молодёжь, хотя и демонстрирует высокие показатели мобильности (13% переехавших на нынешнее место жительства за последнее десятилетие в группе до 30 лет), всё же характеризуется более низкими показателями мобильности, чем возрастные группы старше 40 лет в период их молодости. Это говорит о недоиспользованности потенциала мобильности российской молодёжи и сомнительности идеи о необходимости массового импорта в Россию рабочей силы из-за рубежа в условиях, когда в стране есть огромный внутренний ресурс перераспределения уже имеющейся в ней рабочей силы¹.

Анализируя социальные институты, оказывающие наибольшее влияние на формирование качеств человеческого капитала молодежи, влияющих на ее экономическую активность и готовность к инновационной деятельности, следует упомянуть и о средствах массовой информации. Именно СМИ реально воздействуют на социум, его институты, определяя и формируя взгляды, ценности, вкусы, идеалы, приоритеты современного постиндустриального общества. В период модернизации, сопровождающейся трансформацией социальных институтов, наибольшую актуальность приобретают информационные технологии, способствующие как формированию сознания аудитории, так и управлению группами людей.

Усвоение информации, полученной посредством СМИ, у детей и молодёжи в настоящее время происходит подчас лучше и быстрее, чем усвоение информации, полученной в семье, школе и других институтах социализации. Роль СМИ в процессе социализации и формирования ценностных ориентаций молодёжи бывает различной, нося как позитивный, так и негативный характер. В деятельности СМИ находят своё отражение все изменения ценностной ориентации, все перемены в идеологии государства. По мнению большинства авторов, оценивающих воздействие СМИ на современную российскую молодёжь, в деятельности СМИ по социализации и формированию традиционных позитивных ценностных ориентаций молодёжи пока преобладают в большей степени негативные моменты,

связанные с фактическим самоустранением государства из сферы регулирования деятельности СМИ¹.

В настоящее время очевидно, что наибольший эффект в темпах экономического роста достигают страны, где уже длительное время реализуется эффективная национальная политика человеческих ресурсов, направленная на воспроизводство, сбережение, целевое формирование и активное использование человеческого потенциала. Основными элементами данной политики являются укрепление здоровья, повышение образования, профессиональной подготовки, творческой активности и уровня жизни населения, а также интеллектуальное развитие нации, что соответствует концепции инновационной экономики XXI века. К основным направлениям повышения качества трудового потенциала можно отнести²:

- *Нормативно-правовое*: развитие законодательства, касающегося молодого поколения, ювенального права и ювенальной юстиции; внедрение государственных социальных стандартов и нормативов жизнеобеспечения молодой семьи и подрастающего поколения.

- *Воспитательно-образовательное*: организация, развитие и внедрение единой системы подготовки подрастающего поколения к современной жизни, трудовое, гражданское, патриотическое, нравственное и физическое воспитание молодого поколения, формирование у него высокой общей и политической культуры; поддержка, развитие талантливых детей, подростков и молодежи.

- *Социально-экономическое*: создание материальной базы и формирование в обществе социально-экономических условий для решения приоритетных задач нормативного жизнеобеспечения подрастающего поколения и социально-правовой защиты семьи с несовершеннолетними детьми; создание условий для оптимального и нормативного (в соответствии, например, с медицинскими нормами питания) соматического, психического, репродуктивного, духовного и социального развития и становления детей, подростков и молодежи, а также для гуманизации образа жизни молодой семьи.

¹ Елишев С. Формирование ценностных ориентаций современной молодёжи посредством государственной молодёжной политики. Режим доступа: http://ruskline.ru/analitika/2010/05/19/formirovanie_cennostnyh_orientacij_sovremennoj_molod_yozhi_posredstvom_gosudarstvennoj_molodyozhnoj_politiki/

² Ювенология и ювенальная политика в XXI веке: опыт комплексного междисциплинарного исследования / Колл. монография. – СПб.: Знание, 2004.

¹ Двадцать лет российских реформ в оценках экономистов и социологов (двадцать тезисов о главном). ИС РАН, ИЭ РАН, - М., 2012.

- *Кадровое*: совершенствование и дальнейшее развитие системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов для организаций и учреждений жизнеобеспечения семей с несовершеннолетними детьми и молодого поколения; реализации эффективной социальной работы с детьми, подростками и молодежью на всех уровнях (федеральном, региональном и муниципальном).

- *Медико-биологическое*: разработка и совершенствование разнообразных форм медицинской помощи детям, подросткам, молодежи; развитие подростковой медицины; комплексный подход к профилактике и устранению особо социально значимых заболеваний и нарушений;

- *Репродуктивное*: обеспечение безопасного материнства и охрана здоровья новорожденных; рождение только желанных детей; охрана репродуктивного здоровья несовершеннолетних.

- *Реабилитационное*: профилактика врожденной инвалидности детей; профилактика и реабилитация детей, подростков и молодежи, оказавшихся в критической ситуации; медико-социальная реабилитация детей-инвалидов; разработка мер по оптимальной интеграции в общество детей-сирот и беспризорных; несовершеннолетних жертв межнациональных или вооруженных конфликтов и несовершеннолетних безработных; формирование и развитие механизмов, позволяющих обеспечить воспитание детей-сирот в условиях семьи.

- *Девиянтно-превентивное*: формирование системы упредительного комплексного решения проблем профилактики правонарушений среди несовершеннолетних с последующей их социальной реабилитацией, повышение эффективности мер упреждения любых видов девиантного (асоциального и антисоциального) поведения, развитие ювенальной юстиции, ювенальной криминологии, создание ювенальных судов.

- *Инфраструктурное*: создание, развитие и оптимизация деятельности сети учреждений, предоставляющих разнообразные социальные услуги семье, детям, подросткам и молодежи; обеспечение необходимых физиологических потребностей детей раннего возраста в специальных и лечебных продуктах питания.

- *Материально-техническая*: создание необходимой материальной базы и формирование экономических условий для достижения приоритетных ориентиров жизнеобеспечения молодого поколения и семьи; адресная социальная помощь многодетной, неполной и кризисной семье, беспризорным и безнадзорным детям, а также детям-сиротам.

- *Социально-стимулирующая*: активизация молодежи для подготовки ее к “взрослой жизни” – служению обществу, отечеству через интенсивную познавательную, творческую и трудовую деятельность; формирование и развитие активной жизненной позиции, когда молодое поколение способно самостоятельно решать большую часть своих социально-экономических проблем; поддержка талантливой и одаренной молодежи.

- *Научно-исследовательская и информационная*: формирование государственного банка данных о процессах, происходящих в среде детей, подростков и молодежи, различных типах семей с несовершеннолетними детьми; прогнозирование социальных ситуаций в семьях с детьми, а также в среде молодого поколения, различных его категориях и когортах на основе анализа тенденций; разработка научных основ ювенальной медицины, ювенального права, ювенальной юстиции; проведение фундаментальных и прикладных исследований молодого поколения; организация социально-экономического и социально-психологического мониторинга различных типов семей с несовершеннолетними детьми и различных категорий и когорт молодого поколения.

3. ВЛИЯНИЕ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА НА ПРОЦЕСС РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕГИОНА

3.1. Социально-трудовые отношения в условиях трансформации социального пространства

Современный этап развития экономики сопровождается противоречивой и неоднозначной трансформацией социально-трудовых отношений. Усиление роли компаний, предприятий как самостоятельных субъектов хозяйственного взаимодействия, появление новых организаций и предприятий, отмирание старых, обусловило смещение акцентов в направлении значимости трудового потенциала, а также более полного и всестороннего теоретико-методологического анализа совокупности складывающихся противоречивых, по своей сути, социально-трудовых отношений.

Особенности взаимодействия в сфере труда подчинены вполне определенным закономерностям, поэтому характер социально-трудовых отношений необходимо изучать как проявление общих принципов рыночной экономики, с одной стороны, а с другой – как объективно фиксируемые характеристики поведения. Изменения поведения, имеющие место в период определенных трансформаций, происходят как в восприятии, оценках, переработке и осмыслении происходящих процессов, так и в реакциях на них. Одновременно включается социальная регуляция. Социальная практика закрепляет те способы взаимодействия, которые являются наиболее результативными как с точки зрения всех участников социально-трудовых отношений, так и аккумуляции человеческих ресурсов и человеческого капитала.

Взаимоотношения в сфере труда многообразны и сложны. Они являются важным элементом социальной регуляции поведения. Предстоящие изменения выдвигают новые требования и к использованию трудового потенциала. Высокая и устойчивая эффективность труда (что является основным требованием инновационного развития) с точки зрения количественных и качественных результатов возможна при ориентации субъектов на тесное взаимодействие, готовность адаптироваться к изменяющимся условиям, партнерские отношения, исключающие (минимизирующие) конфликты, противостояние мнений, борьбу интересов и т.д. При этом центральное место в ряду факторов должны занимать мотивационный комплекс, взаимодействия согласование интересов, и

деятельностей в общем комплексе действий, и взаимное понимание, готовность к компромиссам.

Институциональный аспект трансформации социального пространства связан с тем, что появление новых предприятий, организаций увеличивает количество рабочих мест, изменяет и модернизирует социальное пространство. Изменяются правила взаимодействия. Деятельность требует более ответственного отношения к выполнению обязанностей. Интенсивно происходит становление института корпоративной социальной ответственности, в частности, ответственность за развитие трудового потенциала, эффективную подготовку работников для заполнения новых рабочих мест, ответственное взаимодействие. В то же время обнаруживается ослабление функций существующих социальных институтов, что не может не сказаться на сохранении, развитии характера социально-трудовых отношений. Институциональная среда неоднородна: она представляет собой конгломерат как формальных, так и неформальных правил взаимодействия в сфере труда. В то же время качество взаимодействия, исполнение определенных функций зависит не только от профессиональной компетентности исполнителя, но и от отношения к выполняемым функциям.

В этой связи особое значение приобретают психологические предпосылки, субъективные факторы, психологическая готовность к работе в новых условиях. Следует помнить о психологических последствиях трансформаций, которые состоят не только в изменениях экономического сознания, но и экономического поведения.

Часть населения, которая занимает хорошо оплачиваемые рабочие места, востребованная на рынке труда, может найти себя в новой экономике. Она демонстрирует удовлетворение от возможности профессионального роста, самореализации. Другая часть населения, к которой относятся работники средней и низкой квалификации, без специального образования, или рабочие устаревших отраслей и производств, оказавшиеся невостребованными на современных высокотехнологичных производствах, испытывает психологический дискомфорт, собственное бессилие в настоящем, потерю позитивной перспективы.

Отношение людей к работе эмоционально окрашено. Оценки зависят в значительной степени от уровня состояния рынка труда, в частности занятости (безработица, время поиска работы, возможность трудоустройства, и т.п.), от демографических, психологических, культурологических особенностей, урбанизированности, обычаев, нравов, традиций, а также

характера и содержания труда. Так, занятые высокооплачиваемым трудом дают более высокие оценки удовлетворенности, чем неквалифицированные и низкооплачиваемые работники.

Как показывают результаты социологических исследований, важнейшими показателями удовлетворенности трудом являются: оплата труда; карьера (возможность карьерного роста); психологический климат (отношения в коллективе, взаимодействия); отношения с руководством; характер и содержание труда; престижность организации; работа в целом; условия труда на рабочем месте; уровень конфликтности; безопасность труда; график работы.

К факторам удовлетворенности трудом относятся и «факторы мотиваторы»: достижимость; признание; интерес к работе.

В то же время – применительно к молодым работникам (а речь в приводимом примере идет о молодых специалистах предприятий железнодорожного транспорта) – оценочная ситуация может несколько изменяться (Таблица 3.1).

Таблица 3.1 – Степень удовлетворенности различными сторонами профессиональной деятельности, %

Показатель	Удовлетворен	В среднем удовлетворен	Не удовлетворен
Оплата труда	36	22	42
График работы	56	32	12
Отношения с коллегами	90	8	2
Условия труда на рабочем месте	50	30	20
Отношения с непосредственным руководителем	77	17	6
Отношения с руководством предприятия	76	20	4
Перспективы профессионального роста	40	35	25
Работа в целом	62	33	5

Источник: <http://www.kaus-group.ru/knowledge/300-articles/material/729>.

Как видно из таблицы 3.1, первые места в рейтинге факторов удовлетворенности профессиональной деятельностью занимают отношения с коллегами, с непосредственным руководителем, с руководством предприятия. Самые низкие оценки получили такие условия как оплата труда, перспективы профессионального роста, условия труда.

Степень удовлетворенности различными сторонами профессиональной деятельности зависит также от внешних факторов и настроений в коллективе, а также настроений в обществе. Доминирующим показателем значимости труда, а также состояния взаимоотношений являются профессиональный рост, профессиональное развитие, гарантия стабильности, уровень оплаты труда и содержание работы. Отношение к преобразованиям связано не только с возможностью получать достойное вознаграждение, возможностями самореализации, но и работать в коллективе, где есть условия профессионального роста и самосовершенствования.

Удовлетворенность трудом определяется на основе индикаторов, характеризующих пространство социально-трудовых отношений. В этом плане любопытна динамика изменения показателей. Так, за последние годы выросли такие из них, как:

1. – ответственность за результаты своего труда – 7,8 балла
2. – заработная плата – 5,9 балла
3. - возможность применить свои способности, опыт, знания – 5,6
4. – разнообразие труда – 5,3
5. физическая напряженность – 5,2
6. – необходимость совмещения профессий – 5,0
7. – трудовая дисциплина – 3,8
8. – возможность повышения квалификации, рационализаторства 2,8

Однако удовлетворенность работой распределена среди российских работников неравномерно. Работники оказываются либо «скорее удовлетворены работой», нежели «не удовлетворены» ею, либо «не очень удовлетворены работой».

Оценки удовлетворенности трудом неодинаковы и в различных социально-профессиональных группах. Так, например, менеджеры дают более высокие оценки различным факторам, нежели офисные работники, а общая оценка их работой в целом в целом оказывается несколько ниже (Рисунок 3.1).

Сравнительные межстрановые исследования удовлетворенности трудом обнаруживают значительную вариативность между странами: Россия по уровню удовлетворенности трудом занимает в рейтинге стран последнее место (Таблица 3.2).

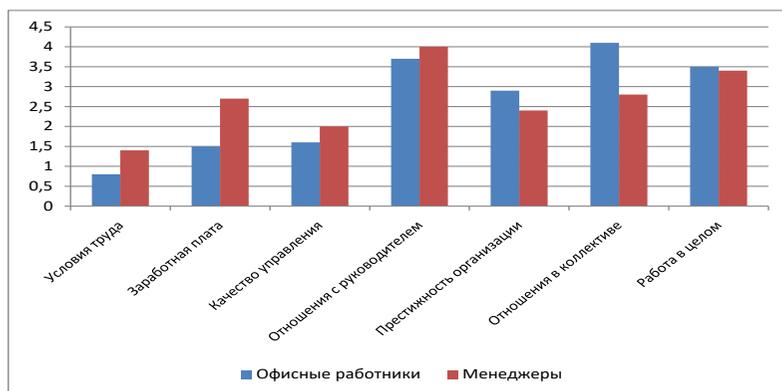


Рисунок 3.1. - Факторы удовлетворенности

Таблица 3.2 - Удовлетворенность трудом в различных странах

	Среднее значение удовлетворенности трудом	Стандартное отклонение, или разброс значений	% неудовлетворенных (значение 0,1,2 по шкале удовлетворенности)	% удовлетворенных (значение 8, 9, 10 по шкале удовлетворенности)
Дания	7,82	1,80	2,2	68,1
Швейцария	7,72	1,86	2,2	67,4
Кипр	7,70	1,76	1,4	59,4
Финляндия	7,62	1,63	1,8	65,4
Бельгия	7,50	1,87	2,5	60,1
Норвегия	7,45	1,80	2,5	60,5
Швеция	7,40	1,88	2,5	57,7
Словения	7,28	2,08	3,0	54,4
Испания	7,19	1,88	2,0	50,2
Венгрия	7,11	2,42	5,1	49,5
Великобритания	6,92	2,39	6,7	50,4
Франция	7,00	2,14	4,4	46,3
Португалия	6,91	1,74	1,8	41,6
Германия	6,90	2,32	6,3	50,7
Польша	6,90	2,11	4,1	45,9
Эстония	6,90	2,22	4,6	45,4
Словакия	6,69	2,11	4,6	41,7
Болгария	6,33	2,57	8,3	36,9
Украина	6,28	2,57	8,0	33,3
Россия	6,14	2,52	8,5	41,4

Источник: <http://www.kaus-group.ru/knowledge/300-articles/material/729>

При этом средний уровень удовлетворенности выше не только в развитых, но и некоторых развивающихся в странах Западной Европы, нежели в России.

Между тем, удовлетворенность трудом является интегральным показателем, определяющим состояние социально-трудового пространства, самочувствия работников, особенности взаимоотношений, как по вертикали, так и по горизонтали. Как показывают исследования, уровень удовлетворенности трудом зависит от экономических показателей, структуры экономики, занятости, демографии, состояния рынка труда, личностных особенностей работников, образования и т.п.¹

Удовлетворенность трудом зависит не только от уровня заработной платы и условий труда, но и от возможности человека самореализоваться в труде, трудовом коллективе, так как работа обеспечивает чувство личностной, профессиональной, социальной идентичности. Структурные изменения в экономике привели к вытеснению этих ценностей: работа становится средством элементарного выживания, самооценку работы снижается.

Удовлетворенность работой связана с материальной мотивацией, а также потребностями, целями профессиональной деятельности, жизненными ценностями. В структуре жизненно значимых ценностей здоровье занимает первое место, семья – второе, ценности самоутверждения занимают последние места. Система ценностей имеет прагматическую направленность. Это является показателем доминирования стратегии выживания, основывающейся на использовании традиционных методов адаптации к трансформирующимся условиям жизнедеятельности.

Основную роль, в процессе взаимодействия играют профессиональная и психологическая адаптация, которая, в свою очередь зависит от целого ряда факторов.

Отношения в сфере труда характеризуют уровень взаимодействий и направлены на использование незадействованных резервов обеспечения стабильной деятельности, всестороннее развитие работников. Поэтому необходим постоянный мониторинг социально-экономических факторов, трудовой деятельности, условий взаимодействия.

Для снижения психологического дискомфорта важно реалистическое осознание неизбежности продолжительного и непростого процесса перемен,

¹ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kaus-group.ru/knowledge/300-articles/material/729>

что вызывает необходимость не только приспособливаться к нововведениям, но, и это самое главное, искать и находить свое место и определить свою роль в новых условиях. Вследствие чего формируется готовность работников участвовать в необходимых видах деятельности, а это сопряжено со снижением запросов и ожиданий, соотносением их с реальностью. Это определенный этап не только вхождения в новые условия жизнедеятельности, но и реалистического сознания и поведения. В этой связи особое место занимает такое свойство личности как конкурентоспособность.

Конкурентоспособность выступает как свойство индивидуальности, благодаря которому достигается необходимая согласованность в достижении целей организации, группы. Одновременно она обеспечивает психологическую адаптацию работников к заданным условиям, выработку компенсационных механизмов, направленных на регуляцию возникающих противоречий в ходе совместной деятельности. Конкурентоспособность становится важнейшим критерием оценки персонала, его профессионального признания, а стремление к достижению целей – исходным пунктом системы нравственных норм и ценностей, укрепления трудовой морали.

