

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ТРУДА»  
МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

На правах рукописи

**Стуканова Софья Сергеевна**

**Управление качеством  
трудовых ресурсов  
в социально-экономических системах**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
(экономика труда)

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук

Научный консультант: д.э.н., профессор  
Кокин Ю.П.

Москва-2018

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	4
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ КОНЦЕПЦИИ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ БАЗИС УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ .....	17
1.1. Система базовых категорий и понятий исследования .....	17
1.2. Сущность социально-экономических систем и их взаимодействие в управлении качеством трудовых ресурсов .....	46
1.3. Методологическая парадигма управления качеством трудовых ресурсов .....	73
Глава 2. ДИАГНОСТИКА СОСТОЯНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ .....	99
2.1. Анализ влияния макросреды на качество трудовых ресурсов .....	99
2.2. Формирование качества трудовых ресурсов на микроуровне .....	135
2.3. Индивидуально-поведенческие аспекты формирования качества трудовых ресурсов .....	164
Глава 3. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО-ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ .....	184
3.1. Роль образовательной среды в формировании качества трудовых ресурсов .....	184
3.2. Взаимосвязь качества трудовых ресурсов и качества занятости .....	211
3.3. Оценка качества трудовых ресурсов в социально-экономических системах микроуровня .....	226
Глава 4. КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ .....	244
4.1. Зарубежный опыт управления качеством трудовых ресурсов .....	244
4.2. Организационно-экономическое обеспечение управления качеством трудовых ресурсов .....	267
4.3. Мониторинг как информационно-управленческая основа реализации концепции управления качеством трудовых ресурсов .....	282

ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	290
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ .....	295
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	335

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Необходимость осуществления модернизационных изменений в экономике России, ориентированных на качественное преобразование и развитие наукоемких сфер и технологий, повышение уровня конкурентоспособности отдельных отраслей, комплексов и всей экономической сферы, а также на повышение уровня и качества жизни населения страны, понимается и разделяется социально-экономическими субъектами всех уровней. Дискуссии относительно наиболее приемлемого типа модернизации экономики страны носят постоянный характер и находят все новые аргументы в пользу реализации модернизационных изменений того или иного типа. Однако, независимо от того, какой тип модернизационных преобразований будет выбран в качестве основополагающего, его осуществление возможно только при наличии трудовых ресурсов, обладающих достаточным уровнем качества и имеющих устойчивую мотивацию к развитию.

Качество трудовых ресурсов, представляющее собой совокупность характеристик, состояние которых определяется объективными и субъективными показателями, подвержено изменениям в течение различных периодов жизнедеятельности индивида, формируется и развивается под влиянием совокупности сил и факторов, присущих системам различных уровней. Реагировать на воздействия указанных сил, использовать формируемые ими возможности и нивелировать угрозы, определяя, таким образом, наиболее действенные пути и направления развития качества, призвана социально-экономическая политика государства, реализуемая во взаимосвязи с политикой систем других уровней.

Функционирование социально-экономических систем определяет результативность развития качества трудовых ресурсов в различные периоды жизнедеятельности человека и отражается в темпах и устойчивости качественных преобразований. Поэтому несостоятельность или фрагментарность управленческих мер одной системы негативным образом сказывается не только на текущем состоянии качественных параметров ее элементов, но и замедляет темпы развития элементов

систем других уровней, а, следовательно, тормозит проведение модернизационных изменений в экономике страны.

Безусловно, новые социально-экономические и общественно-культурные реалии требуют переосмысления и корректировки принципов и подходов к управлению трудовыми ресурсами и их качеством, доказавших свою эффективность в условиях плановой экономики. Однако, для этого не было предпринято действенных мер ни со стороны государства, ни со стороны большинства предприятий. В силу этого к осознанию необходимости осуществления модернизационных преобразований и началу разработки программ стратегического развития страны Россия подошла с недостаточным запасом качества трудовых ресурсов, являющихся, согласно концепции новой экономики, одновременно основой, инструментом и результатом ее построения и функционирования.

На это обращал внимание и Президент России В.В. Путин, говоривший о том, что «самые передовые технологии могут заработать, если будут люди, способные их развивать и использовать»<sup>1</sup>, призвавший не «имитировать внимание к людям»<sup>2</sup>, а развивать потенциал здоровья, образовательно-профессиональную и культурную составляющие трудовых ресурсов, «сосредоточиться на качестве»<sup>3</sup>. Это может быть обеспечено и реализовано только в результате разработки и проведения комплексной политики управления качеством трудовых ресурсов, ориентированной на стратегическое взаимодействие социально-экономических систем всех уровней и обеспечивающей устойчивое развитие качественных параметров отдельных индивидов и трудовых ресурсов в целом, ввиду чего тема диссертационного исследования особенно актуальна.

Степень разработанности проблемы. Сложность категории качества трудовых ресурсов и многоэтапность процесса его формирования и развития, а также многовариантность и дискуссионность различных подходов к управлению качеством, привлекали к рассматриваемым проблемам внимание многих ученых, исследующих различные аспекты указанных категорий и процессов.

---

<sup>1</sup> Путин В. В. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 4 декабря 2014 года. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/47173> (дата обращения: 05.03.2015).

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Там же.

Определению сущности трудовых ресурсов и исследованию социально-экономических и социально-трудовых отношений посвящены труды Л.Я. Баранова, М. Блауга, Е.В. Белкина, В.Н. Бобкова, Н.А. Волгина, Б.М. Генкина, С.В. Калашникова, Е.Д. Катульского, Ю.П. Кокина, В.В. Куликова, М.М. Малышевой, О.М. Меньшиковой, А.А. Разумова, В.А. Спивака, М.С. Токсанбаевой, Р.А. Яковлева, Р. Адамса, Г. Багге, Г. Бамбера, Дж.Т. Дюнлопа, В. Келлера, Р.Б. МакКерси, Т.Ф. Кохана, Дж. Р. Коммонса, Г. Стэндинга, К. Сугено, Р. Б. Фримана, П. Эдвардса и др. Вопросами управления трудовыми ресурсами систем различных уровней занимались Е.Г. Антосенков, Т.Ю. Базаров, Н.А. Волгин, В.А. Дятлов, А.Л. Жуков, А.Ф. Зубкова, М.С. Каган, Н.М. Римашевская, А.И. Рофе, В.Д. Роик, Е.К. Самраилова, Ш. Виллиамс, А. Дженкинс, А.-К. Джиллон, К. Камело, А. Кларсфельд, Д.П. Лепак, Э. Лэзер, С. Негрелли, С. Фишер, Р.С. Шулер и др.

Проблемы управления качеством и конкурентоспособностью трудовых ресурсов рассмотрены в трудах Л.И. Гольдина, С.Г. Землянухиной, С.А. Дятлова, Л.Э. Кунельского, Е.В. Рюминой, И.В.Соболевой, Г. Беккера, А. Бум, К. Эггенбергера, Р. Лютера, Ф. Обиолс-Хомса, К. Рума, Л. Туроу и др. Понятие и принципы взаимодействия социально-экономических систем, а также отдельные аспекты управления данными системами и альтернативные подходы к поведению систем в вопросах формирования и развития качества трудовых ресурсов через реализацию действенной социально-экономической и кадровой политики, управление мотивацией работников, развитием человеческого и трудового потенциала и капитала изучались Л.И. Абалкиным, Р. Анкоффом, М.Е. Баскаковой, В.Р. Весниным, Н. Винер, О.С. Виханским, С.Ю. Глазьевым, В.Г. Доброхлеб, Е.Ш. Гонтмахером, Н.А. Денисовым, В.М. Жеребиным, И.П. Катковой, А.Я. Кибановым, Г.Б. Клейнером, Д.С. Львовым, А. Маслоу, Ю.Г. Одеговым, Т.О. Разумовой, Н.М. Римашевской, Ч. Беллемаром, Т. Дохменом, К. Коэрсельманом, Н. Лаусоном, Э. Лалэ, М. Нейманом, М. Пеллиццари, К. Рехвальдом, М. Рошольмом, Н. Фортин, Б. Ширером, и т.д.

Проработанность различных аспектов рассматриваемой проблемы и наличие действенных механизмов управления качеством трудовых ресурсов на отдельных уровнях социально-экономических систем, тем не менее, не позволяют

обеспечить комплексного повышения качества, необходимого для преобразования экономики страны. Результаты проводимых реформ в социально-экономической и социально-трудовой сферах не демонстрируют значительного улучшения состояния здоровья населения России, повышения качества знаний и уровня профессионализма, удовлетворенности трудом и его результатами, инновационной активности предприятий и т.д.

Очевидно, что для решения столь масштабной и стратегически важной задачи необходимо сконцентрировать и скоординировать усилия систем макро-, мезо-, микро- и индивидуального уровней, повысить их мотивацию к проведению требуемых преобразований, определить ответственность сторон и разработать механизм эффективного взаимодействия указанных систем.

Данные научных исследований отмечают положительные изменения ряда показателей у отдельных социально-экономических субъектов. Из этого следует, что для достижения цели комплексного повышения качества трудовых ресурсов необходима разработка концепции, обеспечивающей единую направленность действий социально-экономических систем всех уровней и содержащей механизмы и инструменты управления, способствующие достижению устойчивого результата качественных преобразований.

Объектом исследования выступают трудовые ресурсы, обладающие определенным уровнем качества и образующие социально-экономические системы макро-, микро- и индивидуального уровней. Предметом исследования являются социально-экономические отношения, возникающие в процессе управления качеством трудовых ресурсов.

Цель диссертационного исследования: разработать концепцию управления качеством трудовых ресурсов, которая впервые позволит:

- диагностировать исходное состояние качественных параметров и мотивационную направленность трудовых ресурсов в социально-экономических системах различных уровней;

- разработать теоретико-методологическую платформу, включающую методы и инструменты практического осуществления процесса управления качест-

вом трудовых ресурсов в социально-экономических системах с учетом их особенностей и принципов взаимодействия, для обеспечения развития качественных характеристик трудовых ресурсов, определяющих возможности и направленность модернизационных преобразований экономики.

Достижение поставленной цели реализуется через решение следующих задач:

- сформировать понятийный аппарат исследования, рассмотреть сущность, выявить общность и различия основных экономических категорий и понятий, связанных с категориями «трудовые ресурсы», «качество трудовых ресурсов», «социально-экономические системы» и построить контекстную структуру концепции управления качеством трудовых ресурсов;

- провести таксономию научных подходов к управлению качеством в социально-экономических системах; определить возможности их использования для решения актуальных, стратегических задач управления качеством трудовых ресурсов; разработать методологическое обеспечение управления качеством трудовых ресурсов социально-экономических систем;

- провести дескриптивную формализацию состояния качества трудовых ресурсов в социально-экономических системах; исследовать влияние различных факторов на характеристики и динамику качественных параметров трудовых ресурсов; сформировать информационную основу теоретико-методологических и практических рекомендаций для реализации концепции управления качеством трудовых ресурсов;

- предложить методический инструментарий, позволяющий определить уровень мотивации и готовности социально-экономических систем к развитию качественных параметров трудовых ресурсов и реализации инновационных изменений;

- разработать механизм взаимодействия социально-экономических систем при развитии профессионально-образовательной компоненты качества трудовых ресурсов, позволяющий обеспечить эффективное функционирование образовательной среды и совершенствование качественных характеристик человека, реализуемых в процессе трудовой деятельности;

- смоделировать направления повышения качества трудовых ресурсов с учетом дифференцированного влияния качества занятости на индивида в различные периоды его жизнедеятельности;



- предложить методическое обеспечение управления качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах микроуровня, учитывающее типы социально-трудового поведения работника и кадровой политики предприятия;

- разработать систему организационных и социально-экономических решений, обеспечивающих результативное управление качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах.

Область исследования соответствует паспорту специальностей ВАК «08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством – экономика труда»: 5.3. теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений; 5.7. проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; 5.11. социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования; международные трудовые отношения и роль Международной организации труда; регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей.

Теоретической и методологической основой исследования послужили научные разработки международных и национальных организаций, труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, управления трудовыми ресурсами, управления качеством, организации и управления социально-экономическими системами различных уровней.

Разработанная концепция управления качеством трудовых ресурсов основывается на принципах современной методологии, базирующейся как на совокупности общефилософских, научных и специальных методов, так и на методологических новациях. Таким образом, в ходе исследования применялись методы эволюционного, системного, сравнительного, динамического, причинно-следственного анализа, индукции, дедукции, синтеза; а также совокупность приемов и методов, характеризующих междисциплинарный и новационный подходы: ситуационный анализ, моделирование, социологическое исследование, метод си-

нергетики, дуализма, детерминизма, разработки эффективного механизма принятия решений и управления.

Информационную основу исследования составили Законы Российской Федерации, Нормативные акты Президента и Правительства Российской Федерации и Чувашской Республики, статистические данные Росстата и информационных агентств, материалы периодической печати, методические и справочные материалы по вопросам управления качеством трудовых ресурсов, материалы официальных сайтов Правительства Чувашской Республики, данные предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности Чувашской Республики, результаты собственных исследований.

Рабочая гипотеза исследования состоит в том, что результативность управления качеством трудовых ресурсов может быть достигнута при реализации комплексного подхода к управлению, в основе которого лежит научно подтвержденная теоретическая и методологическая платформа, обеспечивающая точность диагностики и реализацию принципа всеобщей ответственности систем за состояние, направленность и устойчивость качественных преобразований.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в том, что впервые разработана концепция управления качеством трудовых ресурсов, включающая теоретико-методологический базис и практический инструментарий, применимые для направленного управленческого воздействия на трудовые ресурсы и позволяющая обеспечить достижение поставленных целей управления качеством в социально-экономических системах макро-, микро- и индивидуального уровней.

В ходе исследования автором получены следующие теоретические и практические результаты, выносимые на защиту:

- разработан методологический подход к управлению качеством трудовых ресурсов, учитывающий цели и потребности экономики страны и позволяющий решить актуальные теоретико-методологические проблемы в сфере труда.

Доказано, что для осуществления модернизационных преобразований и повышения конкурентоспособности экономики страны управление трудом должно быть ориентировано на развитие качественных параметров человека не только в

трудовой, но и в другие периоды жизнедеятельности. Ввиду этого объектом управления должны стать трудовые ресурсы настоящего и будущих периодов как носители реальной или потенциальной рабочей силы.

Систематизированы основные теоретические подходы к управлению качеством трудовых ресурсов, определены возможности применения данных подходов социально-экономическими системами различных уровней. Доказано, что для обеспечения единонаправленности целей и мер управленческого воздействия социально-экономическим системам целесообразно основываться на принципе всеобщей ответственности за качество.

С учетом актуальности ориентации на указанный принцип сформирована новая методологическая платформа, которая позволяет разработать согласующиеся между собой программы управления качеством трудовых ресурсов на уровне предприятий, регионов, страны.

- предложена авторская контекстная структура понятийного аппарата управления качеством трудовых ресурсов по критериям объемности и видовых особенностей анализируемых единиц в контексте диалектики экономики труда.

Данная структура позволяет выстроить иерархию основных категорий и понятий управления качеством трудовых ресурсов, которая, в отличие от ранее предложенных подходов, обеспечивает их четкое выявление и разделение; определяет свойства и составные элементы исследуемых категорий; исключает смешение и подмену объектов исследования и управления.

- разработана методика проведения диагностики качества трудовых ресурсов, основанная на единых для различных социально-экономических систем принципах и предполагающая проведение диагностики на фактологическом и дискурсивном уровнях.

Применение методики позволяет сформулировать научно обоснованные этнологический, морфологический и функциональный диагнозы состояния качества трудовых ресурсов социально-экономических систем. Впервые, в ходе использования предложенной методики, обеспечивается возможность научного объяснения причин, значимости и взаимосвязи влияния различных факторов на законо-

мерности и тенденции формирования и развития качества трудовых ресурсов. Получаемые результаты отвечают требованиям комплексности, полноты, системности и достоверности, формируя фактологическую базу для разработки программ управления трудом в части повышения качества трудовых ресурсов.

- разработана физическая модель управления качеством трудовых ресурсов, в основу которой положен научно обоснованный тезис о необходимости выявления типа и характера поведения социально-экономических систем в вопросах управления качеством трудовых ресурсов.

Определено, что для социально-экономических систем характеризующихся разными типами поведения, результативными будут различные типы управленческого воздействия. Модель расширяет методологическое обеспечение экономики труда и позволяет оптимизировать процессы управления путем согласования характера развития качества трудовых ресурсов социально-экономических систем различных уровней с типом управленческого воздействия, приводя в движение мотивационную составляющую развития качества.

- определено понятие инновационной мотивации социально-экономических систем различных уровней в контексте проблематики экономики труда; определены факторы ее формирования и развития; разработаны методики оценки инновационной мотивации для систем микро- и макроуровней.

Значимость мотивационной компоненты для повышения эффективности трудовой деятельности дополняется инновационной направленностью, отвечающей требованиям качественного преобразования экономики. Предложенные методики обладают ценностью для национального хозяйства, поскольку позволяют выявить уровень готовности и вовлеченности социально-экономических систем в творческую и созидательную деятельность, носящую исследовательский, конструкторский, инновационный характер. Определение уровня инновационной мотивации социально-экономической системы обеспечивает возможность оценки потенциала реализации качественных преобразований, а также выявляет направления разработки и корректировки программ социально-экономического и инновационного развития предприятий, регионов, страны.

- доказана действенность принципов, приемов и моделей логистики в управлении образовательно-профессиональной составляющей качества трудовых ресурсов. Определена сущность, характеристики, функции эффективной логистики образовательной среды. Дополнен методический инструментарий экономики труда авторской алгоритмической моделью формирования эффективной логистики образовательной среды, учет принципов действия которой способствует обеспечению рынка труда высококвалифицированными работниками.

- предложена модель преобразования качества трудовых ресурсов посредством использования инструмента качества занятости.

Модель предусматривает и обосновывает альтернативные варианты развития качественных параметров индивида в течение его жизнедеятельности в зависимости от степени влияния на него качества занятости, расширяет научное знание в области управления занятостью и формирования качества трудовых ресурсов. Практическое использование модели при разработке государственных и региональных программ социально-экономического развития позволит ориентировать их на требуемое преобразование качества трудовых ресурсов, что положительно отразится на трудовом поведении работников и векторе инновационного развития экономики.

- разработана методика самообследования качества трудовых ресурсов систем микроуровня, основанная на выявлении типа поведения индивида и реализуемой предприятием кадровой политики и включающая адаптивные модели управления трудовым поведением работников.

Адаптивные модели характеризуют различные типы отношений "человек – производство", применение предложенной методики в управлении которыми позволяет повысить эффективность труда и удовлетворенность его результатами путем нивелирования выявленных противоречий в интересах работников и предприятий.

- предложено организационно-экономическое обеспечение практической реализации концепции управления качеством трудовых ресурсов. В соответствии с поставленными целями управления качеством трудовых ресурсов разработаны общие и специфические концепты, организационно-экономические мероприятия, система информационного обеспечения и интегрированная структура органов управления.

Совокупность разработанных теоретико-методологических положений, моделей, механизмов, методик и инструментов и предложенные практические рекомендации позволят реализовать концепцию управления качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах и вывести экономику страны на качественно новый уровень.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Совокупность разработанных теоретико-методологических положений, подходов, практических инструментов и методик позволяет решить важную народохозяйственную проблему, связанную с необходимостью повышения качества трудовых ресурсов и осуществлением модернизации экономики.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что сформулированы новые положения экономики труда: сформирована контекстная структура управления качеством трудовых ресурсов, представляющая собой составную часть теоретико-методологического базиса экономики труда и определяющая объемно-видовое строение основных категорий и понятий, что позволяет сформировать самостоятельные направления научного знания экономики труда и определить объекты исследования; на основе таксономического анализа выявлена применимость различных концептуальных подходов к управлению качеством трудовых ресурсов, что обеспечивает возможность разработки научно обоснованного инструментария управления качеством трудовых ресурсов в системах макро-, микро- и индивидуального уровней; разработана методологическая платформа управления качеством человеческих ресурсов, отличающаяся иерархичностью и обогащающая экономику труда основанными на достижениях междисциплинарного знания инструментами, методиками, нормативными и дескриптивными моделями для проведения исследований с требуемым уровнем локализации и детализации.

Практическая значимость исследования состоит в том, что применение в хозяйственной деятельности социально-экономических систем микроуровня предложенных методик и инструментов (в частности, методика диагностики качества трудовых ресурсов, методика определения уровня инновационной мотивации и методика самообследования системами микроуровня качества трудовых ресурсов) позволяет предприятиям усилить кадровую и инновационную политику, повысить

конкурентоспособность, что подтверждено результатами хозяйствования предприятий, внедривших результаты диссертационного исследования.

Результаты диссертационного исследования приняты к использованию региональными органами управления при разработке программ повышения конкурентоспособности и профессиональной мобильности работников, развития рынка труда, управления занятостью, программ социально-экономического развития, что подтверждает практическую значимость и работоспособность предложенных моделей, методик, рекомендаций.

Материалы диссертации могут быть использованы в научных исследованиях, направленных на решение проблем повышения качества трудовых ресурсов, управления занятостью, теоретико-методологических проблем в области управления трудом. Также материалы диссертационного исследования могут применяться в учебном процессе при изучении дисциплин "Экономика труда", "Управление трудовыми ресурсами", "Управление социально-экономическим развитием территорий", спецкурсов по соответствующей проблематике.

Апробация и реализация результатов исследования. Научные результаты и положения, изложенные в диссертации, докладывались на международных и всероссийских конференциях и круглых столах, в том числе: на VIII Международной научно-практической конференции «Теоретические и практические аспекты развития современной науки» (Москва, 2013г.), IX Международной научно-практической конференции «Бъдешите изследования» (г. София, Болгария, 2013г.), IX Международной научно-практической конференции «Dny vedy – 2013» (г. Прага, Чехия, 2013г.), IX Международной научно-практической конференции «Naukowa przestrzen Europy – 2013» (Польша, 2013г.), Международной научно-практической конференции «Инновационная стратегия развития России в условиях глобализации мировой экономики» (г. Москва, 2014г.), Всероссийской научной конференции «Экономическая психология и поведенческая экономика в условиях глобальных социальных и экономических изменений» (г. Москва, 2013-2014г.), XXXXVI Международной научно-практической конференции «Наука и современность» (г. Новосибирск, 2015г.), XXIV Международной научно-практической конференции «Проблемы современ-

ной экономики» (г. Новосибирск, 2015г.), Международной научно-практической конференции «Сельское, лесное, рыбное хозяйство и АПК» (г. Воронеж, 2015г.), X Международной научно-практической конференции «Сельскохозяйственные науки и агропромышленный комплекс на рубеже веков» (г. Новосибирск, 2015г.), III Международной научно-практической конференции «Наука XXI века: проблемы и перспективы» (г. Уфа, 2015г.), I Международной научно-практической конференции «Костинские чтения» (г. Москва, 2018г.), Всероссийской научно-практической конференции "Инновации в образовательном процессе" (г. Чебоксары, 2018г.), VI Международной научно-практической конференции «Культура и искусство: традиции и современность» (г. Чебоксары, 2018г.), Всероссийской научно-практической конференции с международным участием "Социальная динамика населения и устойчивое развитие" (Г. Москва, МГУ им. Ломоносова, 2018г.) и др.

Основные выводы, составляющие новизну диссертационного исследования и имеющие прикладное значение для управления качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах различных уровней, доведены до конкретных предложений и приняты к использованию региональными органами управления Чувашской Республики и предприятиями пищевой и перерабатывающей промышленности.

Результаты исследований нашли применение при выполнении прикладных научно-исследовательских работ и использованы в учебном процессе ведущими вузами Российской Федерации. Внедрение результатов исследований подтверждено соответствующими документами.

Публикации. По теме диссертации опубликовано 60 научных работ, общим объемом 80,4 п.л. (из них авторским объемом 72,1 п.л.), в том числе в изданиях, рекомендованных ВАК - 22 (общим объемом 14,3 п.л., авторским – 11,2 п.л.) и международных журналах, в т.ч. на иностранном языке - 3 (общим объемом 1,3 п.л., авторским 1,3 п.л.).

Структура диссертационной работы: диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения, списка литературы и приложений. В работе имеется 63 таблицы и 35 рисунков. Список литературы содержит 385 источников, в том числе 56 источников на иностранном языке.



# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ КОНЦЕПЦИИ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ БАЗИС УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

## 1.1. Система базовых категорий и понятий исследования

Решение проблемы обеспечения устойчивого экономического роста и повышения конкурентоспособности страны долгое время остается для России актуальным. Затянувшийся этап поиска источников роста и разработки программ для его осуществления завершился осознанием необходимости обеспечения качественного развития экономики России, формирования условий для ее модернизации.

Модернизационная парадигма, противопоставляемая формационной и цивилизационной теориям развития, достаточно широко представлена в современной научной теории и рассматривается как комплексный процесс, позволяющий внести коррективы в действующую систему хозяйствования в целях нивелирования отставаний в социально-экономическом развитии отдельных экономических субъектов различных уровней.

На актуальность продолжения модернизации экономики указывал на Петербургском экономическом форуме и Президент России В.В. Путин<sup>4</sup>. Он же в своем Послании Федеральному собранию отмечал, что "экономика России должна перейти к росту на фоне технологического прогресса"<sup>5</sup>, обеспечить который возможно на основе и посредством модернизационных изменений.

Однако, качественный экономический рост, достигаемый посредством модернизационных преобразований, не должен приобретать формы трансплантации образов и подходов, примененных другими странами. Совершенно очевидно, что для действенного применения теории модернизации российской экономики необходимо глубокое осмысление социально-экономических, культурных, технологических и прочих условий, особенностей и закономерностей ее развития. Учет вы-

---

<sup>4</sup> Пленарное заседание XXII Петербургского международного экономического форума. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/57556> (дата обращения: 08.07.2018).

<sup>5</sup> Никитина Н., Цегоев В. Рынок вверх: Путин назвал основные направления развития российской экономики. URL: <http://www.russian.rt.com/business/article/487875-putin-poslanie-ekonomika> (дата обращения: 06.06.2018).

шеперечисленных факторов позволит обеспечить модернизационные преобразования, способствующие их успешной реализации. В современных условиях дискуссионным остается не вопрос необходимости осуществления модернизационных изменений, а средства, методы и, далеко не в последнюю очередь, тип модернизации, который будет избран для осуществления требуемых преобразований.

Мы в полной мере разделяем мнение Г.Б. Клейнера о том, что модернизация «охватывает весьма широкий спектр вариантов преобразования экономики и общества»<sup>6</sup> и о том, что России сегодня необходима системная модернизация, однако не согласимся с подходом, в рамках которого такие типы модернизации как очаговая, уникальная (единичная), догоняющая, «прорывная» не рассматриваются как системные.

Полагаем, что изменения в каком-либо элементе системы, влекущие за собой преобразования любого типа в других ее элементах или связях, могут и должны рассматриваться как системные, а значит, представляются как потенциально приемлемые для осуществления соответствующего типа модернизации российской экономики как сложного социально-экономического единства. С точки зрения доказательности системности очаговой модернизации, правомерна позиция В.М. Полтеровича: «очаговая модернизация может быть эффективной, только если задействован механизм распространения полученных в «очагах» достижений на всю страну. В противном случае «очаги» истощают окружение, привлекая лучшие человеческие ресурсы более комфортными условиями»<sup>7</sup>.

«Догоняющая» модернизация исходит из положений о необходимости внедрения опыта передовых стран в процесс преобразования экономики, что во многом облегчает поиск путей и инструментов управления развитием. Однако, определенный «универсализм» данной концепции предполагает возможность перенятия «типовых схем», а не учет специфики общественно-исторического и экономи-

---

<sup>6</sup> Клейнер Г. Б. Системная модернизация российской экономики // Экономика, наука, образование: проблемы и пути интеграции : материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 80-летию юбилею ВЗФЭИ. – М. : ВЗФЭИ, 2011

<sup>7</sup> Полтерович В. М. Проблема формирования национальной инновационной системы // X международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества : в 3 кн. – М. : Изд. дом ГУ - ВШЭ, 2010. Кн. 2. – С. 45-57.

ческого развития социально-экономической системы в конкретных условиях хозяйствования.

Модернизация прорывная базируется на концентрации внимания на развитии передовых и наиболее значимых (иными словами, прорывных) направлениях и сферах. Действенность такого подхода высока, поскольку развитие (в силу ограниченности ресурсов) может наиболее успешно осуществляться только в определенном количестве «узловых зон» и только потом распространяться на смежные сферы и элементы системы<sup>8</sup>. Но, несмотря на очевидные преимущества данного типа модернизации, ее существенным недостатком представляется наличие увеличивающегося разрыва между лидирующими (прорывными) и отстающими отраслями.

Независимо от того, какой тип модернизации будет признан приоритетным, модернизация экономики России должна строиться на принципах системности, т.е. оказывать влияние (прямо или опосредованно) на все отрасли экономики и социальную сферу; развивать, а не разрушать ключевые элементы системы; быть приемлемой в долгосрочной перспективе (восприниматься различными поколениями людей) и учитывать социальные, исторические, культурные и поведенческие особенности развития страны. При учете перечисленных принципов можно выбрать любой тип модернизации, который будет реализован с высоким уровнем вероятности эффективности и результативности при условии, что прорывным/очаговым/ системообразующим ядром модернизации станет качественное преобразование и развитие трудовых ресурсов страны, реализующих эти изменения.

Следовательно, в основе выбранной модели модернизации должна лежать концепция развития качества трудовых ресурсов, которая позволит сформировать (накопить) человеческий капитал, достаточный для реализации поставленных целей. Ориентация же на инновационность экономики, базирующейся на научно-техническом прогрессе, без доминанты качества трудового ресурса, теряет в современных условиях свою актуальность. Экономика знаний и стратегические, мощные преобразования в социально-экономической сфере невозможны без опо-

---

<sup>8</sup> Perroux F. Pour une philosophie du nouveau developpemen. – Paris : Aubier Les Presses de l'Unesco, 1981. – 279 p.

ры на достаточное количество трудовых ресурсов, обладающих необходимыми качественными параметрами и имеющими потенциал для дальнейшего развития, т.е. являющихся носителями и определенным инструментом модернизационных изменений. На значимость трудовых ресурсов и человеческого потенциала для развития экономики России указал на XXII Петербургском международном экономическом форуме и В.В. Путин, отметив, что "в своем развитии мы намерены опираться на наш человеческий, творческий, кадровый потенциал"<sup>9</sup>.

Формирование и развитие качества трудовых ресурсов в течение длительного периода времени изучается широким кругом исследователей и анализируется как процесс, требующий управленческого воздействия, осуществляемого на различных уровнях и в разных направлениях. Таким образом, концепция управления качеством трудовых ресурсов рассматривается как актуальная и стратегически значимая проблема современной науки и практики, решение которой обусловит дальнейшее развитие экономики страны.

Поставленная нами цель разработки концепции управления качеством трудовых ресурсов достигается путем определения сущности качества трудовых ресурсов, диагностики его состояния и проработки методов и инструментов управления посредством применения междисциплинарных знаний и современной методологии.

Разработка теоретико-методологической платформы управления качеством трудовых ресурсов предполагает рассмотрение основных категорий и понятий, составляющих основу исследования и формирующих контекстную структуру предлагаемой концепции.

Современной экономической наукой накоплено значительное знание о сущности и характеристиках человеческих ресурсов, трудовых ресурсов, рабочей силы, а также о таких понятиях как трудовой и человеческий потенциал и человеческий капитал. Однако, несмотря на наличие большого количества исследований, посвященных выявлению особенностей указанных категорий и понятий, среди ученых не сложилось единого мнения относительно критериев их разграничения.

---

<sup>9</sup> Пленарное заседание XXII Петербургского международного экономического форума. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/57556> (дата обращения: 08.07.2018).

При этом в научной литературе зачастую наблюдается смешение и подмена понятий, как на сущностном уровне, так и на уровне методологическом, когда в исследованиях различных авторов один и тот же объект исследования относится либо к категории, либо к понятию, что противоречит принципам системности (иерархичности) и нарушает логику исследования.

Предлагаемая нами контекстная структура основывается на построении системы категорий и понятий, характеризующих различные составляющие ресурса человека и определяющих его качество. Исходным положением построения контекстной структуры является определение сущности категорий и понятий исследования.

Под категорией в нашем исследовании понимается предельно общее понятие, обладающее фундаментальностью и описывающее наиболее значимые, существенные черты, связи и взаимоотношения. Экономические категории как «теоретические выражения, абстракции общественных отношений производства»<sup>10</sup> довольно динамичны, поскольку представляют собой «исторические и преходящие продукты»<sup>11</sup>. Иными словами, при изменении способа производства экономической наукой предлагаются либо новые экономические категории, либо прежние наполняются новым содержанием.

Понятия, в отличие от категорий, отражают «сущностные характеристики используемых в исследованиях экономических категорий»<sup>12</sup>, выражают существенные связи и отношения предметов и явлений и могут выстраивать определенную иерархию (подчиненность/ соподчиненность понятий, скрещиваемость понятий и т.д.).

Рассмотрим контекстную структуру концепции управления качеством трудовых ресурсов.

В данной структуре категорией, объединяющей в себе все перечисленные выше термины и понятия, рассматривающей наибольшую совокупность челове-

---

<sup>10</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Госполитиздат, 1954. Т. 4. 1955. – С. 133.

<sup>11</sup> Там же.

<sup>12</sup> Румянцева Е. Е. Новая экономическая энциклопедия. – 3-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2010. – С. 453.

ческих ресурсов и увязывающая их динамику с социально-экономическим развитием страны, является предложенная А. Соби категория народонаселения.

Исследование проблем народонаселения получило широкое распространение среди ученых относительно недавно, хотя взаимовлияние развития экономики и населения вызывало интерес представителей различных сфер научного знания, начиная с Авиценны, Конфуция и Аристотеля, включая работы У. Пети, М.В. Ломоносова, Д. Риккардо, А. Смита, К. Маркса, А. Маршалла, а также Дж. Саймона, А. Ландри, Д.И. Валентя, Т. Мальтуса и др. (Приложение А).

Понимание народонаселения, отождествляемое с «целостной характеристикой общества, представлением его в качестве абстрактной, теоретической системы, элементами которой являются демографическая и экономическая структуры, а также управление взаимосвязями между ними»<sup>13</sup>, позволяет рассмотреть круг таких вопросов, как взаимосвязь развития народонаселения и социально-экономического развития страны, оценить количественно демографические изменения в структуре народонаселения, выявить влияние внешних факторов (институтов, норм) на поведение отдельных представителей и групп населения и т.д. Однако, представляя собой довольно общую категорию, категория «народонаселение» в большей степени ориентирована на объяснение роли и влияния демографической составляющей общества на развитие экономики, хотя следует отметить, что демографические показатели в данном случае рассматриваются и с количественной, и с качественной точек зрения.

Категориями, конкретизирующими закономерности и направления развития человеческой составляющей в экономике, представляются такие категории как «рабочая сила» и «трудовые ресурсы».

Традиционно рабочая сила трактуется как способность к труду, являющаяся важнейшим атрибутивным свойством человека, необходимым для осуществления его трудовой деятельности. Такой трактовки придерживаются многие авторы. В целом, они соглашаются с определением рабочей силы, данным К. Марксом, рас-

---

<sup>13</sup> Авдеев А. А. Исторические типы народонаселения в докапиталистических формациях. – М. : МАКС Пресс, 2003. – С. 23.

смаатривавшим данную категорию как «совокупность физических и духовных способностей, которыми располагает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости»<sup>14</sup>.

Однако, даже для столь глубоко изученной категории на сегодняшний день не выработано единого подхода к ее определению. Так, в противовес традиционной трактовке, существует множество мнений ученых, которые считают, что рабочая сила может не реализовываться в качестве товара (Е. Сахонько), представляет собой не что иное, как трудовые ресурсы (А. Котляр) или человеческие ресурсы (Е. Тихомирова), делают акцент не на трудовой компоненте, а на конкурентной борьбе и т.д. (Приложение А).

Нами в большей мере разделяется позиция Б.М. Генкина, предлагающего под рабочей силой понимать способность человека к труду, т.е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве<sup>15</sup>. Именно рабочую силу, характеристиками которой являются состояние здоровья, уровень образования и профессионализма, покупают на рынке труда, и именно она в процессе непосредственного соединения с конкретными средствами производства становится реальной производительной силой. То есть рабочая сила всегда принадлежит конкретному человеку и реализуется в трудовой деятельности. Так, К. Маркс доказывал, что в процессе труда индивид «становится *actu* (на деле), осуществляющей себя рабочей силой, рабочим, между тем как раньше он был таковым лишь *potentia* (потенциально)»<sup>16</sup>.

Таким образом, соглашаясь с традиционной трактовкой данной категории, как одной из базовых в экономике труда, тем не менее, полагаем, что с позиций нашего исследования целесообразно опираться на категории, характеризующие не только конкретное состояние трудовых способностей индивида, но и отражающие временную перспективу. Полагаем, что именно такой подход более актуален для

<sup>14</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения / под ред. В. Адоратского, М. Савельева. – М. : Партиздат ЦК ВКП(б), 1937. Т. 17 : Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Кн. 1. Процесс производства капитала. – С. 185.

<sup>15</sup> Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. – 4-е изд., перераб и доп. – М. : Норма: ИНФРА-М, 2002. – С. 79.

<sup>16</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М. : Госполитиздат, 1954. Т. 23 : Капитал. Т. 1. 1960. – С. 907.

осуществления модернизационных преобразований экономики, предполагающих длительную стратегическую направленность и возможность формирования и развития качественных параметров индивида не только в процессе труда, но и в другие периоды его жизнедеятельности.

Категория «трудовые ресурсы» тоже, по сути, характеризует отдельную часть населения, обладающую качественными характеристиками, достаточными для осуществления трудовой функции, но акцентирует внимание на населении трудоспособного возраста, хотя и предполагает возможность рассмотрения структурных составляющих категории, выделяя, таким образом, трудовые ресурсы макро-, микро- и других уровней.

Термин «трудовые ресурсы» был введен в практику академиком С.Г. Струминым при составлении проекта Декрета СНК «О трудовой единице учета в государственном хозяйстве РСФСР» как количественная единица, способная осуществить бесстоимостное измерение запасов труда. Трудовые ресурсы исчислялись в физических лицах, без учета половозрастных особенностей, образования, квалификации, стажа работы, что позволяло говорить о количественной оценке рабочей силы и, на тот момент, отвечало задачам целевого планирования обеспечения занятости. Впоследствии С.Г. Струмин пересмотрел содержание категории «трудовые ресурсы» и определял ее как основной фонд, питающий среду всякого народного хозяйства – как живую рабочую силу данной страны или народа, считая при этом, что всякое расширение или сокращение этого фонда оказывает громадное влияние на общий тип хозяйственного развития<sup>17</sup>.

Современное научное знание предлагает большое разнообразие трактовок рассматриваемой категории (Приложение А), которые, по большей части, сходятся в том, что под трудовыми ресурсами следует понимать совокупность людей, находящихся в трудоспособном возрасте и обладающую необходимыми знаниями и способностями (в т.ч. физическими) для реализации своей трудовой функции. Не вызывает разногласий и то, что трудовые ресурсы могут и должны являться объектом управления. Однако отсутствие некоторой четкости в формулировках

---

<sup>17</sup> Струмин С. Г. Проблемы экономики труда. – М. : Наука, 1982. – С. 30.



приводят к необходимости конкретизации как сущности анализируемой категории, так и ее структурного содержания. Так, одни ученые полагают, что данная категория характеризует (без соответствующего уточнения) работников предприятия или определенной отрасли, другие – часть населения региона (территории). Хотя, в зависимости от целей исследования (управления) и при наличии дополнительной конкретизации, считаем корректной возможность построения иерархической структуры категории "трудовые ресурсы", характеризующей трудовые ресурсы социально-экономических систем различных иерархических уровней.

Тогда при рассмотрении социально-экономических систем макро- или мезоуровней под трудовыми ресурсами будет пониматься «... часть населения трудоспособного возраста, обладающая необходимыми физическими и умственными способностями, определенным уровнем образования и квалификации для работы в народном хозяйстве»<sup>18</sup>. Если же рассматривать микроуровень, то, на наш взгляд, следует учитывать производственные возможности предприятия, в рамках которого будут использоваться трудовые ресурсы, т.е. будет иметь место некоторое ограничение для их использования, обусловленное технологическими, организационными, экономическими и другими особенностями. На микроуровне в отечественной теории и практике преимущественно применяются такие термины, как «кадры» (чаще в дореформенный период) и «персонал» (как результат нового взгляда на характер трудовых отношений).

Категория «трудовые ресурсы» также может рассматриваться с позиций категорий запаса и потока, свойственных для рассмотрения многих явлений и процессов в экономической теории. Тогда, на наш взгляд, в качестве «потока» можно рассматривать имеющуюся в наличии рабочую силу, а «запас» трудовых ресурсов определяется сущностью и характеристиками трудового потенциала. Широкое использование данного понятия произошло в результате исследований процесса труда и усиления интереса к роли человеческого фактора во всех сферах его проявления.

---

<sup>18</sup> Экономическая теория : учеб. для вузов / под ред. А. И. Добрынина, Л. С. Тарасевича. – 3. изд., доп. и испр. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ : Питер, 1999. – С. 25.

Отнесение потенциала к системе понятий, а не категорий обусловлено, с нашей точки зрения, тем, что, несмотря на абстрактность и многогранную применимость термина, в экономике, без соотнесенности с конкретной категорией, он теряет экономическое содержание. Таким образом, понятие «трудовой потенциал» позволяет глубже понять категорию «трудовые ресурсы», выявить заложенные в ней характеристики и специфические черты, а также систему внутренних взаимосвязей.

В работах многих исследователей понятия «ресурс» и «потенциал» рассматриваются как синонимичные<sup>19</sup>. Мы не согласны с такой позицией и полагаем, что более верно разграничивать данные понятия ввиду того, что ресурсы представляют собой фактор производства, их можно рассматривать как средство или инструмент достижения целей. При этом потенциал рассматривается как характеристика ресурса, он может раскрываться или не раскрываться, использоваться или не использоваться в полном объеме, но всегда проявляется в виде конкретного результата.

Данный подход актуален и для построения системы «трудовые ресурсы - трудовой потенциал». Очевидно, что трудовые ресурсы не отражают трудового потенциала, его характеристики и степени развития. Так, например, на макроуровне трудовые ресурсы могут характеризоваться высокими количественными показателями, а потенциал этих ресурсов может быть нулевым или недостаточно развитым. Следовательно, при изучении трудового потенциала важно ориентироваться на системное влияние на него двух составляющих: ресурсной, создающей исходное состояние трудового потенциала; и оценочной, характеризующей силу потенциала и его качественные параметры. Поэтому более правомерным представляется подход, предполагающий учет количественной (ресурсной) и качественной (оценочной) компонент трудового потенциала, рассматриваемого как понятие, а не категория, поскольку он (трудовой потенциал) представляет собой производную от численности населения в трудоспособном возрасте, определяе-

---

<sup>19</sup> Коряковская И. В. Экономический потенциал страны Советов. – Киев : Высшая школа, 1982. – С. 16 ; Богиня Д. П. Эффективность общественного труда в условиях развитого социализма. – Киев : Наукова думка, 1982. – 317 с. ; Гольдин Л. И., Кунельский Л. Э., Якушев В. М. Творческий потенциал общества: актуальные проблемы его использования. - М. : Знание, 1985. – 64 с.

мой для целей и нужд производства временем и общественно-необходимыми условиями (интенсивностью) труда<sup>20</sup>.

Исторической предпосылкой появления понятия «трудовой потенциал» можно считать исследование С.Г. Струмилина, Л.И. Меньшикова, Л.С. Бляхмана<sup>21</sup>, а изучение сущностных черт и элементов, составляющих основу трудового потенциала, достигло расцвета в 80-е годы 20 века, в период актуальности теории перевода экономики страны на интенсивный путь развития. Понятие «трудовой потенциал» возникло в связи с потребностями комплексного подхода к выявлению резервов ускорения темпов экономического роста и недостаточной пригодностью категорий «население», «трудовые ресурсы», «рабочая сила» для целей стратегического управления социально-экономическим развитием общества.

Изучением сущности и отличительных характеристик трудового потенциала занималось множество исследователей, что сформировало различные подходы к определению данного понятия, включающие рассмотрение трудового потенциала как ресурса труда, совокупности характеристик человека, как меру наличных ресурсов и возможностей и т.д. (Приложение А).

Среди ученых, занимающихся исследованиями в области экономики и социологии труда, часто встречается подход, основанный на изменившихся представлениях о человеке как субъекте экономики, о человеке, имеющем определенные потребности и интересы в сфере труда<sup>22</sup>.

Так, подчеркивая необходимость комплексного подхода к изучению роли человека в экономике, Н.А. Волгин, И.Ю. Баландин, В.С. Буланов и др. обращаются к качественному содержанию понятия «трудовой потенциал», а также акцентируют внимание на механизме приведения потенциала в действие, вклю-

---

<sup>20</sup> Панкратов, А. С. Трудовой потенциал в системе управления производством. – М. : Изд-во МГУ, 1983. – С. 29-30.

<sup>21</sup> Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. – М. : Наука, 1982. – 472 с ; Меньшиков Л. И. Деловая оценка работников в сфере управления. – М. : Экономика, 1974. – 157 с. ; Бляхман Л. С., Таганов И.Н., Шкаратан О. И. Математические модели подбора и расстановки кадров // Моделирование социальных процессов : сб. статей. – М. : Наука, 1970. – С. 174-191.

<sup>22</sup> Экономика труда : учеб.-метод. пособие для гос. служащих / В. В. Куликов [и др.] ; Ин-т труда М-ва труда и соц. развития Рос. Федерации. – М. : Финстатинформ, 2002. – 491 с. ; Экономика труда и социальные отношения : учебно-методические материалы / под ред. Н. А. Волгина, А. И. Щербакова. – М. : Изд-во РАГС, 1997. – 145 с. ; Скаржинский М. И., Баландин И. Ю., Тяшков А. И. Трудовой потенциал социалистического общества.– М. : Экономика, 1987. – 102 с. ; Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда : учеб. пособие / под ред. А. И. Рофе. – М. : Изд-во МИК, 1998. – 154 с. ; Коваленко Е. Г. Региональная экономика и управление : учеб. пособие. – СПб. : Питер, 2005. – 288 с.

чающем инициативу, ответственность, дисциплину, творческое отношение к труду и т.п.

В исследованиях трудового потенциала на макроуровне четко видна его (трудового потенциала) взаимосвязь с уровнем развития общественного производства. Это позволяет авторам понимать трудовой потенциал как развитую в данном обществе совокупность демографических, социальных и духовных характеристик и качеств трудоактивного населения, которые реализованы или могут быть реализованы в условиях достигнутого уровня производительных сил, научно-технического прогресса и системы отношений, связанных с участием в процессе труда и общественной деятельности<sup>23</sup>.

В исследованиях трудового потенциала на мезоуровне выделяют его региональные особенности, обусловленные такими, например, элементами, как:

- совокупность объектов, участвующих в формировании и реализации трудового потенциала;
- состояние социальной и правовой среды в регионе;
- обеспеченность региона ресурсами;
- состояние трудовой активности населения.

Так, по мнению Г. Бояркина, «в каждом конкретном регионе трудовой потенциал определяется совокупностью показателей, характеризующих рабочую силу и формы общественной организации труда и производства, которые, в свою очередь, отражают возможность вовлечения в «процесс» трудовых способностей совокупного работника»<sup>24</sup>.

Аналогичного подхода придерживаются и другие исследователи, считающие, что, представляя собой обобщенный показатель человеческого фактора производства, понятие трудовой потенциал позволяет рассматривать целостный спектр производительной способности работника с позиций не только ее настоящего состояния, но и условий формирования и воспроизводства, а также перспектив общественного развития<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> Романенкова Г. М. Управление человеческими ресурсами: текст лекций. – СПб : Изд-во СПбУЭФ, 1999. – С. 13.

<sup>24</sup> Бояркин Г. Трудовая миграция и экономический потенциал региона // Человек и труд. – 2003. – № 2. – С. 26.

<sup>25</sup> Алавердов А. Р. К вопросу о внутрифирменном рынке труда // Вопросы экономики. – 1999. – № 12. – С. 120-124.

Таким образом, предполагается, что в пределах конкретных хозяйственных систем индивидуальная способность работника к труду и совокупный трудовой потенциал региона зависят от региональных условий воспроизводства.

Трудовой потенциал на микроуровне можно определить как способность работников предприятия, основанную на профессиональных знаниях, умениях и компетенциях, а также на личностных характеристиках, решать поставленные задачи по достижению целей предприятия. При этом необходимо уточнить, что трудовой потенциал имеет определенное содержание и структуру. Содержание, или составляющие трудового потенциала, представлены его компонентами (знания, умения, компетенции, личностные и психофизиологические характеристики), а структура трудового потенциала образована их (компонентов) взаимосвязями. Также необходимо уточнить, что трудовой потенциал отдельного работника (индивидуальный трудовой потенциал) не является величиной постоянной. Она зависит от целого ряда факторов, таких, как, например, социально-психологический климат в коллективе, состояние здоровья, качества трудового ресурса, изменяющегося во времени и др.

Именно этим объясняется, что работники выполняют определенные трудовые функции и занимают определенное место в системе производства. Т.е. индивидуальный трудовой потенциал определяет способность работника вносить требуемый личный вклад в реализацию целей предприятия. В этом и состоит практическая составляющая понятия «индивидуальный трудовой потенциал», поскольку она предполагает его измеримость<sup>26</sup>.

Трудовой потенциал, измеряющийся достаточно большим количеством качественных показателей и позволяющий оценить возможности обеспечения интенсивного экономического роста, имеет и некоторые ограничения, связанные, в первую очередь, с исследованием населения трудоспособного возраста. Главенствующая роль человека в проведении модернизационных изменений любого вида обуславливает необходимость учета и разработки мер управленческого воздейст-

---

<sup>26</sup> Сорокина М. В. «Менеджмент по целям» как метод активизации работы персонала предприятия торговли // Экономика и управление в XXI веке: проблемы и перспективы развития : межвузовский сборник научных трудов / под ред. А. А. Курочкиной, А. Н. Соломатина. – СПб. : СПбГЭИ, 2001. – С. 38-42.

вия на население, находящееся и вне пределов трудоспособного возраста. В данном случае речь должна идти, скорее, о человеческом потенциале, способном реализовываться в трудовых ресурсах и составлять трудовой потенциал либо при интенсификации производства (например, за счет включения в процесс производства людей пенсионного возраста), либо в будущие периоды (рассматривая индивидов в дотрудовой период жизнедеятельности).

Также понятие «трудовой потенциал» недостаточно, на наш взгляд, отражает степень и характер влияния внешней среды на формирование качественных параметров человеческого фактора, зачастую определяющих не только степень и качество потенциала, но и уровень взаимодействия сложных связей в системе.

Учитывая тот факт, что развитие экономики невозможно без соответствующих положительных изменений в социальной сфере, а многие социальные процессы неотделимы от экономических, в системе базовых понятий контекстной структуры считаем необходимым обратиться к понятию социального потенциала, как опосредующего формы взаимосвязей человеческих ресурсов в целом и трудовых ресурсов – в частности.

Социальный потенциал представляет собой систему отношений, не ограничивающихся только рыночными и формирующими мотивы и стимулы экономического развития, инноваций, а также обеспечивающих новые формы соединения факторов производства и аллокации ресурсов, представляя собой синергетический эффект от суммы его составляющих<sup>27</sup>. Понятие социального потенциала изучается и используется различными областями науки и знания, что обуславливает множественность подходов к его определению, являющихся в большей или меньшей степени дискуссионными. Однако, при разработке концепции управления качеством трудовых ресурсов и ее контекстной структуры при определении социального потенциала опираемся на подход, предложенный А.Б. Докторовичем и объясняющий связь социального потенциала и труда (Приложение А).

Значимость изучения различных форм взаимосвязи и взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, а также факторов, определяющих это вза-

---

<sup>27</sup> Штырбул С. А. Социальный капитал: к вопросу о концептуализации термина // Омский научный вестник. Серия Общество. История. Современность. – 2009. – № 6 (82). – С. 89-92.

имодействие, определило научный интерес к исследованию понятия "социальный потенциал" и элементов, данный потенциал составляющих. Результаты проведенных научных исследований позволяют говорить о том, что социальный потенциал, также как и потенциал трудовой, может быть структурирован. Так, согласно мнению С.А. Штырбул, в составе социального потенциала выделяется культурное богатство и культурный потенциал; природное богатство и природный потенциал; мера социальной защищенности членов общества; национальные традиции; экономическая роль государства и экономическая роль гражданского общества; система отношений солидарности<sup>28</sup>.

И.В. Сухинин полагает, что социальный потенциал включает в себя определенные социальные сети и социальную структуру (в том числе, социальные роли и статусы); общественные отношения между носителями этих ролей; социальные институты как нормы поведения; социальную среду обитания и социальную составляющую качества жизни человека<sup>29</sup>.

Предложенные типы структуризации понятия социального потенциала во многом пересекаются и покрывают друг друга, однако совершенно очевидно, что состояние и развитие их частей во многом определяет направление социально-экономического развития экономики и общества.

Важным является и то, что социальный потенциал может рассматриваться применительно к индивидам и группам, формирующим социально-экономические системы: индивидуального, микро-, мезо- и макроуровней. Это позволяет выработать комплексный подход к управлению развитием социального потенциала, необходимым для качественного преобразования трудовых ресурсов и осуществления модернизационных изменений в российской экономике. При этом мы разделяем точку зрения А.И. Подберезкина, согласно которой социальный потенциал представляет собой часть человеческого потенциала, без гармоничного развития которого эффективное экономическое развитие серьезно затруднено<sup>30</sup>.

---

<sup>28</sup> Там же.

<sup>29</sup> Сухинин И. В. Теоретические аспекты анализа социального потенциала экономики на макро- и мезо- (региональном) уровнях // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. – 2012. – Вып. 3. – С. 26-32.

<sup>30</sup> Подберезкин А. И. Социальный потенциал и стратегия долгосрочного развития России // Вестник МГИМО-Университета. – 2011. – № 2 (16). – С. 7-24.

Проведенный анализ трудового потенциала и социального потенциала свидетельствует об их равнозначности с точки зрения структуризации понятий по их содержанию и объему. Однако, отношения этих понятий с понятием "человеческий потенциал" различны, что и должно определять их сущностные характеристики. Понятие человеческого потенциала имеет различные трактовки (Приложение А), что, зачастую, приводит к семантическим смещениям в определении как объекта исследования (управления), так и элементов, составляющих существо анализируемого понятия. Изучив различные подходы к определению человеческого потенциала, мы в большей степени разделяем позицию О.И. Иванова, отмечающего что человеческий потенциал представляет собой «накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной и профессиональной компетенции, творческой, предпринимательской и гражданской активности, реализуемый в разнообразных сферах деятельности, а также в уровне и структуре потребностей»<sup>31</sup>.

По сути, трудовой потенциал и потенциал человеческий могут характеризоваться отношениями подчинения, поскольку первый отражает одну из частей второго. Потенциал человеческий имеет более широкий охват и включает в себя потенциал, реализуемый не только в различных сферах деятельности, но и потенциал людей вне трудоспособного возраста (как до-, так и посттрудоового). Понятия социального потенциала и потенциала человеческого с позиций логики являются скрещивающимися, поскольку социальный потенциал определяет уровень развития и связи (как между отдельными элементами социально-экономических систем, так и временные и межпоколенные связи), а также влияние и роль социальных институтов (в том числе государства) на формирование и развитие человеческого потенциала.

Таким образом, потребности, способности и готовность индивидов или их отдельных групп, а также элементов других уровней социально-экономических систем, определяющие сущностные характеристики человеческого потенциала<sup>32</sup>, во многом обусловлены накопленным социальным потенциалом.

---

<sup>31</sup> Иванов О. И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / ИПРЭ РАН, СПбГУ. – СПб. : Скифия-Принт, 2013. – С. 16

<sup>32</sup> Соболева И. В. Человеческий потенциал российской экономики: проблема сохранения и развития. – М. : Наука, 2007. – С. 12.



Множество связей между рассматриваемыми понятиями, их комплексность и полисубъектность в значительной степени усложняют понятийный аппарат, применяемый в исследованиях. Отмеченное ранее смешение содержания и структурного наполнения анализируемых категорий и понятий проявляется и при рассмотрении сущностных особенностей понятия "человеческий потенциал" (Приложение А). Отсутствие единого научно обоснованного подхода к структуризации основных категорий и понятий приводит к некорректному определению объектов исследования и управления. Так, например, Б.М. Генкиным человеческий потенциал рассматривается как категория, Н.Я. Синицкой – как понятие. При этом, соглашаясь с мнением Б.М. Генкина относительно того, что человеческий потенциал определяет возможности участия индивида в экономической деятельности, полагаем, что рассматривать данный вид потенциала как понятие, интегрирующее в себе и понятие человеческого капитала, как это предлагает Н.Я. Синицкая (Приложение А) некорректно.

Однако, различия во взглядах ученых просматриваются не только в плоскости "категория – понятие", но и в понимании сущностных характеристик анализируемых единиц. Так, Л.А. Ширяев, по сути, подменяет понятие человеческого капитала понятием человеческого потенциала. Т.Н. Заславская, определяя свое видение относительно рассматриваемого понятия, выводит его на макроуровень, указывая на то, что человеческий потенциал характеризует способность и готовность национальной общности к саморазвитию (Приложение А). С последним, в определенной мере, стоит согласиться. Однако, полагаем, что человеческий потенциал также можно и нужно анализировать применительно к его наличию у социально-экономических систем других уровней. И с этой точки зрения мы полностью разделяем позицию А.Б. Докторовича, который считает, что человеческий потенциал может рассматриваться как совокупность способностей и качеств индивида, какой-либо социальной группы или всего общества (Приложение А).

Для достижения целей нашего исследования при разработке контекстной структуры управления качеством трудовых ресурсов человеческий потенциал на-

ми будет рассматриваться как понятие, характеризующее совокупный запас нравственно-духовных, культурных, физических и профессиональных качеств экономических субъектов, включающий интеллектуальную и творческую составляющие, а также характеризующийся степенью развития и влияния социального потенциала различных уровней и способный быть реализованным как в трудовой, так и в иных значимых для развития экономики сферах.

Научные поиски направления определения общего и различного касаются не только понятий социального капитала и потенциала, но и капитала и потенциала человеческого. Разработка и успешное применение модели экономического человека позволяет рассматривать человеческий фактор в развитии производственных отношений не только с позиций наличия человеческого потенциала, но и с позиций человеческого капитала.

Исследованиям сущности человеческого капитала посвящено большое количество трудов видных зарубежных и отечественных ученых (Т. Шульца, Г. Беккера, М. Блауга, Э. Лэзера, Дж. Минцера, Ш. Розена, В.А. Спивака, С. Фишера и др.). В них авторы, раскрывая рассматриваемое понятие, указывают на то, что человеческий капитал включает в себя знания, мотивацию, способности человека (Беккер Г., Кендрик Дж., Добрынин А.И. и др.), отмечают, что человеческий капитал может являться источником заработков (Шульц Т., Добрынин А.И.), а в отдельных случаях даже полагают, что он представляет собой реализованный трудовой потенциал человека (Никитина И.А.) (Приложение А).

Многими исследователями понятия человеческий потенциал и человеческий капитал отождествляются, поскольку оба неотделимы от носителя, а также ввиду того, что в случае возникновения потребности в получении экономических благ, человеческий потенциал может преобразоваться в человеческий капитал. Однако, у анализируемых понятий имеются и существенные различия, выражающиеся, в первую очередь, в том, что человеческий потенциал в большей степени характеризует категорию запаса (по аналогии с трудовым потенциалом), т.е. представляет собой имеющийся у индивида запас знаний, здоровья, культуры и т.д., который можно реализовать в процессе труда. Соответственно, экономиче-

ская оценка данного запаса может осуществляться в определенный момент времени, когда потенциал начинает преобразовываться в капитал, а до этого периода она (оценка) представляется трудно реализуемой.

Человеческий капитал, в свою очередь, имеет стоимостное выражение, поскольку основной чертой капитала является возможность приносить доход. Так, согласно мнению Л.И. Абалкина, человеческий капитал представляет собой совокупность врожденных способностей, общего и специального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, мотивов деятельности, обеспечивающих возможность приносить доход<sup>33</sup>.

Теория человеческого капитала, предложенная Г. Беккером и нашедшая развитие в работах вышеуказанных ученых, всесторонне изучала возможности качественного преобразования человеческого ресурса в целях повышения производительности труда и развития экономики. Например, Л. Туроу предложил рассматривать человеческий капитал как способность людей производить предметы и услуги. Сущность человеческого капитала является простой ценой производительных способностей, умноженной на количество этих способностей<sup>34</sup>.

Однако, мы не в полной мере согласны с подходом, отождествляющим характерные черты капитала физического и капитала человеческого, поскольку последний может выражаться как в денежной, так и в неденежной форме, быть эффективным как в рыночных, так и в нерыночных секторах и сферах. Хотя, следует отметить, что, как и физический капитал, человеческий капитал нуждается в расходах на его поддержание, обладает не только физическим, но и моральным износом и может представлять собой благо длительного пользования.

Важным, с нашей точки зрения, представляется рассмотрение понятия «человеческий капитал» во взаимосвязи с понятием социального капитала.

Впервые термин «социальный капитал» был применен Л. Дж. Ханифаном в 1916г., а первые теории социального капитала были предложены в работах П.

---

<sup>33</sup> Стратегический ответ России на вызовы нового века / Л. И. Абалкин [и др.] ; под общ. ред. Л. И. Абалкина. – М. : Экзамен , 2004. – С. 21-22.

<sup>34</sup> Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont. 1970. – P. 15.

Бурдые, Дж. Коулмана и Р. Патнема. Интерес к проблемам социального капитала проявляли представители различных школ, среди которых можно отметить как зарубежных, так и отечественных исследователей: Ф. Фукуяму, Р. Иглхарта, У. Бейкера, М. Гошала, М. Вулкока, В. В. Радаева, Д. В. Меркулова, Н. Е. Тихоновой и др. (Приложение А). Особую дискуссию среди различных ученых вызывают вопросы отнесения социального капитала собственно к капиталу. Так как категория «капитал» представляет собой исконно рыночную категорию, а «социальность» - нерыночную, то очевидной становится противоречивость самого понятия. Для сглаживания указанного противоречия и основываясь на сущностных характеристиках базовых экономических категорий, полагаем, что в контексте рассматриваемой нами проблематики социальный капитал можно понимать как способность сообществ к коллективным действиям ради достижения общей цели<sup>35</sup>.