Опросы Института социологии РАН, проведенные в последние годы, показали, что конкуренция воспринимается скорее позитивно. В 2011 г. 65% россиян отметили, что конкуренция заставляет людей интенсивно трудиться, побуждает к активному поведению, выдвижению новых идей и что она востребована рыночной экономикой. Только 8% считают, что конкуренция вредна.

Для развития конкурентоспособности особенно большое значение имеет внедрение новых форм управления, основанных на развитии самостоятельности и самоуправления трудовых коллективов, утверждение основ справедливости, создание условий для формирования чувства ответственности за качество труда и трудовых отношений. Атмосфера конкурентоспособности предполагает эффективное использование всего комплекса мотивов трудовой деятельности, включающего в себя заинтересованность в результатах труда, интерес к содержанию труда, высокую степень готовности к совместной продуктивной деятельности. Важным фактором являются установки, ценностные ориентации, которые выступают как критерии для сравнения показателей эффективности труда, прежде всего анализа социальной активности. Для оценки социально-трудовых отношений в различные периоды деятельности необходимо их динамику соотносить с изменениями социального пространства, с

изменениями его условий, выявлением тех из них, оценка которых обеспечивать данный уровень.

Конкурентоспособность определяется разными аспектами и элементами социально-трудовой сферы, содержательностью операций, квалифицированностью работы, системой и уровнем оплаты труда, отношениями в коллективе, ритмичностью производства, состоянием оборудования. Конкурентоспособность иногда рассматривается как интегральная, суммирующая оценка. На конкурентоспособность влияют множество факторов, в частности, субъективно значимые компоненты трудовой деятельности, уровень запросов к содержанию и условиям труда, их объективное состояние, адекватность их субъективной оценки, оценка собственных усилий субъекта в достижении желаемых условий труда и возможность изменить их. Значимым фактором выступает содержание личностных ценностей субъектов отношений и то место, которое занимает в иерархии ценностей отношение к работе и престиж данного вида труда в общественном признании.

На конкурентоспособность влияют социально-экономические, социокультурные, социально-психологические факторы: единство, сходство мнений членов коллектива относительно значимых норм, правил поведения, целей, ценностей, ролей, их распределения, отношений к внешним группам. Важным является определение того, что приводит к единству, его укреплению в различных группах. Единство субъектов социально-трудовых отношений обуславливается их совместной деятельностью и связанными с нею ценностными ориентациями. Важное значение имеет согласованность взглядов, способов соотношения интересов, формирование стабильности. Последняя, в свою очередь, является фактором эффективности функционирования в условиях конкурентной среды. В сфере общения происходит обогащение содержания труда, его углубление, развитие дополнительных навыков, формирование самооценки.

Конкурентные отношения включают состязания между субъектами с целью достижения более высоких результатов и более полной самореализации и самоактуализации. Они являются движущей силой формирования активной позиции субъектов конкурентных отношений. Конкурентоспособность повышает реальную оценку сотрудников, их мотивацию, востребованность, и усиливает развитие способностей.

Справедливая оценка реального вклада дает гарантию сотруднику, что его ценят за достигнутый уровень профессионализма и способности и

соответственно вознаграждают. Это способствует поддержанию гармоничных и продуктивных взаимоотношений и созданию климата сотрудничества и взаимного доверия, повышению приверженности команде.

Работодатель оценивает конкурентоспособность работника сквозь фокус достижения целей организации (скорость и эффективность), а также повышения уровня конкурентности организаций. Конкурентоспособность это не только способность конкурировать на рынке труда с другими работниками, обладающими таким уровнем профессионально-квалификационных свойств, но и способность работника использовать свои преимущества, профессиональные и личностные наиболее продуктивно.

Человеческий фактор имеет стратегическое значение и его использование становится жизненно важным условием выживаемости предприятий и организаций в условиях тех или иных трансформаций.

Работники это те же активы предприятий и важнейший ресурс развития и эффективности. Поэтому одной из главных задач управления является поиск высококвалифицированных и заинтересованных работников, а также создание всех условий для их закрепления в организации. Другой не менее важной задачей является развитие кадров и перманентное повышение их профессиональной квалификации. Развитие человеческого капитала состоит в формировании комплекса качеств, навыков, способностей, знаний человека, используемых им в ходе хозяйственной деятельности для достижения целей организации. Это предъявляет особые требования к управлению предприятием, особенно в области создания необходимых условий и организации труда, проведения кадровой политики.

Состояние социально-трудовых отношений в период трансформаций социального пространства обуславливает появление новых функций управления, таких как, например, информационно-исследовательская. Данная функция заключается в сборе, обработке и анализе социальной информации, и оценке ее влияния на развитие социальных процессов и явлений. Это создает предпосылки для прогнозирования влияния социальных процессов на состояние и развитие трудового потенциала. Одновременно реализуется и функция контроля за внедрением мероприятий по снижению негативных последствий трансформации социальных процессов.

В настоящее время на передний план выходят вопросы регулирования социально-трудовых отношений с позиций предвидения последствий принимаемых решений, умения согласовывать интересы всех участников, представляя им благоприятные условия для проявления творческой

активности, определять ориентиры для развития социально-трудовых отношений.

Социально-трудовым отношениям присущи сложность, динамизм, высокий уровень неопределенности. Они выполняют ряд функций по реализации потенциальных возможностей и способностей человека.

Установление взаимопонимания между участниками социально-трудовых отношений и достижение диалога предполагает наличие определенного коммуникативного пространства, среды, где возможно реализовать содержательно-смысловую, развивающую, информативно-результативную функции коммуникации. Коммуникативное пространство позволяет не только устанавливать механизм создания единого информационного поля, взаимопонимания, обратной связи.

В ответ на трансформации социального пространства необходим переход к новым эффективным методам работы в области внедрения новых технологий получения полной и достоверной информации, подбора и обучения кадров, сокращения стоимостных издержек, затрат времени, ускорения и компьютеризации существующих процессов, укрепления и совершенствования трудовых отношений.

Успешность подобных мер зависит от того, насколько умелым будет управление процессами, насколько доступным для коллектива будет понимание того, почему те или иные преобразования приводятся в действие и как будут достигнуты его стратегические цели, а также насколько оперативной будет концентрация сил и средств на достижение наиболее приоритетных и в то же время реальных целей, и каким образом будут осуществляться социально-трудовые отношения, в частности взаимоотношения в микросоциуме.

Важное значение в социально-трудовых отношениях имеют принципы такие взаимодействия, как: атмосфера взаимного доверия, обратная связь, сохранение занятости, карьерный рост, защита здоровья и обеспечение необходимых условий труда.

Необходимо подчеркнуть и значимость социально-психологических особенностей работников в установлении и сохранении необходимого уровня взаимодействий. Это и существующие субъективные особенности восприятия и переживаний, уровень притязаний и критичности, культура поведения, избирательность, принципиальность, уважительность, адаптивность (зависит как от объективных характеристик, так и личностных особенностей), уровень ожидания (соответствие или несоответствие

ожиданий реальности), развитая сопричастность (потребность в причастности реализуется через поиски и установление хороших отношений, поддержки).

Все факторы являются управляемыми, что позволяет регулировать отношения в сфере труда. Так, мотивы трудовой деятельности определяют удовлетворенность трудом и порождаются всей совокупностью взаимодействий. Вместе с тем необходимо учитывать и особенности структуры личности работников, характер их ценностей и ожиданий, содержание и интенсивность потребностей.

Безопасность и условия труда в рейтинге факторов удовлетворенности трудом занимают последние места. Следует заметить, что условия труда далеко не всегда отвечают требованиям нормативов, поэтому их можно считать стрессогенными, способными вызвать те или иные заболевания, в том числе и профессиональные. Однако угроза утратить рабочее место, в большинстве случаев не позволяет отказаться от работы во вредных условиях труда, несмотря на то, что она может нанести серьезный вред здоровью.

Проводимые социологами замеры общественного мнения по довольно широкому кругу проблем, затрагивающих интересы всего общества, позволяют осуществлять комплексный анализ динамики социальных процессов и, в частности, касающихся изменения различных индикаторов социальных оценок поведения людей, а также ожиданий от происходящих трансформаций.

Комплекс взаимосвязанных динамических оценок позволяет получить картину социального самочувствия, отражающую состояние и динамику социальных настроений, оказывающих существенное влияние на сферу труда. С помощью этого показателя можно определить перспективные представления респондентов о возможном развитии событий, как в личной, так и в трудовой и в общественной жизни страны.

Так, положительная динамика индекса ожиданий является выражением роста социального оптимизма, что приводит к созданию устойчивого позитивного настроения на будущее, связанное с трудом. Позитивные или негативные ожидания формируют социальный оптимизм, что позволяет оценить отношение населения к осуществляемым трансформациям. Однако, нерешенность растущих проблем во всех основных сферах жизнедеятельности населения (образование, здравоохранение, жилье, пенсионное обеспечение, охрана правопорядка, и т.п.) значительно снижает

уровень социального оптимизма, который среди прочих компонентов включает в себя и социально-трудовые отношения.

Основными детерминантами развития отношений в социально-трудовой сфере являются:

1. социально-экономический прогресс;
2. преобладание креативности и инновационности над догматизмом в сфере культуры социально-трудовых отношений;
3. социально-психологическая культура и способности организовать взаимодействие субъектов социального пространства и обмен информацией;
4. организационные мероприятия по усилению институциональных реформ, направленных на формирование креативного мышления и поведения, ориентированного на инновационные результаты людей;
5. открытость к внешним контактам, что позволяет осуществлять обмен не только информацией, но и знаниями и культурой;
6. создание социально-интерактивной системы способной действовать в контексте глобальной перспективы и среды трансформации социального пространства, а также оптимизировать факторы коммуникации носителей знания между собой. Создание условий для усиления роли интегральных новшеств;
7. отношения в социально-трудовой сфере необходимо рассматривать с учетом роли социально-психологического климата, роли лидеров, связей с регионом, региональным сообществом, особенностями трудового потенциала и его использованием;
8. управленческие решения должны быть направлены на содействие в обеспечении предприятий региона трудовыми ресурсами, а именно повышение территориальной и профессиональной мобильной рабочей силы, реализацию активной миграционной политики, обеспечение сбалансированности профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы, создание специализированной системы подготовки кадров в приоритетных секторах экономики с высоким уровнем производительности труда.

Немаловажным фактором эффективной деятельности в условиях трансформации социального пространства является организационное поведение, под которым мы понимаем поведение человека в организации, результатом которого является установление, обеспечение, исполнение определенных организационных связей. Индивидуальные свойства определяют способность взаимодействовать в поле социально-трудового

пространства. Человеческий фактор играет значимую роль в деятельности организации в целом.

Организационное поведение проявляется в двух формах, таких как, например, исполнение установленного регламента (предписанного нормами и правилами) и самоорганизации. Успех организации зависит от того как осуществляется регламентированное организационное поведение работников, характеризующееся качественным исполнением организационных связей, высоким уровнем исполнительской дисциплины.

Качественное выполнение требуемых функций и обязанностей зависит не только от дисциплины, но и не предполагает пассивного исполнения. Эффективное и качественное выполнение работы, предписанных функций зависит от добросовестного отношения к ней, оптимального взаимодействия со всеми субъектами, включенными в производственный процесс.

Организационное поведение в форме самоорганизации зависит от природы самоорганизации и может иметь как конструктивную, так и деструктивную направленность. Человек, как мыслящий активный элемент системы социально-трудовой сферы обладает способностью самостоятельно устанавливать и реализовывать организационные связи. Но, поскольку эта деятельность носит произвольный, а не регламентированный характер, она далеко не всегда может совпадать с системными целями организации.

В процессе социальных трансформаций экономический рост определяется не только, и не столько количеством работников, занятых в различных отраслях: акцент смещается в сторону оптимизации диалоговых отношений между участниками производства. Так, отдельные авторы умение выстраивать диалоговые отношения включают в понятие «человеческий капитал», как один из компонентов продуктивной деятельности.

Современная наука позволяет осуществлять анализ моделей экономического роста с участием человеческого капитала. С одной стороны, рассматривается общий уровень профессионализма, воплощаемый в производительности лиц, занятых в производстве, с другой, как проявление социальной активности, развитие навыков и умений выстраивания оптимальных межличностных отношений в социально-трудовом пространстве. Усвоение новых знаний и навыков растет на базе уже приобретенного запаса знаний в области межличностного взаимодействия. Важность рассмотрения моделей экономического роста с участием человеческого капитала определяется возможностью практического использования идей в них представленных.

Качество трудового потенциала определяется способностью человека активно и эффективно участвовать в производственной деятельности, продолжительностью и интенсивностью этой деятельности, а также способностью бесконфликтно взаимодействовать. Состояние образования определяет уровень умений и навыков, способность воспринимать новые знания и устанавливать взаимоотношения в социально-трудовой сфере.

Оценка трудового потенциала в условиях трансформации социального пространства требует широкого подхода: учета не только показателей уровня образования, но и состояния физического и психического здоровья, а также индикаторов социального и культурного характера.

Следует отметить, что трудовой потенциал определяет эффективность производственной деятельности не только непосредственно (через высокую производительность труда), но и опосредовано: через оптимальные социально-трудовые отношения, которые формируют социально-трудовое пространство, характеризующееся определенным уровнем социальной стабильности, невысоким уровнем социальных рисков и создающее предпосылки для использования инновационных информационных технологий, и т. п. В этой связи особое значение должно придаваться не только формированию знаний, умений, навыков, развитию определенных компетентностей, способностей, связанных с профессиональной деятельностью, но и воспитанию культуры взаимодействия, готовности к самоусовершенствованию, определенному отношению к своей личности; к своему социально-трудовому пространству, своему рабочему месту.

В процессе взаимодействия осуществляется развитие и обучение работников. В нем складываются обобщенные установки, формируется готовность к коллективной деятельности, формы реагирования на те или иные события, а также значительно снижается степень неопределенности, и связанная с ней напряженность.

Мониторинг отношений позволяет диагностировать типы поведения ценностные установки, складывающиеся в процессе взаимодействия, а также степень активности или пассивности поведения, которые в свою очередь, свидетельствуют о лабильности реагирования и наличии индивидуального набора реакций на новизну: аналог действий в сходных ситуациях, хаотичный (бессистемный) набор разных степеней действий, поисковая активность, которая является важным фактором успешной адаптации работника к новым условиям, отражением наличия установки участия и готовности в решении производственных проблем.

Отмеченные выше типы поведения в целях нахождения поиска средств решить проблему также могут быть эффективными, а поисковая активность не во всех случаях является тем единственным средством, которое может разрешить проблему. Так, в некоторых случаях, поведение неучастия может оказаться достойной позицией индивида и не всегда противоречит требованиям руководителя, а склонность к стереотипному типу поведения может оказаться фактором производственной стабильности. А хаотичное поведение в условиях, например, «мозговой атаки» зачастую оказывается самым результативным, это же можно сказать и о ситуации с высокой степенью неопределенности.

Об эффективности того или иного типа поведения можно судить исходя лишь из характера самой ситуации. Мониторинг типа поведения позволяет выявить предпочитаемые, по которым получены наиболее высокие итоговые, показатели. Исходя из полученных результатов, предпринимаются необходимые мероприятия по коррекции отмеченных противоречий.

В частности, это могут быть усовершенствования информационной системы, маркетинговые мероприятия, управленческо-организационные инновации (например, создание инновационно-ресурсного центра) и т.п.

Следует, однако, отметить, что взаимодействие в ходе производственного процесса оказывает серьезное влияние на глубинные структуры поведения, на то чего нельзя достичь традиционными методами обучения, чего нет в образовательных программах. Инфраструктурные и институциональные трансформации социального пространства усиливают динамику в производственной ситуации, и требуют адекватной реакции не только на процессы обучения, получения квалификации, но и изменения установок на поисковую активность. Они формируются в ходе социального взаимодействия в результате включенности в производственный процесс.

Оптимальное взаимодействие усиливает поисковую активность: это говорит о том, что ею можно управлять. За счет этого можно снизить затраты на обучение и в определенной степени увеличить ресурсосбережение на производстве, осуществлять большой объем работ существующей численностью персонала, поддерживая и поощряя их поисковую активность. А при дополнительном наборе персонала использовать метод «апробации» кандидатов на вакансии в решении проблем и их участия в поисковой деятельности, которая может быть направлена на дополнительное производство продукции, востребованной рынком.

Анализ данных мониторинга по типам поведения позволит решать проблему реализации планов по эффективному использованию знаний и умений персонала предприятия, учреждения. Информация может быть использована в планах развития персонала и внедрения новых технологических решений. Она так же поможет корректировать направления деятельности персонала и послужит фактором усиления взаимодействия в сфере труда.

Совершенствование социально-трудовых отношений в период трансформации социального пространства заключается в таких основных действиях как повышение гибкости производства в ответ на изменение внешней среды: переход к новым эффективным методам работы, что, в частности, требует внедрения новых технологий получения информации о текущих и будущих изменениях среды, а также возможных рисках и издержках, подбора и обучения персонала. Вместе с тем возникает необходимость определения наилучшего (по времени, средствам, ресурсам, и т. п.) способа перевода существующих социально-трудовых отношений в оптимальные, отвечающие новым требованиям.

Данная концепция предусматривает пересмотр традиционных основ построения взаимоотношений, радикальное перепроектирование корпоративной культуры и готовность организации пойти на риск. Важно при этом отметить роль информационных технологий, т.к. перепроектирование деловых процессов становится возможным, как правило, благодаря этим технологиям.

При этом особая роль принадлежит влиянию следующих факторов.

Для успеха создания оптимальных социально-трудовых отношений очень важно твердое и умелое управление. Все изменения должны вноситься руководителями, обладающими несомненным авторитетом и способными нести ответственность. При этом следует помнить, что основные трудности могут возникнуть в виде сопротивления «давлению» старых порядков. В процессе реформирования необходимо участие всех сотрудников, что позволит наладить командное взаимодействие, создать атмосферу сотрудничества, принять свои новые обязанности и выполнять их, изменить тип поведения.

Все работники должны освоить и неуклонно реализовывать новый набор образцов поведения. Это позволит изменить психологическую атмосферу организации, а также понять как достичь стратегических целей компании.

Не менее важным фактором влияния является мотивация. Мотив должен быть обозначен и все должны быть абсолютно уверены, что предпринимаемые действия дают значительный результат и организация обретет новую структуру. Однако следует помнить, что стиль отношений в коллективе невозможно сформировать быстро, т. к. это потребует значительных усилий как со стороны руководства, так и со стороны рядовых сотрудников. Необходимо понимать, что проведение любых преобразований социально-трудовых отношений влечет за собой изменение ценностей, изменение отношений в организации, изменение мышления. А добиться значимых результатов невозможно без осознанного понимания всего масштаба перемен, которые ожидают организацию.

В этой связи необходима разработка комплексной программы совершенствования социально-трудовых отношений, включающей не только качественное совершенствование основных процессов труда и производства, и внедрение новых информационных технологий, но и совершенствование корпоративной культуры. Именно поэтому управление процессом изменений имеет чрезвычайно важное значение, т.к. в условиях рынка и жесткой конкурентной борьбы любая организация должна быстро и адекватно реагировать на изменения, происходящие не только во внешней среде, но и внутри самого предприятия: в частности в области социально-трудовых отношений.