Абсолютно разделяя позицию Л. Туроу относительно того, что человеческий капитал, представляющий собой запас способностей, знаний, навыков и мотиваций, имеющих генетический базис<sup>36</sup>, считаем актуальным рассмотрение понятий человеческого и социального капиталов как взаимозависимых, поскольку общество может рассчитывать на получение определенных выгод от инвестиций в человека, так как они (инвестиции) становятся соотнесенными со стремлениями общества и имеют для него ценность, хотя для индивида эта ценность может не быть обязательной.

Человеческий капитал, как и капитал социальный, может рассматриваться на различных уровнях, выражаясь на макроуровне в национальном человеческом капитале, на мезоуровне – в человеческом капитале регионов или отраслей экономики; на микроуровне – в человеческом капитале предприятия, а на индивидуальном – в человеческом капитале отдельного человека или домохозяйства. Взаимодействие человеческого капитала различных уровней опосредовано множеством связей социально-экономических систем, в том числе проявлениями различных форм социального капитала.

---

<sup>35</sup> Putnam R. D., Leonardi R., Nanetti R.Y. Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. – Princeton : Princeton University Press, 1993.

<sup>36</sup> Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont. 1970. – P. 15.

Таким образом, в рамках предлагаемой контекстной структуры в концепции управления качеством трудовых ресурсов под человеческим капиталом следует понимать совокупность качественных характеристик экономических субъектов социально-экономических систем различных уровней, формируемых в результате индивидуальных и общественных инвестиций, мотивы совершения которых опосредованы потребностями личного и социального характера; реализующийся в трудовой и иных сферах деятельности и способный приносить владельцу и обществу в целом доход в денежной и неденежной формах.

Человеческий капитал имеет очень сложную структуру, включающую в себя совокупность элементов (компонент), без развития которых невозможно говорить о качественном преобразовании рассматриваемого капитала. Так, к базовым элементам человеческого капитала относится капитал здоровья, образования, демографический капитал (формирующийся под влиянием капитала здоровья и социального капитала), духовно-нравственный капитал, гражданский и культурный капитал, а также реализующийся посредством влияния всех перечисленных элементов такой элемент как готовность и способность к труду (трудовая компонента).

В целях повышения эффективности управления социально-экономическим развитием страны исследователями предлагается выделять различные виды человеческого капитала, способствующие более глубокому его анализу и оценке. Так, например, величина человеческого капитала рассматривается как сумма инвестиций в человеческий ресурс, которые могут оцениваться как: авансированный человеческий капитал; добавочный человеческий капитал; остаточный человеческий капитал; потребленный человеческий капитал; потенциальный и примененный человеческий капитал<sup>37</sup>.

Категория «человеческие ресурсы» рассматривает всю совокупность социально-экономических субъектов различных уровней. Такая позиция в той или иной степени находит отклик в исследованиях различных авторов (Д.Г. Тонсий, Л.О. Ильина, П.В. Журавлев, П.В. Карташов и др.) (Приложение А). При этом «человеческие ресурсы» как экономическая категория определяется количествен-

---

<sup>37</sup> Ядов В. А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. – М. : Наука, 1987. – 245 с.

ными и качественными показателями, включает в себя совокупность индивидов (одного индивида – для систем индивидуального уровня), находящихся в дотрудовом, трудовом и/или посттрудовом возрасте, и характеризуется показателями развития человеческого потенциала и человеческого капитала.

«Человеческие ресурсы» как социальная категория предполагает учет не только показателей, элементов и характеристик определенным образом структурированной рабочей силы, трудовых ресурсов и собственно человеческих ресурсов в их экономическом содержании, но и учет принципов взаимодействия социально-экономических субъектов между собой. В данном смысле характеристика человеческих ресурсов во многом определяется состоянием и перспективами развития социальных ресурсов.

Рассматривая человеческие ресурсы как совокупность экономических субъектов социально-экономических систем различных уровней и, учитывая двойственную природу категории «человеческие ресурсы», мы исходим из того, что человеческие ресурсы представляют собой интегральный социально-экономический ресурс, характеризуемый количественными показателями народонаселения и качественными параметрами развития человеческого капитала и человеческого потенциала системы определенного уровня.

Стратегические преобразования в экономике России предполагают необходимость развития качественных параметров человеческих ресурсов. Данный подход не отрицает значимости реализации активных мер в области политики народонаселения, направленной на количественное развитие населения страны, проблема которого также актуальна для России. В конечном счете, качественное развитие ресурса человека не в последнюю очередь обусловлено составом и структурой населения, поэтому действенная политика народонаселения призвана способствовать достижению более устойчивых результатов качественного преобразования человеческих ресурсов.

Учитывая значимость системного развития качественных параметров человеческих ресурсов, осуществляемого во все периоды жизни человека, считаем необходимым ориентироваться, прежде всего, на повышение качества трудовых ре-

сурсов. Категория "человеческие ресурсы", безусловно, объемнее категории "трудовые ресурсы". Однако, широкий взгляд на определение сущности трудовых ресурсов позволяет, при определенных допущениях, говорить о целесообразности, в процессе осуществления модернизационных преобразований, опоры именно на трудовые ресурсы. Доказательством данной позиции служат следующие положения:

- научное знание, определяя ведущую роль человека в развитии экономики и производительных сил, подразумевает, в первую очередь, ту часть населения, которая занята в процессе производства, т.е. трудовые ресурсы социально-экономической системы определенного уровня;

- трудовые ресурсы формируют ядро человеческих ресурсов с позиций обеспечения экономического роста;

- человеческие ресурсы, находящиеся в дотрудовом возрасте, представляют собой трудовые ресурсы будущих периодов, качественные характеристики которых имеют принципиально важное значение для обеспечения устойчивости модернизационных преобразований в долгосрочной перспективе;

- человеческие ресурсы в посттрудовом возрасте формируют межпоколенные трансферты и могут оставаться частью трудовых ресурсов при условии сохранения занятости;

- состояние имеющихся трудовых ресурсов определяет развитие качественных характеристик трудовых ресурсов будущих периодов и влияет на уровень и качество жизни людей посттрудового возраста.

Необходимость опоры в контекстной структуре на категорию "трудовые ресурсы" обуславливается и тем, что современная экономическая наука исследует человека с позиций его использования в качестве инструмента социально-экономического развития. В то же время она исходит из того, что человек представляет собой критерий успеха нации и экономического, политического, социального и пр. развития страны. В целях реализации стратегических преобразований, направленных на модернизацию экономики и ее дальнейшее устойчивое развитие, роль человека должна рассматриваться в двойственном направлении: с од-

ной стороны, как инструмента (реализатора) качественных преобразований, а с другой, - как критерия их (преобразований) эффективности и результативности. Таким образом, в нашей концепции мы исходим из того, что качественные преобразования, направленные на достижение длительного устойчивого результата, должны реализовываться:

- во-первых, в отношении трудовых ресурсов как части населения, находящегося в трудоспособном возрасте, а также в отношении населения и в дотрудовом возрасте (поскольку именно оно формирует количество и качество будущих трудовых ресурсов) и в посттрудовом возрасте (так как, зачастую, люди более старшего возраста продолжают работать, формируют межпоколенные трансферты и т.д.);

- во-вторых, в отношении именно управления трудовыми ресурсами, а не только человеческим капиталом, человеческим или трудовым потенциалом.

Целесообразность применения в современных условиях такого подхода заключается в том, что управление стратегическим ресурсом страны должно строиться на основе реализации следующих принципов:

- принцип комплексности, предполагающий рассмотрение имеющихся характеристик и запасов трудовых ресурсов и их качества на протяжении всех периодов жизнедеятельности индивида;

- принцип ориентации на будущее, основывающийся на изучении не только характеристик наличествующих трудовых ресурсов, но и перспектив развития человека, в том числе через преобразование при определенных условиях человеческого потенциала работника в его капитал;

- принцип совместной деятельности, заключающийся в том, что управление трудовыми ресурсами должно осуществляться на различных уровнях (макро-, микро- и индивидуальном) в их взаимодействии, обусловленном эффективным использованием методов и инструментов управления, реализуемого на основе разработки четких целей и критериев оценки результатов.

Качество – сложная и многоаспектная категория. В процессе развития научных взглядов выделилось несколько подходов к ее пониманию. Так, в основу суб-



стратного понимания качества, характерного для древних культур, заложена степень соответствия того или иного объекта основным природным стихиям. Предметное понимание данной категории сформировалось по мере развития общественного производства и осознания того, что под определенным воздействием меняются свойства объекта. В работе «Категории» Аристотель писал, что о «сходном и несходном говорится только по отношению к качествам. Один предмет не является сходным с другим, кроме как поскольку он дается качественно определенным. Поэтому отличительным признаком качества можно считать то обстоятельство, что о сходном и несходном говорится только лишь в применении к нему»<sup>38</sup>. Данный подход основан на том, что сравниваемые объекты отличаются друг от друга определенными свойствами, имеют свои особенности, что позволяет применять его и при сравнении качественных характеристик трудовых ресурсов.

Системное понимание качества основано на том, что любые объекты рассматриваются как система, и качество этих объектов формируется при взаимодействии их многообразных свойств. С точки зрения данного подхода, применительно к нашему исследованию, можно сказать, что качественные параметры трудовых ресурсов формируются при взаимодействии и под воздействием разнообразных свойств этих систем.

Функциональный подход к пониманию качества определяется способностью объекта выполнять определенные функции в соответствии со своим назначением, что и обусловило выражение его (объекта) качественных характеристик через количественные параметры.

Интегральное понимание качества, на наш взгляд, позволяет наиболее полно и комплексно исследовать категорию «трудовые ресурсы», поскольку предполагает рассмотрение не только материальных объектов, но и учет всей многоаспектности данной категории.

Существуют различные трактовки категории «качество», отражающие его содержание. Так, Советский энциклопедический словарь дает следующее опреде-

---

<sup>38</sup> Аристотель. Этика. Политика. Риторика. Поэтика. Категории / предисл. Д. Миртова. – Минск : Литература, 1998. – С. 158.

ление качества: «качество – философская категория, выражающая существенную определенность объекта, благодаря которой он является именно этим, а не иным» или «объективная и всеобщая характеристика объекта, которая обнаруживается в совокупности свойств»<sup>39</sup>.

Международный стандарт ИСО серии 9000 определяет качество как совокупность свойств и характеристик объекта, обусловленных его способностью удовлетворять установленные или предполагаемые потребности. Последняя версия данного стандарта качество трактует как степень, с которой совокупность собственных характеристик объекта выполняет требования, т.е. насколько объект соответствует предъявляемым требованиям.

Как следует из данных трактовок, качество неотделимо от объекта, и в основе его определения лежит ориентация на потребителя. В общественном производстве используются, наряду с материальными, ресурсы человеческие, к которым предъявляются определенные требования (уровень образования, компетентности, состояния здоровья и др.). Следовательно, то, насколько ресурс отвечает предъявляемым требованиям, т.е. степень соответствия им, и есть качество трудового ресурса.

Следует согласиться с Ю.А. Масаловой, что качество трудовых ресурсов представляет собой степень, с которой совокупность характеристик человеческих ресурсов соотносится с требованиями, формируемыми как самой системой, так и ее внешней средой, при формировании ее (системы) конкурентных преимуществ<sup>40</sup>. Однако качество предполагает определенную измеримость, и в этой связи точка зрения о том, что качество трудовых ресурсов есть совокупность свойств и характеристик человеческих ресурсов, формирующих собой определенную систему и которые могут быть идентифицированы через ряд параметров<sup>41</sup>, представляется более полным.

---

<sup>39</sup> Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – 3-е изд. – М. : Советская энциклопедия, 1985. – С. 560.

<sup>40</sup> Масалова Ю. А. Управление качеством человеческих ресурсов в ВУЗе // Вестник НГУЭУ. – 2014. – №2. – С. 155-162.

<sup>41</sup> Суворова В. В. Формирование качества человеческих ресурсов на муниципальном уровне: теоретический аспект // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2009. - №3 (40). – С. 230-239.

Исходя из сказанного и опираясь на цели нашего исследования, качество трудовых ресурсов понимается нами как совокупная характеристика ресурса человека, отражающая уровень развития физической, образовательной, интеллектуальной, культурной, социальной, мотивационной, творческой и др. компонент, определяющих (посредством объективных и субъективных показателей и оценок, преобладание которых зависит от иерархического уровня социально-экономической системы), меру способности и готовности участия человека в трудовой деятельности, обеспечении социально-экономического развития и реализации модернизационных преобразований экономики.

Таким образом, исходя из целей модернизации экономики, потребности и требования к качеству трудовых ресурсов социально-экономических систем различных уровней должны быть согласованы как между собой, так и с целями развития экономики. Учет определенной противоречивости понимания качества субъектами управления трудовыми ресурсами систем различных уровней (подробнее эта проблема рассмотрена нами в параграфе 1.2), а также несоответствие требований к качеству отдельных экономических субъектов порождает необходимость применения соответствующих инструментов и методов управления.

Различными отраслями научного знания накоплено значительное количество подходов к определению сущности управления и управления трудовыми ресурсами, в частности. Давая управлению более общие (И. В. Блауберг), философские (П. А. Гольбах), или специфические (А. В. Тихонов) определения, учеными подчеркивается необходимость целенаправленного воздействия на объект управления (В. П. Шалаев), обеспечивающего изменение траектории движения объекта (Г. П. Щедровский) (Приложение А).

Относительно управления трудовыми ресурсами и их качеством в современной науке сложились различные подходы к определению данных понятий, что во многом обусловлено рассмотренным выше структурным и видовым разнообразием понимания сущности объекта управления. Исходя из этого, одни исследователи отождествляют трудовые ресурсы и персонал предприятия (что представляется корректным при управлении человеческими ресурсами социально-

экономических систем микроуровня) и рассматривают процесс управления трудовыми ресурсами и их качеством как деятельность по привлечению и сохранению эффективности рабочей силы (Р. Дафт); формированию мотивационных установок работников, соотносящихся с целями организации (А. Я. Кибанов); эффективному использованию работников для достижения личных и организационных целей (Д. М. Иванцевич, А. А. Кобанов) и т.д.

Другие ученые отмечают стратегическую значимость управления рассматриваемым ресурсом и водят термин "стратегическое управление человеческими ресурсами" (В.И. Маслов), а также указывают на актуальность применения системного подхода к управлению трудовыми и, в целом, человеческими ресурсами (Т. Г. Озерникова, Т. А. Беркович, Ю. А. Масалова)<sup>42</sup>.

С позиций нашего исследования под управлением качеством трудовых ресурсов понимается направленное или поддерживающее воздействие субъекта управления, ориентированное на развитие качественных характеристик трудовых ресурсов (в широком их понимании) социально-экономической системы определенного уровня и обеспечивающее гармонизацию целей объекта и субъекта управления.

Исходя из того, что трудовые ресурсы формируют социально-экономические системы различных иерархических уровней, в качестве субъекта управления будет выступать: на макроуровне – государство, на мезоуровне – региональные органы управления, на микроуровне – руководство предприятий и их структурных подразделений, менеджеры, реализующие специфические функции по работе с персоналом, на индивидуальном уровне – индивид (домохозяйство).

Объектами управления являются: на макроуровне – качество трудовых ресурсов страны; на мезоуровне – качество трудовых ресурсов региона; на микроуровне – качество трудовых ресурсов предприятий, целевых групп, структурных подразделений и отдельные работники, наделенные определенными полномочия-

---

<sup>42</sup> Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации. – М. : макс-Пресс, 2017. – 142 с. ; Дафт Р. Менеджмент. – 6-е изд. – СПб: Питер, 2009. – 864 с. ; Иванцевич Д. М., Добанов А. А. Человеческие ресурсы управления. Основы управления персоналом. – М. : Дело, 1993 – 300 с. ; Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 638 с. ; Озерникова Т. Г., Беркович Т. А. Использование системного подхода к управлению человеческими ресурсами региона // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2009. - №3 (65). – С. 42-45 ; Масалова Ю. А. Система управления качеством человеческих ресурсов // Вестник Омского университета. Серия "Экономика". – 2015. - №1. – С. 81-85.

ми и ответственностью; на индивидуальном уровне – отдельный индивид (работник) и его качественные характеристики.

Учитывая иерархическую и структурную сложность объектов управления, их взаимосвязь и наличие определенных отношений друг с другом, полагаем, что в целях разработки концепции управления качеством трудовых ресурсов целесообразно рассматривать всю совокупность трудовых ресурсов как сложную социально-экономическую систему. Данная система включает следующие основополагающие иерархические уровни: макро- (мезо-), микро- и индивидуальный, управление которыми должно носить комплексный характер, ориентироваться на устойчивость результатов управления и способствовать достижению целей элементов всех уровней системы.

При этом, для максимально эффективной реализации модернизационных изменений, управление качеством трудовых ресурсов должно базироваться на обеспечении воспроизводства качества. Безусловно, исходной предпосылкой управления в данном случае должна стать опора на кругооборот качества трудовых ресурсов, предполагающего сохранение имеющихся значений качественных параметров рассматриваемых ресурсов, недопущение их деградации. Однако, в целях необходимости повышения качества трудовых ресурсов и обеспечения качественного роста экономики более эффективным представляется воспроизводство, позволяющее не только «восстанавливать» деградирующие качественные параметры, поддерживать их и заменять, но и развивать и приумножать.

В отношении критериев и характеристик качества трудовых ресурсов неуместно говорить о большей значимости одних параметров, чем других. Также, ввиду синергизма, действующего как мультипликатор развития качества, управление качеством трудовых ресурсов должно опираться на понимание ценности и совершенствование как отдельных качественных характеристик, так и всей их системы путем определения текущего состояния качества, а также обеспечения совокупных условий его развития.

Системное воспроизводство качества призвано, таким образом, стать основой концепции управления качеством трудовых ресурсов, рассматриваемых с позиций нашего исследования как социально-экономическая категория, базирую-

щаяся на исследовании человеческого капитала, человеческого, социального и трудового потенциала в социально-экономическом аспекте данных понятий.

Контекстная структура, определяющая сущностные характеристики основных категорий и понятий исследования, позволяет сформировать исходные позиции, с которых и будет разрабатываться концепция управления качеством трудовых ресурсов:

- трудовые ресурсы – социально-экономическая категория, определяющая структуру и характеристики таких экономических категорий и понятий, как «население», «человеческие ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал», «человеческий потенциал», «человеческий капитал», «социальный капитал» и «социальный потенциал»;

- совокупность трудовых ресурсов рассматривается нами как сложная социально-экономическая система, включающая макро- (мезо-), микро- и индивидуальный уровни, управление которыми должно реализовываться на основе комплексного подхода в целях достижения синергетического эффекта;

- цели управления качеством различны и зачастую противоречивы в восприятии субъектами управления трудовыми ресурсами социально-экономических систем различных уровней. Ввиду этого необходима разработка мер управленческого воздействия, позволяющих нивелировать имеющиеся противоречия и способствовать достижению целей управления.

Таким образом, исходные позиции автора обозначены на основе определения сущности и иерархии базовых категорий и понятий и доказательности значения ориентации на трудовые ресурсы и повышение их качества для модернизации экономики России.

## **1.2. Сущность социально-экономических систем и их взаимодействие в управлении качеством трудовых ресурсов**

Управление качеством трудовых ресурсов предполагает поиск теоретической базы и практического инструментария, способных охватить наиболее зна-

чимые аспекты управления и показатели качества. Научный подход, исходящий из необходимости постоянного воспроизводства трудовых ресурсов для достижения целей управления, доказывает потребность в постоянном росте их качества.

Согласно П. Штомпке, рост продолжается постоянно, является необратимым (индивид, находящийся на определенном этапе своего жизненного цикла не может вернуться к предыдущему этапу) и представляет собой процесс, который выявляет эндогенные, потенциальные возможности, имеющиеся у изучаемого объекта, но еще скрытые или нереализованные. Положение о том, что рост - процесс постоянный и не может быть остановлен, представляется весьма спорным. Однако, в отношении некоторых характеристик трудовых ресурсов, например, таких как возраст, является, безусловным. Однако наиболее важной характеристикой роста в понимании П. Штомпки, с нашей точки зрения, является эволюционность и кумулятивность его (роста) развития, предполагающая прохождение ресурсом в процессе роста различных этапов и стадий развития.

Все перечисленные характеристики роста свойственны развитию трудовых ресурсов и способствуют повышению их качества. Однако, при исследовании проблем управления качеством трудовых ресурсов следует принимать во внимание тот факт, что человек, качественные параметры его ресурса и стратегии трудового поведения, представляя собой базовую единицу управления, должны рассматриваться не изолированно, а как часть более крупных социальных и экономических общностей. Такой подход обуславливается взаимным влиянием данных общностей, оказывающим непосредственное воздействие и на объект, и на субъект управления, а также определяет состояние социально-трудовой компоненты развития России и любой другой страны.

Таким образом, в нашем исследовании мы считаем целесообразным обратиться к понятию социально-экономических систем и системному подходу при рассмотрении хозяйственных и производственных образований различных иерархических уровней, взаимосвязанных между собой.

Системный подход представляется наиболее перспективным, поскольку индивид и вся совокупность трудовых ресурсов в их взаимосвязи отвечает пониманию сущности системы и не противоречит основным ее чертам.

Впервые положения общей теории систем были сформулированы Людвигом фон Берталанфи (США) в 1930-х годах. Но, несмотря на довольно высокую степень научного интереса и практического приложения данной теории, единой концепции понимания термина «система» не выработано до сих пор. Основная проблема заключается в том, что разными исследователями выделяются различные базовые принципы при попытках формулирования понятия «система».

Всю множественность трактовок, предлагаемых как отечественными, так и зарубежными учеными, можно объединить в два основных класса определений. Так, на сегодняшний день в науке выделяют онтологический и гносеологический подходы к исследованию систем.

К представителям первого общетеоретического философского подхода относится и Л. Берталанфи, понимавший систему как совокупность элементов, находящихся во взаимодействии между собой<sup>43</sup>.

В гносеологическом подходе система рассматривается как результат деятельности субъекта исследования, как способ представления сложного объекта, а точнее, как модель отношений всевозможных явлений, которые являются значимыми и выделяются самим исследователем. Т.е. представители гносеологического подхода исходят из того, что система представляет собой совокупность элементов, характеризующихся наличием между собой не взаимодействия, а просто отношений<sup>44</sup>.

Оба подхода к определению системы вызывают многочисленные научные споры, сводящиеся к тому, что онтологический подход дает слишком узкое определение (не в каждой системе обнаруживается взаимодействие между элементами). Также к существенным недостаткам онтологического подхода относят и тот факт, что методология его представителей приводит к формированию научного

---

<sup>43</sup> Bertalanffy L. Zu einer allgemeinen Sistemlehre // *Biologia Generalis*. – 1949.

<sup>44</sup> Холл А. Д., Фейджин Р. Е. Определение понятия система // Исследования по общей теории систем : сборник переводов с польского и английского. – М. : Прогресс, 1969. – С. 252-286.



«знания в знании»: исходя из наличия в системе большого количества элементов, важно учитывать и то, что каждый элемент (часть системы) имеет бесчисленное количество вариантов проявлений, а это приводит к затруднениям в формулировке выводов и формирует «закрытое» знание.

Представителей гносеологического направления, наоборот, критиковали за слишком широкую трактовку понятия системы, указывая на то, что исходя из гносеологического толкования, системой неизбежно оказывается любая комбинация или совокупность объектов, а это приводит к размыванию и потере смысла исследования.

Учитывая наличие «узких» мест в обоих подходах, А. И. Бергом и Ю. И. Черняком<sup>45</sup> был выдвинут тезис, согласно которому системы в реальности не существуют; в зависимости от целей исследования (или управления) исследователь (субъект управления) сам выбирает объекты и формирует между ними отношения, совокупность которых и должна рассматриваться как система.

Данный тезис может быть применим для разработки теоретических моделей управления системами, но на практике столкнется с необходимостью учета не выбранных исследователем, а реально действующих сил и факторов, недостаточный анализ которых при построении модели управления может привести к ее последующей несостоятельности.

В целях достижения не только теоретической, но и практической значимости исследований целесообразно, с нашей точки зрения, применять набирающий популярность в различных областях знания синтетический подход к изучению систем.

Синтетический подход, сформировавшийся на основе онтологического и гносеологического подходов, рассматривает систему как определенную целостность, характеризующуюся организующей общностью этого целого, что полностью отвечает критериям управляемости, представляет собой своеобразный системный подход к определению «система» и объясняет наличие и функционирование сложных систем, а также систем различных уровней и видов.

---

<sup>45</sup> Берг А. И., Черняк Ю. И. Информация и управление. – М.: Экономика, 1966. – 64 с.

Таким образом, мы полностью разделяем позицию Н. И. Кагармановой, определяющей систему как четкую, "сознательно создаваемую конструкцию, состоящую из взаимосвязанных частей, рассматриваемых как единое целое и презентующую объект с целью обеспечения процесса познания"<sup>46</sup>.

Изучая качество трудовых ресурсов, его параметры, характеристики и методы управления, необходимо исследовать данные аспекты с позиции анализа их формирования и развития в таких классах систем, как социально-экономические системы, поскольку, наряду с тем, что они (социально-экономические системы) обеспечивают общественные потребности (социальные) и являются управляемыми (экономическими), они обладают свойствами систем, состоящих из взаимодополняющих друг друга элементов.

Современный уровень развития данной теории социально-экономических систем (СЭС) характеризуется различными подходами, учитывающими как отдельные области применения, так и расширением аппарата системного анализа.

Так, Малков С. Ю.<sup>47</sup> разбивает СЭС на социальные и экономические системы. Социальные системы, как сообщество активных экономических субъектов, стремятся обеспечить себе наилучшие условия выживания в условиях ограниченности ресурсов, а экономические системы рассматриваются им как воспроизводственные системы, проходящие все стадии производственного процесса (производство, распределение, обмен и потребление ресурсов), необходимые для выживания.

Многие исследователи рассматривают СЭС с точки зрения их многоуровневости, т.е. как системы, состоящие из взаимосвязанных и взаимозависимых элементов: народное хозяйство, отрасль промышленности, предприятие, цех, участок. Аналогичной точки зрения придерживается Л. М. Чистов, располагая СЭС по иерархическому уровню сложности: рабочее место, производственный участок, производственный цех, предприятие, производственное объединение, ре-

---

<sup>46</sup> Кагарманова Н. И. Феномен человека в западном познании. Синергетическая модель человека. – Екатеринбург : Альфа Принт, 2016. – С. 113.

<sup>47</sup> Малков С. Ю. Моделирование социальной самоорганизации – ключ к пониманию логики исторического развития. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: <http://www/spkurdyumov.ru/uploads/2013/08/malkov11.pdf> (дата обращения: 15.09.2014).

гиональный народохозяйственный комплекс, национальный народохозяйственный комплекс, интернациональный комплекс<sup>48</sup>.

Нельзя не согласиться с мнением А. А. Петрова<sup>49</sup>, рассматривающего экономику как совокупное проявление отношений массы людей, взаимодействия которых приводят работу производства в соответствие с условиями их жизни. Экономические отношения определяют не только качества создающихся систем, но и непосредственно влияют на отношения распределения, в результате которых формируются определенный уровень качества трудовых ресурсов и трудовой потенциал человека и общества в целом.

Экономические отношения - часть более сложной системы, - системы социальных отношений. В целом, социально-экономическая система проявляется как иерархическая система государственных учреждений, общественных институтов и частных соглашений<sup>50</sup>.

В процессе исследования СЭС сформулировались различные подходы к данному понятию<sup>51</sup>, которые, по мнению С. Ю. Глазьева<sup>52</sup>, можно условно разделить на структурную, функциональную и казуальную концепции. Согласно структурной концепции, СЭС представляют собой иерархические структуры, состоящие из взаимосвязанных с системой и между собой элементов. Именно внутренняя структура выступает объектом воздействия на систему в процессе управления. При этом каждая система является элементом более сложной системы, а каждый элемент, в свою очередь, - иерархически организованной системой. Если же рассматривать элемент как неподдающуюся дальнейшему делению часть, то его можно считать простейшей системой.

<sup>48</sup> Бобылева Е. Управление персоналом: в кадре и за кадром // Деловые вести. – 2002. - №3.

<sup>49</sup> Петров А. А. Проблема адекватности моделей экономики // Рос. акад. наук, Вычислительный центр им. А. А. Дородницына ФИЦ ИУ. URL: <http://www.ccas.ru/> (дата обращения 08.09.2014).

<sup>50</sup> Там же.

<sup>51</sup> Обучение рынку : монография / Б. М. Болотин [и др.] ; под ред. С. Ю. Глазьева. – М. : Экономика, 2004. – 639 с. ; Занг В. Б. Синергетическая экономика. Время и переменны в нелинейной экономической теории / пер. с англ. Н. В. Островской ; под ред. В. В. Лебедева, В. Н. Разжевайкина. – М. : Мир, 1999. – 335 с. ; Хакен, Г. Синергетика. Иерархии неустойчивостей в самоорганизующихся системах и устройствах / пер. с англ. Ю. А. Данилова ; под ред. Ю. Л. Климонтовича. - М. : Мир, 1985. - 419 с. ; Нижегородцев Р. М. Информационная экономика: в 3 кн. – М.; Костомы, 2002. Кн. 1 : Информационная вселенная: информационные основы экономического роста. – 163 с. ; Mantegna R. N., Stanley H. E. An Introduction to Econophysics Correlations and Complexity in Finance. – Cambridge University Press, 1999. – 108 p. ; Rothschild M. Bionomics: Economy as Ecosystem. – New York : Henry Holt and Company Inc., 1990. – 423 p.

<sup>52</sup> Обучение рынку : монография / Б. М. Болотин [и др.] ; под ред. С. Ю. Глазьева. – М. : Экономика, 2004. – 639 с.

Функциональная концепция рассматривает СЭС с позиции ее отношений с внешней средой, т.е. каждая система имеет «вход» (воздействие внешней среды на систему) и «выход» (воздействие системы на среду), а сама система является совокупностью определенных параметров (свойств), на которые и осуществляется воздействие в процессе управления.

С позиций казуальной концепции, СЭС рассматриваются как сложные динамические объекты, развивающиеся через внутренние противоречия. Управление такими системами состоит в изучении этих противоречий и в воздействии на них.

Каждая из рассмотренных концепций может быть применена к исследованию трудовых ресурсов как социально-экономических систем, состоящих из одного или нескольких (множества) элементов. Так, положения и принципы структурной концепции позволяют изучать трудовые ресурсы на уровне отдельных индивидов, трудовых коллективов, социальных групп, населения определенных территорий и т.д. При этом наличие отдельных элементов в таких социально-экономических системах и связей между ними сомнений не вызывает.

Сложно переоценить и значение функциональной концепции социально-экономических систем, поскольку исследование трудовых ресурсов без учета влияния на состояние их качества внешней среды лишено глубины. Казуальная концепция позволяет решать проблему управления качеством трудовых ресурсов, учитывая важную характеристику поведения индивидов – противоречивость, выражающуюся в изменении мотивов действий, ценностей, целей и т.д. Тем более эта противоречивость становится очевидной при исследовании поведения не одного индивида, а группы лиц или социально-экономических систем, состоящих из большей общности элементов.

В нашем исследовании теоретико-методологическая платформа концепции управления качеством трудовых ресурсов основывается на синтезе рассмотренных концепций, где под социально-экономической системой понимается система, которая:

- может быть простейшей, состоящей из одного элемента (при исследовании качества ресурса человека на индивидуальном уровне) или сложной (т.е. организационно-институциональная система);

- характеризуется совокупностью количественных и качественных показателей;

- может быть включена в системы более высоких порядков (сложные системы), представляя собой элемент, определенный уровень сложной системы или подсистему (например, индивид может быть одновременно работником какого-либо предприятия и жителем определенного региона, представляя собой, таким образом, одновременно социально-экономическую систему индивидуального уровня и элемент системы микро- и мезоуровней);

- характеризуется наличием отношений элементов друг с другом для достижения целей управления качеством трудовых ресурсов.

При этом важно учитывать, что состояние системы и характер отношений элементов определяется уровнем их социально-экономического развития, внутренними детерминантами поведения, характером управленческого воздействия и т.д.

Исходя из приведенного понимания сущности социально-экономических систем, становится очевидно, что указанные системы, в силу большей или меньшей масштабности, могут быть иерархически классифицированы, образуя, таким образом, социально-экономические системы индивидуального (домохозяйство, семейная группа), микро- (предприятие), мезо- и макроуровней (регион, страна).

Полагаем, что для достижения целей нашего исследования объединение макро- и мезоуровней (безусловно, с учетом региональных особенностей) не противоречит возможности разработки действенной концепции управления качеством трудовых ресурсов, поскольку:

- во-первых, дальнейшая глокализация (т.е. синтез глобального и локального посредством отдельного рассмотрения систем указанных уровней) переходит в плоскость проблематики региональной экономики;

- во-вторых, практика хозяйствования, а также теоретические положения экономической науки и экономифизики (нелинейной механики) свидетельствуют о том, что для процессов управления качеством трудовых ресурсов характерна неоднородность распределения напряжения (управленческих воздействий) и деформаций (изменения качества трудовых ресурсов) по области деформирования. Таким образом, для отдельных регионов характерным представляется наличие разной степени (но не направлений и мер) управленческого воздействия ввиду наличия более или менее глубокого проявления проблемы несоответствия качества трудовых ресурсов (т.е. его большей или меньшей деформации по определенным показателям качества);

- в-третьих, мы исходим из того, что субъектами управления макро- и мезо-уровней должна реализовываться единая, согласованная политика в области управления качеством трудовых ресурсов.

Системы каждого уровня подчиняются действию как объективных экономических законов, так и действию общественных и государственных законов, а развитие их обусловлено проявлением целого ряда факторов: экономических, политических, технологических, демографических, социально-культурных и др. При этом каждая система характеризуется наличием следующих укрупненных составляющих множеств: множеством целей и функций; элементов; связей, отношений и способов взаимодействия; управляющих воздействий, формирующих, в конечном счете, определенную целостность. Учитывая тот факт, что на качество трудовых ресурсов в тот или иной период жизни индивида в большей или меньшей степени оказывает свое влияние система каждого уровня, необходимо, в целях повышения результативности управления, исследование указанных систем в определенном единстве, рассматривая, таким образом, сложную социально-экономическую систему.

Исходя из вышесказанного, анализируемая нами система может быть представлена совокупностью элементов и связей, образующих сложную социально-экономическую систему трудовых ресурсов (рисунок 1.1).

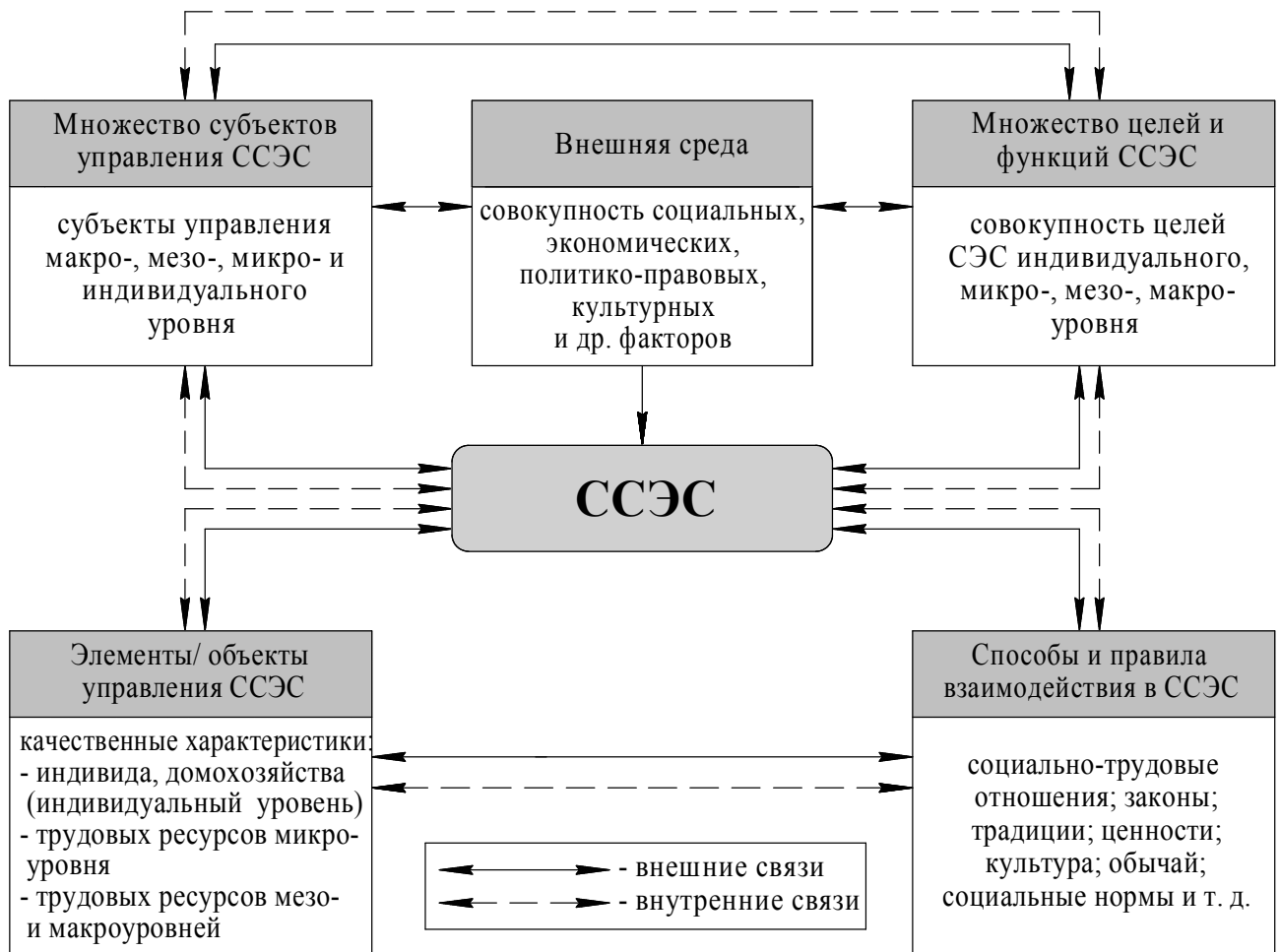


Рисунок 1.1 - Сложная социально-экономическая система трудовых ресурсов

Управление качеством трудовых ресурсов в сложной социально-экономической системе, помимо управленческого воздействия, предполагает взаимодействие и взаимное влияние систем и элементов различных уровней друг на друга. Очевидно, что качество трудовых ресурсов формируется на всех уровнях сложной СЭС, развиваясь или деградируя в зависимости от характера связей системы. Так, в социально-экономических системах индивидуального уровня обеспечивается накопление исходного уровня качества трудовых ресурсов, закладываются базовые характеристики качества: капитал здоровья, отношение к образованию, труду, базовые культурные, социальные и трудовые ценности, мотивы и т.д.

Далее, на микроуровне, под влиянием совокупности внешних и внутренних детерминант и связей сложной системы, происходит положительная или отрицательная деформация имеющегося состояния качества. В данном случае трудовое

поведение человека и качественные характеристики определяются еще и политической организацией в области управления персоналом, степенью социальной ответственности работодателя и направленностью его политики на использование, сохранение или развитие качества трудовых ресурсов.

Социально-экономические системы макроуровня формируют качество трудовых ресурсов, прибегая, преимущественно, к институциональным инструментам, формулируя принципы управления и политику в области социального развития, социально-трудовых отношений, общественное отношение к таким показателям качества трудовых ресурсов, как здоровье, профессионализм, ответственность и т.д. При этом функционирование СЭС макроуровня оказывает безусловное влияние на качество трудовых ресурсов индивидуального и микроуровней.

Однако, важно иметь в виду тот факт, что все элементы и уровни сложной социально-экономической системы, являясь относительно свободными, взаимодействуя друг с другом, изменяют свои свойства, а зачастую и утрачивают их вовсе. При этом сама сложная социально-экономическая система под воздействием множества связей свою целостность сохраняет. Процесс формирования качества трудовых ресурсов полностью доказывает указанное свойство сложных систем. Так, например, принимая решение о повышении качества своего трудового ресурса через получение профессионального образования, индивид исходит не только из своих знаний, способностей и интересов. Он, зачастую, учитывает мнение семьи, престижность той или иной специальности в обществе, ее востребованность на рынке труда и другие детерминанты, т.е. взаимодействует с другими элементами и связями СЭС, в результате чего часто полностью меняет свое решение или корректирует его.

Таким образом, детерминизм, как концепция, доказывающая наличие взаимосвязей между отдельными явлениями, представляет собой важный принцип системного подхода. Дискуссионным остается вопрос, какой из видов детерминизма наиболее применим к исследованию такой сложной и многоаспектной категории, как качество трудовых ресурсов.



Современной наукой чаще всего применяется античный, дефинитивный, казуальный, вероятностный или синтетический детерминизм.

Сущность первого вида сводится к идее отказа от случайности событий, к определенной степени фатализма в описании детерминант и причинно-следственных связей явлений.

Дефинитивный детерминизм исходит из важности поиска причины и основания, определяющего исходную проблему, и объясняет, почему она (проблема) характеризуется именно так, а не иначе. Иными словами, дефинитивный детерминизм пытается объяснить «предпричины» исходного события. Следовательно, с помощью данного подхода уместным будет проведение ретроспективного анализа, целью которого является определение причин современного состояния определенных качественных параметров трудовых ресурсов на микро- и макроуровнях.

Казуальный детерминизм (лапласовский) предполагает более широкий охват событий в пространстве и во времени, которые могут анализироваться в качестве начала, основаниями же являются причины этих событий. Т.е., согласно теории лапласовского детерминизма, любое событие или явление есть следствие прошлого и причина будущего. Казуальная концепция детерминизма является более мягкой альтернативой дефинитивному. Недостаток же обоих подходов для анализа объекта нашего исследования заключается в определенной линейности событий и их оснований, лежащей в основе базовых принципов применения рассматриваемых концепций.

Поведение индивида, в том числе социально-трудовое, только в редких случаях может быть обосновано линейной зависимостью. Чаще любое явление, событие или параметр качества трудового ресурса индивида (как и элемента иной СЭС) характеризуется наличием множества причин и множества следствий, а значит, следствие (достижение определенной степени качества исследуемого параметра) вытекает из причины с определенной долей вероятности. Именно такой принцип относится к основополагающим в концепции вероятностного детерминизма и в большей степени отвечает практике формирования и управления качеством трудовых ресурсов на микро- и индивидуальном уровнях.

Однако, поскольку в нашем исследовании мы исходим из приоритетности системного подхода, то считаем необходимым в качестве методологического обоснования применения данного подхода исходить из принципов современного синтетического детерминизма.

Синтетический детерминизм обобщает в себе принципы жесткого (дефинитивного и казуального) и вероятностного детерминизмов. Таким образом, синтез обоих подходов, описывающих детерминацию на уровне целого (жесткий подход для макросистем) и на уровне частей (вероятностный – для СЭС микро- и индивидуального уровней), позволяет нам использовать синтетическую концепцию для исследования качества трудовых ресурсов в социально-экономических системах.

Доказательством целесообразности применения синтетического детерминизма служат следующие принципы его организации. Известно, что целое полностью не может быть сведено к частям и, будучи зависимым от своих частей, определяясь ими, в то же время образует новый уровень существования, характеризующийся своим собственным качеством и причинно-следственными связями.

Таким образом, системный подход, базирующийся на принципах синтетического детерминизма, позволяет:

- описать проблемы формирования и управления качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах различных уровней, образующих структуру и отвечающих критерию целостности системы;

- исследовать множество причинно-следственных связей состояния качества на определенном этапе;

- изучить отклонения от трендов в системах различных уровней и способы выравнивания этих отклонений.

Поскольку качество трудовых ресурсов в сложной социально-экономической системе представляет собой не просто суммарное качество элементов системы (качественные параметры отдельных индивидов, персонала организаций, населения региона и т.д.), а обладает своим качеством, усиленным синергией и образующим целостность системы, то становится очевидным, что управление качеством трудовых ресурсов, его формированием и развитием в со-

циально-экономических системах необходимо реализовывать на основе принципов синтетического детерминизма. То есть единство качества трудовых ресурсов в социально-экономической системе макроуровня будет проявляться в виде жесткой детерминации, отклонения качества на микро- и индивидуальном уровнях – в виде вероятностной, а посредством многомерной оценки характеристик качества и множества связей элементов системы будет происходить реализация управленческого воздействия.

Управление качеством трудовых ресурсов происходит на всех уровнях СЭС и включает в себя несколько функций, основными из которых являются определение целей и инструментов управления качеством. Реализация обеих функций представляет собой решение значимых управленческих проблем, поскольку, во-первых, СЭС различных уровней имеют свои цели (СЭС микроуровня не обладают свойствами макросистем, а следовательно, имеют свои цели и следуют своим законам развития в рамках внешних детерминант, определяемых СЭС макроуровня); а во-вторых, - исходят из разных концепций понимания качества трудовых ресурсов (более объективного или субъективного).

Неоспоримым является тот факт, что в сложных системах, с усложнением и развитием самих систем и множества их подсистем и элементов, может происходить и происходит корректировка первоначальных целей, их некоторое размытие, появление новых целей, а также их дублирование на разных уровнях системы. Основная проблема управления качеством трудовых ресурсов в СЭС в данном случае сводится к тому, что системами различных уровней качество трудовых ресурсов воспринимается под различными углами зрения, хотя такие его компоненты, как состояние здоровья, уровень образования и квалификации, ответственность, личностная зрелость и т.д. принимаются всеми элементами системы без исключения.

Парадоксальным, в данном случае, представляется нарушение основного математического закона, согласно которому сумма одних и тех же элементов качества приводит к разным результатам, что, с одной стороны, объясняется различным уровнем ценности отдельно взятых компонентов для конкретного эле-

мента системы, а с другой, - требует принятия особых управленческих решений в целях обеспечения целостности системы.

Так, качество трудовых ресурсов на индивидуальном уровне отождествляется, чаще всего, с конкурентоспособностью индивида на рынке труда и результируется в удовлетворенности субъекта своей работой, результатами труда, уровнем вознаграждения и признании. Иными словами, качественные параметры трудовых ресурсов в данном случае, направление и степень их развития соотносятся с понятием полезности для индивида наличия тех или иных характеристик. При этом конкурентоспособность понимается как совокупность индивидуальных характеристик, позволяющих индивиду конкурировать на рынке труда, претендовать на более престижные рабочие места, высокую заработную плату и т.д.

Определение степени индивидуальной конкурентоспособности сталкивается с еще одной значимой проблемой при управлении качеством трудовых ресурсов – объективностью оценки.

Мера объективизма и субъективизма в определении качества присуща СЭС всех уровней, однако на индивидуальном уровне субъективное начало оценки качественных параметров преобладает. Индивид, оценивая свои качественные характеристики, руководствуется собственными представлениями, ценностями, желаниями, т.е. внутренними детерминантами. Безусловно, внешние факторы, такие как влияние домохозяйства, общества в целом, отдельных социальных групп и институтов также оказывает воздействие на оценку и самооценку. Однако, известно, что на индивидуальном уровне внутренние детерминанты являются более сильными, нежели детерминанты внешние.

Объективность индивидуальной оценки качества трудовых ресурсов трудно достижима. Как доказано научным знанием, поведение экономического субъекта (индивида), в том числе в вопросах формирования качественных параметров его трудового ресурса, далеко не всегда рационально, а результат, зачастую, бывает отложен во времени, что отрицательно сказывается на величине полезности данного результата в субъективном восприятии. Так, например, достижение индивидуальной конкурентоспособности посредством высокого уровня профессиона-

лизма требует от человека длительного периода обучения, повышения квалификации, наработки опыта и профессиональных компетенций. Однако, в силу вероятностной детерминации результата (при соответствии индивида всем перечисленным критериям он, тем не менее, может оказаться мало конкурентоспособным на рынке труда), асимметрии информации; или при стремлении к комфорту сейчас (как получению более легкодоступной альтернативы) нежели выбор решения, для достижения которого потребуются труд, самодисциплина, усилия и навыки, нежелание или крайне низкая степень мотивации индивида к развитию начинают преобладать над объективным восприятием качества.

Этими причинами в значительной степени объясняется подтвержденная многими исследованиями различная степень удовлетворенности работников и работодателей качеством трудовых ресурсов, обладателями или потребителями которых являются указанные экономические субъекты.

Организации, как социально-экономические субъекты микроуровня, более объективны в оценке качества трудовых ресурсов, но, несмотря на это, проблема управления им на микроуровне стоит достаточно остро.

Очевидно, что работодатель, выступая на рынке труда в качестве покупателя рабочей силы, стремится минимизировать свои издержки, максимизируя при этом полезность. Соответственно, с точки зрения СЭС микроуровня, качество трудовых ресурсов будет рассматриваться с несколько иных позиций.

Так, качество человеческого (трудового) ресурса индивида или персонала организации в целом на микроуровне будет оцениваться по критериям мобильности, экономичности и способности к выполнению конкретных задач.

Способность решать конкретные задачи и выполнять конкретные функции, способность к индивидуальным достижениям в труде, которые, в свою очередь, направлены на достижение целей организации, тоже может рассматриваться как конкурентоспособность работника<sup>53</sup>.

---

<sup>53</sup> Старобинский Э. Е. Как управлять персоналом? – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : АО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1995. – С. 134-135 ; Мишин А. К. Конкурентоспособность рабочей силы региона: состояние и пути решения проблемы // Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов : материалы межрегиональной научно-практической конференции. – Бийск : Печатный двор, 2002. – С. 25-26.

Данный подход к пониманию сущности конкурентоспособности работника отличается от подхода индивидуального, при котором под конкурентоспособностью личности подразумевается «разноуровневое образование, которое интегрирует индивидуально-психологические характеристики личности с внешними показателями качества рабочей силы, определяя уровень <...> и характер <...> конкурентоспособности. Конкурентоспособность проявляется в профессиональной деятельности как способность предвидеть, обновляться и использовать возможности для профессионального развития и успеха»<sup>54</sup>.

Различия трактовок конкурентоспособности работника на индивидуальном и микроуровнях не противоречат системному подходу – под влиянием множества связей происходит своеобразная трансформация восприятия конкурентоспособности, и последняя обретает новое качество, ставя новые проблемы перед субъектом управления.

Понятие мобильности как трудовых, так и человеческих ресурсов в целом тоже неоднозначно. Одни исследователи подразумевают под мобильностью потенциальную способность или готовность индивида к действию<sup>55</sup>; другие – форму активности, которая находит выражение в квалификационной, социальной, профессиональной, отраслевой и др. формах перемещения индивида и представляет собой способ его адаптации к новым условиям функционирования (экономическим, технологическим и др.)<sup>56</sup>.

Важным подходом к определению трудовой мобильности является подход, предложенный Ф.У. Мухаметлатыповым<sup>57</sup>, согласно которому мобильность представляет собой трудовое изменение (с точки зрения терминологических характеристик), направленное на трудовой рост людей (сущностная характеристика). Актуальность данного определения заключается, на наш взгляд, в выведении значи-

---

<sup>54</sup> Холодцев Е. Л. Особенности подготовки специалистов, конкурентоспособных на рынке труда // Материалы XXXI апрельской конференции студентов и молодых ученых КемГУ. – Кемерово : Полиграф, 2004. – Т.1. – С. 88-90.

<sup>55</sup> Курман М. В. Актуальные вопросы демографии: Демографические процессы в СССР в послевоенный период. – М. : Статистика, 1976. – 220 с.

<sup>56</sup> Заславская Т. И. Трудовая мобильность как предмет социально-экономического исследования // Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов : сборник статей / отв. ред. Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина. – Новосибирск : Наука. Сиб. отд-ние, 1974. – 318 с.

<sup>57</sup> Мухаметлатыпов Ф. У., Мухаметлатыпов Р. Ф. Симбионергетика труда и капитала в регионе: концептуальный аспект решения проблемы // Вестник ВЭГУ. – 2012. – № 2 (58). – С. 45-47.

мости трудового роста как необходимого фактора повышения качества трудовых ресурсов.

Однако, на микроуровне мобильность, как качественная характеристика трудовых ресурсов и одновременно цель управления качеством трудовых ресурсов, рассматривается чаще как психологическая готовность индивида к решению широкого круга задач, способность быстро адаптироваться к изменениям, оперативно перестраиваться, проявлять гибкость и способность к изменению стратегии своего трудового поведения.

Принцип экономичности в управлении качеством трудовых ресурсов, рассматриваемый на микроуровне как один из ключевых принципов, предполагает достижение наибольшего результата при наименьших затратах. Поэтому современный работодатель всячески старается найти такого работника, который обладает всеми необходимыми для выполнения конкретного вида работы качествами, является мобильным и не требует значительных инвестиций в свой человеческий ресурс.

Именно чрезмерная ориентация на экономичность в управлении качеством трудовых ресурсов на микроуровне зачастую становится причиной снижающейся конкурентоспособности организации. Не вызывает сомнений, что в современных рыночных условиях конкурентоспособность организаций во многом определяется качеством ее трудовых ресурсов, мотивированностью сотрудников к высокопроизводительному труду и удовлетворенностью его результатами. Однако, практика хозяйствования отечественных предприятий зачастую свидетельствует о низкой заинтересованности последних в поддержании качества трудовых ресурсов и его развитии. Следовательно, стремление к получению высокого качества на входе в систему (при приеме на работу) и низкий уровень издержек на развитие используемого ресурса, говорит об ориентации современного российского работодателя, по большей части, на «человекопотребление», нежели на сохранение и повышение качества стратегического ресурса страны.

Управление качеством трудовых ресурсов в СЭС макроуровня носит наиболее объективный характер (рисунок 1.2), поскольку оперирует, преимущественно,

количественными данными, а результативность управления определяется, исходя из объективных величин преобразования элементов системы и посредством их сравнения с аналогичными показателями ведущих стран.



Рисунок 1.2 –Объективность и субъективность в оценке качества трудовых ресурсов в СЭС различных уровней

Цели управления качеством трудовых ресурсов на макроуровне, безусловно, соотносятся с целями индивидуального и микроуровней в рамках повышения конкурентоспособности и мобильности трудовых ресурсов. Однако, основная цель управления системой макроуровня приобретает новое качество и заключается в обеспечении социальной стабильности, а учитывая стратегическую направленность целей, – в обеспечении экономического развития страны и модернизации экономики через повышение качества трудовых ресурсов.

Таким образом, цель сложной социально-экономической системы достигается посредством реализации целей СЭС других уровней (рисунок 1.3), которые, как и при рассмотрении множества связей между отдельными уровнями системы, приобретают иную характеристику и качество.



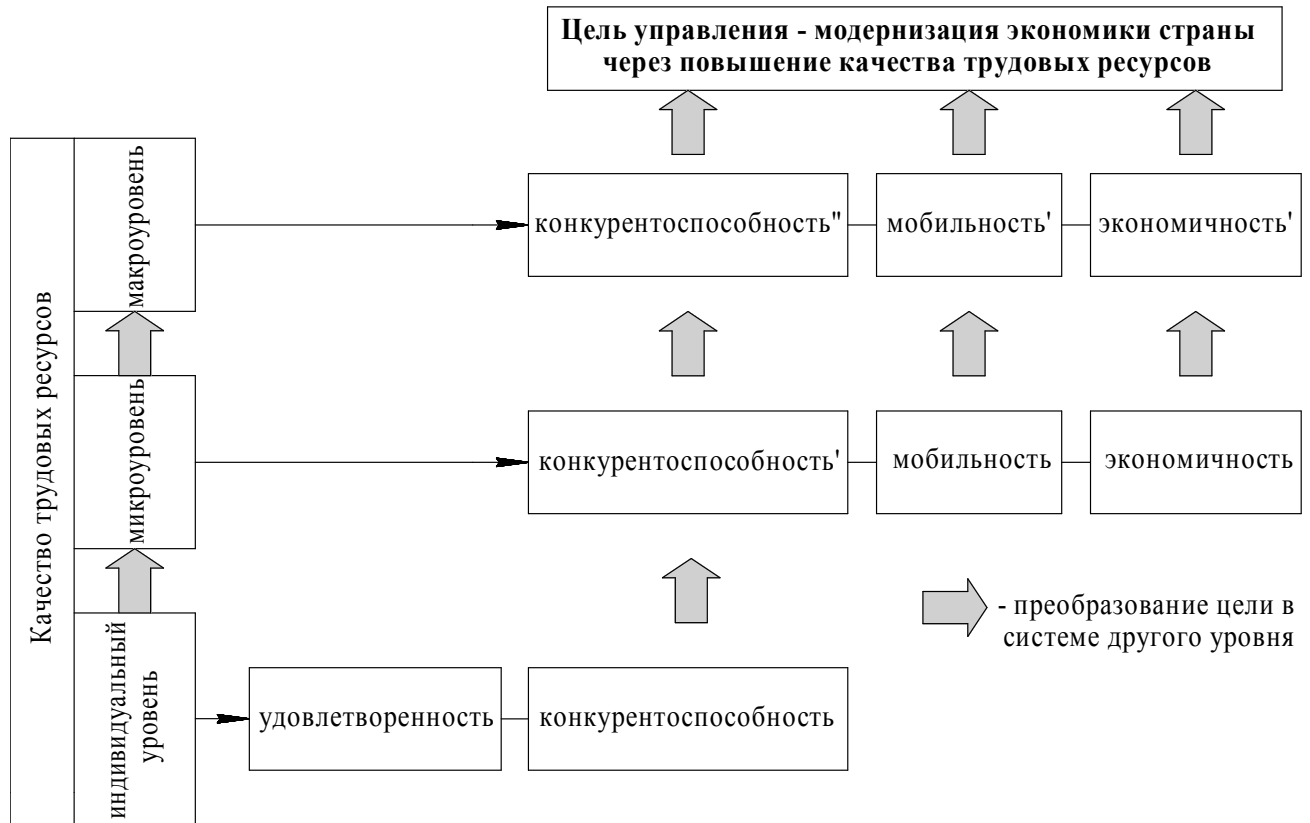


Рисунок 1.3 – Трансформация целей управления качеством трудовых ресурсов в СЭС различных уровней

Так, социально-экономическое развитие страны не может не основываться на конкурентоспособности трудовых ресурсов, под которой в системах макроуровня понимается «комплекс характеристик трудоспособного населения, определяющих успех его участия в социально-экономической деятельности той или иной территории»<sup>58</sup>.

Для достижения целей социально-экономической политики и повышения качества трудовых ресурсов важно комплексное развитие мобильности трудовых ресурсов, которая рассматривается как способность работников перемещаться в экономическом и социальном пространстве, а значит, определяет включение таких видов мобильности как профессиональная, социальная, географическая, психологическая и др.

<sup>58</sup> Ястремская Е. Н., Герашенко И. Н. Взаимосвязь между конкурентоспособностью предприятия и персонала на рынке труда // Бизнес Информ. - 2011. - № 7, Т.2. - С. 100 – 102.

Понятие экономичности на макроуровне тоже трансформируется, становясь по своей сущности ближе к понятиям «эффективность» и «результативность». В наиболее широком смысле под эффективностью понимается отношение результата (полезного эффекта) к затратам на его получение<sup>59</sup>. Английский экономист П. Хейне определяет эффективность как отношение одной ценности к другой<sup>60</sup>, а исходя из того, что человек обладает высшей ценностью, любые расходы на поддержание и развитие качества его ресурса будут эффективными.

Выявление целей управления качеством трудовых ресурсов в СЭС того или иного уровня формирует проблему выбора соответствующего концептуального подхода к ее достижению.

Качество трудовых ресурсов как составной части производственного процесса, качество управления или качество трудовых процессов представляют собой объект исследования многих ученых (Ф. Кросби, У. Эдвардса, А. Фейгенбаума, Э. Деминга, К. Исикавы, Д. Джурана, Г. Тагутти, В. Шухарта<sup>61</sup>). Однако, предложенные ими концепции не позволяют обеспечить реализации комплексного управления качеством трудовых ресурсов, поскольку разрабатывались с иной целью. Следовательно, они (концепции) должны быть интерпретированы применительно к объекту исследования (управления).

Следует признать, что отдельные положения концепций могут быть применимы к управлению качеством трудовых ресурсов в СЭС отдельных уровней. Но перед наукой стоит острая проблема необходимости разработки такой концепции управления качеством, которая могла бы, с одной стороны, учитывать особенности ресурса, а с другой, - быть применимой не к отдельным процессам или уровням СЭС, а ко всей сложной системе трудовых ресурсов с ее уровнями, элементами и связями.

<sup>59</sup> Экономико-математический энциклопедический словарь / редкол. С. А. Айвазян [и др.] ; гл. ред. В. И. Данилов-Данильян. – М. : Большая Российская энциклопедия : ИНФРА-М, 2003. – С. 655.

<sup>60</sup> Хейне П. Экономический образ мышления : пер. с англ. – 2-е изд., стер. – М. : Дело, 1992. – С. 169.

<sup>61</sup> Фейгенбаум А. Контроль качества продукции : пер. с англ. – М. : Экономика, 1986. – 471 с. ; Качество в истории цивилизации : эволюция, тенденции и перспективы управления качеством / под ред. Дж. Джурана. – М. : Стандарты и качество, 2004. ; Деминг В. Е. Выход из кризиса. – Тверь : Альба, 1994. – 497 с. ; Исикава К. Японские методы управления качеством : сокр. пер. с яп. – М. : Экономика, 1988. – 215 с. ; Juran J. M. Juran on Quality by Design, – New York : The FreePress, 1992.

Так, положения действующих концепций качества, разработанных для систем микроуровня, могут в отдельных случаях рассматриваться в качестве дополнительного инструментария обеспечения качества трудовых ресурсов на индивидуальном и макроуровнях (таблица 1.1).