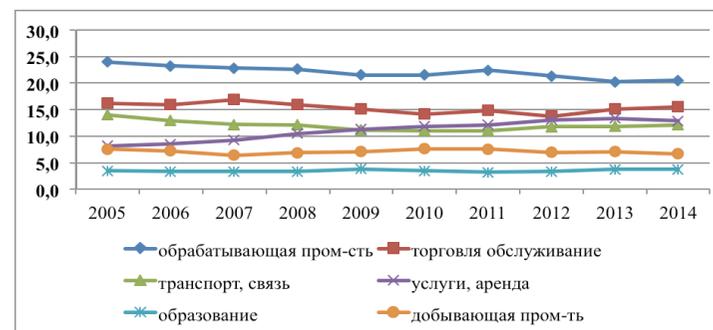
3.2. Изменения в структуре занятости и экономической активности населения в условиях трансформации социального пространства регионов Северо-Запада России

Структура экономики - сложная система взаимосвязанных пропорций, складывающаяся исходя из имеющегося в регионе промышленного потенциала, наличия трудовых ресурсов, сформировавшихся механизмов распределения и обмена. В структуре экономики региона отражается сложившаяся система разделения труда, уровень развития экономических и социальных институтов, система производственных отношений. Под структурным сдвигом понимается существенное изменение отраслевых пропорций в экономике региона, сфере занятости населения, изменении динамических процессов, протекающих в экономике. Кроме того, «к

наиболее существенным изменениям структуры региональных систем относится возникновение новых отраслей специализации»¹.

За последние годы структурные сдвиги произошли в экономике всех регионов страны. Так, в макрорегионе «Северо-Запад» в структуре валового регионального продукта (далее – ВРП) с 2005 г. по 2014 г. доля обрабатывающих производств снизилась с 24,0% до 20,5%, транспорта и связи – с 14,1% до 12,0%. Одновременно выросла доля такого вида экономической деятельности как предоставление услуг, аренды, операции с недвижимостью (с 8,2% в 2005 г. до 12,9% в 2014 году). Отмечается в последнее время снижение также удельного веса «оптовой и розничной торговли; ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования». Доля этого вида экономической деятельности, стремительно выросшая в начале 90-х годов прошлого века, в период с 2005 г. по 2014 г. снизилась с 16,3% до 15,6%².

Относительно стабильным в структуре ВРП макрорегиона «Северо-Запад» на протяжении последних 5-7 лет остается удельный вес добывающих производств, а также бюджетных отраслей (образования и пр.) (Рисунок 3.2).



Источник: Официальная статистика / Национальные счета // Росстат [электронный доступ] Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/vvp/tab-vvp2.htm Дата доступа: 09.03.2016

Рисунок 3.2 - Динамика структуры ВРП в СЗФО (основных видов экономической деятельности), %

¹ Мошков А.В. Динамика и инерционность территориально-отраслевых систем промышленности дальнего Востока // Проблемы современной экономики. 2012. № 1 (41)

² Источник: Официальная статистика / Национальные счета // Росстат [электронный доступ] Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/vvp/tab-vvp2.htm Дата доступа: 09.03.2016

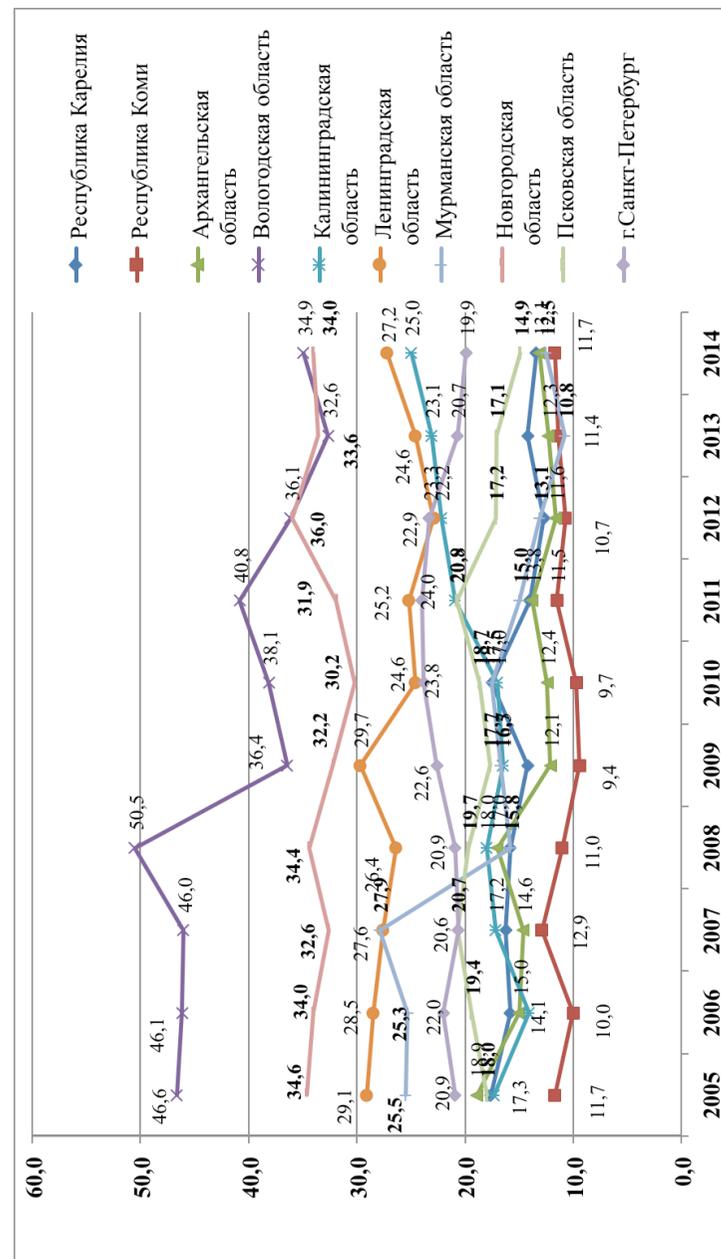
Изменение в структуре ВРП удельного веса тех или иных видов экономической деятельности в масштабах макрорегиона «Северо-Запад» сопровождается разнонаправленным изменением доли этих видов экономической деятельности в конкретных регионах Северо-Запада.

Так, например, удельный вес обрабатывающих производства рос в структуре ВРП Санкт-Петербурга, Калининградской области. Напротив, в Архангельской, Вологодской, Ленинградской, Мурманской области, Республике Карелия доля обрабатывающих производств в структуре ВРП региона снижалась. В ряде субъектов Северо-Западного федерального округа наблюдалась относительно стабильная ситуация (в Псковской и Новгородской областях, Республике Коми) (Рисунок 3.3).

За изменением структуры ВРП по удельному весу тех или иных видов экономической деятельности всегда стоит изменение объемов производства на предприятиях, относящихся к этим видам экономической деятельности, а за изменением объема производства стоит изменение ситуации с занятостью на этих предприятиях.

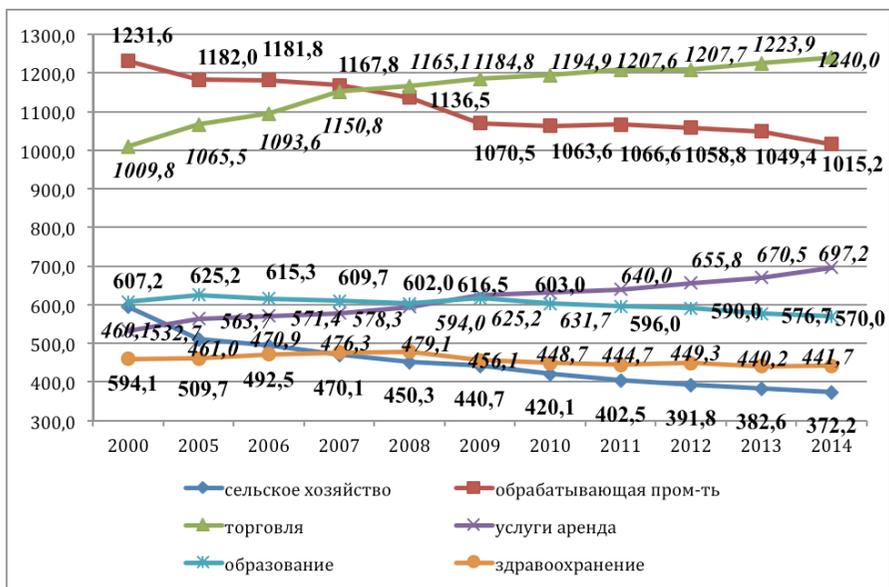
Действительно, анализ ситуации на рынке труда и в сфере занятости в регионах Северо-Западного федерального округа свидетельствует о серьезных структурных сдвигах в сфере занятости населения.

Так, с 2000 г. по 2014 г. численность занятых в обрабатывающих отраслях в СЗФО упала с 1231,6 тыс. чел. до 1015,2 тыс. человек; в сельском хозяйстве – с 594,1 тыс. чел. до 372,2 тыс. человек. Одновременно выросла численность занятых в торговле и обслуживании (с 1009,8 тыс. чел. до 1240,0 тыс. чел.); в предоставлении услуг, аренды, операциях с недвижимостью (с 532,7 тыс. чел. до 697,2 тыс. человек) (Рисунок 3.4).



Источник: Официальная статистика / Национальные счета // Росстат [электронный доступ] Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/vpr/tab-vpr2.htm Дата доступа: 09.03.2016

Рисунок 3.3 - Динамика удельного веса обрабатывающих производств в структуре ВРП субъектов СЗФО, %



Источник Регионы России. Социально-экономические показатели: Стат. сб. / Росстат. – Р32 Стат. сб. / Росстат. - М., 2015. С. 106-107.

Рисунок 3.4 – Изменение структуры занятости по основным видам экономической деятельности в СЗФО, тыс. чел.

Здесь же сразу важно отметить один существенный факт, который проявляется при сопоставлении динамики структуры ВРП в макрорегиона «Северо-Запад» по основным видам экономической деятельности с динамикой трансформации структуры занятости также по основным видам экономической деятельности в СЗФО. Численность работающих на предприятиях такого вида экономической деятельности как «оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования» растет, причем с 2000 по 2014 год она выросла на 23%. Одновременно вклад данного вида экономической деятельности в общий объем ВРП Северо-Западного федерального округа как снизился. О чем может свидетельствовать этот факт?

Во-первых, о снижении эффективности работы предприятий данного вида экономической деятельности, то есть, условно говоря, об уменьшении

«отдачи» от этого вида экономической деятельности, в том числе из-за падения производительности труда.

Во-вторых, об уходе части предприятий данного вида экономической деятельности «в тень», то есть о сокрытии части прибыли для уменьшения налоговых платежей.

Оба эти явления негативно влияют, во-первых, на экономическое положение макрорегиона «Северо-Запад». По мнению экспертов, теневая экономика оказывает свое влияние на «структуру экономики, производство, распределение, перераспределение и потребление валового внутреннего продукта, занятость, инфляцию, экономический рост и другие макроэкономические процессы»¹.

Во-вторых, они влияют на качество человеческого капитала в части человеческих ориентаций, ценностей, готовности следовать установленным нормам поведения, в том числе в сфере занятости.

Изменения в структуре занятости, трансформация структуры востребованных профессий оказали негативное влияние на экономическую активность населения макрорегиона «Северо-Запад» снизили эффективность использования трудовых ресурсов.

В 2014 г. в Северо-Западном федеральном округе численность трудоспособного населения составила 8169,0 тыс. человек. Однако численность экономически активного населения была на уровне 7535,0 тыс. чел., то есть 92,2% от трудоспособного населения.

Численность занятого населения была еще меньше – 7225,0 тыс. человек, или 88,4% от численности населения, находящегося в трудоспособном возрасте. А, как известно, в состав занятых включаются не только те, кто выполняли оплачиваемую работу по найму, а также приносящую доход работу не по найму как с привлечением, так и без привлечения наемных работников, но и лица, которые выполняли работу в качестве помогающих на семейном предприятии, лица, которые временно отсутствовали на работе, а также лица, занятые в домашнем хозяйстве производством товаров и услуг для продажи или обмена.

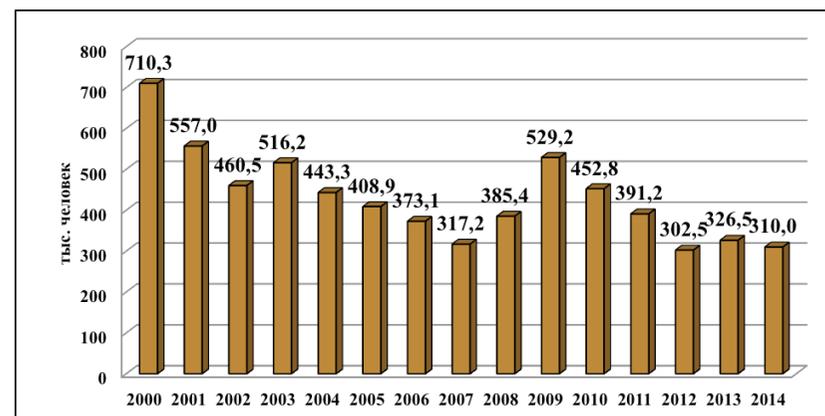
¹ Федоров Н.И. Государственная политика противодействия теневой экономике // Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: Межвузовский сборник научных трудов. Выпуск № 9 под редакцией Н.А. Горелова и С.В. Кузнецова. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. С. 308.

Важным индикатором использования трудовых ресурсов является также показатель среднегодовой численности занятых в экономике. Данные о среднегодовой численности занятых в экономике формируются по основной работе один раз в год при составлении баланса трудовых ресурсов на основе сведений организаций, материалов выборочного обследования населения по проблемам занятости, а также данных органов исполнительной власти. В 2014 году среднегодовая численность занятых в экономике макрорегиона «Северо-Запад» составил 6750,2 тыс. человек. Этот всего 82,6% от численности трудоспособного населения (8167,7 тыс. чел.)¹.

Таким образом, можно констатировать, что в регионах Северо-Западного федерального округа, считающихся трудодефицитными, в действительности использование даже имеющихся трудовых ресурсов является явно не полным, поскольку среднегодовая численность занятых в экономике была лишь немногим более 80% от общей численности трудоспособного населения СЗФО.

Трансформация отраслевой структуры экономики в Северо-Западном федеральном округе и, как следствие высвобождение рабочей силы из традиционных для макрорегиона «Северо-Запад» видов экономической деятельности, а также проблемы соответствия уровня подготовленности выпускников системы профессионального образования требованиям работодателей обусловили рост числа безработных.

Численность общей безработицы в СЗФО, подскочившая в период мирового экономического кризиса с 317,2 тыс. чел. (в 2007 г.) до 529,2 тыс. чел. (в 2009 г.) и плавно снижавшаяся в последние годы (до 302,5 тыс. чел. в 2012 г.), вновь выросла, составив в 2013 г. – 326,5 тыс. человек (2014 г. – 310,0 тыс. чел.) (Рисунок 3.5).



Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: Стат. сб. / Росстат. – М., 2015. С. 150.

Рисунок 3.5 - Динамика численности безработных в СЗФО (в среднем за год, тыс. чел.)

Особенно остро безработица затронула молодежь.

Если в 2006 г. численность безработной молодежи в целом по макрорегиону «Северо-Запад» составляла в среднем за год 121,6 тыс. человек, то в 2008 г. она выросла уже до 151,6 тыс. человек, а в 2010 г. достигла уровня в 187,9 тыс. человек.

Этот 2010 г. стал годом, когда молодежная безработица достигла максимального значения за период 2002-2013 годов. После 2010 г. численность безработной молодежи в регионах Северо-Западного федерального округа стала снижаться: в 2012 г. – 121,6 тыс. человек, в 2013 г. – 117,2 тыс. чел., в 2014г. – 113,8 тыс. человек¹.

Но надо отметить один важный факт.

В трех регионах СЗФО (Республике Коми, Ленинградской и Псковской областях) доля молодежи в возрасте до 29 лет составила в 2014 г. около сорока процентов от общей численности безработных, в Санкт-Петербурге – более сорока процентов (Рисунок 3.6).

¹ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: Стат. сб. / Росстат. – М., 2015. С. 82, 45, 18.

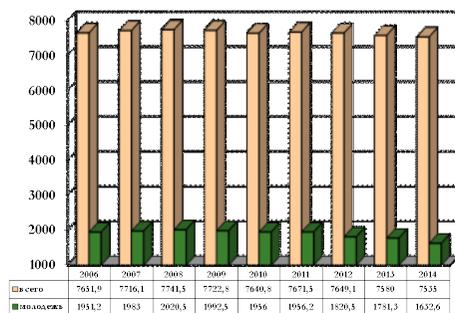
¹ Труд и занятость в России. 2015: Стат.сб./Росстат □Т78 М., 2015. □ 274 с.



Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: Стат. сб. / Росстат. - М., 2015. - 1266 с., с. 154

Рисунок 3.6 - Удельный вес молодежи в общей численности безработных в СЗФО в 2014 г., %

Одним из следствий того, что молодежь не может найти работу становится снижение ее экономической активности. Удельный вес молодежи в общей численности экономически активного населения СЗФО с 2006 г. по 2014 г. снизился почти на четыре процентных пункта (с 25,5 % до 21,7%). Общая численность экономически активной молодежи сократилась за тот же период с 1951,2 тыс. чел. до 1632,6 тыс. человек (Рисунок 3.7).



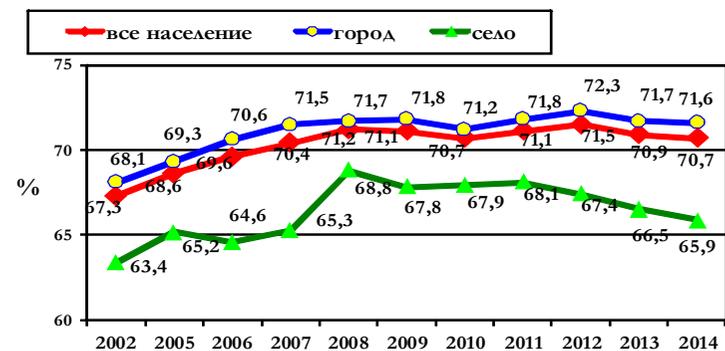
Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: Стат. сб. / Росстат. - М., 2015. - 1266 с., Расчеты автора.

Рисунок 3.7 - Динамика численности экономически активного населения в СЗФО, тыс. человек

Снижение экономической активности населения создает дополнительные трудности в кадровом обеспечении экономики регионов. Разумеется, этому в первую очередь способствует тот факт, что люди не могут найти работу. Однако длительное отсутствие возможности получить работу приводит к тому, что, либо, люди перестают ее искать, либо устраиваются туда, где приходится работать без оформления, а заработную плату выдают в конвертах. И в том и в другом случае, это ведет к деформации человеческих ценностей и, как следствие, к снижению качества человеческого капитала.

При этом надо подчеркнуть, что снижение экономической активности отмечается не только среди молодежи. Анализ общей динамики уровня экономически активного населения с регионах Северо-Западного федерального округа, свидетельствует о том, что это является общим трендом, причем общим трендом, как для городских поселений, так и села.

Вместе с тем, сопоставление динамики уровня экономической активности населения в городах и селах Северо-Западного федерального округа, показывает, что в сельских поселениях падение экономической активности происходит, как правило, более резко и начинается при приближении кризисных явлений раньше, чем в городах (Рисунок 3.8).



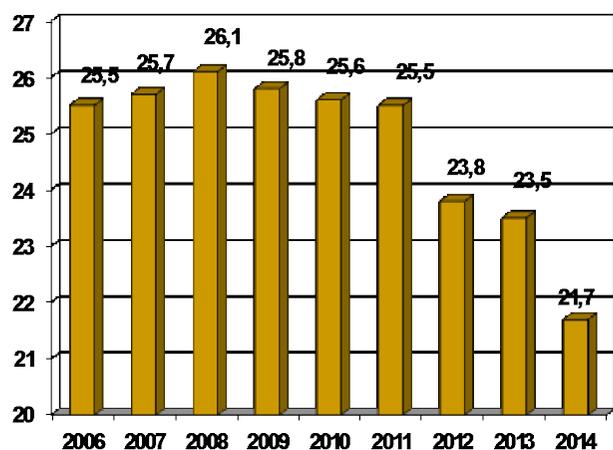
Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: Стат. сб. / Росстат. - М., 2015. - 1266 с., расчеты автора

Рисунок 3.8 - Динамика уровня экономической активности населения в СЗФО (в т.ч. по типам поселений)

Но есть и еще один важный факт, свидетельствующий об ухудшающейся ситуации с безработицей среди молодежи.

Наряду со снижением уровня экономической активности населения в целом, наблюдается еще и снижение удельного веса молодежи в общей численности экономически активного населения. Это означает, что падение уровня экономической активности молодежи идет быстрее, чем падение экономической активности населения в целом.

Действительно, удельный вес молодежи в общей численности экономически активного населения СЗФО снизился с 26,1% в 2008 г. до 21,7% в 2014 году. Причем это снижение приобрело характер устойчивого тренда (Рисунок 3.9).



Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: Стат. сб. / Росстат. - М., 2015. - 1266 с., Расчеты автора.

Рисунок 3.9 - Динамика удельного веса молодежи в общей численности экономически активного населения СЗФО, %

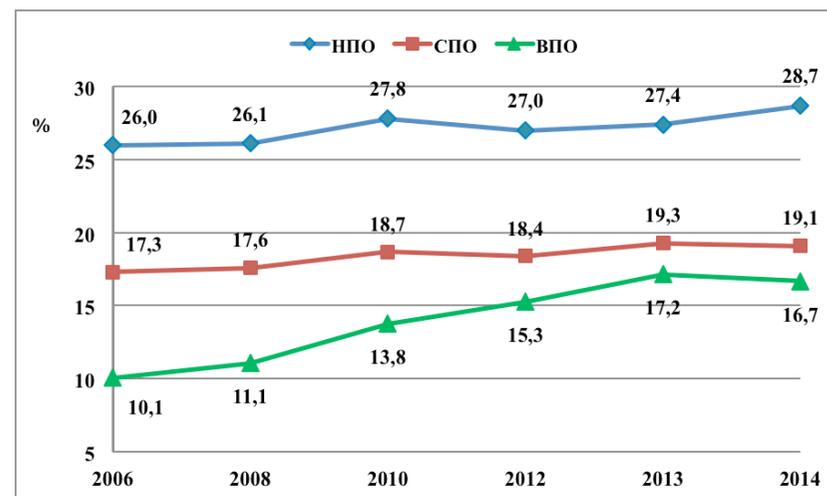
Отметим еще одну негативную тенденцию, отражающую снижение качества человеческого капитала в регионах Северо-Западного федерального округа.

Так, при анализе динамики удельного веса безработных с разным образовательным уровнем в общей численности безработных в период с 2006

по 2012 г., видно, что именно доля безработных с высшим образованием растет быстрее всего (Рисунок 3.10).

Как видно из данных, приведенных на рисунке 9, удельный вес безработных с начальным профессиональным образованием вырос с 2006 г. по 2012 г. на 2,7 процентных пункта, со средним профессиональным образованием – на 1,8 процентных пункта, а с высшим образованием – 6,6 процентных пункта.

Что необходимо предпринять, чтобы обеспечить необходимое развитие человеческого капитала, в том числе, формирование таких его качеств, которые востребованы современной экономикой.



Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: Стат. сб. / Росстат. - М., 2015. С. 156.

Рисунок 3.10 - Динамика удельного веса безработных с разным уровнем образования в общей численности безработных в СЗФО, %

Очевидно, в первую очередь необходимы серьезные институциональные и инфраструктурные преобразования в системе подготовки кадров, а также вообще совершенствование механизмов инвестирования в человеческий капитал.

В части институциональной модернизации системы профессионального образования и подготовки кадров необходимо, прежде всего, изменение парадигмы системы управления подготовкой кадров.

Одним из таких механизмов выступает государственно-общественное управление учреждением профессионального образования. Этот механизм управленческого влияния на количественные и качественные параметры деятельности этого учреждения через совместное участие в управлении им. Функции соуправления могут быть реализованы в рамках участия представителей предприятия или ассоциированного работодателя в Попечительском или Наблюдательном совете, а также - в составе учредителей этой организации. Участие в Попечительском (Наблюдательном) совете позволяет работодателю влиять на структуру организации, формирование бюджета и общей политики. При этом важно, чтобы распределение ответственности в сфере управления было детально зафиксировано в Уставе учреждения и в Положениях о создаваемых советах.

К базовому набору функций таких советов относятся:

- стратегия управления учреждением подготовки кадров,
- выработка маркетинговых приоритетов деятельности по кадровому обеспечению хозяйствующих субъектов;
- участие в финансовом менеджменте;
- утверждение планов, программ и индикаторов/показателей эффективности деятельности учреждения с точки зрения подготовки кадров нужной квалификации;
- подготовка и утверждение ежегодных публичных докладов учреждения и т.д.

Управляющие (попечительские, наблюдательные) советы образовательных учреждений создаются, как правило, по инициативе самих учреждений подготовки кадров. Однако шаги по созданию таких советов в государственной системе профессионального образования должны быть инициированы региональным органом управления, входящим в структуру администрации региона.

Не менее важны структурные преобразования в системе подготовки кадров. Они должны идти по трем направлениям: а) реструктуризация сети образовательных учреждений с созданием новых моделей учебных центров (многофункциональных центров квалификаций, многопрофильных ресурсных региональных и межрегиональных (отраслевых) центров, многоуровневых образовательных учреждений с интегрированными

программами подготовки); б) развитие инфраструктуры макрорегиональной системы подготовки кадров (центров сертификации квалификаций, центров карьеры, центров изучения рынка труда и пр.); в) реструктуризация системы управления и развитие государственно-общественного управления.

На уровне образовательных учреждений, особенно высшего образования, необходимо также развивать инновационную инфраструктуру, содержание образования, формы и механизмы вовлечения учащихся и студентов в производство на базе предприятий в процессе их обучения в образовательных учреждениях.

3.3. Влияние трудовой миграции на сферу занятости и рынок труда

Миграция вообще и трудовая миграция в частности может существенно повлиять на характеристики социального пространства, значимой составляющей которого являются сфера занятости и рынок труда. Миграция изменяет этнический и демографический состав населения, показатели его здоровья, образования, профессиональной подготовки.

Стихийный приток мигрантов может создать напряжение на рынке труда по некоторым профессиям, оказать влияние на уровень заработной платы и условия труда в конкретных отраслях, сегментах рынка. В то же время неконтролируемая миграция оказывает давление на уровень заработной платы вообще, ограничивая ее рост. Напомним, что низкий уровень заработной платы является тормозом внедрения новой техники и технологий в секторах, где преобладает дешевый неквалифицированный труд. Может уменьшиться доступность социальных услуг, в том числе и прежде всего доступность образования и повышения квалификации, смены профессии, доступность медицинских услуг. Изменение контингента потребителей социальных услуг в связи с увеличением доли «непритязательных потребителей», привыкших «брать, что дают», оказывает негативное воздействие на общий уровень их (социальных услуг) качества.

Стихийно протекающий процесс миграции может негативно сказаться на состоянии трудового потенциала, например, привести к понижению уровня образования трудоспособного населения.

Проблема, видимо, заключается, прежде всего, в способности регионального социума адаптировать мигрантов, с одной стороны, а с другой стороны – способность предоставить приемлемые условия

жизнедеятельности, включая труд и жизнеобеспечение для местного населения, с тем, чтобы уменьшить стимулы для эмиграции.

В ряду факторов, которые делают этот процесс более управляемым, на первое место следует поставить социально-экономическую политику региональных властей. Конечно, в своей деятельности региональные власти опираются на законодательную базу, источником которой является законодательная власть федерального и в меньшей степени регионального уровня. Есть целый ряд показателей, по которым измеряется эффективность работы местных и региональных властей в различных областях жизни населения региона. Так, при расчете уровня и динамики эффективности деятельности региональных органов власти их используется более 70. Они отражают изменения в четырех сферах: государственное управление, образование и здравоохранение, жилищно-коммунальное хозяйство, - а также эффективность расходования бюджетных средств. При этом учитываются не только результаты работы, отраженные в статистических данных, но и оценка деятельности этих сфер населением на основании проводимых в регионах опросов населения. Динамика рассчитывается как отклонение достигнутого регионом уровня эффективности от базового года.

Судить об эффективности работы местных и региональных властей можно и по более узкому кругу индикаторов, например, по уровню валового регионального продукта на душу населения, по отраслевой структуре экономики (например, по доле в ней сферы услуг, промышленного производства, перерабатывающих отраслей, динамике изменения отраслевой структуры т.д.), уровню смертности и заболеваемости населения.

Но суммарными (итоговыми) индикаторами качества жизни населения региона, и – в определенной мере – эффективности работы региональной власти, будет продолжительность жизни населения, динамика ее изменения.

Обратимся к конкретным данным.

Смертность среди населения в Российской Федерации в начале 2000 годов росла, однако с 2006 г. начала снижаться.¹ Среди причин смерти в обоих Санкт-Петербурге и Ленинградской области в январе-ноябре 2015 года лидируют болезни кровообращения 57,7% для Санкт-Петербурга (в соответствующий период 2014 года – 58,0%) и 50,8% для Ленинградской

¹ Российский статистический ежегодник. 2012. Статистический сборник. – М. 2012. - Таб. 4.16.; Российский статистический ежегодник. 2015. Статистический сборник. – М. 2015. Таб. 4.18. (Материалы официального сайта Федеральной службы государственной статистики (Росстат) (режим доступа - <http://www.gks.ru>, 21.03.2016).

области (в соответствующий период 2014 года – 50,5%)¹. В Российской Федерации ожидаемая продолжительность жизни при рождении в период 2000-2011 гг. для женщин имела тенденцию к росту. В период с 2011 по 2014 год эта тенденция оставалась неизменной. В то же время, для мужчин ожидаемая продолжительность жизни при рождении уменьшилась в 2005 г. по сравнению с 2000 годом, но увеличилась в 2011 г. по сравнению с 2005 годом. В период с 2011 по 2014 год ожидаемая продолжительность жизни при рождении для мужчин как и для женщин сохраняла тенденцию к росту (Таблица 3.3).

Таблица 3.3 - Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (число лет)²

	2000			2005			2011			2014		
	Все население	Мужчины	Женщины									
РФ	65,34	59,03	72,26	65,37	58,92	72,47	69,83	64,04	75,61	70,93	65,29	76,47
ЦФО	66,07	59,76	72,95	66,50	60,01	73,53	71,19	65,51	76,71	72,10	66,58	77,45
СЗФО	64,52	58,16	71,57	64,17	57,48	71,60	70,07	64,17	75,81	71,42	65,86	76,73

¹ Социально-экономическое положение Ленинградской области в январе-декабре 2014 года (экономический доклад в таблицах). – Санкт-Петербург, 2015. С. 98; Социально-экономическое положение Санкт-Петербурга в январе-декабре 2014 года (экономический доклад в таблицах). – Санкт-Петербург, 2015. С. 92; Социально-экономическое положение Ленинградской области в январе-декабре 2015 года (экономический доклад в таблицах). – Санкт-Петербург, 2016. С. 185; Социально-экономическое положение Санкт-Петербурга в январе-декабре 2015 года (экономический доклад в таблицах). – Санкт-Петербург, 2016. С. 174 (Материалы официального сайта территориального органа Федеральной службы государственной статистики по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области (Петростат) (режим доступа - <http://petrostat.gks.ru>, 01.03.2016).

² Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012. Статистический сборник. –М., 2012 - Таб. 3.13.; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015. Статистический сборник. – М., 2015. Таб. 2.9. (Материалы официального сайта Федеральной службы государственной статистики (Росстат), режим доступа - <http://www.gks.ru>, 21.03.2016).

В Санкт-Петербурге в период с 2000 по 2014 гг. этот показатель стабильно рос как для мужчин, так и для женщин, а в Ленинградской области ожидаемая продолжительность жизни при рождении и для мужчин, и для женщин уменьшилась в 2005 г. по сравнению с 2000 г., но увеличилась в 2011 г. по сравнению с 2005 годом. В период с 2011 по 2013 год ожидаемая продолжительность жизни при рождении в Ленинградской области как для мужчин, так и для женщин продолжала стабильно увеличиваться, однако, в 2014 году для женщин (в отличии от аналогичного показателя для мужчин) – незначительно уменьшилась по сравнению с 2013 годом (Таблица 3.4).

Таблица 3.4 - Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (число лет)¹

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Санкт-Петербург							
Все население	66,70	68,03	72,1	73,1	73,43	74,22	74,57
мужчины	60,44	61,67	66,8	67,8	68,43	69,43	69,83
женщины	73,02	74,28	76,8	77,8	77,81	78,38	78,68
Ленинградская область							
Все население	63,04	62,43	68,1	69,4	69,77	70,36	70,28
мужчины	56,47	55,74	62,2	63,5	64,07	64,73	64,78
женщины	70,61	70,21	74,1	75,5	75,57	76,05	75,87

Такой важный показатель благополучия населения Санкт-Петербурга и Ленинградской области, как уровень безработицы, весьма низок.

По данным Петростата, за период с 2002 по 2012 гг. численность зарегистрированных безработных в Санкт-Петербурге сократилась вдвое. Как видно из таблиц (Таблицы 3.5 и 3.6) и в Санкт-Петербурге и в Ленинградской области прослеживается тенденция к снижению, как общего количества незанятых граждан, так и лиц, имеющих статус безработных.

¹ Там же.

Таблица 3.5 – Динамика численности зарегистрированных безработных в Санкт-Петербурге, тыс. человек.¹

Год	Число безработных на конец года
2002	22,2
2003	19,3
2004	19,9
2005	19,4
2006	16,1
2007	13,5
2008	14,4
2009	28,6
2010	16,8
2011	13,4
2012	10,7
2013	9,4
2014	10,3
2015	13,5

Какие же работники наиболее востребованы на российском рынке труда? Это, прежде всего, специалисты по продажам, специалисты в области ИТ, рабочие высокой квалификации, инженерно-технические специалисты, владеющие новейшими конструкторскими технологиями и финансисты².

¹ Санкт-Петербургу – 310. Десятилетие после юбилея в статистических данных (материалы круглого стола 21 мая 2013 года «Петербургу – 310: какие перемены произошли за последнее десятилетие?» в пресс-центре газеты «Комсомольская правда в Санкт-Петербурге», доступ - <http://petrostat.gks.ru>, 04.09.2013); Санкт-Петербург в 2013 году/Петростат. СПб., 2014. С. 51; Социально-экономическое положение Санкт-Петербурга в январе-декабре 2014 года (экономический доклад в таблицах). – Санкт-Петербург, 2015. С. 52; Социально-экономическое положение Санкт-Петербурга в январе-декабре 2015 года (экономический доклад в таблицах). – Санкт-Петербург, 2016. С. 96. [Электронный ресурс]режим доступа - <http://petrostat.gks.ru>

² Смолина Л. Рынок труда: кто-то теряет, кто-то находит//Вакансия.ru/ Интернет-газета (доступ - http://spb.vacansia.ru/info/rynok_truda_kto_to_terjaet_kto_to_nahodit.html, 30.03.2016).

Таблица 3.6 - Динамика числа незанятых граждан, состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости населения по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области¹

	Число незанятых граждан, тыс. чел.		Из них имеют статус безработного					
			тыс. чел.		В % к			
					предыдущему месяцу		соответствующему месяцу предыдущего года	
Санкт-Петербург	Ленинградская область	Санкт-Петербург	Ленинградская область	Санкт-Петербург	Ленинградская область	Санкт-Петербург	Ленинградская область	
2009 год								
ноябрь	83,1	12,1	28,8	10,2	100,4	98	-	-
декабрь	74,3	12,2	28,6	10,7	99,5	105	-	133
2010 год								
декабрь	47,6	7,9	16,8	6,4	98	110	59	60
2011 год								
декабрь	21,2	6,7	13,4	5,3	102	106	80	83
2012 год								
декабрь	26,8	6,3	10,7	4,4	105	106	80	83
2013 год								
декабрь	20,2	5,1	9,4	4,1	106	105	88	92
2014 год								
декабрь	19,1	4,6	10,3	3,8	111	105	110	92
2015 год								
декабрь	23,6	5,7	13,5	4,5	107	106	130	121

¹ Санкт-Петербург в 2013 году/ Петростат. СПб., 2014. С. 51; Социально-экономическое положение Санкт-Петербурга в январе-декабре 2014 года (экономический доклад в таблицах). – Санкт-Петербург, 2015. С. 52; Социально-экономическое положение Санкт-Петербурга в январе-декабре 2015 года (экономический доклад в таблицах). – Санкт-Петербург, 2016. С. 96; Социально-экономическое положение Ленинградской области в январе-декабре 2014 года (экономический доклад в таблицах). – Санкт-Петербург, 2015. С. 58; Социально-экономическое положение Ленинградской области в январе-декабре 2015 года (экономический доклад в таблицах). – Санкт-Петербург, 2016. С. 107. (Материалы официального сайта территориального органа Федеральной службы государственной статистики по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области (Петростат) (доступа - <http://petrostat.gks.ru>, 01.03.2016).

В январе 2016 года на работников сферы продаж приходилось 30% от всех вакансий, размещённых на различных специализированных сайтах. На втором месте находились рабочие и производственные специальности, доля которых составила по 10%¹.

По мнению генерального директора рекрутингового агентства Penny Lane Personnel Татьяны Доляковой, среди наиболее востребованных рабочих профессий квалифицированные рабочие, занятые на строительном-монтажных и ремонтно-строительных работах, водители автомобилей, продавцы, электромонтажники, машинисты подъемного и подвижного погрузочно-разгрузочного оборудования, повара, слесари-сантехники, инструментальщики и станочники, фрезеровщики; серьезная потребность в которых будет актуальной еще в течении нескольких лет².

По данным Комитета по труду и занятости населения Ленинградской области, в Ленинградской области в 2015 году наибольшая потребность ощущалась в рабочих специальностях (66,1%)³. В Санкт-Петербурге как в 2014, так и в половине 2015 года наиболее востребованными были рабочие специальности, так, например, летом 2015 года в банке данных Центра занятости населения насчитывалось 60 тысяч 815 вакансий, из которых 72% - рабочие специальности, на конец января 2016 года в его базе насчитывалось 49 тысяч вакансий из которых около 35 тысяч – рабочие специальности (71,4%)⁴.

По возможностям трудоустройства эксперты считают Москву и Санкт-Петербург наиболее привлекательными для трудовых мигрантов субъектами РФ, однако в период кризиса можно ожидать усиление конкуренции за

¹ Вакансий меньше – безработных больше// Материалы сайта mjobs.ru (доступ - <http://www.mjobs.ru/article/vakansij-v-rf-stalo-mense-a-soiskatelej-bolse/>, 31.03.2016).

² Какая работа вас ждет в 2016 году//Материалы сайта mjobs.ru (доступ - <http://www.mjobs.ru/article/rabota-2016-prognoz/>, 31.03.2016).