Таблица 1.1 - Базовые концепции качества и их интерпретация для целей управления качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах различных уровней

Концепция	Суть концепции	Интерпретация концепции применительно к объекту исследования	Уровень СЭС, на котором положения концепции могут быть применимы для целей управления качеством трудовых ресурсов
1	2	3	4
Концепция соответствия стандарту	Разработка стандартов, соблюдение которых позволит, при наличии эффективной системы контроля качества, организовать бездефектное производство	Разработка стандартов и определение критериев соответствия качественных параметров трудовых ресурсов заданным нормам; разработка социально-экономической и кадровой политики, способствующей развитию (поддержанию) здоровья населения (работников) и уровня образования; организация мер и средств контроля за реализацией указанных видов политики; развитие государственно-частного партнерства по вопросам управления качеством трудовых ресурсов на различных уровнях СЭС.	Макроуровень; микроуровень
Концепция соответствия применению	Качество определяется как средство удовлетворения потребностей экономических субъектов и своеобразный «инструмент» и гарант удовлетворения потребностей	Определение объективных и субъективных критериев качества, оценка степени его достаточности у экономического субъекта для достижения целей	Индивидуальный уровень; микроуровень; макроуровень

Продолжение таблицы 1.1

1	2	3	4
Концепция соответствия потребности стоимости	Качество рассматривается с позиций экономии издержек на его формирование и поддержание и максимизации результатов от его применения	Повышение качества трудовых ресурсов реализуется через ответственность индивидов за его состояние и развитие; стабильное развитие качества трудовых ресурсов, таким образом, происходит за счет активной позиции индивидов	Индивидуальный уровень
Концепция соответствия невыявленным (предполагаемым) потребностям	Качество должно быть опережающим, т.е. уровень развития качественных параметров экономических субъектов должен быть выше требований экономической ситуации и рынка и отвечать запросам будущих периодов	Исследование возможных направлений развития качественных параметров трудовых ресурсов социально-экономических систем; развитие человеческого и трудового потенциала и реализация мер по опережающему развитию качества трудовых ресурсов	Индивидуальный уровень; макроуровень

Однако, учет указанных положений для достижения целей управления качеством трудовых ресурсов в СЭС различных уровней не позволяет, тем не менее, решать комплексную проблему формирования и развития качества в сложной системе и нивелировать разновекторность целей экономических субъектов различных уровней.

Применение концепции соответствия стандарту действительно при решении ряда проблем управления качеством трудовых ресурсов на макроуровне (например, при развитии системы здравоохранения и стремлении поддержания удовлетворительного уровня здоровья населения). Однако, в большинстве случаев определить стандарт для оценки качественных характеристик представляется маловероятным.

В большей степени данная концепция отвечает требованиям микроуровня, в условиях разработки на предприятиях нормативов, стандартов, карт компетенций, необходимых работникам в целях определения уровня их конкурентоспособности

и мобильности (в координатах целей микроуровня). Но ввиду стремления предприятий к максимально возможному снижению издержек на формирование и поддержание качества трудовых ресурсов острым остается вопрос ответственности за качество, принимающий, зачастую, критическую степень важности.

Стараясь получить изначально качественные, конкурентоспособные ресурсы, предприятия не реализуют активной кадровой политики по их поддержанию и развитию, минимизируя, таким образом, степень своей ответственности за «ресурсопотребление», отвечая стандартам качества трудовых ресурсов в краткосрочный период времени, но нарушая качество сложной системы в целом.

Реализация подобной политики системами микроуровня больше отражает параметры концепции соответствия применению, актуальную также для социально-экономических систем индивидуального и макроуровней. Исходя из того, что уровень качества трудовых ресурсов должен гарантировать удовлетворение потребностей экономических субъектов различных уровней сложной социально-экономической системы, качественным можно считать лишь тот ресурс, который обеспечивает максимальную степень удовлетворенности. Однако, в отношении трудовых ресурсов и формирования их качественных параметров данный подход также представляется ориентированным на текущий момент и не учитывающим динамичности внешней среды, изменений состояния элементов системы и действия объективного экономического закона возвышения потребностей.

Отсутствие положительного вектора развития качества не отвечает стратегической направленности управления и не соответствует целям модернизации экономики России через повышение качества трудовых ресурсов, предполагающих не только потребление качества, но и его накопление, а значит, требующих долгосрочной ориентации на его (качества) развитие. Проблема определения «зон ответственности» за формирование и поддержание на «уровне соответствия потреблению» отдельных качественных параметров трудовых ресурсов различных уровней системы также остается открытой.

Большую ясность в решении данного вопроса предлагает концепция соответствия потребительной стоимости. При анализе положений данной концепции

становится очевидным, что ввиду стремления экономических субъектов (надо полагать, всех уровней сложной системы) минимизировать издержки на управление качеством трудовых ресурсов, достижение высоких качественных характеристик возможно, преимущественно, в социально-экономических системах индивидуального уровня в силу активного движения отдельных индивидов, их мотивации и стремления к саморазвитию. Диссипация таких экономических субъектов индивидуального уровня по множеству предприятий и организаций в значительной степени снижает уровень концентрации таких работников в отдельных системах микроуровня, понижая, тем самым, уровень их конкурентоспособности и замедляя темпы развития.

Минимизация издержек на формирование и развитие качества трудовых ресурсов на макроуровне также может привести к крайне негативным последствиям, поскольку участие государства в решении проблем здравоохранения, образования, культурного развития и т.д. формирует основу социально-экономического развития субъектов всех уровней и определяет возможности индивида по самостоятельному управлению развитием своих качественных параметров.

Концепция соответствия качества предполагаемым (невыявленным, или скрытым) потребностям может, с нашей точки зрения, рассматриваться как эффективная в условиях стабильного развития экономики. Однако, при необходимости ее модернизации, и учитывая отставание по социально-экономическим показателям развития трудовых и человеческих ресурсов страны от ведущих стран, необходимо применение концепции, ориентированной, в первую очередь, на сглаживание существующих «пробелов» качества, и только потом на формирование на этой основе качества опережающего.

Таким образом, стратегически ориентированное управление качеством трудовых ресурсов должно базироваться на концепции, позволяющей, во-первых, выявить состояние качества трудовых ресурсов на различных уровнях сложной социально-экономической системы; исследовать причины, обусловившие данное состояние качества (с учетом целей сложной системы и ее отдельных элементов); во-вторых, - определить технологии и методы управления качеством трудовых

ресурсов в сложной социально-экономической системе; и, в-третьих, - сформировать понимание экономическими субъектами различных уровней ответственности за формирование, поддержание и развитие качественных параметров трудовых ресурсов.

Современные парадигмы качества в большей, нежели классические концепции, степени предполагают учет человеческого фактора в обеспечении качества. Если базовые концепции строились на принципах тотального контроля качества (В. Лapidус, Э. Деминг, В. Стюарт, Д. Джуран<sup>62</sup>), то современные концепции усиливают степень ответственности каждого индивида за конечное состояние качества.

Полагаем, что при разработке концепции управления качеством трудовых ресурсов отказываться от функции контроля не следует, ибо контроль представляет собой своеобразный импульс, или стимул, к развитию. Тем не менее, помимо необходимости контролирующего воздействия, концепция управления качеством должна опираться и на другие постулаты, учитывающие мотивационные, поведенческие, инновационные и прочие методы и инструменты.

Так, для исследования состояния качества трудовых ресурсов, представляющего собой важный этап управления, актуальной представляется «система глубокого знания», предложенная Э.Демингом<sup>63</sup>. Согласно положениям Э. Деминга, управление качеством должно строиться на четырех базовых элементах: оценивании системы; выявлении отклонений; теории знания (в нашем случае – изучение возможных причин и следствий состояния качества); и психологии (учета индивидуальных и поведенческих аспектов). Данный подход позволяет провести комплексное изучение качественных параметров трудовых ресурсов. При этом, принимая во внимание положение программы Э. Деминга и Д. Джурана о том, что качество продукции (результата) обеспечивается качеством труда и качественным управлением на всех уровнях, когда каждый индивид получает удовлетворение от

---

<sup>62</sup> Лapidус В. А. На что потрачен век // Методы менеджмента качества. – 2000. – № 6. – С. 4-8 ; Деминг Э. Лекция перед японскими менеджерами в 1950 году / пер. с англ. Ю. П. Адлера, В. Л. Шпера // Методы менеджмента качества. – 2000. – № 10. – С. 24-29 ; Kotter J. P. Leading change. – Boston : Harvard Business School Press, 1996. – P. 44.

<sup>63</sup> Лapidус В. А. На что потрачен век // Методы менеджмента качества. – 2000. – № 6. – С. 4-8.

своей работы и ее результатов<sup>64</sup>, рассматриваемый подход также позволяет разработать направления эффективного управленческого воздействия и механизмы контроля за состоянием и развитием качества трудовых ресурсов.

Важным, с точки зрения управления качеством трудовых ресурсов рассматриваемых систем и сложной системы в целом, является и положение теории А. Фейгенбаума<sup>65</sup>. Согласно данной теории, стратегия управления качеством должна реализовываться на всех этапах производственного процесса (жизни индивида), а не только на заключительной стадии производства (в конкретный период времени). Таким образом, создаются предпосылки для стабильного развития качества в долгосрочной перспективе и реализации принципа всеобщей ответственности за его (качества) состояние.

Очевидно, что в дотрудовой период деятельности ответственность за состояние качества трудовых ресурсов будущих периодов разделяют между собой экономические субъекты индивидуального и макроуровней; в трудовой - экономические субъекты социально-экономической системы всех уровней; а в посттрудовой – даже при сохранении индивидами занятости - ответственность экономических субъектов микроуровня резко снижается и в большинстве случаев сводится к нулю. Однако, для достижения целей управления качеством трудовых ресурсов в сложной системе необходимо обеспечение ответственного поведения экономических субъектов всех уровней системы, что возможно при реализации соответствующего управленческого воздействия, называемого Ф. Кайсеном<sup>66</sup> «импульсом» к совершенствованию системы.

Таким образом, под управлением качеством трудовых ресурсов понимается целенаправленное воздействие на трудовые ресурсы социально-экономических систем, осуществляемое на основе принципа всеобщей ответственности за качество и учитывающее особенности целей и поведения систем различных уровней в вопросах формирования необходимых качественных характеристик.

---

<sup>64</sup> Бережная Е. В., Бережной В. И. Математические методы моделирования экономических систем : учеб. пособие. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 368 с.

<sup>65</sup> Фейгенбаум А., Фейгенбаум Д. Новое качество для XXI века // Стандарты и качество. – 2000. – № 6. – С. 59-62.

<sup>66</sup> Андерсен Б. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования / пер. с англ. С. В. Арикичева ; науч. ред. Ю. П. Адлер. – М. : Стандарты и качество, 2003. – 272 с.



Всеобщая ответственность за качество призвана стать основой концепции управления качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах, ориентированной на развитие качественных параметров элементов социально-экономических систем всех уровней и способствующей достижению их целей с учетом изменчивости последних и их разновекторности.

Следовательно, всеобщую ответственность за качество трудовых ресурсов необходимо рассматривать с позиций логико-системного подхода, предусматривающего, с одной стороны, применение методологии и принципов системности, а с другой, - логику реализации функций управления на всех уровнях социально-экономических систем. Таким образом, в нашем исследовании мы будем исходить из актуальности разработки необходимой для целей модернизации экономики России концепции управления качеством трудовых ресурсов, основанной на достижении целей элементов социально-экономических систем всех уровней и сложной социально-экономической системы в целом, посредством нивелирования противоречивости этих целей за счет реализации принципа всеобщей ответственности за качество.

### **1.3. Методологическая парадигма управления качеством трудовых ресурсов**

Многогранность трудовых ресурсов, их качественных параметров, многоаспектность рассмотренных нами категорий и понятий и проблема взаимодействия отдельных индивидов, групп и общества в сложной социально-экономической системе определяют необходимость разработки методологии управления качеством трудовых ресурсов.

Анализ и синтез основных для нашего исследования категорий подтвердил сложность выбора соответствующей методологии, позволяющей охватить наиболее значимые аспекты изучаемого объекта, учесть его диалектику, характеристики, свойства, связи в их взаимодействии и противоречивости, а также основы-

вающейся на междисциплинарности как самого объекта исследования, так и его проблемного поля.

Проблема применения конкретной методологии также исходит из ее (методологии) определенного консерватизма, проявляющегося в том, что методологическая среда довольно стабильна и устойчива, обладает совокупностью методов и принципов, характеризующихся высокой универсальностью и не требующих новой разработки для решения какой-либо отдельной проблемы. Однако, современные сложные объекты исследования и значимость человеческого фактора в новой экономике предопределяют необходимость учета индивидуальных, культурных, психологических и поведенческих условий, от которых общая методология абстрагируется. Демаркация от указанных факторов в значительной степени упрощает выбор методологии исследования и управления, но, вместе с этим, и не рассматривает всех значимых аспектов изучаемого объекта, а следовательно, не представляется целесообразной и результативной.

Для качества трудовых ресурсов характерно состояние бифуркации, при котором относительно небольшое воздействие на систему может привести к значительным изменениям. При этом данное состояние весьма отчетливо проявляется при исследовании качества трудовых ресурсов на индивидуальном и микроуровнях, а также как при изучении особенностей трудового поведения и факторов его определяющих, так и при анализе детерминант формирования и развития качественных параметров трудовых ресурсов систем различных уровней.

Применение общей методологии исследования проблем управления качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах осложняется и таким свойством сложных систем как флуктуация, под которой понимается «многokrратно изменяющееся значение величины» и «отклонение от среднего значения»<sup>67</sup>. Очевидно, что управление качеством трудовых ресурсов с позиций общей методологии основывается на агрегированных показателях и значениях. Однако, они представляются недостаточно эффективными при решении управленческих задач на микро- и индивидуальном уровнях, когда отклонение от трендов разви-

---

<sup>67</sup> Борисов А. Б. Большой экономический словарь. – М. : Книжный мир, 2003. – 895 с.

тия сложной системы рассматривается как норма и требует применения совокупности специальных методов исследования и управления.

Диссипация, или рассеивание, переструктурирование – характерное свойство не только сложных социально-экономических систем, но и управленческих воздействий, направленных на формирование и развитие качества трудовых ресурсов. Свойство диссипации, как переструктурирования, проявляется особо ярко в сложных системах, различные уровни которых развиваются благодаря наличию отношений друг с другом и внешней средой, изменяют свои свойства и качество, испытывая на себе управленческое воздействие, во многом реализующееся через систему множества связей и детерминант. Диссипация как рассеивание в большей степени характерна для реализации управленческого воздействия, по-разному воспринимающегося объектами управления. Так, например, расширение предложения медицинских услуг и мер по развитию системы здравоохранения и популяризации здорового образа жизни, реализуемые на макроуровне, рассеиваются в своем действии на все население страны и воспринимаются совершенно различным образом, в зависимости от состояния здоровья индивидов, их культуры, мотивации к здоровому образу жизни, стратегии индивидуального поведения в отношении собственного здоровья и т.д.

Но наиболее значимой особенностью рассматриваемой нами сложной системы, определяющей выбор методологии управления качеством трудовых ресурсов является, с нашей точки зрения, соотношение ее (системы) с куматоидом.

Куматоид (от греч. волна) характеризует системное качество объектов и выражается в том, что данное качество может образовываться или распадаться, проявляться или исчезать, обладая при этом возможностью репрезентативности не во всех своих элементах, а только в их части.

Целесообразность рассмотрения качества трудовых ресурсов как куматоида обуславливается его особенностями, к числу которых относят то, что:

- куматоид не привязан к жесткой локально-временной детерминации – качество трудовых ресурсов может рассматриваться в разрезе разных поколений, географической принадлежности и т.д.;

- имеет место наличие определенной предикативности функционирования куматоида;

- качества и свойства куматоида системны, а следовательно, характеризуются наличием их зависимости от входящих в систему элементов, специфики развития этих элементов, их поведения, наличия или отсутствия качественных параметров как таковых;

- несмотря на динамизм куматоида, предполагается, что наиболее типичные качества, характеристики и модели поведения являются воспроизводимыми. Иными словами, стратегия и программа поведения индивида реализуется и анализируется на сменяющемся друг друга материале (изменениям подлежит возрастной, профессиональный, мотивационный, социальный и любой другой срез качественных параметров трудовых ресурсов).

Соотнесение качества трудовых ресурсов с куматоидом предопределяет применение методологии управления качеством трудовых ресурсов, в которой традиционные общеметодологические приемы и принципы взаимодействуют с современными методами и методологическими новациями.

Современное научное знание опирается на различные уровни методологической концепции, выделяя методологию философскую, общенаучную, частнонаучную, дисциплинарную и междисциплинарную. Каждый уровень данной концепции предполагает использование совокупности методов предыдущего уровня, обогащая его собственными методами и приемами научного исследования. Соответственно, можно сделать вывод, что методы междисциплинарных исследований характеризуются наибольшей вариативностью и применимостью при изучении сложных систем и конструкций, которые свойственны современной экономике.

Важным аспектом современного методологического подхода является приращение высокой степени значимости выявлению не только наиболее приемлемых методов исследования, но и принципов, ориентаций, регулятивов, категорий и понятий, составляющих так называемые средства исследования.

Однако, ввиду изучения сложных объектов и необходимости разработки новых, зачастую нестандартных решений и подходов следует, с нашей точки зре-

ния, использовать, помимо современной методологической концепции, и методологические «новации», способствующие более полному и глубокому осмыслению возможностей и направлений управления качеством трудовых ресурсов, образующих сложную социально-экономическую систему.

Среди базовых новаций методологии рассматривается необходимость применения междисциплинарных методов и технологий при исследовании объектов; усиление применения методов синергетики и уделение особого внимания достижениям ее различных направлений (например, социальной синергетики); повышение значимости концепции вероятностного детерминизма; понимание необходимости всестороннего изучения объекта, не ущемляя при этом его (объекта) целостности, интегративности и вовлеченности во взаимодействие с другими объектами; дуализм и соотнесенность объективного и субъективного в исследованиях; а также применение нетрадиционных методов и средств исследования.

Внедрение методологических новаций в процесс исследования актуально ввиду того, что ни одна методология не характеризуется абсолютной полнотой, а следовательно, для достижения целей исследования необходимо применение комплексной (комбинированной) методологии.

Исходя из вышесказанного, при решении проблемы управления качеством трудовых ресурсов нами будет применяться современная методология, базирующаяся, с одной стороны, на методологической уровневой концепции, т.е. включающая в себя совокупность общепhilosophических, научных, специальных и прочих методов; а с другой – на методологических новациях, обозначенных выше.

Значимые для целей нашего исследования и целостности методологии управления качеством трудовых ресурсов категории и термины проанализированы в параграфе 1.1 настоящего исследования. Рассмотренные базовые категории и проблематика диссертационной работы определили систему фундаментальных методологических принципов, под которыми понимаются «теоретические понятия, отражающие закономерности, отношения и взаимосвязи между элементами системы»<sup>68</sup> (в т.ч. методологической). Данная система, безусловно, является от-

---

<sup>68</sup> Румянцева Е. Е. Новая экономическая энциклопедия. – 3-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2010. – С. 464.

крытой. При этом мы согласны с мнением С.В. Илларионова, который считает, что «каждый принцип представляет собой не «одномерную ось» в некоем «методологическом пространстве», а «конус», «пучок осей». При этом «конус» каждого принципа пересекается с «конусами» всех остальных принципов, т.е. каждый принцип связан с каждым другим»<sup>69</sup>.

К фундаментальным принципам управления качеством трудовых ресурсов относятся:

- принцип структурного единства, заключающийся в определении и следовании логике научного аппарата исследования;

- принцип контекстуального единства, характеризующий выстроенную систему взглядов на проблему исследования и управления и ее отдельные элементы, обеспеченную непротиворечивостью суждений и оценок и проверяемую, развиваемую и доказываемую в ходе изучения;

- принцип учета естественного изменения исследуемых объектов управления, сводящийся к тому, что каждый элемент системы находится в непрерывной динамике и развитии (что в отношении трудовых ресурсов и развития их качественных параметров неоспоримо);

- принцип научности, определяющий необходимость конкретного исследования явления, закономерностей, определения диалектики индивидуального, агрегированного и общего, а также выявление определенных закономерностей поведения объектов и субъектов управления качеством трудовых ресурсов;

- принцип объективности, суть которого раскрывается в недопустимости односторонности и субъективизма в подходе и оценке исследуемых явлений, а также в необходимости многостороннего учета факторов и явлений и выделения их причинно-следственных связей в целях разработки действенных мер управления;

- принципы системности и детерминизма, рассматривающих объект и состояние его качества как результат действия множества причин.

Направленность методологии обуславливается объектом исследования и имеет принципиальное значение при выборе методов исследования. Сложность

---

<sup>69</sup> Илларионов С. В. Теория познания и философия науки. – М. : РОССПЭН, 2007. – С. 142-145.

объекта нашего исследования не позволяют остановиться на единичной ориентации. Поэтому при рассмотрении социально-экономических систем индивидуального уровня мы считаем необходимым опираться на проблемно-ориентированную методологию, исходящую из поведенческого подхода и позволяющую изучить субъективные, многовариантные поведенческие аспекты формирования качества трудовых ресурсов и управления им; а также на нормативно-рациональную методологию, представляющуюся более действенной при исследовании социально-экономических систем макроуровня. В целом, в рамках системного подхода к проблемам управления качеством трудовых ресурсов целесообразно, с нашей точки зрения, говорить о синтетической (или проблемно-нормативно-рациональной) методологии, поскольку социально-экономические системы каждого уровня в большей или меньшей степени могут исследоваться с позиций обеих ориентаций. Следовательно, для реализации принципов контекстуального единства, научности и объективности необходимо обеспечить наличие и использование совокупности методов, позволяющих решить поставленные задачи.

Методологическими регулятивами называют то, что задает исследованию или концепции определенную направленность, вносит порядок<sup>70</sup>. Иными словами, регулятивы задают определенные рамки исследования и в обобщенном виде представляют собой простейшую систему, на входе которой базовыми регулятивами являются цели и задачи исследования (управления); на выходе – совокупность показателей, критериев и оценок, которые, с одной стороны, могут рассматриваться как ориентиры для реализации управленческого воздействия на качество трудовых ресурсов, а с другой, - как средство и инструмент выявления степени достижения поставленных целей.

В настоящем исследовании базовые регулятивы на «входе» в систему представлены целями управления качеством трудовых ресурсов экономических субъектов систем различных уровней. На «выходе» из системы регулятивы рассматриваются в виде совокупности показателей, позволяющих оценить качество трудовых ресурсов на определенный момент времени, учитывать динамику изменения

---

<sup>70</sup> Новейший словарь иностранных слов и выражений / отв. за вып. В. В. Адамчик. – Минск : Современный литератор, 2003. – С. 668.

качественных параметров, на основе анализа которых можно формулировать, корректировать и реализовывать концепцию управления качеством трудовых ресурсов на различных уровнях социально-экономических систем и в сложной системе в целом.

Преобразующим элементом системы регулятивов и одновременно неотъемлемой составляющей методологии является совокупность методов и инструментов научного исследования, позволяющих комплексно изучить объект и разработать концепцию и модели управления качеством трудовых ресурсов.

Наше исследование проводится с помощью совокупности методов, от общенаучных до междисциплинарных, опираясь, таким образом, на методы системного анализа, статистические и социологические методы, а также на базовые методы научных исследований, такие как анализ, синтез, индукция, дедукция и др.

Применение различных методов, представляющих собой четко структурированную последовательность действий, позволяет нам разработать модели, методики и инструменты, определяющие состояние качественных параметров трудовых ресурсов в социально-экономических системах различных уровней, способствующие определению трендов развития отдельных качественных характеристик и разработке основных направлений управленческого воздействия.

Специфика определения качества трудовых ресурсов в социально-экономических системах индивидуального, микро-, мезо- и макроуровней, а также различие подходов и понимания необходимости управления качеством требуют разработки различных методик и инструментов, направленных на изучение отдельных аспектов проблемного поля исследования. Этот инструментарий нацелен на получение комплексного представления о мерах, необходимых для принятия действенных решений в области повышения качества трудовых ресурсов в рассматриваемой нами сложной социально-экономической системе.

Достижения разных областей знания предлагают различные подходы к структуризации исследовательского и управленческого инструментария. Мы полностью разделяем позицию Г. Г. Малинецкого о том, что построение иерархии



упрощенных моделей является основным достижением и основной целью исследований при решении сложных задач<sup>71</sup>. Поэтому для достижения целей нашего исследования будем внедрять инструменты такой сферы науки и практики, как проектирование организаций, а именно – построение архитектуры.

В проектировании организаций под архитектурой понимается «фундаментальная организация системы, реализованная в ее компонентах, связях компонентов друг с другом и окружающей средой и принципах, определяющих ее проектирование и развитие»<sup>72</sup>.

С позиций методологического подхода под методологической архитектурой будем понимать общее фундаментальное строение системы моделей, методик, механизмов и инструментов:

- формирующих методологическую парадигму, не противоречащих друг другу и находящихся в определенных отношениях;
- обеспечивающих комплексность и логическую последовательность исследования сложных объектов и систем;
- способствующих максимально эффективному достижению целей исследования и управления качеством трудовых ресурсов посредством функционирования на основе единых принципов, ориентаций и регулятивов.

Таким образом, методологическая архитектура отличается исследовательских и управленческих инструментов наличием у нее ряда характерных особенностей:

- структура научного исследования и методологическая архитектура должны строиться в органическом единстве, дополняя друг друга и способствуя решению конкретной управленческой задачи;
- методологическая архитектура определяет направление управленческого воздействия, а отдельные ее элементы (модели и т.д.) концентрируют внимание на ключевых проблемах;
- отдельные элементы методологической архитектуры автономны, но тесно связаны между собой: каждый уровень методологической архитектуры опирается

---

<sup>71</sup> Малинецкий Г. Г. Математические основы синергетики: хаос, структуры, вычислительный эксперимент. – 8-е изд. – М.: USSR, 2016. – 308 с.

<sup>72</sup> Сешнс Р. Сравнение четырех ведущих методологий построения архитектуры предприятия / Компания Object-Watch, Inc. URL: <http://msdn.microsoft.com/ru-ru/library/ee914379.aspx> (дата обращения 25.08.2014).

в той или иной степени на отдельные положения или результаты предыдущего уровня;

- методологическая архитектура в целом формирует требования и критерии к характеру и способам разработки концепции управления качеством трудовых ресурсов;

- методологическая архитектура обладает определенными границами – каждая ступень архитектуры ограничена предметными, целевыми, структурными и прочими параметрами. Вся архитектура, таким образом, тоже имеет свои границы, безусловно, более сложные, нежели границы отдельных ступеней (уровней);

- методологическая архитектура динамична и формируется под влиянием расширения и обогащения научного знания, целей, задач и проблемной области исследования и управления качеством трудовых ресурсов;

- методологическая архитектура позволяет обобщить накопленный опыт исследования и управления качеством трудовых ресурсов, синтезировать его и разработать концепцию управления качеством трудовых ресурсов, актуальную для современных условий хозяйствования, с учетом методологических новаций.

Проблематика и цели нашего исследования определяют построение следующей методологической архитектуры (рисунок 1.4).



Рисунок 1.4 - Методологическая архитектура концепции управления качеством трудовых ресурсов

Концепция управления качеством трудовых ресурсов представляет собой совокупность моделей, методик, приемов и схем, логически взаимосвязанных и способствующих достижению цели управления и повышению его результативности.

Контекстная структура управления качеством трудовых ресурсов представляет собой описательную модель, текстовую характеристику исследуемой системы и дает ответ на наиболее значимые вопросы. По сути, главная цель контекстной модели - ответить на вопросы: «В чем заключается сущность управления качеством трудовых ресурсов в сложной системе? Какие параметры качества рассматриваются субъектами социально-экономических систем различных уровней как наиболее значимые? Каковы принципы взаимодействия экономических субъектов систем различных уровней в процессе формирования и развития качества трудовых ресурсов, и какими руководящими принципами они оперируют?».

Разработка концепции управления качеством трудовых ресурсов в условиях модернизации экономики России должна начинаться с описания сложной социально-экономической системы в целом. Таким образом, необходимыми составляющими контекстной структуры являются определение точки зрения на проблему, анализ базовых категорий и понятий, определяющих основание структуризации, и определение объекта исследования и управления. Контекстная структура призвана, в том числе, определить, что входит в систему (ее уровни), каковы ее элементы и что находится за пределами системы и определяет внешнее воздействие на нее.

Существенной характеристикой контекстных структур (моделей) следует признать и то, что для них необязательны четкая формулировка цели моделирования, а также наличие единственной точки зрения и рассмотрение одного объекта моделирования. Ввиду этого мы исходим из целесообразности исследования систем различных уровней (индивидуального, микро-, мезо- и макроуровней), определив возможности и направления их взаимодействия в сложной системе.

Данный подход представляется наиболее действенным, поскольку в большей мере, нежели другие подходы, отвечает требованиям к управлению качест-

вом стратегически значимого ресурса страны в условиях необходимости его (качества) повышения и развития.

Таким образом, контекстная структура, описанная ранее, представляет собой характеристику исходного категорийного аппарата, формулирование основополагающих понятий и ориентиров развития качества трудовых ресурсов в социально-экономических системах различных уровней, что необходимо рассматривать как базовый этап разработки концепции управления качеством трудовых ресурсов – этап ознакомления с проблемным полем.

Успешному достижению основных целей управления качеством трудовых ресурсов и обеспечению разработки и реализации предлагаемой концепции способствует распознавание, или идентификация, текущего состояния качества трудовых ресурсов в различных социально-экономических системах, а также выявление причин, обусловивших направления и детерминанты его развития. Для решения указанных вопросов в науке применяются различные виды анализа, построение аналитических моделей и т.д.

В нашем исследовании мы исходим из необходимости использования методов и принципов как аналитики, так и диагностики, а также из целесообразности разработки методики диагностики качества трудовых ресурсов, позволяющей максимально результативно достигать цели управления.

Многие исследователи полагают, что диагностика – одно из направлений анализа. Понимая под анализом «метод научного и практического познания, основанный на мысленном выделении и рассмотрении отдельных сторон, свойств, составных частей (элементов) чего-либо целого»<sup>73</sup> и соглашаясь с тем, что анализ представляет собой значимый элемент системного подхода, тем не менее, считаем, что диагностика в решении проблем управления качеством трудовых ресурсов более актуальна.

Доказательности такой позиции способствует выявление специфических черт и компонентов диагностики, рассмотрение которых необходимо для даль-

---

<sup>73</sup> Румянцева Е. Е. Новая экономическая энциклопедия. – 3-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2010. – С. 21.

нейшего обеспечения действенности методики диагностики качества трудовых ресурсов.

Понимая диагностику как совокупность мероприятий, направленных на определение состояния объекта, выявление величин отклонения от желаемых или заданных параметров, а также причин эти отклонения повлекших, принципиально важным является еще и постановка «диагноза» и выработка управленческих решений для приведения СЭС и ее отдельных компонентов в состояние баланса и направления в нужное русло развития.

Цель разработки методики диагностики в нашем исследовании состоит в оценке состояния качества трудовых ресурсов социально-экономических систем различных уровней; описании динамики его изменения и обусловивших эти изменения причин; формулировании «диагноза» состояния качества трудовых ресурсов, что в совокупности позволит, посредством принятия эффективных управленческих решений, провести действенные преобразования качества трудовых ресурсов на индивидуальном, микро-, мезо- и макроуровнях. Таким образом, цель диагностики качества трудовых ресурсов достигается путем решения комплекса задач (рисунок 1.5).