³ Ситуация на рынке труда Ленинградской области и основные результаты работы комитета по труду и занятости населения Ленинградской области за 2015 год. //Материалы официального сайта Комитета по труду и занятости населения Ленинградской области (доступ – <http://www.job.lenobl.ru>, 01.04.2016).

⁴ Наумов В. Рынок труда - 2015: реальность и прогнозы (доступ - <http://ok-inform.ru/obshchestvo/33932-rynok-truda-2015-realnost-i-prognozy.html>, 03.04.2016); Рынок труда в Петербурге: городу нужны рабочие руки (доступ - <http://www.rabota-kolpino.ru/articles/31822/>, 03.04.2016).

рабочие места (даже не очень привлекательные) с местным безработным населением¹.

Уровень заработной платы в названных регионах также выше среднероссийского или приближается к нему. Так, среднемесячная начисленная заработная плата одного работника в организации в 2015 году, составила в Санкт-Петербурге 43685 рублей, а в Ленинградской области 33796 рублей².

Привлекательными для мигрантов являются регионы, для которых показатели, характеризующие уровень образования населения, – выше среднероссийского (Таблица 3.7).

Таблица 3.7 - Уровень образования населения (по данным Всероссийской переписи населения 2010 года)³

	На 1000 человек населения в возрасте 15 лет и старше, указавших уровень образования								
	Имеют образование								
	профессиональное					общее			не имеют начального общего образования
	Послевузов-ское	высшее	неполное высшее	среднее	начальное	среднее (полное)	основное	начальное	
РФ	6	228	46	312	56	182	110	54	
ЦФО	7	282	52	312	46	162	89	46	4
Московская обл.	7	301	54	316	33	168	83	35	3
Москва	11	410	79	286	29	119	47	17	2
СЗФО	5	254	49	341	56	154	95	42	4
Санкт-Петербург	7	358	74	333	27	125	53	21	2

¹ Безработные россияне заменили мигрантов/Материалы сайта mjobs.ru (доступ - <http://www.mjobs.ru/article/gastorbajterov-zamenili-bezrobotnye-rossiane/>, 31.03.2016).

² Основные показатели социально-экономического положения регионов Российской Федерации и исполнение бюджетов (Материалы официального сайта Федеральной службы государственной статистики (Росстат), доступ - http://www.gks.ru/bgd/free/B02_83/Main.htm, 29.03.2016).

³ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012. Статистический сборник. – М., 2012. Таб. 6.1. (Материалы официального сайта Федеральной службы государственной статистики (Росстат), доступ - <http://www.gks.ru>, 21.03.2016).

В связи с тем, что положение по указанным регионам вообще и по Санкт-Петербургу в частности лучше, чем в среднем по России, – данные регионы сохраняют свою привлекательность для мигрантов и в то же время при прочих равных условиях имеют и сравнительно больше возможностей для адаптации мигрантов, лучшие условия труда.

Основная часть миграции в Российской Федерации – это по-прежнему внутренняя миграция. В 2014 г. число мигрантов в Российской Федерации составило 4624864 человек, из них только 12,5% прибыли из-за рубежа (что вполне укладывается в тенденцию предыдущих лет (Таблица 3.8).

Таблица 3.8 - Доля международной миграции в РФ (2008 – 2014 гг.), %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Миграция в РФ всего	221594	198759	210230	341505	419614	449686	462486
Доля международной миграции	5	8	4	5	3	1	4
	12,7	14,1	9,1	10,4	9,9	10,7	12,5

В 2014 году число мигрантов, прибывших в Санкт-Петербург, составило 261972, из них только 68242 (26,0%) прибыли из-за рубежа (для Ленинградской области соответственно – 87468 и 21658 (24,8%)¹.

По половому составу в период с 2008 по 2014 гг. в общем числе мигрантов женщин было больше чем мужчин. В то же время среди мигрантов, прибывших на территорию РФ из-за рубежа, соотношение было иным – мужчин было больше чем женщин². Это устойчивая тенденция для РФ. По Санкт-Петербургу и Ленинградской области в 2012 - 2014 гг. среди

¹ Численность и миграция населения Санкт-Петербурга и Ленинградской области в 2014 году. Статистический бюллетень. – Санкт-Петербург, 2015. С. 17, 66.

² Численность и миграция населения Российской Федерации в 2008 году (Статистический бюллетень). – М, 2009; Численность и миграция населения Российской Федерации в 2009 году (Статистический бюллетень). – М, 2010; Численность и миграция населения Российской Федерации в 2010 году (Статистический бюллетень). – М, 2011; Численность и миграция населения Российской Федерации в 2011 году (Статистический бюллетень). – М, 2012.; Численность и миграция населения Российской Федерации в 2012 году (Статистический бюллетень). – М, 2013.; Численность и миграция населения Российской Федерации в 2013 году (Статистический бюллетень). – М, 2014.; Численность и миграция населения Российской Федерации в 2014 году (Статистический бюллетень). – М, 2015.

мигрантов было больше мужчин, чем женщин, в отличие от данных 2010 и 2011 годов, когда имела место обратная картина ¹.

По образовательному уровню мигрантов в Российской Федерации наметилась тенденция к преобладанию среди них доли лиц с высшим и средним профессиональным образованием. Так, в 2011 г. среди мигрантов в возрасте от 14 лет доля лиц с высшим и средним профессиональным образованием составляла 27,6% и 22,7% соответственно, в 2012 г. – 25,5% и 25,4%, в 2013 г. – 25,1% и 25,0%, а в 2014 году - 25,7% и 25,0%² против тенденции предыдущих лет, когда эти позиции занимали общее среднее (полное) и среднее профессиональное образование³. То есть наметилась некоторая положительная динамика. Станет ли она тенденцией в результате усилий властей всех уровней, покажет будущее.

В Российской Федерации иностранные работники в 2012 – 2013 годах были заняты в четырех основных сферах экономики, к которым относятся: оптовая и розничная торговля, обрабатывающие производства, строительство и сфера услуг. Лидирующие позиции занимало строительство (Таблица 3.9).

Таблица 3.9 - Основные сферы занятости иностранных трудовых мигрантов в РФ (2012 – 2013 годы) (%)¹

Сферы занятости	2012	2013
Строительство	31,8	34,3
Сфера услуг	16,5	16,4
Обрабатывающие производства	11,4	10,4
Оптовая и розничная торговля	9,4	8,2

В распределении мигрантов по сферам занятости в Санкт-Петербурге и Ленинградской области в настоящее время лидирует строительство. В 2015 году основными сферами деятельности иностранных трудовых мигрантов в Санкт-Петербурге и Ленинградской области являлись: строительство - 20,8%, на обрабатывающих производствах - 11,7%, оптовой и розничной торговле - 6,4%, транспортировка и хранение - 9,2%, сельское и лесное хозяйство - 6,4%, деятельность гостиниц и предприятий общественного питания - 3%, предоставление прочих видов услуг - 18%, иных отраслях - 24,5%².

По количеству оформленных патентов в 2015 году в Санкт-Петербурге и Ленинградской области лидируют граждане Узбекистана (63,66%), на втором месте граждане Таджикистана – (20,82) и на третьем – граждане Украины – (8,89%)³.

Положение мигрантов регулируется законодательством в области миграции и в последние годы оно (как и вся нормативно-правовая база в этой области) активно совершенствовалось. Существенные изменения вносились в такие федеральные законы, как «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию»; Уголовный кодекс РФ, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. За

¹ Численность и миграция населения Санкт-Петербурга и Ленинградской области в 2012 году. Статистический бюллетень. – Санкт-Петербург, 2013. С. 24; Основные показатели демографических процессов в Санкт-Петербурге и Ленинградской области в 2011 году. Статистический сборник. – Санкт-Петербург, 2012. С. 59.; Численность и миграция населения Санкт-Петербурга и Ленинградской области в 2013 году. Статистический бюллетень. – Санкт-Петербург, 2014. С. 24-25.; Численность и миграция населения Санкт-Петербурга и Ленинградской области в 2014 году. Статистический бюллетень. – Санкт-Петербург, 2015. С. 28, 78.

² Численность и миграция населения Российской Федерации в 2011 году (Статистический бюллетень). – М, 2012; Численность и миграция населения Российской Федерации в 2012 году (Статистический бюллетень). – М, 2013; Численность и миграция населения Российской Федерации в 2013 году (Статистический бюллетень). – М, 2014; Численность и миграция населения Российской Федерации в 2014 году (Статистический бюллетень). – М, 2015.

³ На основе материалов сборников: Численность и миграция населения Российской Федерации в 2008 году (Статистический бюллетень). – М, 2009.; Численность и миграция населения Российской Федерации в 2009 году (Статистический бюллетень). – М, 2010.; Численность и миграция населения Российской Федерации в 2010 году (Статистический бюллетень). – М, 2011.

¹ Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Федеральной миграционной службы на 2013 год и плановый период 2014 – 2016 годов; Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Федеральной миграционной службы на 2012 год и плановый период 2013 - 2015 годов. (Материалы официального сайта ФМС России - <https://www.fms.gov.ru>, доступ 24.03.2016).

² Доклад о миграционной ситуации в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, основных результатах деятельности УФМС России по Санкт-Петербургу и Ленинградской области по итогам 2015 года. – Санкт-Петербург, 2016. (Материалы официального сайта УФМС России по Санкт-Петербургу и Ленинградской области – доступ - <https://78.fms.gov.ru>, 24.03.2016).

³ Там же.

последние несколько лет было введено тестирование мигрантов по русскому языку, истории России и основам законодательства РФ, введена система патентов и ограничения на привлечение иностранных работников в некоторых отраслях экономики (например, в 2016 году допустимая доля таких работников, используемых хозяйствующими субъектами в сфере пассажирского транспорта не может превышать 40% общей численности работников)¹. Работа по совершенствованию нормативно-правовой базы в области миграции продолжается и в настоящее время.

Для повышения качества трудового потенциала важным условием является совершенствование законодательства в сфере труда, миграционного законодательства (как на федеральном, так и на региональном уровнях) и усиление контроля за соблюдением законности в сфере труда и миграции. Общие условия повышения качества трудового потенциала завязаны на совершенствование системы образования. Если же мы говорим о повышении качества трудового потенциала региона, то необходим постоянный мониторинг рынка труда, с целью выявления потребности рынка труда в соответствующих специальностях и своевременный отклик системы образования на эти потребности. Необходимо также улучшение условий труда, модернизация рабочих мест. При регулировании трудовой миграции необходим учет интересов местного населения в сфере занятости. Правилom должен стать приоритет трудоустройства россиян перед иностранной рабочей силой на те вакансии, которые востребованы у местного населения. В тех же случаях, когда привлечение мигрантов является необходимым, должны быть обеспечены эффективная защита прав таких работников, достойные условия труда, организация мероприятий по успешной интеграции мигрантов в местное сообщество и кропотливая работа по укоренению в региональном сообществе толерантности.

3.4. Оценка инновационной составляющей социального пространства в контексте воспроизводства трудовых ресурсов региона

В современном мире формирование инновационной экономики связано с безопасностью и перспективами развития государств, стремящихся к экономическому росту и благосостоянию населения. По оценкам специалистов, Россия имеет четвертый экономический уклад, отставая тем самым на 1-2 уклада от наиболее развитых стран Европы (при

¹ Минтруд информирует // Служба занятости. 2016. № 2. С. 11.

этом, отставание России составляет не менее 40 лет¹), по мнению ряда авторов, этот разрыв имеет тенденцию к увеличению².

В российских условиях успех инновационной модернизации возможен только через обеспечение экономики специалистами, обладающими соответствующими компетенциями, мотивациями и возможностями участия в инновационных реорганизациях во всех сферах и иерархических уровнях системы общественного разделения труда, т.е. через решение проблемы воспроизводства трудовых ресурсов в рамках инновационной парадигмы.

В связи с этим, нужно четко представлять в каком пространстве предстоит осуществлять преобразования и какое имеется ресурсное обеспечение для возможных трансформаций. Ниже рассмотрены основные показатели оценки инновационной составляющей социального пространства с использованием статистических данных в межстрановом и региональном разрезе.

Инновационная активность проявляется в количестве организаций, внедряющих в процессе своей деятельности различного рода инновации³. К сожалению, среди европейских стран Россия имеет наименьший удельный вес организаций, внедряющих технологические инновации³ как в добывающие и обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, так и в сфере связи. Причем, существенное отставание (в 2-3 раза) наблюдается даже от стран, не попадающих в разряд высокоразвитых (Венгрия, Румыния, Литва, Словакия, Латвия, Болгария). В странах-лидерах количество предприятий, заинтересованных во внедрении инноваций в сферу производства и связи, в 5-8 раз больше, чем в России.

Отметим, что в зависимости от приоритетов развития государств, отраслевых и региональных темпов роста, рыночной конъюнктуры, научно-технических открытий количество инновационно-ориентированных предприятий в отраслях и их динамика может изменяться, однако общая тенденция увеличения таких предприятий в рамках территориально-отраслевых пространств является необходимым условием инновационной экономики.

¹ Глазьев С.Ю. Политика экономического роста в условиях глобального кризиса / Партнерство цивилизаций. №2, 2012

² Методологические аспекты инновационного развития России. Проектно-аналитическая записка по итогам работы КИР за 2009 год./ Ответственный редактор Лепский В.Е.

³ Россия и страны мира. 2012.: Стат.сб. / Росстат. - М., 2012. - 380 с., с.319.

Особая роль в развитии инновационных отношений принадлежит организациям, осуществляющих научные исследования и разработки, которые во многом определяют направленность национального инновационного развития, степень соответствия/несоответствия западным тенденциям, инновационную готовность российских предприятий и др. Динамика количества данных организаций с 2000 по 2011 год показывает, что на фоне увеличения общего количества организаций и предприятий практически во всех регионах России в пределах от 1,3 до 1,6 раз в большинстве субъектах РФ наблюдалось непосредственно снижение числа организаций, занимавшихся научными изысканиями. Следовательно, доля российских организаций, выполняющих научную деятельность, снижается как в абсолютных, так и в относительных величинах.

Активность инновационной деятельности во многом определяется денежными расходами, связанными с осуществлением различных видов инновационной деятельности. В статистике широко используется показатель - *внутренние затраты на исследования и разработки*¹.

В наиболее успешных странах Европы показатель внутренних затрат на исследования и разработки в процентах к ВВП превышал в 2010 году российский, составляющий 1,16 %, в 2-3 раза. Так, в Финляндии он составлял 3,88 %, в Швеции – 3,4 %, в Дании -3,06 %, в Германии и Австрии – 2,82 и 2,76 процентов от ВВП соответственно. По вложениям средств в исследования и разработки Россия сопоставима с Венгрией (также - 1,16 % от ВВП). Опыт таких европейских стран, как Норвегия, Великобритания, Ирландия, Нидерланды, Бельгия и др., показывает, что приемлемым уровнем затрат в данной сфере деятельности можно считать 1,7-2,0 % от ВВП².

Данные по распределению *внутренних затрат на исследования и разработки по секторам науки* позволяют выявить включенность организаций различного типа в инновационную деятельность. В российской экономике структура затрат распределилась следующим образом: государственный сектор – 31,0 %, предпринимательский сектор – 60,5 %, сектор высшего образования и некоммерческих организаций – соответственно 8,4 % и 0,2 %³. Отметим, что структуры внутренних затрат на

¹Внутренние затраты на исследования и разработки - затраты на выполнение исследований и разработок собственными силами организаций, включая как текущие, так и капитальные затраты. - Россия и страны мира. 2012.: Стат.сб. / Росстат. - М., 2012. – с.318.

²Россия и страны мира. 2012.: Стат.сб. / Росстат. - М., 2012. – с.323

³Там же, с.318.

исследования и разработки аналогичной российской в странах Европы не существует, сходство показателя наблюдается лишь в каком-либо одном из секторов науки.

В большинстве экономически развитых стран (Австрия, Бельгия, Дания, Ирландия, Финляндия, Швейцария, Швеция) в 2010 году затраты по секторам науки распределяются в сопоставимом диапазоне. Расходы на науку в государственном секторе в этих странах занимают от минимального показателя в Швейцарии - 0,7 % всех затрат на исследования и разработки до 9,4 % в Бельгии. В секторе высшего образования значения показателя распределились от 20,4 % в Финляндии до 29,0 % в Дании и Ирландии. Предпринимательский сектор науки имеет примерно от 66,0 % в Бельгии и Ирландии почти до 70,0 % в Финляндии (в Швейцарии этот показатель чуть выше – 73,5 %). Отдельно следует выделить Германию, где при названном диапазоне предпринимательского сектора (67,2 %) госсектор располагает 14,8 процентов от общих затрат на науку и, соответственно, значение показателя на развитие науки в секторе высшего образования составляет 18,0 %.

Следующий показатель - *затраты на технологические инновации по видам инновационной деятельности* (включающих в себя: 1) исследования и разработки, выполненные собственными силами; 2) исследования и разработки, выполненные сторонними организациями; 3) приобретение машин, оборудования, программных средств; 4) приобретение новых технологий; 5) прочие затраты на технологические инновации) - позволяет более точно выявить действительную направленность и модель инновационного развития.

При анализе следует учитывать, что данная структура может быть сильно дифференцирована в зависимости от исследуемых сфер экономической деятельности. Причем сравнение затратных статей в отраслевом разрезе поможет выявить наиболее перспективные с точки зрения инновационного потенциала отрасли (возможно обследование и на уровне отдельных предприятий).

Относительно удельного веса собственных исследований и разработок в структуре затрат предприятия России существенно уступают экономически развитым странам до 4,5 раз (основные значения показателя в этих странах от 48 до 66 процентов затрат, наименьшие значения - в Ирландии (24,8 %) и Португалии (26,0 %), а наибольшие – Франция (65,4 %) и Финляндия (66,8 %). Наиболее приближены к российскому значению показатели таких

стран как Словакия (10,3 %), Литва (10,5 %), Эстония (11,7 %) (Таблица 3.10).

Таблица 3.10 – Структура затрат на технологические инновации организаций промышленного производства по видам инновационной деятельности в европейских странах в 2011 году (в процентах)¹

	Всего	Исследования и разработки, выполненные собственными силами	Исследования и разработки, выполненные сторонними организациями	Приобретение машин, оборудования, программных средств	Приобретение новых технологий	Прочие затраты на технологические инновации
Россия	100	14,2	6,4	55,7	1,3	22,4
Швеция	100	61,4	21,5	15,6	1,5	-
Франция	100	65,4	14,2	16,3	4,1	-
Финляндия	100	66,8	13	18,8	1,4	-
Австрия	100	62,9	11,3	24,1	1,7	-
Нидерланды	100	55,1	19,2	24,7	1	-
Испания	100	48,5	15,4	27,9	8,2	-
Бельгия	100	48,5	21,2	29,3	1	-
Германия	100	52,7	11,8	32,9	2,6	-
Италия	100	42,5	10,6	43,2	3,7	-
Ирландия	100	24,8	11,0	56,8	7,4	-
Португалия	100	26	7,8	64,9	1,3	-
Болгария	100	4,1	1,2	91,6	3,1	-
Румыния	100	8,1	3,2	87,5	1,1	-
Польша	100	9,0	3,0	86,4	1,6	-
Литва	100	10,5	3,6	84,1	1,8	-
Эстония	100	11,7	3,9	81,6	2,8	-
Словакия	100	10,3	7,6	76,7	5,5	-
Чехия	100	22,3	14,0	62,4	1,4	-
Словения	100	35,1	9,0	53,0	2,9	-
Венгрия	100	19,7	22,8	51,3	6,3	-

«Сформулированная» потребность в разработках и исследованиях у организаций проявляется не только в затратах на собственные разработки, но и в затратах на исследования, выполненные для них сторонними организациями. В экономически развитых странах этот показатель составляет в структуре затрат на технологические инновации промышленных

¹ Там же, с.318.