Требование полноты диагностики качества трудовых ресурсов достижимо при ее (диагностики) проведении на двух уровнях: фактологическом и дискурсивном. Фактологический уровень, в рамках которого происходит определение идеальных параметров качества трудовых ресурсов или их нормативно определенных характеристик, а также выявление источников получения информации и методов ее сбора, необходим, поскольку позволяет сформировать методологическую основу дальнейшего исследования.

При проведении диагностики с помощью предлагаемой автором методики, на фактологическом уровне предполагается оперировать официальными данными федеральной и региональной статистики, данными финансовой и управленческой отчетности предприятий сферы АПК Чувашской республики, а также данными, полученными в результате проводимых автором социологических опросов по проблемам исследования.

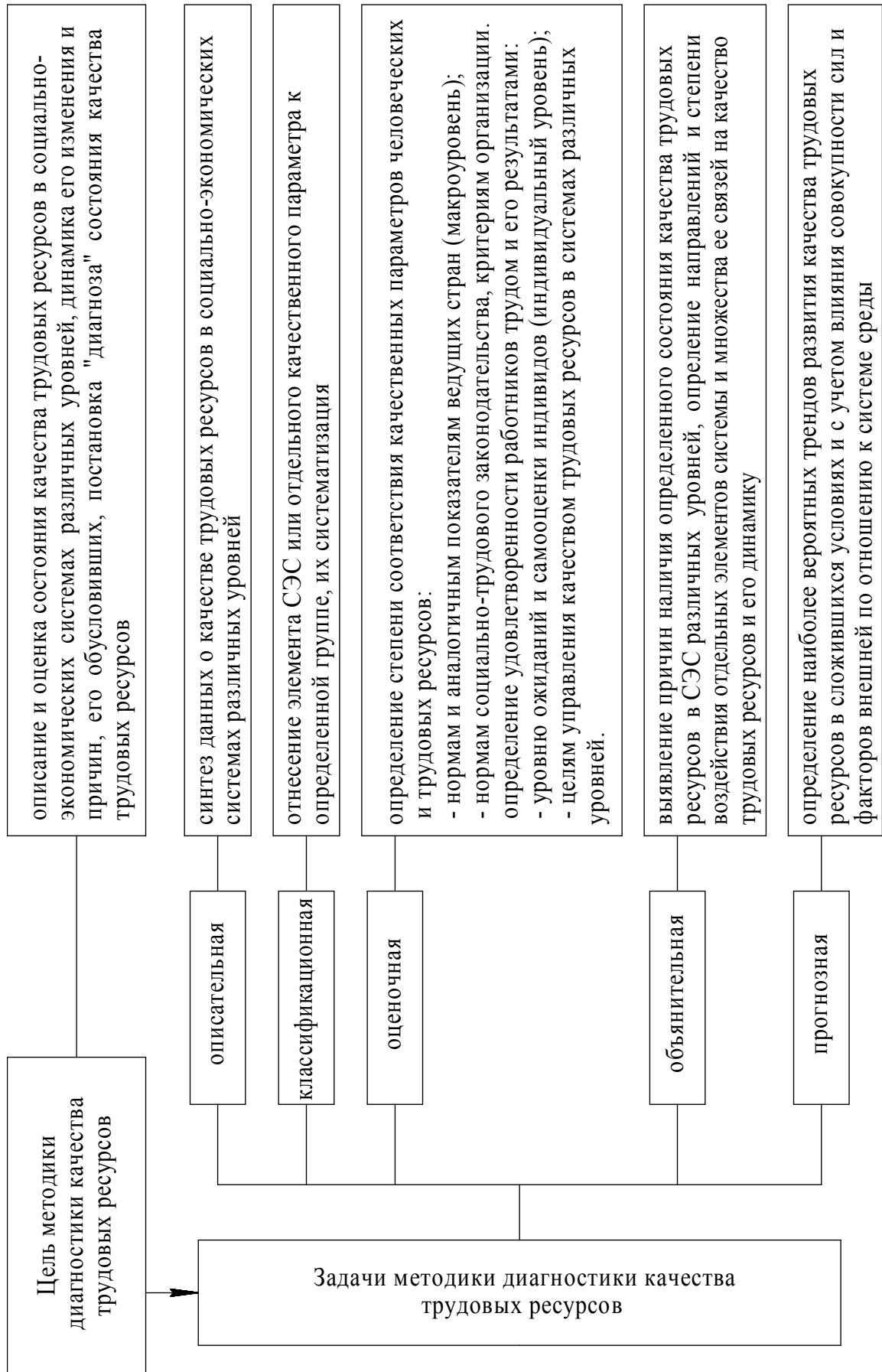


Рисунок 1.5 – Цели и задачи диагностики качества трудовых ресурсов

Методы, применяемые для получения и интерпретации данных и сведений, варьируются в зависимости от специфических особенностей трудовых ресурсов социально-экономических систем различных уровней и задач исследования, включая, таким образом, как общенаучные, так и специальные и междисциплинарные методы группировки, анализа, синтеза, корреляционного и регрессионного анализа, индукции, дедукции, социологические методы и т.д.

Многообразие используемых методов позволяет наиболее полно провести диагностику состояния качества трудовых ресурсов на дискурсивном уровне, на котором, на базе полученных на предыдущем уровне данных, происходит диагностический анализ и исследуются проблемы, изучение которых на фактологическом уровне затруднительно.

Таким образом, на основе аргументации и доказательства, а также посредством объяснения, квалификации и прогнозирования происходит выявление детерминант поведения индивидов и других экономических субъектов, оценка их ценностных ориентаций при управлении качеством трудовых ресурсов и его развитием, а также динамика изменений базовых характеристик качества и определение ноуменальных факторов, оказывающих воздействие на качественные параметры трудовых ресурсов систем всех уровней.

Изучение ноуменальных признаков и факторов, определяющих причины, состояние и возможное изменение качества, является принципиально важным, поскольку в поведенческой экономике при определении мотивов субъектов систем различных уровней и стратегий их поведения, зачастую имеющего субъективно-нерациональную природу, в целях формулирования верного «диагноза», важно исследовать и такие признаки, которые не подлежат установлению на фактологическом уровне, но оказывают непосредственное воздействие на состояние и параметры качества трудовых ресурсов.

Ненаблюдаемая природа ноуменальных признаков в совокупности с их воздействием как на сами экономические субъекты, так и на множество связей СЭС и характер их воздействия может оказывать латентное, но сильное влияние на качественные параметры трудовых ресурсов, а потому их изучение и диагностика

представляются весьма значимыми для разработки эффективной концепции управления.

Результативному применению методики диагностики состояния качества трудовых ресурсов способствует соблюдение условий проведения диагностического исследования и формулирование диагноза, к которым, в первую очередь, относятся условия (принципы) адекватности (истинности), полноты и обоснованности. В соблюдении принципа истинности мы опираемся не на когерентную концепцию истинности, согласно которой истинным является результат, положения которого постоянно соотносятся с уже признанным убеждением, а на прагматическую концепцию.

Признанная система убеждений может не отражать индивидуальных аспектов и принципов индивидуализма, опосредующих формирование качества трудовых ресурсов на индивидуальном уровне и влияющих на другие уровни сложной системы. Поэтому полагаем, что истина должна рассматриваться не с позиций соответствия или несоответствия определенным канонам, а с позиций полезности. Следует согласиться с подходом У. Джеймса, полагавшего, что идея (методика диагностики) истинна, если она может быть применима; т.е. методика (идея) истинна, ибо полезна<sup>74</sup>. Полезность же в данном случае определяется наличием действенных и эффективных мер и инструментов управления качеством трудовых ресурсов в различных социально-экономических системах, рассматриваемых нами в рамках физической модели и в схемах реализации предлагаемой концепции.

Принцип полноты предполагает исследование различных элементов, факторов и связей сложной социально-экономической системы, их последовательную интерпретацию в рамках выбранной и обоснованной методологической парадигмы.

Обоснованность как принцип диагностики и методологии в целом исходит из необходимости поиска убедительных доводов, как теоретических, так и эмпи-

---

<sup>74</sup> Джеймс У. Прагматизм: новое название. для некоторых старых методов мышления : популярные лекции по философии / пер. с англ. П. Юшкевича. – СПб. : Шиповник, 1910. - С. 130-131.



рических, последовательно раскрывающих, с помощью различных методов, адекватность, или истинность, результата диагностического исследования.

Соблюдение перечисленных принципов диагностики позволяет в ходе применения методики диагностики качества трудовых ресурсов сформулировать «диагноз» состояния качества системы и ее отдельных уровней. Исследуя динамику состояния качества трудовых ресурсов и применяя постулаты синтетического детерминизма, мы изучим причины, обусловившие современное состояние качества трудовых ресурсов в социально-экономических системах различных уровней, обозначив, таким образом, этнологический (причинный) диагноз.

Анализ элементов сложной социально-экономической системы, их качественных параметров, а также выявление значимости определенных качественных характеристик для экономических субъектов различных уровней становятся основой формулирования морфологического диагноза. При этом, доказывая актуальность применения системного подхода, считаем необходимым обеспечить при использовании методики диагностики качества трудовых ресурсов возможность проведения диагностики функциональной и формулировки функционального диагноза, описывающего взаимодействие элементов системы, их отношения с внешней средой и роль в формировании качества трудовых ресурсов в сложной социально-экономической системе.

Так, применяя системный подход в нашем исследовании, результатом проведения диагностики качества трудовых ресурсов с использованием предлагаемой методики будет формулировка этнологического, морфологического и функционального диагнозов состояния качества трудовых ресурсов в социально-экономических системах различных уровней. Данные диагнозы будут получены в результате проведения двухуровневой (на фактологическом и дискурсивном уровнях) интернальной (исследующей внутренние факторы и элементы системы) и экстернальной (исследующей внешние факторы) диагностики, носящей дескриптивно-оценочный характер и представляющей собой основу для реализации управленческих воздействий и разработки физической модели управления качеством трудовых ресурсов. (рисунок 1.6).

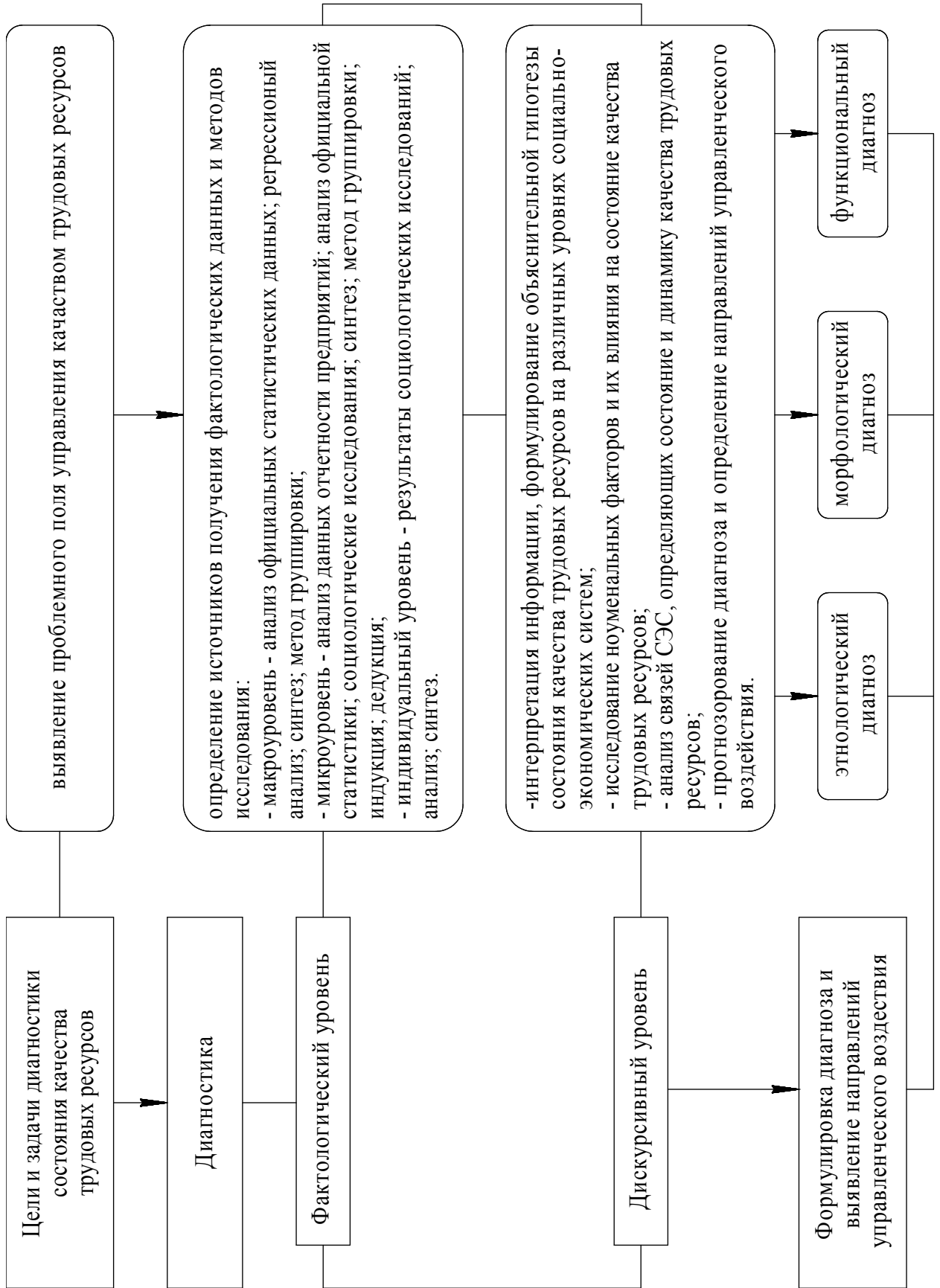


Рисунок 1.6 – Диагностика состояния качества трудовых ресурсов

Применение положений физики для решения управленческих задач связано с постоянным усложнением исследуемых объектов, рассматривающихся как сложные системы, и многочисленностью связей как между отдельными элементами, так и между самими системами.

Интеграция фундаментального физического знания с теориями и положениями экономической науки позволяет внести ясность в принципы функционирования сложных динамических экономических систем и построить концептуальные модели управления ими, определить принципы их самоорганизации и развития.

Эконофизика как наука рассматривает возможности изучения экономических явлений через применение аналоговых и математических моделей, в том числе моделей движения (сходство с развитием в экономике), энергии (сходство с потоками информации) и т.д.

Управление качеством трудовых ресурсов (его развитием) вполне может, с нашей точки зрения, реализовываться на основе методологических предпосылок и принципов эконофизики, базируясь, таким образом, на множестве физических моделей движения. Однако, полагаем, что для достижения целей нашего исследования в качестве методологической платформы построения физической модели целесообразно использовать концепцию движения Аристотеля, рассматривая движение как форму развития.

Согласно теории Аристотеля, существует две формы движения (развития): естественное и «насильственное». Естественное движение предполагает самостоятельное движение тела к его естественному параметру, причиной «насильственного» движения является сила (управленческое воздействие). Таким образом, Аристотель исходит из того, что при отсутствии силы (управленческого воздействия) прекращается и движение (развитие). Применительно к сложным системам (к которым относится совокупность трудовых ресурсов социально-экономических систем различных уровней) данная теория представляется абсолютно логичной.

Сами предметы (элементы сложной системы), по Аристотелю, могут характеризоваться либо как всегда неподвижные; либо находящиеся всегда в движе-

нии; либо находящиеся то в покое, то в движении. Поведение индивида при решении вопроса о развитии его (индивида) качественных параметров также может характеризоваться как активное («находится всегда в движении» - индивид осознает необходимость поддержания имеющегося уровня качества своего человеческого ресурса и активно повышает его через образование, укрепление здоровья, накопление опыта, повышение мотивации, индивидуальной конкурентоспособности и т.д.); пассивное (индивид не осознает необходимости развития своих качественных параметров или осознает, но не предпринимает никаких действий); активно-пассивное (действия индивида несистемны, нелогичны, непоследовательны, разорваны во времени и т.д.).

Безусловно, активные элементы систем индивидуального уровня обладают положительным вектором естественного движения ( $e^+$ ), и управление их развитием на микро- и макроуровнях носит, скорее, координирующий характер. Основное управленческое воздействие в данном случае осуществляется на индивидуальном уровне на основе внутренней мотивации (в рамках концепций «само»: самообразование, саморазвитие, самомотивация и т.д.).

Пассивные элементы ( $e^-$ ) систем индивидуального уровня, как и активно-пассивные ( $e_+$ ), нуждаются в постоянном «насильственном» воздействии со стороны субъектов управления систем микро- или макроуровней, множества связей сложной социально-экономической системы или внешней среды. Естественное движение элементов данного типа находится либо в состоянии деградации (применяется стратегия разрушительного поведения по отношению к качеству своего ресурса), либо в состоянии покоя (что, в конечном счете, может рассматриваться как деформация качественных параметров, т.к. если нет положительного движения – нет развития). Следовательно, необходимым становится активное вмешательство внешней силы (управленческого воздействия) в целях изменения их изначального движения в сторону направлений, необходимых для достижения целей управления качеством трудовых ресурсов системы.

Аналогичным типом поведения (движения) могут характеризоваться и социально-экономические системы микро- и макроуровней. Субъекты управления

систем микроуровня, реализующие активную кадровую политику по поддержанию и развитию качества трудовых ресурсов, нуждаются в поддержании действительного естественного движения посредством внутренней системы управления. С внешней стороны требуется только «рамочная» ее корректировка, хотя на микроуровне, помимо влияния элементов системы макроуровня, связей сложной системы и внешней среды, значительное воздействие оказывают элементы индивидуального уровня и направление их движения.

Таким образом, взаимное влияние на характер и силу движения (развития) качества трудовых ресурсов оказывают все уровни системы. Исходя из данного тезиса, можно сделать вывод, что в сложных системах с их множеством связей и влияний целесообразнее рассматривать модель броуновского движения. Однако, опираясь на концепцию синтетического детерминизма, проанализированную нами ранее, мы будем исходить из того, что движение в исследуемых системах не носит хаотичного бесцельного характера, оно имеет направленный вектор, определяемый целью управления, как формой «насильственного» движения, и степенью управленческого воздействия, как его силой, в терминологии эконофизики.

Следовательно, движение (развитие) качества трудовых ресурсов на любом отдельно взятом уровне может рассматриваться с позиций следующего подхода (рисунок 1.7).

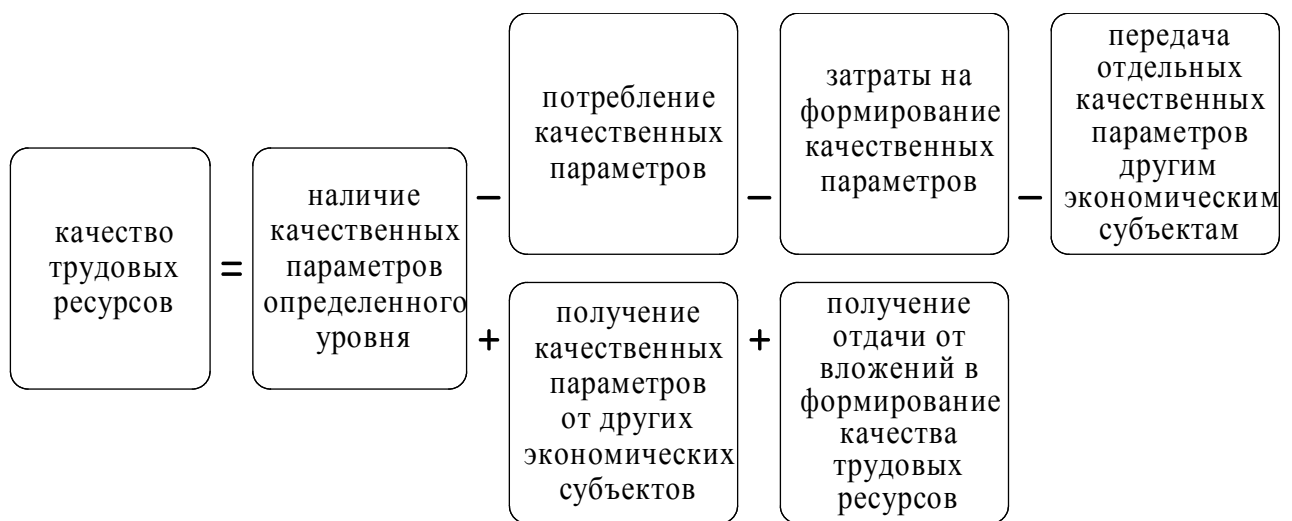


Рисунок 1.7 - Развитие качества трудовых ресурсов

Исходя из указанного на рисунке 1.7 подхода, качество трудовых ресурсов находится в постоянном движении ввиду его (качества) зависимости от множества переменных. Так, состояние качества трудовых ресурсов на любом уровне сложной системы определяется:

- наличием или отсутствием определенных качественных параметров удовлетворительного уровня (удовлетворительный уровень характеризуется с позиций объективизма или субъективизма, в зависимости от уровня СЭС);

- снижается ввиду «потребления» отдельных качественных характеристик (старением, ухудшением здоровья, устареванием знаний и т.д.);

- характеризуется отложенным результатом (затраты на формирование качества трудовых ресурсов формируются в настоящем периоде, а отдача, зачастую, получается в будущих периодах: например, затраты на образование, повышение конкурентоспособности и т.п.);

- снижается за счет передачи отдельных качественных параметров другим экономическим субъектам (в процессе трудовой деятельности часть знаний, умений и навыков передается организации и коллегам; в процессе воспитания детей им отдается часть капитала здоровья, знаний и т.д.).

Но, вместе с указанными «расходами», качество трудовых ресурсов обогащается за счет приращения отдельных качественных параметров от других экономических субъектов (в виде тех же знаний, опыта, действенности социальной политики, эффективности кадровой политики и др.), а также посредством получения отдачи от вложений в формирование качества трудовых ресурсов в предыдущие периоды.

Таким образом, если, с учетом всех перечисленных элементов, левая сторона равенства больше нуля, то движение (развитие) качества трудовых ресурсов можно считать активным, и в отношении него требуется поддерживающее управленческое воздействие. Если же левая сторона равенства будет ниже или равна нулю, то поведение экономического субъекта в отношении развития его качественных параметров рассматривается как пассивное или активно-пассивное и, сле-

довательно, требует управленческого воздействия, носящего характер «насильственного» движения.

Следовательно, физическая модель управления качеством трудовых ресурсов (рисунок 1.8) рассматривается нами как совокупность управленческих воздействий на всю систему и ее элементы, различных по степени и характеру воздействия (в зависимости от направленности естественного движения) в целях обеспечения повышения качества трудовых ресурсов, с учетом различий понимания качества экономическими субъектами разных уровней, баланса их интересов и реализации принципа всеобщей ответственности за качество.



Условные обозначения:

$e^+$  – активное естественное движение

$e^\pm$  – активно-пассивное естественное движение

$e^-$  – пассивное естественное движение

—▶— "насильственное движение", вызванное управляющим воздействием

- - -▶- поддерживающее управленческое воздействие

Рисунок 1.8 - Физическая модель управления качеством трудовых ресурсов

Основные сферы, влияющие на управление качеством трудовых ресурсов в предлагаемой модели – это исходное состояние качества; образование (в широком смысле), и регулирование качества занятости.

При исследовании состояния качества трудовых ресурсов не представляется целесообразным исходить из системы отсчета, основанной на фиксации определенного состояния качественных параметров в конкретный период времени, поскольку для разработки концепции управления качеством трудовых ресурсов и действенных управленческих мер необходимо изучить динамику изменения показателей как в ретроспективе, так и в перспективе. Система отсчета, ориентированная на эталонные показатели и характеристики, также имеет, с нашей точки зрения, определенные недостатки, поскольку далеко не все качественные характеристики имеют предел, «эталон» во многих случаях субъективен (особенно на индивидуальном уровне), а потенциал развития может не иметь пределов вообще.

Таким образом, полагаем, что в нашем случае более логичным будет применение обратной системы отсчета. Сама система отсчета основывается на целях управления качеством трудовых ресурсов социально-экономических систем различных уровней (отличаются по характеристикам содержащихся в них элементов – см. параграф 1.2). При этом степень достижения целей рассматривается как ее (системы отсчета) относительные показатели, которые, посредством фиксации в определенный период времени, формируют траекторию развития качественных показателей трудовых ресурсов различных уровней системы во времени и по определенным направлениям. Неизменность цели (с учетом возможных корректировок подцелей и задач ввиду изменения поведения экономических субъектов под воздействием внутренних и внешних детерминант, а также под влиянием связей системы) обеспечит неподвижность системы отсчета.

Необходимым условием разработки действенной концепции управления качеством трудовых ресурсов является учет при функционировании физической модели движения (развития качества трудовых ресурсов) действия силы трения, проявляющееся в нашем случае в сопротивлении изменениям, вызванным «насиловственным» управленческим воздействием.



Сопротивление изменениям свойственно экономическим субъектам всех уровней. Оно происходит ввиду различной склонности к рискам, асимметрии информации, различной степени инновационной активности субъектов (в том числе в вопросах развития своих качественных параметров) и становится причиной активизации управленческих мер и поиска специальных инструментов и средств их реализации, способных, не снижая мотивации к развитию, преобразовать естественное движение элемента в требуемом направлении.

Схемы реализации, рассматриваемые нами как уровень методологической архитектуры, предполагают выявление средств, порядка и этапов их реализации для достижения общей цели управления качеством трудовых ресурсов в СЭС.

Исходя из необходимости нахождения баланса между целями управления качеством трудовых ресурсов систем различных уровней, считаем целесообразным рассмотреть совокупность схем, охватывающих основные функции управления и позволяющих получить высокую степень его результативности.

Цикличность основных управленческих функций предусматривает их постоянную реализацию с помощью совершенствующихся технологий и схем, на основе получаемой достоверной и актуальной информации и при выявлении динамики изменений и обратной связи по результатам управленческого воздействия.

Полагаем, что для повышения результативности управления качеством трудовых ресурсов в рамках реализации функции исследования целесообразно изучить зарубежный опыт. Это позволит, на основе практики хозяйствования наиболее развитых в социально-экономическом плане стран и на базе результатов, полученных в ходе применения предлагаемой методики диагностики, сформировать видение наиболее перспективных направлений и форм управленческого воздействия.

Функция планирования находит свое выражение в формулировании основных направлений реализации политики качества в социально-экономических системах различных уровней, социальной политики и т.д. с помощью программно-целевого метода. Функция организации проявляется в разработке организационно-экономического обеспечения управления качеством трудовых ресурсов в сложной

системе и на ее отдельных уровнях; а функция контроля – в разработке системы показателей качества и организации мониторинга качества трудовых ресурсов в целях определения результативности управления и корректировки управленческого воздействия, а также в связи с необходимостью получения обратной связи.

Получение результатов от реализации мер управления качеством трудовых ресурсов повысит мотивацию экономических субъектов социально-экономических систем всех уровней и обеспечит синергетический эффект его (качества) развития.

Таким образом, практическое применение предложенной позволит обеспечить достижение основных целей управления качеством трудовых ресурсов и заложить основу эффективной модернизации экономики, необходимой для обеспечения конкурентоспособности России на мировом рынке и укрепления ее позиций среди стран-лидеров по социально-экономическим показателям развития.

## **ГЛАВА 2. ДИАГНОСТИКА СОСТОЯНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ**

### **2.1. Анализ влияния макросреды на качество трудовых ресурсов**

Качество ресурса человека, представляющее собой динамичный показатель, дифференцируемо оцениваемый в разные периоды жизни индивида, формируется и определяется совокупностью факторов, воздействующих на разных уровнях социально-экономические системы различных уровней.

Ввиду сложности категорий «трудовые ресурсы» и «качество трудовых ресурсов», управление данными объектами также целесообразно исследовать с позиций системного подхода, учитывающего многоуровневость, взаимоподчиненность и динамичность объектов управления. Таким образом, важной предпосылкой в данном случае является то, что социально-экономическая система каждого уровня оказывает свое управленческое воздействие на качество трудовых ресурсов, формируемое под влиянием определенных сил и факторов, свойственных системе данного уровня. Однако, множество связей социально-экономических систем и их элементов обуславливает воздействие данных факторов на развитие качества трудовых ресурсов не только в отношении определенной группы людей, но и опосредованно воздействует на совокупность других групп и индивидов, как в отдельный момент времени, так и в перспективе.

Факторы макросреды, во многом определяющие исходное состояние качества трудовых ресурсов как в масштабах страны, региона, так и на уровне отдельных предприятий и индивидуальном уровне, представляют собой результат и одновременно показатель эффективности функционирования социально-экономических систем соответствующих уровней.

Общегосударственная и региональная политика, нацеленная на развитие отдельных социальных и экономических направлений, в условиях необходимости

реализации модернизационных изменений, призвана обеспечить возможность максимального накопления человеческого капитала, человеческого и трудового потенциала. При этом одновременно должны создаваться предпосылки качественного преобразования экономики, формируя, таким образом, модернизационный класс, или состав и структуру трудовых ресурсов, мотивированных и способных реализовывать необходимые преобразующие изменения.

Для решения поставленных задач нами предлагается концепция управления качеством трудовых ресурсов, одним из важнейших элементов которой является диагностика качества трудовых ресурсов, основополагающие принципы и методика проведения которой описаны ранее. Очевидно, что действенные меры управленческого воздействия могут быть разработаны и реализованы только после проведения соответствующих исследований, определяющих состояние и возможные перспективы развития объекта управления.

Необходимость дополнения существующих диагностических исследований состояния качества трудовых ресурсов вызвана, с нашей точки зрения, тем, что большая их (исследований) часть акцентирует внимание на исследовании либо количественных, либо качественных характеристик, не ставя перед собой задачи объяснения причин его фактического состояния. Следовательно, данные исследования с весьма условной долей вероятности могут стать основой разработки действенных мер управленческого воздействия. Предложенная нами методика диагностики предполагает изучение качества трудовых ресурсов на различных уровнях социально-экономических систем с выявлением причинно-следственных факторов диагностируемого состояния.

Исходя из того, что на макроуровне отдельные количественные и качественные показатели в значительной степени взаимообусловлены, считаем целесообразным рассмотреть совокупность основных показателей качества трудовых ресурсов, объединенных в «квадраты качества». Квадрат, как геометрическая фигура, имеющая равные стороны и углы, отражает равную степень значимости указанных групп факторов для формирования качества трудовых ресурсов. Безусловно, данные группы необходимо детализировать в целях получения более точ-

ных результатов, при этом основания детализации должны определяться задачами диагностики. Последовательное изучение элементов указанных «квадратов» с применением различных методов исследования позволит сформулировать этнологический диагноз состояния качества трудовых ресурсов.

Полагаем, что показатели, в наибольшей степени отражающие состояние качества трудовых ресурсов на макроуровне, можно объединить в три «квадрата», отражающих, соответственно, численный состав, структурные характеристики трудовых ресурсов и собственно качественные параметры в их классическом понимании (рисунок 2.1).