предприятий от 11 % (Германия, Австрия) до 21 % (Швеция, Бельгия). Существенно ниже рассматриваемый показатель в государствах, отказавшихся от идеи социалистического пути развития, как правило, его значение составляет менее десяти процентов (диапазон от 1,2% в Болгарии до 9 % в Словении, исключение составляют Чехия, где показатель равен 14 %, и Венгрия – 22,8 %).

Очевидно, что низкая инновационная активность российских предприятий при осуществлении самостоятельных исследований и разработок (собственными силами или силами привлекаемых специалистов) – около 20 % - отодвигает перспективу создания конкурентоспособной экономики на мировой арене. Относительно высокая доля закупки Россией оборудования (около 56 %) на этом фоне выглядит весьма логично.

Следует подчеркнуть, что при анализе и сопоставлении структуры затрат на технологические инновации следует учитывать целый ряд абсолютных и относительных показателей, позволяющих объективно оценить направленность и эффективность инновационного развития стран, например: объем внутренних затрат на исследования и разработки (в сопоставимых денежных единицах), внутренние затраты на исследования и разработки в процентах к валовому внутреннему продукту и т.п. с детализацией, например, отраслей и сфер деятельности, структуры инноваций, численности и структуры занятых в инновационных сферах, количества внедренных разработок, рост производительности труда в связи с внедрением инноваций и др.

В современной статистике показателями, определяющими достижение цели инновационного развития, дающими представление о конкурентных преимуществах государства в различных экономических отраслях, являются *объем инновационных товаров, работ, услуг*¹, выраженный в стоимостной форме и в процентах от общего объема отгруженных товаров, выполненных работ, услуг.

Российский показатель составил в 2011 году лишь 6,3 %. По сравнению с западными странами его величина ниже в 3 и более раз. Причем прирост доли инновационных товаров в общей массе отгруженных товаров и услуг по Российской Федерации с 2000 по 2011 год составил около 2-х процентов,

¹Инновационные товары, работы, услуги–товары, работы, услуги новые или подвергавшиеся в течение последних трех лет разной степени технологическим изменениям. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: Стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – 990 с, с.821

очевидно, что в условиях динамичного инновационного развития в других государствах такие темпы можно считать практически нулевыми и/или недостаточными (недопустимыми).

В условиях инновационной экономики воспроизводство кадрового потенциала необходимого количества и качества стоит в ряду основных задач. Диаграмма на рисунке 3.11 позволяет представить направленность кадровой политики относительно категорий исследователей и разработчиков в различных странах, выявить общие европейские тенденции для данной группы работников на основе межстрановых сопоставлений динамики доли этой категории в численности населения государства.

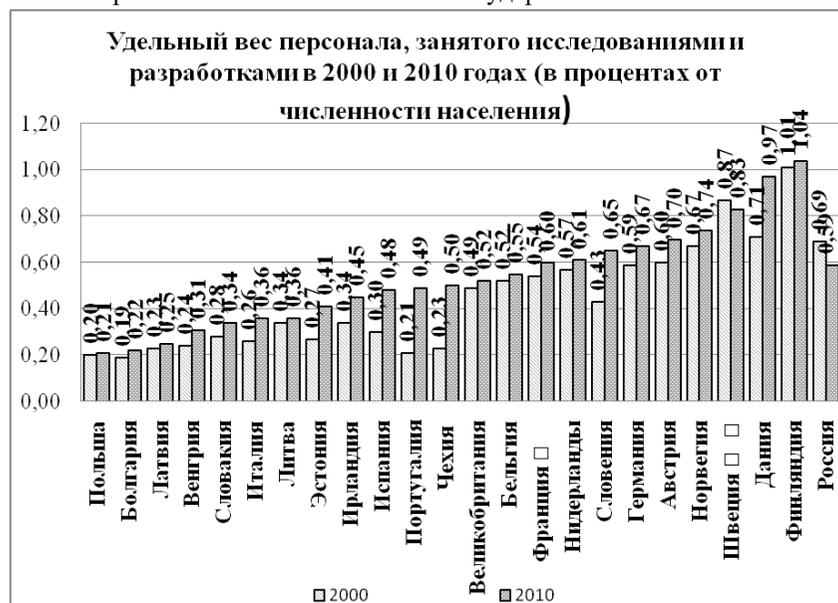


Рисунок 3.11 - Удельный вес персонала, занятого исследованиями и разработками в 2000 и 2010 годах (в процентах от численности населения)¹

Отметим, что в европейских странах за последнее десятилетие наблюдается устойчивая тенденция увеличения доли работников, занятого исследованиями и разработками. Причем, если в странах лидерах численность населения за десять лет не изменялась (Германия) или возрастала в пределах от 1 до 7 процентов (Дания, Финляндия - на 4 %,

¹Рассчитано по: Россия и страны мира. 2012.: Стат.сб. / Росстат. - М., 2012. – 380 с., с. 30, 320.

Австрия, Великобритания – на 5 %, Бельгия – на 6 %, Франция – на 7 %), то прирост количества персонала в сфере исследований и разработок имел более существенные величины, например: Германия 13 %, Дания- 41 %, Финляндия – 6%, Австрия – 23 %, Великобритания – 11 %, - Бельгия – на 12 %, Франция – на 19 %.

В то же время следует выделить группу стран, в которых за рассматриваемый период произошло увеличение данной категории работников в 1,5 раза и более: например, в Италии прирост составил 46 %, в Словении -51 %, в Ирландии -59 %, в Испании - 84 %, в Чехии и Португалии численность возросла на 216 % и 239 % соответственно. Как правило, в этих странах наблюдается крайне низкое значение показателя в начале периода (примерно 0,2 % человек от численности населения) и на фоне возрастания потребностей в «инновационных» кадрах в некоторых из этих стран происходит их прирост до среднеевропейских значений (около 0,5 % от количества жителей).

Снижение численности разработчиков и исследователей в России за период 2000 - 2010 годы на 17 % (с 1007257 до 839992 человек) в ожидании перехода к инновационному развитию можно оценивать как негативную тенденцию. Такая динамика вызвана многими причинами, среди которых можно выделить основные:

- отсутствие целенаправленной, последовательной инновационной политики в России;
- разрушение системы отраслевых НИИ и сокращение численности исследователей, занимающихся созданием и внедрением прикладных разработок;
- низкая инвестиционная активность отечественных и зарубежных инвесторов в целом в экономике, в том числе и в сфере инноваций;
- высокая степень износа оборудования на российских предприятиях снижает их потребности (возможности) в инновационном развитии;
- высокая доля среди исследователей людей старших возрастов при низком удельном весе молодого поколения и лиц средних возрастных групп, и, следовательно, отсутствие ротации кадров, что приводит к разрушению научных школ, снижению качества отечественных разработок и т.п.;
- неэффективное расходование бюджетных средств при реализации инновационных программ или мероприятий;
- отсутствие системы внедрения в производство существующих инноваций;

•отсутствие высокопрофессиональных инновационных менеджеров (специалистов), способных управлять всеми стадиями реализации инновационных процессов и т.п.

В то же время, численность персонала занятого исследованиями и разработками не во всех случаях является безусловным индикатором инновационного развития, поскольку ее уменьшение может быть связано, например, с высоким профессионализмом и мотивацией исследователей, объединенных в научные школы, с наиболее совершенной материально-технической исследовательской базой в отдельных регионах, с оптимально выбранной структурой исследовательских разработок, позволяющей достигнуть желаемые результаты при снижении затрат, в том числе и на человеческие ресурсы. Так, снижение данной категории работников в Японии за период 2000-2010 годов почти на 19000 человек и уменьшении их доли в численности населения с 0,71 % до 0,69 %, разумеется, «не выводит» страну из списка государств, имеющих развитую инновационную экономику.

Инновационная направленность развития предполагает обеспеченность экономики кадрами в достаточном количестве и соответствующей профессионально-квалификационной структуры. Многократно возрастает роль сферы образования в подготовке кадрового потенциала необходимого качества, способного осуществлять поступательное движение во всех сферах народного хозяйства, удовлетворять потребности «инновационного» рынка.

Перспективная численность специалистов с высшим образованием во многом определяется *количеством студентов, обучающихся в высших учебных заведениях* (при условии, что основная масса выпускников вузов пожелают работать по специальности и будут востребованы на рынке труда).

Относительно численности студентов на 1000 человек населения можно сказать следующее:

- практически во всех европейских странах за период с 2000 года по 2009 год показатель имел положительную динамику (исключение составили лишь две страны – Франция, где показатель не изменялся и составил 35 студентов на 1000 человек населения, и Португалия, где показатель снизился на две единицы и также составил 35 студентов);
- в странах Европы со стабильной экономикой в 2009 году численность студентов на 1000 человек населения распределяется в диапазоне от 35 до 46 студентов (наименьшее значение показателя имеет Швейцария

(31 обучающийся на 1000 жителей)¹ и наибольшее – Финляндия (56 студентов);

- в европейских странах, имевших прежде социалистическую ориентацию, число студентов колеблется, как правило, от 40 до 60 учащихся в системе высшего образования от 1000 человек граждан (наименьшее значение в Болгарии (37 студента), наибольшее в Литве (64 учащихся высшей школы);
- приведенные выше показатели количества студентов позволяют констатировать, что среди европейских стран значение российского показателя является самым высоким (в 2009 году – 68 студентов, в 2010 году - всего 65 человек)².

Следующий показатель показывает соотношение учащихся, получающих высшее образование и социальной группы молодежи, достигшей того возраста, когда это образование можно получать. Образовательная активность населения, направленная на получение данного уровня образования, безусловно, важный фактор инновационного развития, однако интерпретация названного показателя требует некоторых методологических замечаний.

¹ Для сравнения: в Японии в 2010 году численность студентов на 1000 человек населения также составляла 31 учащийся (в 2000 году показатель равнялся 32 студентам).

²Отметим, что российский показатель численности студентов на 1000 человек населения сопоставим со значением таких стран, как Республика Корея (2009 год – 68 студентов, 2010 год – 69 человек) и США ((2009 год – 63 студента, 2010 год – 67 человек)



Рисунок 3.12 - Удельный вес численности учащихся и студентов ступеней 5 и 6 МСКО 1997 (высшее образование) в 2008/09 учебном году (в процентах от численности населения в возрасте, официально соответствующем данной ступени)¹

Очевидно, что возрастная категория студентов может не совпадать с возрастом официально соответствующей данной ступени образования. Следовательно, необходим учет возрастных характеристик студентов (возможно, и половозрастных) с целью определения инновационного потенциала населения и его эффективного использования.

Далее выбор из совокупности студентов группы молодых людей с возрастом официально соответствующим данной ступени образования раскроет образовательную активность и отчасти инновационный потенциал молодежи в обозримой перспективе. В данном аспекте показатель будет интересен и при межстрановом сопоставлении.

Неодинаковая доля социальной группы молодежи в возрасте, официально соответствующем ступени высшего образования, в населении различных стран может привести к некорректным сопоставлениям между ними по данному показателю.

¹Составлено: Россия и страны мира. 2012.: Стат.сб. / Росстат. - М., 2012. – 380 с., с.136-137

Тем не менее, представленная диаграмма позволяет судить о потребности населения в высшем образовании в конкретном году, а при необходимых расчетах, можно определить и долю населения «отложившего» во времени этап его получения. Прослеживается некоторая зависимость данного показателя с численностью студентов на 1000 человек населения, представленной выше, а именно, чем выше численность студентов на 1000 жителей, тем выше и удельный вес студентов системы высшего образования относительно численности населения в возрасте, официально соответствующем данной ступени образования.

Так, показатель 55 % студентов от группы молодежи, соответствующей возрастной категории, наблюдается в Швейцарии и Франции, где численность студентов на 1000 жителей в 2009 году была наиболее низка (соответственно 31 и 35 человек); и наоборот, страны с наибольшей численностью студентов (Финляндия и Россия) имели и удельного веса численности студентов – 94 и 96 % соответственно.

В таблице 3.11 представлены укрупненные направления специализации лиц, окончивших высшие учебные заведения, которые, тем не менее, позволяют сделать сравнительный анализ структуры специальностей выпускников в различных странах.

Из таблицы видно, что российская структура специальностей выпускников в большей степени соответствует подобным структурам в странах с «переходной экономикой» (Болгария, Латвия, Литва и т.п.). Относительно, экономически развитых стран в России наблюдается «переизбыток» группы специальностей в сфере общественных наук (в среднем в 1,5-2 раза), в сферах образования, здравоохранения, гуманитарных наук и искусства доля выпускников европейских стран в большей или меньшей степени превышает российские показатели. По группе выпускников естественных наук, инженерных специальностей, строительству, сельскому хозяйству трудно выявить степень соответствия российской структуры западным моделям подготовки этих специалистов в связи с тем, что, во-первых, велик разброс показателей по странам (так, Германия, Финляндия, вестия имеют 22-24 % выпускников по этим специальностям, а Франция – 41 %); во-вторых, пропорции по специальностям внутри данной группы могут быть также существенно дифференцированы, что необходимо учитывать при сравнительном анализе и разработки модели воспроизводства трудовых ресурсов.

Таблица 3.11 - Распределение выпускников учебных заведений системы высшего образования по областям обучения(в процентах от общей численности выпускников системы высшего образования)¹

	Год	Направления специализации					
		Образование	Гуманитарные науки, искусство и религия	общественные науки, предпринимательство и право	естественные науки, инженерное дело, производство, строительство, сельское хозяйство	Здравоохранение и социальное обеспечение	сфера услуг и прочие области
Россия	2011	8	4	51	25	6	7
Болгария	2010	5	7	52	22	7	8
Латвия	2010	8	7	54	15	9	6
Литва	2010	11	7	46	23	10	3
Венгрия	2009	13	12	40	16	10	8
Румыния	2010	1	8	60	19	9	3
Словакия	2010	14	7	32	23	19	6
Чехия	2009	14	7	33	27	9	9
Эстония	2009	8	11	39	21	11	9
Австрия	2009	13	9	33	31	10	4
Великобритания	2009	11	16	31	23	18	2
Германия	2010	9	16	22	28	21	3
Дания	2009	7	14	29	22	25	3
Испания	2009	13	9	26	27	16	9
Италия	2007	12	15	32	23	15	3
Нидерланды	2009	14	9	37	15	19	6
Финляндия	2010	6	13	23	34	18	5
Франция	2008	2	11	41	28	15	4
Швеция	2010	15	6	24	27	25	3

Для кадрового потенциала инновационной экономики важнейшим качеством является умение реализовать свои знания и способности в научной и практической деятельности. Изобретательская активность населения отчасти фиксируется в количестве заявок, поданных на получение патентов.

Практически во всех ведущих странах Европы при сравнении показателей 2000 и 2010 годов наблюдается некоторое снижение числа поданных заявок и выданных соискателям патентов. Незначительно (на 4-8%) сократилось число поданных патентных заявок в таких странах, как Франция, Германия, Дания, Бельгия, Нидерланды. В других экономически развитых странах произошло более существенное снижение этих заявок,

¹ Россия и страны мира. 2012.: Стат.сб. / Росстат. - М., 2012. – 380 с., с. 140

например, в Швейцарии в 2010 году было подано на 16 % меньше заявок по сравнению с 2000 годом, в Ирландии - на 27 %, в Великобритании - на 33 %, в Финляндии - на 37 %, в Швеции - на 50 %, в Норвегии - на 73 %. Повышение активности при подаче заявок на патенты отмечена в Австрии и Испании (на 16 и 18 %), в Греции (более чем 2 раза), Португалии (в 3,7 раз).

Такая же картина и в европейских странах с переходной экономикой, в некоторых из них в 2010 году патентная активность снижена не значительно (Литва на 10 % меньше заявок относительно 2000 года) или даже несколько повышена (в Словакии на 14 %, в Румынии на 10 %, в Словении на 5 %, в Латвии на 3 %), в других наблюдается существенное снижение количества заявок на патенты, например, в Польше на 53, в Болгарии на 72 %, в Чехии на 80 %, Венгрии и Словакии на 86 %.

Данные о количестве поданных заявок и выданных патентов в некоторых европейских странах в 2010 году, представленные на рисунке 3.23, позволяют оценить, хотя бы в общем виде, патентную систему России в сравнении с другими государствами и определить основные подходы к анализу изобретательской активности в отечественных условиях.



Рисунок 3.13 - Патентование изобретений в России и отдельных зарубежных странах в 2010 году. 1

¹ Составлено по: Россия и страны мира. 2012.: Стат.сб. / Росстат. - М., 2012. – 380 с., с. 326-327.

Итак, по данным статистики Россия, уступая по количеству поданных патентных заявок Германии¹, имеет наибольший среди представленных стран показатель по выданным патентам. Однако, такая позиция России не дает право полагать о её преимуществе в данной сфере и, тем более, в инновационном развитии в целом, поскольку представленные на диаграмме страны в настоящее время, безусловно, относятся к наиболее экономически развитым государствам мира.

В России в 2010 году доля выданных патентов от числа поданных заявок составил около 72 процентов, что соответствовало значению показателя в Бельгии (70,0 %), в Испании и Литве (около 73 процентов). Наиболее высокий удельный вес полученных патентов наблюдался в Норвегии (90,0 %), а также в Польше (87,6 %), в Чехии (92,8 %), в Латвии (99,5 %).

Различия систем патентирования европейских стран проявляется в их доступности (привлекательности) для иностранных получателей патентов. Количество патентов, выданных иностранным гражданам в России в 2010 г., составило – 9660 единиц, или 32% охранных документов от всех выданных патентными ведомствами страны. На втором месте по количеству оформленных патентов для иностранных граждан занимает Германия – 29,6% от общего числа выданных патентов, и далее располагается Великобритания – 58,5% (выше показатель в Норвегии – 73,6%).

По удельному весу патентов, выданных иностранным гражданам российский показатель сопоставим с вышеназванным показателем Германии, а также Дании – 27,7 % (абсолютная величина – 43 патента), Швейцарии – 37,8 % (280 патентов). В других экономически развитых странах показатель располагается в диапазоне от 10 до 20 процентов, например, Франция – 11,3 % (1120 патентов), Ирландия – 13,2 % (32 патента), Австрия – 15,5 % (175 патента), Нидерланды – 18,0 % (350 патентов), Швеция – 19,1 % (265 патентов), Бельгия – 20,3 % (108 патентов), Финляндия – 21,8 % (201 патент).

Следует отметить, что в современной экономике важным фактором инновационного развития регионов России становится межрегиональное

¹ По данным Всемирной организации интеллектуальной собственности (WorldIntellectualPropertyOrganization) Россия в 2012 году по количеству поданных заявок на патенты занимала 7-е место из 103 стран мира после таких стран, как: Китай (526 412 заявок на патенты), США, Япония, Южная Корея, Германия, Индия. - Источник: Рейтинг стран мира по количеству патентов — информация об исследовании. [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/rating-countries-patents/info>

сотрудничество, способное повысить эффективность в сфере инновационной деятельности, ускорить процессы разработки, внедрения и реализации инноваций, а также мобилизовать имеющиеся в масштабе страны необходимые ресурсы. Приведенный выше анализ показывал, что инновационная восприимчивость и активность находятся на территории России в зачаточном состоянии, а это свидетельствует о том, у значительной доли регионов на территории страны не сформированы потребности и социально-экономические условия для инновационного развития.