Рисунок 2.1 - «Квадраты качества» трудовых ресурсов

Первый «квадрат качества» опирается на количественные данные, учитывающие показатели естественного движения и возрастной состав населения. Второй «квадрат» предполагает усиление внимания к качественным характеристикам, рассматривая структурные показатели численности трудовых ресурсов настоящего и будущих периодов. Третий «квадрат качества» предполагает учет таких характеристик, как состояние и потенциал здоровья, уровень культуры, коммуникационную составляющую (в том числе социальную мобильность и уровень информационной обеспеченности), компоненту образования (в т.ч. профессионализм и компетентность), а также мотивационную составляющую, характеризующую стремление к развитию и инновационным преобразованиям.

При проведении диагностики нами рассмотрены качественные характеристики трудовых ресурсов макро- и мезоуровней (России и Чувашской Республи-

ки). Чувашия выбрана в качестве базы исследования как регион, который сталкивается со всеми основными проблемами качества трудовых ресурсов, свойственными современной действительности. При этом Чувашская Республика является пилотным регионом реализации множества проектов, что позволяет оценить результативность мер управленческого воздействия.

Исходной базой для анализа качественных параметров трудовых ресурсов являются численность, гендерный и возрастной составы. Количественный состав населения характеризуется отрицательным трендом (таблица 2.1), что характерно не только для Чувашии, но и для всего Приволжского федерального округа (ПФО), а также в течение длительного периода времени - в целом для России.

Таблица 2.1 - Численность населения в России, ПФО, Чувашской Республике  
В тысячах человек

Регион	2000	2008	2011	2012	2013	2014	2015	2016
РФ	146304	142737	143056	143347	143667	146267	146545	146804
ПФО	31532	30053	29811	29772	29739	29715	29674	29637
ЧР	1328	1258	1247	1244	1240	1238	1237	1236

*Источники:* Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012 : стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – С. 54-55; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 37-38. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf) (дата обращения: 12.07.2018).

Негативные тенденции количественных показателей численности населения обусловлены трагическими событиями в истории страны и последовавшими за ними демографическими кризисами, (1915-1922гг. – Первая мировая война, Гражданская война и голод; 1930-1937гг. – коллективизация, массовые репрессии; 1941-1945гг. – Великая отечественная война; 90-е гг. 20в. – начало 21в. – кризис превышения смертности над рождаемостью), оказавшими колоссальное влияние на численность населения, характеризующуюся значительными прова-

лами и неполным восстановлением в периоды относительной стабильности (Приложение Б).

Военные, политические и экономические макрофакторы оказали и косвенное воздействие на структуру населения через изменения гендерного и возрастного составов, а также социальных, культурных, нравственных, семейных и проч. устоев. Таким образом, потери в численности населения были не только прямыми, но и косвенными, выразившимися, в первую очередь, в снижении числа родившихся и количестве детей на одну женщину.

Так, если в 1861-1913гг. количество родившихся в России превышало число умерших в 1,45 раза<sup>75</sup>, а на одну женщину в среднем приходилось 6 рождений, то на поколения 20-х гг. 20 века число рождений на одну женщину составляло уже 2,2-2,3, а в 1944-1948гг. – 1,8<sup>76</sup>. Кризисные годы не способствовали повышению рождаемости (в 1914г. число родившихся составляло 7,7 млн. чел., в 1923г. – 7,1 млн. чел., в 1937г. – 7,8 млн. чел., в 1941г. – 5,6 млн. чел., 1947г. – 4,8 млн. чел., 1949г. – 5,2 млн. чел.)<sup>77</sup>. Более близкие исторические периоды также характеризуются негативными трендами рождаемости: в 1995г. родилось 1,363 млн. чел., в 1997г. – 1,26 млн. чел., в 2002г. – 1,397 млн. чел.<sup>78</sup>. Принимая во внимание территориальные изменения в составе страны, имеющиеся показатели, тем не менее, не многим отличаются от показателей первой трети и середины 20 века. Коэффициент рождаемости в Чувашской Республике в последние годы несколько выше, чем в среднем по России и по ПФО (таблица 2.2), что является положительным показателем, тем не менее, не достигшим ни уровня 1990-го года, ни 80-х годов, характеризующихся не только высокими показателями коэффициентов, но и положительными темпами их увеличения.

<sup>75</sup> Погребинская В. А. Динамика и демографическая структура населения как фактор начала индустриализации России (последняя треть XIX – начало XX века) // Российское предпринимательство. – 2008. – № 10-1 (120), – С. 54.

<sup>76</sup> Блюм А., Захаров С. Демографическая история СССР и России в зеркале поколений // Население и общество : информ. бюл. / Центр демографии и экологии человека Института народнохозяйственного прогнозирования РАН. – 1997. – №17. – С. 3-11. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: <http://www.demoscope.ru/acrobat/ps17.pdf> (дата обращения: 05.01.2014).

<sup>77</sup> Там же.

<sup>78</sup> Российский статистический ежегодник. 2003 : стат. сб. / Госкомстат. – М., 2003. – С. 97.

Таблица 2.2 - Динамика коэффициентов рождаемости и смертности в РФ, ПФО и Чувашской Республике

Показатель	1990	2000	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Коэффициент рождаемости (на 1000 чел. населения):									
РФ	13,4	8,7	12,5	12,6	13,3	13,2	13,3	13,3	12,9
ПФО	14,0	8,8	12,4	12,4	13,3	13,3	13,3	13,3	12,8
ЧР	15,8	9,3	12,9	12,9	14,0	14,0	13,9	13,8	13,2
Коэффициент смертности (на 1000 чел. населения):									
РФ	11,2	15,3	14,2	13,5	13,3	13,0	13,1	13,0	12,9
ПФО	10,9	15,3	15,0	14,3	14,0	13,9	13,9	13,9	13,6
ЧР	10,1	14,0	14,5	13,6	13,3	13,1	13,3	13,1	13,2

*Источники:* Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012 : стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – С. 74-77; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 : стат. сб./ Росстат. – М., 2017. – С. 59-62. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf) (дата обращения: 12.07.2018).

Проблемы повышения рождаемости в настоящее время остро стоят перед многими субъектами РФ и перед страной в целом. Причины, обусловившие современное критическое для многих регионов состояние демографической ситуации, объясняется многими факторами. Во-первых, значительное влияние на снижение рождаемости в 90-х годах 20 века было вызвано проводившимися в стране реформами, повлекшими резкое ухудшение уровня и качества жизни населения. Результаты проведенных исследований свидетельствуют о том, что в тот период не было "плохой демографической волны", и рождаемость должна была увеличиваться (по прогнозным оценкам - до 2 млн. детей в год). При этом в действительности в рассматриваемый период рождалось примерно 1,3 млн. детей, и ежегодные потери по рождаемости составляли в среднем 0,6 млн., что за десятилетие превратилось в цифру, равную практически 6,5 млн. чел. (а по некоторым данным



7,5 млн. чел.)<sup>79</sup>. Во-вторых, конец 20 века совпал в России с завершением так называемого «демографического перехода», в ходе которого общество перестроилось с многодетной модели семьи на модель малодетную, в которой ценность воспитания детей сменилась ценностями свободного времени и карьерного развития, а также мотивами выживания и улучшения экономического благосостояния.

Так, суммарный коэффициент рождаемости, необходимый для простого замещения поколений, должен составлять 2,33, а его показатель ниже величины в 2,15, рассматривается как негативный. Отрицательный тренд данного коэффициента налицо в общемировом масштабе (в 1950-1955гг. суммарный коэффициент рождаемости в мире составлял 4,95, а в 2015г., по оценкам ООН - 2,36. В России по данным на 2017 год его значение составило 1,76<sup>80</sup>).

Не способствует повышению рождаемости формирование и развитие новых моделей брачного и репродуктивного поведения, проявляющихся в снижении количества зарегистрированных браков, их недолговечности, повышении числа неформальных браков, откладыванием рождений, снижением ценности семьи и др. Согласно данным официальной статистики, коэффициенты брачности и разводимости стабильны, но не имеют положительного тренда (таблица 2.3), при этом на протяжении довольно длительного периода времени каждый третий (четвертый) ребенок рождается в неполной семье и, с высокой долей вероятности, будет единственным.

В этой связи интересным представляется факт расхождения результатов опроса населения с данными официальной статистики. Согласно результатам социологического исследования, россияне высоко оценивают традиционные, консервативные ценности в определении идеала семьи: наличие полной семьи, официальный брак, уважение к старшим поколениям, наличие одного брака на всю жизнь и лояльное отношение к нескольким детям в семье<sup>81</sup>.

---

<sup>79</sup> Чернышев Е. 90-е стоили России почти 10 миллионов жизней: демографическое исследование. URL: <http://www.nakanune.ru/articles/113202/> (дата обращения: 06.07.2018).

<sup>80</sup> Население России: численность, динамика, статистика. URL: <http://www.statdata.ru/russia> (дата обращения: 21.08.2018).

<sup>81</sup> Семейные ценности в современных СМИ. Резюме по результатам социологического исследования // Исследовательская группа ЦИРКОН.. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.zircon.ru/upload/iblock/4de/Semeynie\\_cennosti\\_v\\_SMI\\_Analiticheskoe\\_resume.23.10.13.pdf](http://www.zircon.ru/upload/iblock/4de/Semeynie_cennosti_v_SMI_Analiticheskoe_resume.23.10.13.pdf) (дата обращения: 09.07.2018).

Таблица 2.3 - Коэффициенты брачности, разводимости и количество детей, родившихся у женщин, не состоявших в зарегистрированном браке

Регион	Год				
	2005	2010	2011	2014	2016
	<i>Коэффициент брачности (на 1000 человек населения)</i>				
РФ	7,4	8,5	9,2	8,4	6,7
ПФО	7,1	8,3	9,1	8,2	6,3
ЧР	6,6	7,5	8,6	7,5	5,4
	<i>Коэффициент разводимости (на 1000 человек населения)</i>				
РФ	4,2	4,5	4,7	4,7	4,1
ПФО	3,9	4,2	4,4	4,6	3,9
ЧР	3,4	3,5	3,6	3,9	3,3
	<i>Количество детей, родившихся у женщин, не состоявших в зарегистрированном браке (в % от общего числа родившихся)</i>				
РФ	29,99	24,87	24,58	22,57	21,05

*Источники:* Российский статистический ежегодник 2015 : стат. сб. / Росстат. – М., 2015. – С. 91; Демографический ежегодник России. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 68. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/demo17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/demo17.pdf) (дата обращения: 12.07.2018); Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 79-82. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf) (дата обращения: 12.07.2018).

Хотя более детальный анализ показывает, что структура российского общества далеко неоднородна: проранжировав респондентов по 6 кластерам (таблица 2.4) и изучив результаты опросов<sup>82</sup>, исследователи пришли к выводу, что для большей части россиян характерен существенный разрыв между профилями идеальной и реальной семьи (незначительное расхождение наблюдается только у 10% респондентов), что отчасти объясняет высокий уровень разводов, но негативно сказывается на формировании качественных параметров человеческих и трудовых ресурсов в частности.

<sup>82</sup> Там же.

Активная демографическая политика способствует решению существующей проблемы, яркими примерами в данном случае могут служить меры, принятые Правительством в 1981г. по помощи семьям с детьми, а также меры относительно помощи семьям в связи с рождением вторых детей, принятые в 2007г., в результате реализации которых существенно повысился, по сравнению с 2005г., общий коэффициент рождаемости (83,7%).

Таблица 2.4 - Семейные ценности россиян. Характеристика кластеров, различающихся по восприятию идеальной семьи

Кластер	Характеристика
1 кластер – «традиционалисты» (30% опрошенных)	Придерживаются традиционных ценностей, одобряют брак на всю жизнь, считают, что в браке должны быть дети, не отрицают многодетности, уважают старших
2 кластер – «рационалисты» (15% опрошенных)	Главный мотив создания семьи – удобство. Сохраняют видимость традиционной семьи, но предпочитают не ограничивать свою свободу, не требуют от партнеров больших усилий по поддержанию семьи
3 кластер – «толерантные» (23% опрошенных)	Проявляют терпимость к любым формам семейных отношений, фактически у них отсутствует собственное четкое представление об идеальной семье
4 кластер – «умеренные рационалисты» (13% опрошенных)	Гибридный тип, для которого характерны смешение характеристик 2-го и 3-го кластеров
5 кластер – «антисемейные» (5% опрошенных)	Явно выступающие за разрушение семейных норм
6 кластер – «смешанный тип» (14% опрошенных)	Объединяет респондентов, давших весьма противоречивые оценки, что свидетельствует об отсутствии четкого понимания не только об идеальной семье, но и о роли, функциях и ценностях семьи.

В целях улучшения демографической ситуации Правительством страны была разработана Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025г., согласно которой определяются меры поддержки семей и стимулирования рождаемости в целях достижения увеличения суммарного коэффициента рождаемости в 1,5 раза. Правительствами отдельных субъектов и регионов страны также разрабатываются дополнительные целевые программы и концепции, призванные улучшить потенциальное накопление трудовых ресурсов и по-

вышение их качества через стимулирование рождаемости, заботу о семьях с детьми и укрепление института семьи.

Негативные причины, во многом подорвавшие процесс формирования количественного накопления трудовых ресурсов, сводятся не только к перечисленным социально-культурным изменениям, но и в весьма значительной степени сопряжены с системным и экономическим кризисами. Невысокий уровень доходов, неуверенность в завтрашнем дне, нестабильность занятости, высокий уровень потребительских расходов и т.д. не только не способствовали (и недостаточно способствуют в современных условиях) активизации рождаемости, но также далеко не всегда позволяют поддерживать качество трудовых ресурсов на достигнутом уровне, не говоря об обеспечении экономических условий для его (качества) развития.

Чувашская Республика долгое время входит в число регионов с весьма низким уровнем доходов. Так, в 2016г. Чувашия занимала 79 место среди субъектов России по среднему душевому доходу, величина которых в 1,7 раза ниже, чем в среднем по России, в 3,8 раза – чем в лидирующем по уровню доходов Ненецком АО, почти в 2 раза ниже, чем в Хабаровском крае, входящем в 25% регионов страны с наиболее высокими показателями среднего душевого дохода населения (таблица 2.5).

Таблица 2.5 - Величина среднего душевого денежного дохода

В руб./месяц

Регион	Год				
	2005	2010	2012	2014	2016
РФ	8088	18958	23221	27766	30744
ПФО	6229	15840	19663	24020	25737
ЧР	3959	11066	13759	16681	17862
Пермский край	8273	19834	23329	28315	28400
Ненецкий АО	21502	52270	62323	66491	69956
Хабаровский край	9654	22479	25689	31703	37461

*Источник:* Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 242-243. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf) (дата обращения: 12.07.2018)

Экономическая поддержка социально малообеспеченных слоев населения в регионе также не самая высокая по стране: по величине начисленных пенсий Чувашская Республика занимала в 2016 году 70-е место, при этом величина среднего размера начисленных пенсий составляла 16254 руб., (9794 руб. – в 2014г., 8207 руб. – в 2012г., 7411руб. – в 2011г., 6800 руб. – в 2010г.)<sup>83</sup>, а среди всех социальных выплат на пособия по безработице и стипендии приходилось 22,5% и 0,7% соответственно<sup>84</sup>. Учитывая, что величина прожиточного минимума в регионе в рассматриваемый период времени составляла 8346 руб., становится очевидным, что доходы существенной части населения явно недостаточны не только для воспроизводства качества их трудовых ресурсов, но и для его поддержания.

По данным официальной статистики, 18,6% населения Республики имеют денежные доходы ниже величины прожиточного минимума, и, хотя данный показатель имеет некоторую (не всегда стабильную) тенденцию к снижению (в 2012г. – 16%, в 2011г. – 19,3%, в 2010г. – 18,2%, в 2005г. – 26,7%<sup>85</sup>), говорить о достойных экономических условиях для поддержания качественных показателей развития трудовых ресурсов не приходится.

Также, согласно структуре потребительских расходов населения, становится очевидным, что на развитие качественных параметров ресурса человека у населения Чувашской Республики приходится весьма незначительная часть. Так, в 2016г. среди общих потребительских расходов, в среднем на душу населения составлявших 13097 руб. (против 12319 руб. в 2014г.; 10155 руб. в 2012г.; 9078 руб. – в 2011г.; 7725 руб. – в 2010г.; 2853 руб. – в 2005г.<sup>86</sup>), порядка 73% приходилось на покупку продуктов питания и непродовольственных товаров (таблица 2.6), а среди расходов на оплату услуг значительную часть занимают расходы не на поддержание здоровья (4,2%), не на образование (0,6%), не на организацию отдыха и культурных мероприятий (6,4%), а на оплату транспорта (10,8%) и жилищных услуг и топлива (11,3%)<sup>87</sup>.

---

<sup>83</sup> Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 259. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf) (дата обращения: 12.07.2018)

<sup>84</sup> Там же. С. 271.

<sup>85</sup> Там же. С. 281.

<sup>86</sup> Там же. С. 283.

<sup>87</sup> Там же. С. 294-295.

Таблица 2.6 - Структура потребительских расходов домашних хозяйств Чувашской Республики (по материалам выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств)

В процентах

Статья расходов	Год			
	2010	2013	2015	2016
Покупка продуктов питания	29,6	32,1	35,2	39,8
Покупка непродовольственных товаров	46,5	43,2	37,2	31,1
Покупка алкогольных напитков	1,6	2,0	1,7	1,9
Оплата услуг	22,3	22,7	25,9	27,0

*Источник:* Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 290-291. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf) (дата обращения: 12.07.2018).

Отсутствие ощутимых мер социальной поддержки со стороны государства и низкий уровень доходов в регионе во многом обуславливают активизацию миграционных процессов (таблица 2.7).

Таблица 2.7 - Распределение числа мигрантов в Чувашской Республике по направлениям перераспределения

В процентах от общего числа прибывших и выбывших

Показатель	2000	2005	2011	2015	2016
Число прибывших:					
в пределах региона	65,8	73,3	72,8	64,3	65,9
из других регионов России	30,5	24,8	21,8	28,8	27,7
из-за пределов России	3,7	1,9	5,4	6,9	6,4
Число выбывших:					
в пределах региона	68,8	71,5	67,2	60,9	64,7
в другие регионы России	29,8	27,3	32,2	37,0	32,5
за пределы России	1,4	1,2	0,6	2,1	2,8

*Источники:* Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012 : стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – С. 93; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 88-98. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf) (дата обращения: 12.07.2018).

Высокий уровень миграции отрицательно сказывается как на количественном, так и на качественном показателях населения Чувашской Республики, поскольку, во-первых, число выбывших из Республики превышает число прибывших, и данный показатель имеет длительный неизменный тренд (коэффициент миграционного прироста в последние годы колеблется в диапазоне от -7 (в 2016г.) до -27 (в 2010г.), достигнув -36 в 2013г.<sup>88</sup>), а во-вторых, зачастую миграционная активность затрагивает либо население в дотрудовом возрасте (люди уезжают учиться и не возвращаются в регион), либо наиболее квалифицированных и конкурентоспособных работников.

Учитывая цели управления качеством трудовых ресурсов на макроуровне, а также условия глобализации, активные миграционные процессы все чаще рассматриваются не с отрицательной, а с положительной точки зрения, поскольку они, по мнению исследователей, характеризуют высокий уровень мобильности трудовых ресурсов и являются одним из показателей высокой конкурентоспособности человеческого капитала.

Согласиться с данной точкой зрения можно, когда речь идет об активных миграционных процессах, идущих в обоих направлениях, и показатель прибытия мигрантов в регион характеризуется достаточным уровнем не только количества, но и качества прибывших. Активность миграционных потоков в ПФО одна из самых высоких по стране, а основными направлениями движения, помимо миграции внутри ПФО, стали Уральский и Центральный федеральные округа (таблица 2.8).

Сам по себе показатель миграционной активности является нейтральным. На качество состояния трудовых ресурсов влияют, по большей мере, причины миграции, «возвращаемость» в регион, привлекательность территории для населения других регионов и стран с высоким уровнем жизни. Так, по данным официальной статистики<sup>89</sup>, в 2016г. в Чувашскую Республику из зарубежных стран прибыло

---

<sup>88</sup> Там же. С. 86.

<sup>89</sup> Приложение к Демографическому ежегоднику России 2017 / Росстат. – М., 2017. – Приложения 7.1, 7.2, 7.5. Систем. требования: WinRAR. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/pril-dem17.rar](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/pril-dem17.rar) (дата обращения: 12.07.2018).

3071 человек, из них: из Германии – 17 чел., США – 2 чел., Израиля – 73 чел.; основное количество прибывших составили граждане Таджикистана – 501 чел., Узбекистана – 378 чел., Украины – 809 чел., Армении – 105 чел., Молдовы – 93 чел. Общее количество прибывших в регион в 2016 г. составило 47941 чел., из них 12981 чел. вернулись в Чувашию после временного пребывания на другой территории.

Таблица 2.8 - Количественный показатель миграционных потоков из ПФО в ПФО, Центральный федеральный округ, Уральский федеральный округ

Количество человек

Год	из ПФО в ПФО	из ПФО в ЦФО	из ПФО в УФО
2000	393626	33644	28899
2005	328847	35105	24048
2010	297283	47511	23453
2012	598285	87687	50959
2014	623377	96446	47659
2016	603871	96311	43949

*Источники:* Демографический ежегодник России. 2012 : стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – С. 432-451; Приложение к Демографическому ежегоднику России 2017 / Росстат. – М., 2017. – Приложение 7.4. Систем. требования: WinRAR. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/pril-dem17.rar](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/pril-dem17.rar) (дата обращения: 13.07.2018).

Среди причин, влияющих на активизацию миграционных потоков, можно выделить причины экономические и неэкономические. Последние, как правило, реализуются в мотивах переселения в регионы с лучшими природно-климатическими условиями, мотивах воссоединения семейных и исторических связей и др. Близость отдельных регионов к территориям реальных и потенциальных конфликтов является основанием массовой миграции (оттока) населения, а причины принятия решения о месте прибытия во многом обуславливаются миграционной политикой региональных властей (что значимо для иностранных мигрантов).



В современных условиях миграционные потоки, их величина и интенсивность объясняются преимущественно причинами экономического характера: близостью региона к транспортным магистралям и крупным городам (что привлекает население, т.к. в таких регионах проще реализовать предпринимательский потенциал в сфере торговли, а в крупных городах проще устроиться на работу), и, самое главное, - различием регионов по уровню социально-экономического развития.

Чувашия в данном аспекте представляется не самым «выгодным» направлением с экономической точки зрения, но развитая в регионе социальная инфраструктура (Приложение В) становится значимой причиной, не только привлекающей мигрантов в Республику, но и позволяющей говорить об определенном потенциале, способствующем поддержанию и развитию качества трудовых ресурсов.

Учитывая тот факт, что основной группой населения, проявляющей миграционную активность, является население трудоспособного возраста, негативный тренд его выбытия, на фоне прогнозируемого снижения численности трудоспособного населения и населения моложе трудоспособного возраста (таблица 2.9), определяет повышение показателя коэффициента демографической нагрузки (таблица 2.10).

Таблица 2.9 - Средний вариант прогноза численности населения по отдельным возрастным группам

В процентах от общей численности населения

Годы	Моложе трудоспособного возраста	Трудоспособного возраста
2020	18,8	55,0
2025	18,7	53,9
2030	17,4	54,3

Источник: Демографический ежегодник России. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 242. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/demo17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/demo17.pdf) (дата обращения: 14.07.2018);

Таблица 2.10.- Коэффициенты демографической нагрузки (оценка на конец года)

	На 1000 человек трудоспособного возраста приходится лиц нетрудоспособного возраста					
	1990	2000	2010	2012	2014	2016
<b>РФ, всего</b>	<b>764</b>	<b>662</b>	<b>626</b>	<b>664</b>	<b>713</b>	<b>764</b>
в т.ч.:						
моложе трудоспособного возраста	429	323	264	280	301	323
старше трудоспособного возраста	335	339	362	384	412	441
<b>ПФО, всего</b>	<b>787</b>	<b>686</b>	<b>634</b>	<b>677</b>	<b>729</b>	<b>787</b>
в т.ч.						
моложе трудоспособного возраста	440	337	264	281	303	327
старше трудоспособного возраста	347	349	370	396	426	460
<b>ЧР, всего</b>	<b>825</b>	<b>697</b>	<b>614</b>	<b>656</b>	<b>710</b>	<b>766</b>
в т.ч.						
моложе трудоспособного возраста	491	364	272	288	311	335
старше трудоспособного возраста	334	333	342	368	399	431

*Источники:* Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012 : стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – С. 70-71; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 51-56. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf) (дата обращения: 14.07.2018).

По сравнению с 1990 годом, показатель общей демографической нагрузки на конец 2016 года несколько улучшились. Однако, усредненный показатель демографической нагрузки не учитывает ее качественного аспекта. Снижение значения коэффициента демографической нагрузки населением младше трудоспособного возраста характеризуется как относительно «неплохой» показатель в очень краткосрочный период времени, с точки зрения снижения необходимых инвестиций в человеческий капитал, и может быть оправдан при необходимости резкой мобилизации трудовых ресурсов.

Так, затратный подход к формированию «цены» воспроизводства человеческого капитала предполагает учет следующих переменных:

$$C = (P + E)s + \Delta N + M + m, \quad (2.1)$$

где  $C$  – полные затраты на человека;

$P$  – физиологические затраты;

$E$  – социальные затраты (на образование, воспитание и т.д.);

$s$  – коэффициент социальной группы;

$\Delta N$  – недополучение национального дохода вследствие замещения рабочего времени родительским;

$M$  – «цена» смертности (младенческая, детская, взрослая смертность);

$m$  – затраты перемещений (в том числе на адаптацию мигрантов в более экономически развитых регионах).

Таким образом, учитывая снижение демографической нагрузки населением младше трудоспособного возраста, в приведенной формуле снизится «цена», поскольку имеет место перераспределение родительского времени в пользу рабочего, при этом коэффициент социальной группы, в котором учитывается, в том числе, очередность рождения ребенка, тоже снизится.

Отметим, что замещение профессионального труда родительским (в основном, по женской линии) влечет за собой некоторые недовложения в национальный доход, причем, чем выше квалификация родителя, тем более существенны потери. Поэтому краткосрочный положительный эффект от снижения потерь части национального дохода за счет перераспределения рабочего времени в пользу родительского, очевиден. Однако в долгосрочной перспективе снижение численности населения младше трудоспособного возраста может привести к крайне негативным последствиям, что отразится как на количественных, так и на качественных характеристиках трудовых ресурсов.

Следует также учитывать, что отмечаемый в последнее время официальной статистикой рост демографической нагрузки населением младше трудоспособного возраста сопровождается и ростом нагрузки населением старше трудоспособного возраста. Причем последний показатель выше, что свидетельствует о необходимости активизации накопления стратегического (будущего) человеческого и трудового потенциала, повышении роли старших поколений (через применение

их знаний и опыта) в формировании качественных параметров трудовых ресурсов на всех уровнях сложной социально-экономической системы: на наноуровне (через семейные межпоколенные трансферты), через межпоколенные трансферты на микроуровне (например, через возобновление и развитие системы наставничества) и на макроуровне (через воспитание у молодых поколений уважения к старшим, их опыту и заслугам). При этом, для развития системы управления качеством трудовых ресурсов целесообразно говорить о значимости стимулирования как нисходящих, так и восходящих межпоколенных трансфертов на всех уровнях, что будет способствовать не только развитию качественных параметров населения молодого возраста, но и поддержанию достигнутых показателей качества и конкурентоспособности более старших поколений, а получаемый общий синергетический эффект определит ускоренное совокупное развитие трудовых ресурсов страны (региона).

Одной из причин, крайне негативно сказывающихся на количественных и качественных характеристиках трудовых ресурсов, является высокая смертность, в том числе среди населения трудоспособного возраста, а также невысокая, по сравнению с экономически развитыми странами, ожидаемая продолжительность жизни.

Сравнение показателя смертности в ведущих зарубежных странах и в России не в пользу последней. Военные и политические факторы, безусловно, не способствовали снижению величины данного показателя, хотя и в периоды до демографических кризисов (нач. 20 века) смертность населения в России была на 54,9% выше, чем во Франции, на 74,8% - чем в Германии, на 103,6% - чем в Англии и на 105% - чем в Швеции<sup>90</sup>. Современное состояние динамики данного показателя естественного движения населения (таблица. 2.11), также далеки от «идеальных».

---

<sup>90</sup> Рашин А. Г. Население России за 100 лет (1811-1913 гг.) : стат. очерки / под ред. С. Г. Струмилина. – М. : Госстатиздат, 1956. – С. 225.

Таблица 2.11 - Динамика отдельных показателей естественного движения населения в России, ПФО, Чувашской республике

Показатель	1990	2000	2005	2008	2009	2010	2012	2014	2016
Коэффициент смертности (на 1000 чел. населения): РФ	11,2	15,3	16,1	14,5	14,1	14,2	13,3	13,1	12,9
ПФО	10,9	15,3	16,5	15,2	14,7	15,0	14,0	13,9	13,6
ЧР	10,1	14,0	15,3	14,6	13,9	14,5	13,3	13,3	13,2
Коэффициент младенческой смертности (число детей, умерших в возрасте до 1 года на 1000 родившихся детей): РФ	17,4	15,3	11,0	8,5	8,1	7,5	8,6	7,4	6,0
ПФО	16,7	14,4	10,5	7,9	7,2	6,8	7,7	7,2	5,7
ЧР	13,6	12,9	7,8	5,9	6,7	5,4	5,3	4,4	3,2

*Источники:* Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012 : стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – С. 76-79; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 61-62, 67-68. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf) (дата обращения: 14.07.2018).

Коэффициент смертности в 2016 году по России, согласно данным Росстата, составил 12,9 на 1000 тыс. человек населения (для сравнения, в странах с развитой экономикой и высоким уровнем жизни в 2015 году он значительно ниже: в Австрии – 9,7; в Ирландии – 6,4; в Норвегии – 7,9; во Франции – 9,1; в США – 8,5<sup>91</sup>), в ПФО – 12,8, а в Чувашской Республике – 13,2.

Правительством Чувашской Республики принимаются существенные меры для улучшения ситуации, благодаря которым улучшилось качество медицинского обслуживания в регионе, и Республике удалось выйти на 1-2-е место в стране по показателю снижения младенческой смертности. Так, по официальным данным, в 2016 году коэффициент младенческой смертности удалось снизить до 3,2, что

<sup>91</sup> Демографический ежегодник России. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 256-257. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/demo17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/demo17.pdf) (дата обращения: 14.07.2018).

значительно ниже многих стран с высокоразвитой системой здравоохранения и медицинского обслуживания. Для сравнения аналогичный показатель в 2015 году составил в США 5,9; Канаде – 4,5; он соразмерен показателям таких стран, как Австрия – 3,1; Бельгия – 3,3; Дания – 3,7. При этом отметим, что в таких странах как Швеция, Чехия, Финляндия, Норвегия указанный показатель соответственно составляет 2,5; 2,5; 1,7; 2,3<sup>92</sup>.

Системный кризис, рассматриваемый в качестве базовой причины ухудшения не только количественных показателей населения, но и его качественных характеристик, в значительной мере повлиял на рост смертности и сокращение продолжительности жизни. Данные последствия были вызваны развалом системы здравоохранения, недоступностью качественной медицинской помощи и лекарств (в силу их дороговизны и множества подделок), ухудшением качества питания, несоблюдением норм труда, условий труда и техники безопасности, недоступностью качественного отдыха, неудовлетворительными мерами контроля за ввозимой в страну и производимой продовольственной продукцией, а также резким увеличением количества стрессовых ситуаций, негативно сказавшихся на здоровье населения и на продолжительности его жизни.