В рыночной экономике с инновационной составляющей развития наблюдается высокая потребность в использовании балансового метода, связанная с необходимостью определения макроэкономических индикаторов инновационного развития для всех социально-экономических сфер общества, формированием социальной, структурной, финансовой и инновационной политики; анализом достигнутых показателей, корректировкой пропорции инновационного роста, совершенствованием системы управления.

В настоящее время после многолетнего перерыва наблюдается новая волна интереса со стороны органов власти по использованию прогноза баланса трудовых ресурсов в управлении социально-экономическим развитием государства. Это нашло отражение в Постановлении Правительства РФ от 03.06.2011 N 440 «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов» (далее – Постановление), в котором на основании статьи 7 Закона РФ «О занятости населения Российской Федерации» предложены Правила разработки прогноза баланса трудовых ресурсов, а также документов (методик) правительств территориальных образований (регионов, республик, областей, краев) РФ по разработке прогноза баланса трудовых ресурсов, созданных на основе Постановления № 440¹.

Исследование современных подходов к формированию балансов трудовых ресурсов требует осмысления и возможной адаптации прежнего опыта формирования балансовых документов. Сегодня проблема заключается в том, что практически ни один институт, участвующий в воспроизводстве трудового потенциала, не получил сколько-нибудь четких и устойчивых перспектив развития. Так, невозможно определить количество рабочей силы и требования к ее профессионально-квалификационной

¹ См.: Постановление Правительства Московской области от 25.10.2012 № 1356/39, Постановление Правительства Свердловской области от 15.08. 2012 г. № 873-ПП, Постановление Правительства Чувашской Республики от 09.08.2012 г. № 344, Постановление Правительства Мурманской области от 6.07.2012 года N 330.

структуре на рынке труда в условиях неясности динамики спротообразующих отраслей народного хозяйства (в том числе и реального сектора экономики), исходя из этого, становится невозможным сформулировать заказ образовательным институтам на формирование рабочей силы, соответствующих потребностям производства, а также определить потребности в дополнительных трудовых ресурсах (например, мигрантах) на сколько-нибудь отдаленный период.¹

Преодоление «ненаправленного» социально-экономического развития (или направленного в разрез с национальными интересами большинства российских граждан) предполагает «курс» на формирование «экономики знаний» на базе инновационного воспроизводства. Причем процесс воспроизводства человеческих ресурсов приобретает первостепенное значение, поскольку снизить риски неопределенности развития общественных систем возможно только путем расширения потенциала личности (в том числе и творческого), повышения культуры людей, расширения их мыслительных способностей, приобретения качеств высокопрофессиональных, востребованных работников.

3.5. Условия жизнедеятельности как фактор формирования трудового потенциала региона

Трудовой потенциал территории (региона, а также и конкретного населенного пункта) целесообразно рассматривать как обобщенную характеристику меры и качества трудовых ресурсов, которые могут быть задействованы в целях социально-экономического развития. При этом количественный аспект трудового потенциала определяется, в первую очередь, численностью трудоспособного населения, а также ресурсами рабочего времени, качественный – уровнями образования, квалификации, состоянием физического здоровья и нравственности, творческими способностями и активностью трудоспособного населения.

К основным группам факторов, формирующих трудовой потенциал региона (ТПР), относятся: демографические; социально-экономические; политические; средовые.

Рассматривая детально группу средовых факторов, определяющих условия жизнедеятельности в регионе отметим, что речь идет о качестве материальной среды, которая может существенно усиливать (или ослаблять)

¹ См.: Елецкий Н.Д. Неопределённость развития современных социально-экономических структур. - Философия хозяйства. 2011, № 5, с. 22-41

влияние факторов, отнесенных к другим группам. Так, наличие и высокий уровень качества жилья, всех элементов современной коммунальной инфраструктуры, озеленения и благоустройства будет способствовать повышению рождаемости, сохранению физического здоровья и трудоспособности жителей. Также, регион, обеспечивающий благоприятные условия для жизни и работы, наиболее привлекателен для высококвалифицированных специалистов («креативного класса»), рассматривающих возможности переезда из других регионов.

Рассмотрим условия жизнедеятельности населения на примере Северо-Западного макрорегиона, проанализировав статистические данные о состоянии жилищно-коммунальной сферы регионов Северо-Западного федерального округа (СЗФО). Уровень развития сферы жилищно-коммунального хозяйства региона характеризуется количественными показателями жилищных условий населения, качества жилья и возможностями их улучшения для широких слоев населения.

Большинство населения регионов СЗФО проживает в городах, при этом доля горожан и доля городского жилищного фонда в общем объеме жилья ежегодно возрастают, что отражает общероссийскую тенденцию урбанизации (таблицы 3.12 и 3.13).

Таблица 3.12 – Динамика удельного веса городского (ГН) и сельского населения (СН) в общей численности населения, %

Субъект РФ	2010		2011		2012		2013	
	ГН	СН	ГН	СН	ГН	СН	ГН	СН
Российская Федерация	73,8	26,2	73,9	26,1	74,0	26,0	74,2	25,8
СЗФО	81,5	18,5	81,6	18,4	81,7	18,3	81,8	18,2
Республика Карелия	78,1	21,9	78,4	21,6	78,8	21,2	79,2	20,8
Республика Коми	77,0	23,0	77,2	22,8	77,3	22,7	77,5	22,5
Архангельская область	76,0	24,0	76,4	23,6	76,8	23,2	76,7	23,3
Ненецкий автономный округ	67,9	32,1	69,1	30,9	70,0	30,0	70,8	29,2
Вологодская область	70,8	29,2	71,2	28,8	71,3	28,7	71,5	28,5
Калининградская область	77,6	22,4	77,5	22,5	77,5	22,5	77,6	22,4
Ленинградская область	65,7	34,3	65,4	34,6	65,2	34,8	64,9	35,1
Мурманская область	92,8	7,2	92,7	7,3	92,7	7,3	92,7	7,3
Новгородская область	70,7	29,3	70,6	29,4	70,5	29,5	70,5	29,5
Псковская область	70,2	29,8	70,2	29,8	70,3	29,7	70,2	29,8
Санкт-Петербург	100,0		100,0		100,0		100,0	

Составлено по: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014: Стат. сб. / Росстат. – М., 2014.

Таблица 3.13 - Жилищный фонд в городах (ГЖФ) и сельской местности (СЖФ), млн. кв. метров общей площади жилых помещений / % в общем объеме

Субъект РФ	2010		2011		2012		2013	
	ГЖФ	СЖФ	ГЖФ	СЖФ	ГЖФ	СЖФ	ГЖФ	СЖФ
Российская Федерация	2333/72,2	898/27,8	2374/72,2	914/27,8	2426/72,4	923/27,6	2444/72,8	915/27,2
СЗФО	267/79,5	69/20,5	271/79,5	70/20,5	277/79,6	71/20,4	275/80,9	65/19,1
Республика Карелия	12/75,0	4/25,0	12/75,0	4/25,0	12/75,0	4/25,0	12/75,0	4/25,0
Республика Коми	16/72,7	6/27,3	16/72,7	6/27,3	16/72,7	6/27,3	17/73,9	6/26,1
Архангельская область	20/66,7	10/33,3	20/66,7	10/33,3	20/66,7	10/33,3	20/66,7	10/33,3
Ненецкий автономный округ	0,7/70,0	0,3/30,0	0,7/70,0	0,3/30,0	0,7/70,0	0,3/30,0	0,7/70,0	0,3/30,0
Вологодская область	20/64,5	11/35,5	20/62,5	12/37,5	20/62,5	12/37,5	21/63,6	12/36,4
Калининградская область	17/77,3	5/22,7	18/78,3	5/21,7	18/78,3	5/21,7	19/79,2	5/20,8
Ленинградская область	27/61,4	17/38,6	27/60,0	18/40,0	28/59,6	19/40,4	26/65,0	14/35,0
Мурманская область	18/94,6	2/5,4	18/94,6	2/5,4	18/94,6	2/5,4	18/94,7	1/5,3
Новгородская область	11/61,1	7/38,9	11/61,1	7/38,9	11/61,1	7/38,9	11/64,7	6/35,3
Псковская область	11/57,9	8/42,1	11/57,9	8/42,1	12/63,4	7/36,6	12/63,4	7/36,6
Санкт-Петербург	113		115		120		120	

Составлено по: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014: Стат. сб. / Росстат. – М., 2014.

Тенденцию урбанизации, особенно в регионах с благоприятными природно-климатическими условиями и достаточно развитыми транспортными коммуникациями и системами телекоммуникаций (например, Псковская, Новгородская, Вологодская области), нельзя считать положительной. Это обусловлено тем, что качество городской среды по многим аспектам, включая уровень жилищно-коммунального комфорта, является низким. В то же время имеются предпосылки для развития сельскохозяйственной деятельности и сельского образа жизни, значение

которого в обеспечении устойчивого развития общества в настоящее время серьезно переосмысливается.

Уровень жилищной обеспеченности населения в регионах СЗФО, выражающейся в количестве общей площади жилых помещений, приходящихся в среднем на одного жителя, в целом повышается (Таблица 3.14).

Таблица 3.14 - Общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя, кв. метров

Субъект РФ	2010	2011	2012	2013
Российская Федерация	22,6	23,0	23,4	23,4
СЗФО	24,7	24,9	25,4	24,6
Республика Карелия	25,7	25,4	25,9	25,9
Республика Коми	24,7	25,0	25,4	25,5
Архангельская область	25,3	25,5	26,0	25,8
Ненецкий автономный округ	24,4	22,0	21,8	22,3
Вологодская область	26,1	26,7	27,0	27,1
Калининградская область	23,6	24,0	24,3	24,9
Ленинградская область	25,8	26,2	26,6	22,2
Мурманская область	24,3	24,5	24,7	24,5
Новгородская область	27,6	28,0	28,7	28,7
Псковская область	28,1	28,2	28,5	28,6
Санкт-Петербург	23,0	23,3	23,8	23,3

Составлено по: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014: Стат. сб. / Росстат. – М., 2014.

Но темпы прироста данного показателя несколько отстают от намеченных Стратегией социально-экономического развития СЗФО на период до 2020 года (Утв. Распоряжением Правительства РФ от 18.11.2011 № 2074-р). Так, в 2013 году показатель уровня жилищной обеспеченности в СЗФО должен был достичь 26 кв. метров на человека.

Фактором, определяющим увеличение количественных показателей жилищной обеспеченности, является объем ввода в действие жилых домов. Характеристика данного показателя по регионам СЗФО приведена в таблице 3.15.

Таблица 3.15 - Ввод в действие жилых домов в регионах СЗФО, млн. кв. метров общей площади

Субъект РФ	2011	2012	2013	2014
Российская Федерация	62,3	65,7	70,5	69,4
СЗФО: факт/ цель	5,8/ 6,0	5,8/ 6,5	6,4/ 6,8	6,2/ 7,1
Республика Карелия	0,178	0,195	0,219	0,219
Республика Коми	0,116	0,088	0,144	0,143
Архангельская область	0,253	0,269	0,292	0,290
Ненецкий автономный округ	0,030	0,034	0,035	0,027
Вологодская область	0,434	0,389	0,559	0,496
Калининградская область	0,545	0,582	0,639	0,630
Ленинградская область	1,076	1,149	1,360	1,293
Мурманская область	0,023	0,024	0,025	0,025
Новгородская область	0,277	0,313	0,323	0,321
Псковская область	0,178	0,215	0,185	0,185
Санкт-Петербург	2,706	2,577	2,584	2,584

Составлено по: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014: Стат. сб. / Росстат. – М., 2014; «Информация для ведения мониторинга социально-экономического положения субъектов Российской Федерации». Июль 2015. [Электронный ресурс]: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1246601078438; Стратегия социально-экономического развития СЗФО на период до 2020 года (Утв. Распоряжением Правительства РФ от 18.11.2011 № 2074-р).

Данные таблицы 3.15 свидетельствует об отставании показателей ввода жилья в целом по СЗФО от намеченных Стратегией социально-экономического развития на период до 2020 года. Следует также отметить, что по оценкам специалистов для обеспечения улучшения жилищной обеспеченности населения приемлемыми темпами, необходим ввод не менее 1,0 кв. метра общей площади жилья в среднем на человека в год. В среднем по СЗФО ежегодный ввод жилья составляет менее 0,5 кв. метров общей площади на человека в год.

Качественные аспекты жилищных условий населения характеризуются такими проблемами, как наличие неблагоустроенного, изношенного, ветхого и аварийного жилищного фонда, коммунальное заселение квартир, высокий износ инженерных сетей.

Так, например, в целом по России число населенных пунктов, имеющих водопровод и канализацию, ежегодно увеличивается. При этом постоянно возрастает и доля водопроводных и канализационных сетей, нуждающихся в замене (Таблица 3.16).

Таблица 3.16 – Динамика показателей уличных сетей, нуждающихся в замене

Вид сетей	Доля уличных сетей, нуждающихся в замене, в общей протяженности сетей, %			
	2010	2011	2012	2013
Водопровод	42,8	43,8	43,8	44,2
Канализация	36,0	39,5	40,8	41,8

Составлено по данным Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/housing/#

Еще одной из проблем регионов Северо-Западного федерального округа является наличие достаточно высоких объемов ветхого и аварийного жилищного фонда (Таблица 3.17).

Таблица 3.17 - Удельный вес ветхого жилищного фонда (ВЖФ) и аварийного жилищного фонда (АЖФ) в общей площади жилищного фонда, %

Субъект РФ	2012			2013		
	ВЖФ и АЖФ	ВЖФ	АЖФ	ВЖФ и АЖФ	ВЖФ	АЖФ
Российская Федерация	3,0	2,3	0,7	2,8	2,1	0,7
СЗФО	3,2	2,5	0,7	2,6	1,8	0,8
Республика Карелия	4,0	2,6	1,4	4,2	3,0	1,2
Республика Коми	10,2	8,1	2,1	7,4	5,7	1,7
Архангельская область	8,3	6,7	1,6	8,7	6,6	2,0
Ненецкий автономный округ	4,3	4,3	0,0	4,7	2,3	2,5
Вологодская область	6,0	4,7	1,3	4,1	2,9	1,2
Калининградская область	2,1	1,6	0,5	2,0	1,5	0,5
Ленинградская область	2,7	2,2	0,5	1,3	0,6	0,7
Мурманская область	2,5	1,5	1,0	2,3	1,4	0,9
Новгородская область	4,3	3,7	0,6	2,6	2,0	0,7
Псковская область	1,3	1,1	0,2	1,0	0,7	0,3
Санкт-Петербург	0,4	0,1	0,3	0,4	0,1	0,3

Составлено по данным Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/housing/#

Перспективы решения данной проблемы определяются наличием региональных адресных программ расселения аварийных объектов жилищного фонда и темпами их выполнения. Масштабы задач расселения аварийного жилищного фонда и ситуация с их решением могут быть охарактеризованы данными, представленными в таблице 3.18.

Таблица 3.18 - Исполнение региональных адресных программ по переселению граждан из аварийного жилищного фонда (по состоянию на сентябрь 2015г.)

Субъект РФ	Аварийный жилищный фонд		Численность переселяемых граждан, тыс. чел.	Выполнение программ	
	площадь, тыс. кв. м	количество домов, ед.		итоговый показатель выполнения программ, %	ранг субъекта РФ
Российская Федерация	11400,85	47852			
Республика Карелия	118,38	601	7,00	16,6	78
Республика Коми	153,8	776	8,83	33,6	70
Архангельская область	271,27	1002	15,53	46,7	64
Вологодская область	176,13	1174	11,74	47,1	63
Калининградская область	44,29	233	2,92	105,9	16
Ленинградская область	192,8	941	12,26	94,7	33
Мурманская область	64,63	311	3,40	98,4	27
Новгородская область	53,24	333	3,07	110,1	7
Псковская область	52,35	320	3,49	36,2	67
Санкт-Петербург	41,10	0	5,07	100,0	25

Составлено по данным сайта «Реформа ЖКХ» [Электронный ресурс]: <https://www.reformagkh.ru>

Анализ данных таблицы 3.19 показывает, что в ряде регионов СЗФО программы переселения граждан из аварийного жилищного фонда

выполняются с отставанием от запланированных графиков, а в ряде регионов – с очень существенным (Республика Карелия, Республика Коми, Псковская, Архангельская, Вологодская области).

В настоящее время в регионах СЗФО разработаны и реализуются программы капитального ремонта жилищного фонда, основные характеристики и текущие результаты выполнения которых представлены в таблице 3.19.

Таблица 3.19 - Исполнение региональных программ капитального ремонта жилищного фонда (по состоянию на сентябрь 2015г.)

Субъект РФ	Период реализации программы		Жилищный фонд, включенный в программу		Выполнение программ	
	Год начала	Год окончания	площадь, тыс. кв. м	количество домов, ед.	итоговый показатель выполнения программ, %	ранг субъекта РФ
Российская Федерация			2284 665,13	736 881		
Республика Карелия	2015	2044	13 177,01	7072	50,50	77
Республика Коми	2014	2043	18 548,53	7272	66,04	52
Архангельская область	2014	2043	21 299,10	11626	72,29	36
Вологодская область	2015	2045	22 737,50	11051	77,36	26
Калининградская область	2015	2044	18 522,30	15632	63,07	58
Ленинградская область	2014	2043	31 790,75	12143	71,89	38
Мурманская область	2014	2043	19 626,80	5944	55,67	73
Новгородская область	2014	2043	10 758,00	5081	67,22	48
Псковская область	2014	2043	10052,10	4544	61,81	59
Санкт-Петербург	2014	2038	137733,80	21969	81,52	17

Составлено по данным сайта «Реформа ЖКХ» [Электронный ресурс]: <https://www.reformagkh.ru>

Итоговый показатель выполнения программ капитального ремонта включает показатели объема запланированных и исполненных работ, качества планирования, собираемости средств собственников и пр. Анализ

данных таблицы 3.20 показывает, что в СЗФО ситуация в этом контексте хуже всего в Республике Карелия, Мурманской области, Псковской области, Калининградской области.

Возможности улучшения жилищных условий населением за счет собственных источников и заемных средств можно оценить как слабые. Об этом свидетельствует высокая стоимость жилья на первичном и вторичном рынках по отношению к реальной заработной плате. При этом, по данным Петростата, в целом по СЗФО отмечается снижение уровня реальной заработной платы и повышение стоимости жилья на первичном и вторичном рынках по итогам 2014 года.¹

На примере данных по Санкт-Петербургу можно отметить отсутствие тенденций к повышению доступности ипотечных кредитов. Так, по итогам второго квартала 2015 года средняя процентная ставка по выданным в рублях ипотечным жилищным кредитам составила 14,5% при запланированных 12,0%; доля семей, имеющих возможность приобрести жилье, соответствующее стандартам обеспечения жилыми помещениями, с помощью собственных и заемных средств, составила 19,1% при запланированных 20,0%.²

Существенным фактором, определяющим условия жизнедеятельности в регионе и его населенных пунктах, является состояние окружающей среды. Действующая практика природопользования и отсутствие реальной экологической политики приводят к тому, что во многих регионах страны появляются территории, проживание в границах которых небезопасно для здоровья жителей и их будущих поколений. Так, например, в течение 2015 г. службами мониторинга природной среды Росгидромета зафиксировано 24 случая экстремально высокого и высокого загрязнения атмосферного воздуха (10-кратное и более превышение предельно допустимых концентраций загрязняющих веществ), 3014 случаев экстремально высокого и высокого загрязнения водных объектов. Высокие уровни загрязнения атмосферного воздуха были отмечены в населенных пунктах СЗФО: городах Архангельске,

Светлогорске (Ленинградская область), а также в поселке Никель (Мурманская область).¹

Таким образом, среди основных компонент условий жизнедеятельности, подлежащих целенаправленному управленческому воздействию в контексте решения задач формирования трудового потенциала региона, можно выделить:

- жилищную (доступность жилья, эстетика, удобство, практичность застройки);
- инфраструктурную (развитость, надежность инженерных и транспортных коммуникаций, уровень благоустройства);
- коммунально-сервисную (уровень обслуживания и содержания градостроительных объектов и территорий);
- экологическую (состояние почвы, воздуха, водоёмов).

В заключение отметим, что комплексное социальное развитие поселений является не только одним из приоритетов, обеспечивающих повышение качества жизни населения как главной цели социально-экономического развития регионов России, но и инструментом реализации этой цели, поскольку создает необходимые условия для формирования трудового потенциала, формирующего материальную основу жизнедеятельности регионального социума.

¹ Социально-экономическое положение субъектов Российской Федерации, находящихся в пределах Северо-Западного федерального округа, в 2014 году. Статистический бюллетень. – СПб.: Петростат, 2015.

² По данным официального сайта Администрации Санкт-Петербурга [Электронный ресурс]: http://gov.spb.ru/gov/otrasl/komstroy/nac_projekt/hod-realizacii-proekta/

¹ По данным Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/environment/#

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Переход к инновационной экономике, модернизация всего российского общества требует нового качества человеческого капитала. Формирование нового качества человеческого потенциала, развитие его инновационных свойств обусловлено во многом характеристиками социального пространства, условиями жизнедеятельности населения.

Масштабные преобразования, охватившие в последние два десятилетия все аспекты жизни российского общества, радикальная экономическая реформа привели к серьезным трансформациям в социальном пространстве страны и ее регионов. Произошли институциональные и инфраструктурные сдвиги в социальной сфере, изменилась система экономических отношений.

Все это так или иначе определило новые условия формирования, развития, воспроизводства человеческого капитала, его использования в экономике.

В этой связи на первый план выходит задача углубленного анализа трансформационных процессов в социальном пространстве, факторов и векторов влияния на человеческий капитал, роли институтов в развитии необходимых для новой экономики России свойств человеческого капитала. Именно в русле решения этих задач авторами был проведен анализ комплекса проблем развития человеческого капитала в условиях трансформации социального пространства страны ее регионов, результаты которого представлены в данной монографии.

Проведенные исследования и полученные научные результаты закладывают основу формирования системного подхода к исследованию различных компонент человеческого потенциала, играющих важную роль для инновационной экономики, открывают путь к разработке действенных инструментов управления развитием человеческого потенциала, которые, в конечном счете, будут способствовать решению задач повышения качества жизни населения, как целевой установки стратегического социально-экономического развития страны.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

База данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения /электронный ресурс/ доступ: <http://www.hse.ru/flms/spss>

Баланс трудовых ресурсов. Режим доступа: <http://www.be5.biz/ekonomika/s006/19.htm>

Брынцева Г. Нас должно быть много. Режим доступа: <http://www.rg.ru>

Бурдые П. Социология политики. М.: Sociologos, 1993. С. 212.

В Госдуму внесен законопроект о штрафах для мигрантов за использование подложных документов. Материалы сайта РИА Новости. Режим доступа: <http://www.itar-tass.com/>

Василенко Н.В. Институциональный подход к управлению образованием. Автореф. дисс... д-ра экон.наук. СПб., 2009.

Ведомственная целевая программа «Модернизация профессионального образования Иркутской области» на 2013-2015 годы. Режим доступа: <http://www.fcpro-irk.ru/Edu/>

Ведомственная целевая программа развития системы начального и среднего профессионального образования Челябинской области на 2012-14 годы. Режим доступа: <http://minobr74.ru/>.

Государственная программа Республики Коми «Развитие образования».

Демографический ежегодник России. 2010: Стат.сб./ Росстат. М., 2010. – 550 с.

Депутаты Госдумы предлагают ограничить прием детей мигрантов в детсады и школы. Материалы сайта РИА Новости. Режим доступа: <http://www.itar-tass.com/>

Десятилетие после юбилея в статистических данных (материалы круглого стола 21 мая 2013 года «Петербургу–310: какие перемены произошли за последнее десятилетие?» в пресс-центре газеты «Комсомольская правда в Санкт-Петербурге». Режим доступа: <http://petrostat.gks.ru>.

Долгосрочная областная целевая программа «Комплексная программа развития профессионального образования Волгоградской области на 2011-2015 годы». Режим доступа: <http://obraz.volganet.ru> (Дата доступа: 28.01.2013)

Долгосрочная областная целевая программа «Модернизация профессионального образования в Новгородской области на 2012–2015 годы». Режим доступа: <http://www.edu53.ru/>. (Дата доступа: 21.02.2013)

Дыганов А.Г. Информационное пространство как фактор качества жизни населения: дисс... канд.социол.наук. - Казань, 2010.-195с.

Елецкий Н.Д. Неопределённость развития современных социально-экономических структур. – Философия хозяйства. 2011, №5, с.22-41

Зорькин В.Д. Позитивистская теория права в России. М.,1978.С.90–91.

Иванов О.И. Методология социологии. Учебно-методическое пособие. СПб., 2003.

Иванов С.А., Ложко В.В. Роль социального пространства в развитии инновационных свойств человеческого потенциала региона // Проблемы современной экономики, N1(41), 2012.

Итоги «Всероссийской переписи населения 2010 года». Росстат / Режим доступа: www.gks.ru/

Итоговый аналитический отчет по проекту «Оценка новой миграционной политики России в сфере трудовой миграции из стран СНГ. Режим доступа: <http://do.gendocs.ru/>

Итоговый сводный рейтинг информационной открытости официальных сайтов законодательных (представительных) органов государственной власти РФ–2013. Режим доступа: <http://www.svobodainfo.org/ru>

Капелюшников Р. Эволюция человеческого капитала в России: 1990-2000 годы. Презентация (ноябрь2010). Доступно на сайте: <http://www.myshared.ru/>

Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России?: препринт / WP3/2012/06 Р.И.Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики».– М.: Изд.дом Высшей школы экономики,2012.–76с.

Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе. В кн.: Современное образование как драма идей: материалы Первых Сабуровских чтений (25февраля 2010 г., Москва).– М.: Федеральный институт развития образования, 2010.– 176 с.С.17-38.

Качество социальной среды и здоровье населения (заключительный отчет о НИР). СПб., ИПРЭ РАН, 2011, 39с.

Конвенция об обеспечении международной информационной безопасности (концепция) Режим доступа: <http://www.scrf.gov.ru/>

Кондауров А. Кадровый рынок Санкт-Петербурга: итоги 2012 года и прогнозы на 2013 год, Режим доступ: <http://www.mjjobs.ru>

Концепция формирования и развития единого информационного пространства России соответствующих государственных информационных ресурсов (одобрена решением Президента РФ от 23.11.1995 НПр-1694)

Костаков В.Г. Баланс трудовых ресурсов. Режим доступа: <http://vseslova.com.ua>

Красина О., Крутий И. Развитие человеческого капитала в условиях перехода к обществу знания Режим доступа: <http://www.muhr.ru>

Кулагина З.И. Ресурсный дефицит развития человеческого потенциала как угроза модернизации // Регион: экономика и социология.2011. №1.С.50-70.

Лабыкин А. Медиакоммуникации России будут развиваться не за счет традиционных СМИ, а с помощью «новых медиа». Режим доступа: expertonline/expert.ru.

Лысенко И. Рынок труда Санкт-Петербурга и Ленинградской области в I полугодии 2013 года. Исследование Режим доступа: <http://www.rekadro.ru>

Манойло А.В. Государственная информационная политика в особых условиях: Монография. М.:МИФИ,2003.–388с.

Материалы официального сайта Росстата. Режим доступа: <http://www.gks.ru>

Материалы официального сайта территориального органа Федеральной службы государственной статистики по г.Санкт-Петербургу и Ленинградской области (Петростат) Режим доступа-<http://petrostat.gks.ru>

Материалы официального сайта УФМС по г.Санкт-Петербургу и Ленинградской области. Режим доступа: <http://www.ufms.spb.ru/news/idn-1301.html>

Материалы официального сайта УФМС Республики Карелия. Режим доступа: <http://ufms.karelia.ru/site/article/190>.

Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США. М.: Прогресс, 1966.

Модернизация экономики на основе технологических инноваций. А.Н.Асаул, В.А.Кощеев; под ред.засл.строителя РФ, д-ра работников экон.наук, профессора А.Н.Асаула.- СПб.: АНО ИПЭВ.2009.300с.

Новиков А.М. Инновации в образовании: где грань между прогрессом и модой? В кн.: Образование через всю жизнь: Непрерывное образование в интересах устойчивого развития: материалы 10-й юбилейной междунар. конф./сост. Н.А.Лобанов; под науч.ред. Н.А.Лобанова и В.Н.Скворцова; ЛГУ им.А.С.Пушкина; НИИ соц.-экон. и пед. пробл. непрерыв. образования в 2-х ч. -Вып.10. - СПб.: ЛГУ им. А.С.Пушкина, 2012.-Ч.1-372с.,с.21-27.

Областная комплексная программа «Модернизация профессионального образования Липецкой области, 2011-2015 годы». Режим доступа: <http://base.consultant.ru> (дата доступа: 16.03.2013)

Образование для инновационных обществ в XXI веке. Саммит «Группы восьми». Санкт-Петербург, 16 июля 2006 года. Доступно на официальном сайте Министерства образования и науки РФ: <http://mon.gov.ru/press/news/2753/>

Обследование населения по проблемам занятости: Статистический бюллетень. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_30/Main.htm

ООН: Россия занимает второе место по числу иностранных мигрантов. Материалы сайта РИА Новости. Режим доступа: <http://ria.ru/society>

Основные показатели демографических процессов в Санкт-Петербурге и Ленинградской области в 2011 году. Статистический сборник.– Санкт-Петербург, 2012.

Отчет о четвертой Международной научной конференции «Инновационное развитие экономики России: институциональная среда» (апрель 2011, экономический факультет МГУ им. М.В.Ломоносова) // Материалы IV Международной научной конференции «Инновационное развитие экономики России: институциональная среда» (апрель 2011, экономический факультет МГУ им. М.В.Ломоносова). М., 2011, с.122-158.

Падерин В.К. Трансформация культурно-институциональной инфраструктуры российского социума: возможные подходы к концепциям и практике реформирования // Известия КазГАСУ. 2008, №1(9).

Полтерович М.В. Проектирование трансплантационных реформ (ЦЭМИ РАН и РЭШ, Москва) (июль 2008). Доступно на сайте: <http://www.myshared.ru/>

Полтерович М.В. Трансплантация экономических институтов // Экономическая наука современной России, №3/2001. Доступно на сайте: politpriklad.net.ru

Поляков А.В. Общая теория права: Феноменолого-коммуникативный подход. СПб., 2003.

Попов А.И. Инновационная экономика: лекция – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2008. – 24 с.

Постановление Правительства Московской области от 25.10.2012 № 1356/39 «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов Московской области»

Постановление Правительства Мурманской области от 6.07.2012 года № 330 «Методика разработки прогноза баланса трудовых ресурсов Мурманской области».

Постановление Правительства Свердловской области от 15.08. 2012 г. № 873-ПП «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов Свердловской области». Режим доступа: <http://www.zakonprost.ru/>

Постановление Правительства Свердловской области от 15.08.2012 г. №873-ПП

Постановление Правительства Чувашской Республики от 09.08.2012 г. № 344 «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов Чувашской Республики». Режим доступа: <http://www.regionz.ru>

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 февраля 2012 г. N 178н «Об утверждении Методики разработки прогноза баланса трудовых ресурсов» Режим доступа: <http://base.garant.ru/70144878/>

Приоритеты формирования социального пространства инновационной экономики региона / Под ред. д.э.н. Иванова С.А. ИПРЭРАН.–СПб.: «Скифия-принт»,2013.

Проблемы кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения. Информационный бюллетень.– М., НИУ ВШЭ, 2013, 64с.

Программа «Развитие профессионального образования Томской области на 2011-2013 годы». Режим доступа: <http://unpo.tomsk.gov.ru/>.

Программа модернизации начального и среднего профессионального образования Республики Саха (Якутия) на 2011-2015 годы. Режим доступа: <http://www.sakha.gov.ru>.

Проект долгосрочной целевой программы «Развитие системы образования Пермского края на 2013-2017 годы». Режим доступа: <http://www.rg.ru/>.

Профессиональные кадры новой России: новые подходы к подготовке // Россия. Третье тысячелетие: Вестник актуальных прогнозов» 2013№32, Режим доступа: <http://www.vestnikrf.ru>

Региональная комплексная программа «Модернизация системы профессионального образования Кемеровской области» на 2011–2013 годы. Режим доступа: <http://fickt.mgur.ru/>

Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. 2011 Режим доступа: www.gks.ru/

Регионы России. Социально-экономические показатели. 2009: Стат.сб./ Росстат. – М., 2009. – 990с.

Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011. М., Росстат, 2011.

Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: Стат. сб. / Росстат. - М., 2012. - 996 с.

Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: Стат. сб. / Росстат. – М., 2015. – 1266 с.

Рейтинг качества жизни в регионах РФ. Результаты и методика расчета. М., 2012, 50с.

Рейтинг стран мира по количеству патентов — информация об исследовании. Режим доступа: Центр гуманитарных технологий. Режим доступа: <http://gtmarket.ru/>

Рейтинг стран мира по количеству патентов — информация об исследовании//Центр гуманитарных технологий. Режим доступа :<http://gtmarket.ru/>

Республиканская комплексная программа «Модернизация профессионального образования Республики Бурятия на 2011-2014 гг.». Режим доступа:<http://buriat.er.ru/>.

Республиканская целевая программа «Комплексное развитие профессионального образования в Республике Марий Эл на 2011-2014 годы». Режим доступа: <http://base.consultant.ru>.

Решение Совета глав правительств Содружества Независимых Государств «О Концепции формирования информационного пространства Содружества Независимых Государств» (Принято в г.Москве 18.10.1996)

Российский статистический ежегодник 2012: Стат.сб. / Росстат. М., 2012. – 786 с.

Россия и страны - члены Европейского союза. 2011.: Стат.сб./ Росстат. - М., 2011.

Россия и страны мира. 2012.: Стат.сб. / Росстат. - М., 2012. – 380 с..

Россия и страны-члены Европейского союза. 2011.:Стат.сб./Росстат.- М., 2011.

Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономики. Проблема сохранения и развития.– М.:»Наука»,2007.

Соколова О.А. Институциональные условия развития национальной инновационной системы. Автореф. дисс.... канд. экон. наук. М., 2011, 30с.

Социальное положение и уровень жизни населения России 2011: Стат.сб. / Росстат. М., 2011. - 527 с.

Социально-экономическое положение субъектов РФ, находящихся в пределах СЗФО в 2012 году. Стат. бюллетень. СПб., 2013, с. 99.

Статистическая характеристика системы профессионального образования: 2000-2011 гг. (по данным федерального статистического наблюдения за деятельностью образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования). Информационный бюллетень.– М., НИУ ВШЭ, 2013,52с.

Стратегия-2020: Новая модель роста – новая социальная политика. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года (2012). Доступно на сайте: <http://www.nisse.ru/>

Татуткина Т.А. Образовательный кластер как форма взаимовыгодного сотрудничества вуза и социальных партнеров // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2013, №1, с.133-135.

Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала. Информационный бюллетень. – М : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. – 64 с. – (Мониторинг экономики образования ; № 1 (75).

Труд и занятость в России 2011: Стат.сб./ Росстат. М., 2011. – 637с.

Тушьева М.Р. Особенности институциональной трансформации социальной сферы // Вестник Казанского государственного технического университета им.А.Н.Туполева. 2012, №2, с.293-296.

Тушьева М.Р. Трансформация институциональной среды социальной сферы России. Автореф. дисс.... канд.экон.наук. Казань, 2013, 24с.

Управление и экономика здравоохранения: учебное пособие для вузов /Под ред.А.И.Вялкова.-3-е издание.-2009.-664с.

Управление социально-экономическим развитием России: концепции, цели, механизмы/Рук.авт.кол.: Д.С. Львов, А.Г. Поршнев; Гос.ун-т упр-я; Отделение экономики РАН. - М.:ЗАО «Издательство «Экономика»», 2002, 702с.

Федеральный закон Российской Федерации от 5апреля 2013 г. №60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (Принят Государственной Думой 22 марта 2013 года)

Хилгартнер Стивен, Боск Чарльз Л. Рост и упадок социальных проблем: концепция публичных арен // Средства массовой коммуникации и социальные проблемы. Хрестоматия. Составитель Н.Г.Ясавеев. Изд-во Казанского Университета, 2000.С.18–53.

Цакулова О.С. Роль институциональных условий в формировании постиндустриальной экономики. Автореф. Дисс... канд.экон.наук. Владикавказ, 2008, 24с.

Целевая программа Калининградской области» Развитие профессионального образования на 2012-2016 годы». Режим доступа: <http://www.edu.baltinform.ru>.

Цыренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006,88с.

Честнов И.Л. Проблемы и перспективы юридической науки XXI века // Юриспруденция XXI века: горизонты развития. СПб., 2006.

Четвернин В.А., Яковлев А.В. Институциональная теория права. М., 2009.

Численность и миграция населения Российской Федерации в 2008 году (Статистический бюллетень).– М.,2009.

Численность и миграция населения Российской Федерации в 2009 году (Статистический бюллетень).– М.,2010.

Численность и миграция населения Российской Федерации в 2010 году (Статистический бюллетень).– М.,2011.

Численность и миграция населения Российской Федерации в 2012 году (Статистический бюллетень). – М.,2013.

Шаститко А.Е. Институциональная среда хозяйствования в России: основные характеристики // Куда идет Россия? Кризис институциональных систем: Век, десятилетие, год / Под общ.ред. Т.И.Заславской.–М.: Логос, 1999, с.201-206.

Штомпка П. Социология социальных изменений /Пер. с англ.– М.: Аспект Пресс, 1996.

Яковец Ю.В., Кузык Б.Н, Кушлин В.И. Прогноз инновационного развития России на период до 2050 года с учетом мировых тенденций. //Инновационная экономика, №1, 2005 Режим доступа: <http://innov.etu.ru/>

*Becker G. Human Capital.*N.Y.: Columbia University Press, 1964.

Green Paper on European Social Policy: Options for the Union // OJ – COM (1993) 551. White Paper – A Way Forward to the Union // OJ – COM (1994) 333.

Научное издание

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ
ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНОВ РОССИИ:

вопросы теории и практики

Монография

Под. ред. доктора экономических наук, доцента Иванова С.А.,
кандидата технических наук, доцента Шестаковой Н.Н.

Утверждено к печати
Научной сессией Ученого совета ФГБУН ИПРЭ РАН
26 декабря 2016 г., протокол № 9

Подписано в печать 16.02.17. Формат 60х84 1/16. Бум. офсетная.
Усл.-печ.л. 11,8. Уч.-изд. л 10,9. Тираж 550 экз. Заказ № 40.

Отпечатано с оригинал-макета автора
в редакционно-издательском центре ГУАП
190000, Санкт-Петербург, Б. Морская ул., 67