Показатель ожидаемой продолжительности жизни представляет собой агрегированную характеристику человеческих и трудовых ресурсов региона (страны) и рассматривается как один из базовых критериев, с одной стороны определяющий качество ресурса человека с рождения, а с другой, - связанный с индикаторами состояния здоровья. По данным Росстата, в 2016 году ожидаемая продолжительность жизни населения России составила 71,87 год (мужчины – 66,5 лет; женщины – 77,06 лет)<sup>93</sup>. Несмотря на то, что относительно показателя прогнозируемой продолжительности жизни за последние 10 лет отмечается небольшой, но прирост (таблица 2.12), России, и даже относительно благополучным по этому показателю регионам, еще далеко не только до мировых лидеров, но и до некоторых стран постсоветского пространства (таблица 2.13).

---

<sup>92</sup> Там же.

<sup>93</sup> Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017. С. 75, 77.

Таблица 2.12 - Ожидаемая продолжительность жизни при рождении

Число лет

Регион	2000			2005			2016			Место по РФ
	Все население	Мужчины	Женщины	Все население	Мужчины	Женщины	Все население	Мужчины	Женщины	
РФ	65,34	59,03	72,26	65,37	58,92	72,47	71,87	66,5	77,06	
ПФО	65,54	58,98	72,71	65,29	58,68	72,63	71,39	65,66	77,0	5
ЧР	66,39	60,10	72,99	66,34	59,89	73,44	71,52	65,61	77,57	33
СКФО	68,83	63,57	74,10	69,93	64,58	75,32	75,13	71,05	78,91	1
ЦФО	66,07	59,76	72,95	66,50	60,01	73,53	73,07	67,97	77,9	2
ЮФО	66,63	60,56	73,15	67,14	61,05	73,66	72,29	67,24	77,17	3

*Источник:* Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012 : стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – С. 82-83; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017: стат.сб./ Росстат. – М., 2017. – С. 73-78. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf) (дата обращения: 15.07.2018).

Таблица 2.13 - Ожидаемая продолжительность жизни по отдельным странам мира

Число лет

Страна	Мужчины	Женщины	Страна	Мужчины	Женщины
Австрия	78,8	84,0	Чешская Республика	75,3	81,4
Бельгия	78,1	83,2	Швеция	80,2	83,8
Германия	78,6	83,2	Эстония	72,8	81,9
Италия	80,3	85,2	Китай	74,3	77,3
Великобритания	79,3	82,9	Израиль	80,3	84,1
Франция	79,3	85,6	Австралия	80,3	84,3

*Источник:* Россия и страны мира. 2016: стат. сб./ Росстат. – М., 2016. – С. 53-54. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2016/world16.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2016/world16.pdf) (дата обращения: 15.07.2018).

Прогнозные показатели ожидаемой продолжительности жизни в России до 2030 года свидетельствуют о том, что в ближайшей перспективе мы не догоним мировых лидеров (прогнозируемая ожидаемая продолжительность жизни в 2020 году – 74,6 года; в 2025 году – 77,25 лет; в 2030 году – 79,76 лет)<sup>94</sup>.

Увеличение ожидаемой продолжительности жизни представляет собой один из важнейших факторов, влияющих на качество человеческих и, в частности, трудовых ресурсов, поскольку, как в статичном, так и в динамичном аспектах, он становится базой для разработки и реализации социальных программ, а также обеспечивает наилучшую аккумуляцию накопленных знаний и максимизирует доходы на сформировавшийся человеческий капитал.

Показатель ожидаемой продолжительности жизни может быть оценен только теоретически, поскольку представляет собой максимальный возраст, которого может достигнуть индивид при оптимальных условиях жизни. Однако ввиду того, что оптимальные условия жизни не могут быть однозначно определены (как и не могут быть абсолютно достижимы), закономерно, что в экономической науке до сих пор нет единства мнений относительно наиболее действенных методов расчета данного показателя.

Тем не менее, следует отметить, что на сегодняшний день выделяют несколько взаимосвязанных подходов: исторический<sup>95</sup>, демографический, биодемографический, биогеронтологический<sup>96</sup> и др.

Официально ожидаемая продолжительность жизни рассчитывается по таблицам смертности, хотя мы согласны с мнениями исследователей, полагающих, что для исследования факторов, влияющих на качественные параметры рассматриваемых ресурсов, более целесообразно использовать следующую формулу<sup>97</sup>:

<sup>94</sup> Статистика: продолжительность жизни в России. URL:

[http://ruxpert.ru/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0:%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C\\_%D0%B6%D0%B8%D0%B7%D0%BD%D0%B8\\_%D0%B2\\_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8](http://ruxpert.ru/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0:%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C_%D0%B6%D0%B8%D0%B7%D0%BD%D0%B8_%D0%B2_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8) (дата обращения: 24.08.2018).

<sup>95</sup> Olshansky S. J., Carnes B. A., Brody J. A. Biodemographic Interpretation of Life Span. // Population and Development Review. – 2002. - №28(3). – P. 503.

<sup>96</sup> Carnes B. A., Olshansky S. J., Grahn D. Continuing the Search for a Law of Mortality // Population and Development Review. – 1996. - №22(2). – P. 131-264.

<sup>97</sup> Bogue D. J., Arriaga E. E., Anderton D. L., Rumsey G. W. Readings in Population Research Methodology. – New York : United Nations population Fund, 1993. – Vol. 2, Ch.7,9.



$$l_{0, \text{health}} = l_0 - l_{0, \text{ill}} = l_0 - \sum P_i D_i \quad (2.2)$$

где  $l_{0, \text{health}}$  – ожидаемая продолжительность здоровой жизни (без хронических заболеваний) при рождении;

$l_0$  – ожидаемая продолжительность жизни при рождении;

$l_{0, \text{ill}}$  – ожидаемая продолжительность жизни в состоянии нездоровья для новорожденного;

$P_i$  – показатель распространенности  $i$ -го заболевания;

$D_i$  – показатель продолжительности  $i$ -го заболевания.

Здоровье населения – один из ключевых факторов, влияющих и на продолжительность жизни, и на качество трудовых ресурсов. Совершенствование системы здравоохранения, благоприятная экологическая ситуация, законодательное установление нормативов безопасности на производстве и в быту, популяризация здорового образа жизни во многом способствуют укреплению здоровья населения и формированию капитала здоровья, как базисного, так и приобретенного.

Развитие системы здравоохранения в Чувашской Республике реализуется по различным направлениям: совершенствуется нормативно-законодательная база, разрабатываются целевые программы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Республике, совершенствуется система оказания помощи населению, внедряются современные информационные технологии.

Так, помимо активного участия в государственной программе "Развитие здравоохранения" от 2017 г., Правительством Чувашской Республики разработана и успешно реализуется Программа модернизации здравоохранения, Государственная программа Чувашской Республики «Развитие здравоохранения на 2013-2020 гг.» и др. (Приложение Г). Меры, предлагаемые и реализуемые в рамках указанных программ и проектов, направлены на всестороннее поддержание и развитие качества человеческих и трудовых ресурсов в отношении здоровья, а причины их разработки во многом обусловлены тем, что уровень и состояние здоровья населения Чувашской Республики в последние десятилетия имели выраженный отрицательный тренд (таблица 2.14).

Таблица 2.14 - Заболеваемость населения (зарегистрировано заболеваний у больных с диагнозом, установленным впервые в жизни, на 1000 чел. населения)

Субъект/ регион	1995	2000	2005	2010	2014	2016
РФ	676,0	730,5	743,7	780,0	787,1	785,3
ПФО	743,2	798,0	810,3	867,2	872,3	857,5
ЧР	713,5	802,7	858,6	936,9	1019,0	934,2
ЮФО	579,6	641,9	677,8	709,6	688,1	680,1
СКФО	434,8	509,8	701,7	609,4	669,6	645,9

*Источники:* Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011 : стат. сб. / Росстат. – М., 2011. – С. 312-313; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 457-458. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf) (дата обращения: 15.07.2018).

Как видно из таблицы, динамика заболеваемости населения характеризуется негативными тенденциями, как в целом по стране (за исключением некоторых улучшений в отдельных регионах в 2016г.), так и в ПФО и ЧР, в частности. При этом показатели Чувашской Республики хуже среднероссийских, лидерами по наиболее низкому показателю регистрации заболеваний традиционно являются Южный и Северокавказский Федеральные округа.

Качественный аспект состояния здоровья населения характеризуется не только уровнем заболеваемости, но и распространенностью болезней. По данному показателю ситуация в Чувашии в 1,3-1,4 раза хуже общероссийской. Так, распространенность болезней в Чувашской Республике на 1 тыс. чел. населения в 2009г. составляла 2168,2; в 2010г. – 2177,5; в 2011г. – 2217,2; в 2012г. – 2249,1; в 2013г. – 2299,6, в 2014г. – 2263,0, в 2017г. – 2168,2<sup>98</sup>. Структура заболеваемости и распространенности болезней в Чувашской Республике в 2017 году представлена на рисунке 2.2<sup>99</sup>.

<sup>98</sup> Государственный доклад "О состоянии здоровья населения Чувашской Республики в 2013 году" : утв. постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 30 июня 2014 г. №223. – Чебоксары , 2014. – С. 21; Государственный доклад "О состоянии здоровья населения Чувашской Республики в 2017 году" : утв. постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 14 июня 2018 г. №223. – Чебоксары , 2018. – С. 16.

<sup>99</sup> Государственный доклад "О состоянии здоровья населения Чувашской Республики в 2017 году" : утв. постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 14 июня 2018 г. №223. – Чебоксары, 2018. – С. 16.

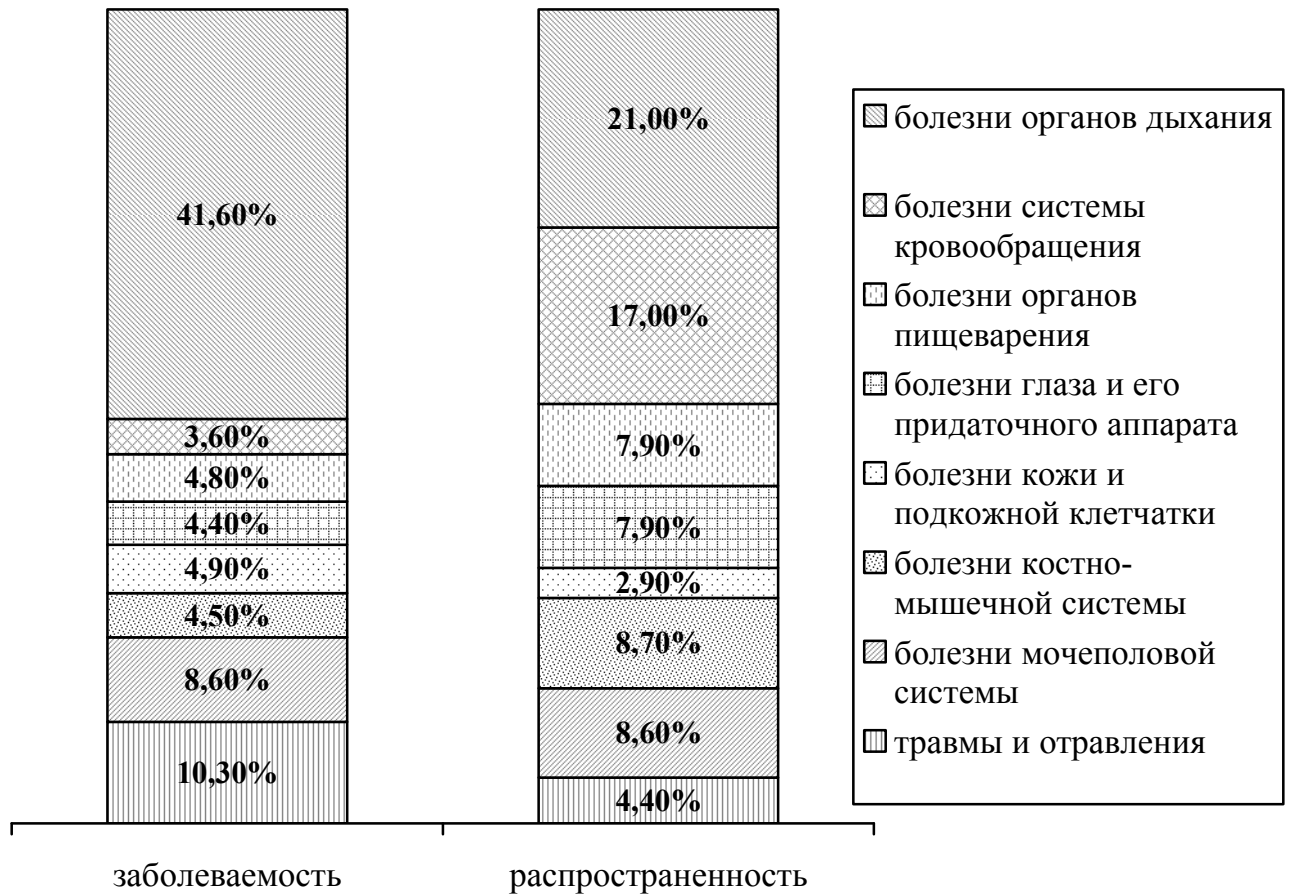


Рисунок 2.2 - Структура заболеваемости и распространенности болезней в Чувашской Республике в 2017 году, %

Состояние здоровья, как качественный параметр ресурса человека, характеризуется двумя составляющими: базисной (генетический уровень и состояние здоровья при рождении) и приобретенной. Первая обусловлена такими факторами макросреды как экология, развитость системы поддержки материнства и оказания медицинской помощи будущим матерям, доступность медицинских услуг (в том числе бесплатных) и др.

В настоящее время в Чувашской Республике активно внедряются программы по обучению навыкам сохранения и укрепления репродуктивного здоровья для населения различных категорий, проводится плановая и дополнительная диспансеризация, расширяется и интенсифицируется профилактическая работа. Показала действенность и система родовых сертификатов, в результате чего на про-

тяжении последних лет в Республике наблюдается общее улучшение состояния здоровья беременных<sup>100</sup>.

Указанные меры представляются, безусловно, важными и необходимыми, поскольку в период с 1995 по 2015 годы число детей, родившихся с врожденными аномалиями в стране постоянно увеличивалось (рисунок 2.3), и только в 2016г. отмечено некоторое улучшение значения данного показателя относительно предыдущего года (54,9%). Тем не менее, рассматриваемый показатель остается очень высоким, что свидетельствует о низкокачественном базисном капитале здоровья молодого поколения россиян.

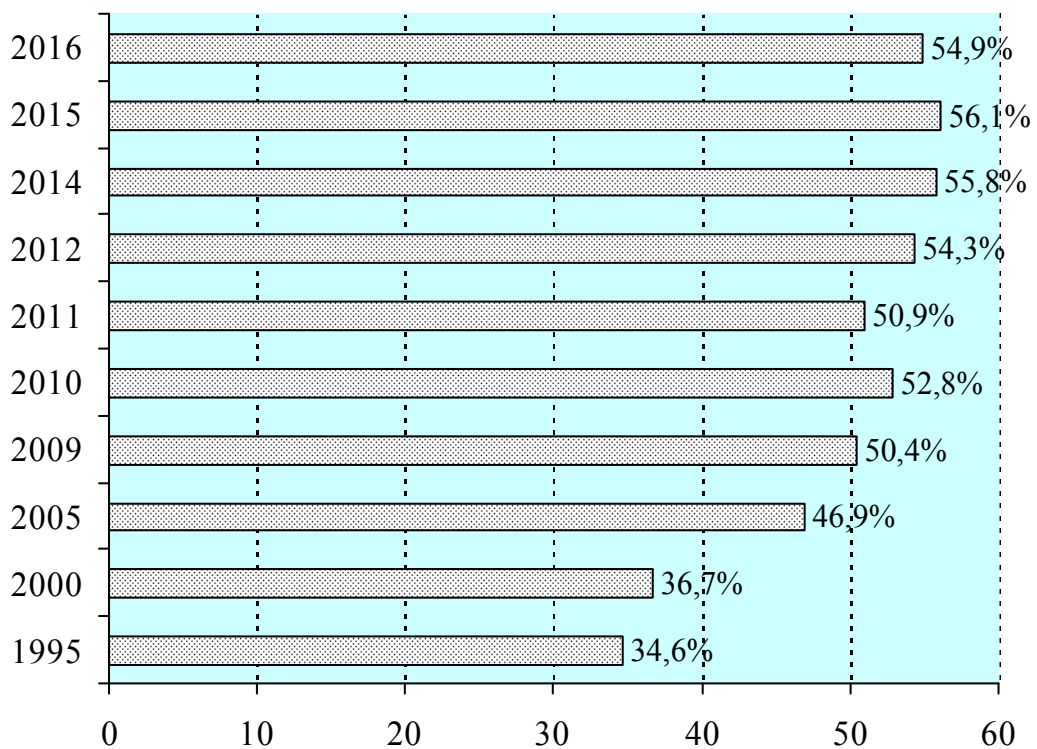


Рисунок 2.3 - Количество детей с врожденными аномалиями, тыс. чел.<sup>101</sup>

Приобретенный капитал здоровья, в той части, которая обеспечивается воздействием макрофакторов, формируется за счет развития системы здравоохра-

<sup>100</sup> Государственный доклад "О состоянии здоровья населения Чувашской Республики в 2014 году" : утв. постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 30 июля 2015 г. №281. – Чебоксары, 2015. – С. 67; <sup>100</sup> Государственный доклад "О состоянии здоровья населения Чувашской Республики в 2017 году" : утв. постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 14 июня 2018 г. №223. – Чебоксары, 2018. – С. 60-65.

<sup>101</sup> Здоровье в России. 2011 : стат. сб. / Росстат. – М., 2011. – С. 85; Здоровье в России. 2013 : .стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – С. 122; Здоровье в России. 2017 : .стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 59. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/zdrav17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/zdrav17.pdf) (дата обращения: 16.07.2018).

ния, качества медицинских услуг, популяризации здорового образа жизни, экологических условий, качества питания и др.

По указанным направлениям в Республике ведется активная работа: совершенствуется работа медицинских учреждений, развивается система санаториев-профилакториев, регулярно проводятся профилактические осмотры населения. Особое внимание уделяется подготовке кадров для здравоохранения и повышению их квалификации: в Чувашии активно функционирует АУ «Институт усовершенствования врачей» Минздравсоцразвития ЧР, организуется стажировка врачей в ведущих федеральных медицинских учреждениях и институтах; действует система послевузовского профессионального обучения и усовершенствования, что позволяет поддерживать достаточный уровень профессиональной подготовки специалистов здравоохранения: 98,7% врачей в Республике имеют Сертификат специалиста (в 2008г. – 89,8%; в 2009г. – 94,1%; в 2010г. – 94,0%, в 2011г. – 96,1%), доля врачей, имеющих квалификационную категорию, в последние годы составляет 57,8%, специалистов среднего звена – 66,7%<sup>102</sup>. Повышению качества и доступности медицинского обслуживания способствует, в том числе, и внедрение информационных технологий и активизация коммуникационной политики.

Не менее значимым самостоятельным фактором, оказывающим влияние на качество трудовых ресурсов и при этом напрямую связанным с капиталом здоровья (как базисным, так и приобретенным), является фактор экологии.

Во многих регионах и субъектах РФ неблагоприятная экологическая ситуация становится причиной массовой заболеваемости населения, в том числе хроническими заболеваниями, что, безусловно, отражается на качестве трудовых ресурсов.

Экологическая обстановка в России, по сравнению с развитыми странами, характеризуется не лучшими показателями, в частности, по выбросам в атмосферу диоксида серы и затратами на охрану окружающей среды (таблица 2.15).

---

<sup>102</sup> Государственный доклад "О состоянии здоровья населения Чувашской Республики в 2016 году" : утв. постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 30 июня 2017 г. №261. – Чебоксары, 2017. – С. 100.

Таблица 2.15 - Экологические показатели по отдельным странам мира

Показатель	РФ	Австрия	Германия	Дания	Ирландия	Нидерланды	Япония	Канада	Швейцария	Норвегия	Чехия
Затраты на охрану окружающей среды (% к ВВП) <sup>103</sup>	0,7	0,7	0,6	0,4	0,7	1,6	1,3	0,7	0,8	1,0	2,1
Выбросы в атмосферу диоксида серы (кг на душу населения) (данные по РФ за 2015г, по всем остальным странам – за 2014г.)	28	1,9	1,7	2,0	55,6	1,7	5,4	32,8	1,0	3,3	12,1
Площадь заповедников и других охраняемых государством территории (в % от общей площади страны) (2012г)	2,53	23,6	49,0	23,6	12,8	315	10,9	7,0	26,3	12,2	22,4

Источник: Россия и страны мира. 2016 : стат. сб. / Росстат. – М., 2016. – С. 292, 294, 296.

Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2016/world16.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2016/world16.pdf)  
(дата обращения: 17.07.2018).

По Чувашской Республике, в целом, экологическая обстановка по основным показателям достаточно благоприятная, имеющая тенденцию к улучшению. Так, удельный вес проб с превышением ПДК, определяющий уровень загрязнения атмосферного воздуха, в 2016 году составил 0,03%, в 2015 – 0,00%, в 2013 и 2011 годах – по 0,09% и 0,09% соответственно; удельный вес почв, не соответствующих гигиеническим нормативам: в 2016г. – 1,45% против 2,34% - в 2015г., 0,70% - в 2014г., 0,00 – в 2013г. Удельный вес источников центрального водоснабжения, не соответствующих гигиеническим нормативам, высок, но имеет тенденцию к снижению – в 2013 году он составил 21,4%, на начало 2016г. – 14,96%, а на конец года – 12,6%.<sup>104</sup> Достаточно высоким уровнем качества характеризуются и продовольственные продукты, реализуемые на территории Республики: удельный вес проб

<sup>103</sup> Данные приведены: по России – за 2015г.; по Канаде – за 2007г.; по Австрии – за 2012г., по Германии, Нидерландам, Дании, Ирландии, Японии, Швейцарии – за 2013г., по Норвегии – за 2012г., по Чехии – за 2014г.

<sup>104</sup> Доклад "Об экологической ситуации в Чувашской Республике в 2013 году" : монография / М-во природных ресурсов и экологии Чувашской республики. – Чебоксары, 2014. – С. 9, 12, 21 ; Доклад "Об экологической ситуации в Чувашской Республике в 2015 году" : монография / М-во природных ресурсов и экологии Чувашской республики. – Чебоксары, 2016. – С. 8, 10, 17 ; Доклад "Об экологической ситуации в Чувашской Республике в 2016 году" / М-во природных ресурсов и экологии Чувашской республики. – Чебоксары, 2017. – С. 11, 13, 23.

продовольственного сырья и пищевых продуктов, не соответствовавших нормативам по физико-химическим показателям, в первой половине 2018г. составил 2,1% (в 2014г. – 1,2%, 2013г. – 1,5%); не соответствовавших по микробиологическим показателям – 2,6% (2,4% - в 2014г., 3,5% - в 2013 году); из них наибольшее количество (13%) несоответствующих проб пришлось на детское питание<sup>105</sup>.

Несмотря на меры, принимаемые Правительством Чувашской Республики по контролю за экологической обстановкой и качеством продовольственных товаров, качество питания населения не отличается высоким уровнем. Потребление продовольствия, во многом определяющееся развитостью инфраструктуры рынка продовольственных товаров, ценами на них, уровнем доходов населения и культурой потребления, в Республике далеко не по всем характеристикам способствует поддержанию хорошего состояния здоровья. В частности, в структуре питания населения большой удельный вес занимает потребление хлеба и хлебобулочных изделий, картофеля, кондитерских изделий, снижено потребление белковых продуктов питания, фруктов, овощей. В целом, питание населения региона не соответствует установленным нормам потребления (таблица 2.16).

На качество трудовых ресурсов, формирующееся и развивающееся (деградирующее) в течение различных периодов жизнедеятельности индивидов, во многих отношениях оказывает воздействие и образовательная среда, ее уровень, доступность, а также качество получаемого образования (в широком его понимании). Подробно влияние образовательной среды будет рассмотрено нами в параграфе 3.1. Однако, стоит отметить, что исследуемый регион представляет собой достаточно развитую в данном отношении территорию, характеризующуюся наличием большого количества образовательных учреждений, осуществляющих подготовку по программам различных уровней, с достойным кадровым потенциалом и диф-

---

<sup>105</sup> Информационный бюллетень №58 "О санитарно-эпидемиологической обстановке в Чувашской республике за январь-октябрь 2016 года" / Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. – 2016. URL: [http://21.rospotrebnadzor.ru/c/document\\_library/get\\_file?uuid=63645f9f-ab61-4ea8-9546-c1d7c4eeb5f0&groupId=183610](http://21.rospotrebnadzor.ru/c/document_library/get_file?uuid=63645f9f-ab61-4ea8-9546-c1d7c4eeb5f0&groupId=183610) (дата обращения: 25.12.2016) ; Информационный бюллетень №42 "О санитарно-эпидемиологической обстановке в Чувашской Республике за январь – июнь 2018г." / Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. – 2018. URL: [http://21.rospotrebnadzor.ru/c/document\\_library/get\\_file?uuid=bf497368-3087-4c69-ba81-738d9a6ba49c&groupId=183610](http://21.rospotrebnadzor.ru/c/document_library/get_file?uuid=bf497368-3087-4c69-ba81-738d9a6ba49c&groupId=183610) (дата обращения: 05.08.2018).

ференцированностью программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов.

Таблица 2.16 - Соответствие показателей потребления продуктов питания населением Чувашской Республики в 2016г. установленным нормам

Вид продукта питания, кг в год	Рекомендуемые нормы, кг/год/человек		Фактическое потребление		
	НИИ питания РАМН 2016 г. <sup>106</sup>	ВОЗ ООН	в натуральных показателях, кг/год*	в % к нормам НИИ питания РАМН	в % к нормам ВОЗ ООН
Мясо и мясопродукты	73	70,1	66	90,4	94,1
Молоко и молочные продукты в пересчете на молоко	325	359,9	256	78,8	71,1
Яйца, шт.	260	243	240	92,3	98,7
Хлеб и хлебобудничные продукты	96	120,5	120	125	99,5
Картофель	90	96,7	173	192,2	180,2
Сахар	24	36,5	26	108,3	92,8
Масло растительное	12	13,1	10,2	85,0	77,8
Овощи	140	140,3	118	84,3	84,1

\*Рассчитано по данным: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 301-307. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf) (дата обращения: 16.07.2018).

Следует отметить, что с точки зрения развития качества трудовых ресурсов важную роль играет не только действующая система образования, но и развитие науки и инноваций, приобретающих ключевое значение в условиях необходимости реализации модернизационных изменений.

К сожалению, по показателям развития науки, ее финансирования и степени вовлеченности населения и работников отдельных предприятий в разработки и исследования, Россия ощутимо отстает от ведущих мировых стран. Так, внутрен-

<sup>106</sup> Рекомендации по рациональным нормам потребления пищевых продуктов, отвечающих современным требованиям здорового питания : утв. приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 19 августа 2016 г. №614. – М., 2016.



ние затраты на исследования и разработки в процентах от ВВП в России в 2016г. составили 1,1%, что соответствует 35-му месту среди затрат стран мира. При этом в первую 5-ку входят Израиль, Республика Корея, Швейцария, Япония и Швеция, а США и Китай занимают, соответственно, 11 и 18 места. Согласно данным исследований, внутренние затраты России на исследования и разработки в процентах от ВВП более, чем в 3-4 раза ниже стран-лидеров<sup>107</sup>.

При этом при общем снижении численности работников данной сферы (в 2016 г. она составила 722,3 тыс. чел.; в 2015 г. – 738,9 тыс. чел.; в 2014 г. – 732,2 тыс. чел.; в 2012 г. – 726,3 тыс. чел.; в 2009 г. – 742,4 тыс. чел.; в 2005 г. – 813,2 тыс. чел.; в 1995г. – 1061,0 тыс. чел.<sup>108</sup>), малооптимистичной представляется и возрастная структура исследователей (таблица 2.17), поскольку средний возраст исследователей в 2006 г. составлял 61 год, а в 2016г. увеличился до 63 лет<sup>109</sup>. При этом только треть людей, занятых исследованиями и разработками, имеют ученые степени (21,9% - кандидата наук, 7,4% - доктора наук<sup>110</sup>), а престиж научной профессии разделяется только 32% населения<sup>111</sup>.

Таблица 2.17 - Структура исследователей по возрастным группам

Возрастная группа	2006 год			2016 год		
	всего, %	докторов наук, %	кандидатов наук, %	всего, %	докторов наук, %	кандидатов наук, %
до 29 лет	17,0	0,1	4,5	19,3	0,05	4,8
30-39 лет	13,1	1,8	14,3	24,0	2,3	26,2
40-49 лет	19,0	11,3	18,8	13,6	9,3	18,4
50-59 лет	27,8	29,9	29,0	17,6	21,6	17,9
60-69 лет	17,2	32,4	23,8	16,4	32,8	19,1
70 лет и старше	5,9	24,7	9,7	9,1	34,0	13,6

*Источник:* Индикаторы науки: 2018 : стат. сб. / Н. В. Городникова [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2018. – С. 53.

<sup>107</sup> Ратай Т. В. Затраты на науку в России и ведущих странах мира // Наука, технологии, инновации / Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ. – 2017. – 7 сентября. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.issek.hse.ru/data/2017/09/07/1172519569/NIT\\_N\\_64\\_0709\\_2017.pdf](http://www.issek.hse.ru/data/2017/09/07/1172519569/NIT_N_64_0709_2017.pdf) (дата обращения: 17.07.2018).

<sup>108</sup> Индикаторы науки: 2018 : стат. сб. / Н. В. Городникова [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2018. – С. 27.

<sup>109</sup> Там же. С. 54.

<sup>110</sup> Там же. С. 55.

<sup>111</sup> Там же. С. 265.

Не многим лучше обстоит дело с инновационной активностью организаций и внедрением процессных и продуктовых инноваций, столь необходимых для модернизации экономики страны. Очень малая часть российских организаций осуществляет инновационные изменения. Среди причин, препятствующих технологическим нововведениям, наиболее значимыми называются высокие экономические риски, низкая финансовая поддержка со стороны государства и недостаток квалифицированного персонала<sup>112</sup>. Безусловно, на территории страны и по различным отраслям инновационная активность развита по-разному. В данном случае необходимо отметить высокий рейтинг Чувашии, имеющей потенциал и сложившиеся условия для осуществления модернизационных изменений и развития качества трудовых ресурсов, поскольку, согласно значению российского регионального инновационного индекса, Республика в 2014г. занимала 8-е место среди субъектов РФ по инновационному развитию; в 2015г. – 7-е место (первые три места принадлежат, соответственно, Республике Татарстан, Москве и Санкт-Петербургу)<sup>113</sup>.

Среди факторов, влияющих на развитие качественных параметров трудовых ресурсов, следует отметить и мотивацию, на которую оказывают влияние не только внутренние, но и внешние, в т.ч. макро-, факторы. Согласно международным сравнениям (таблица 2.18), трудовые ценности россиян не свидетельствуют об интересе работников к тому делу, которым они занимаются, поскольку среди трех основных причин, побуждающих их хорошо работать, отмечались: заработок/продвижение, занятость и полезность. При этом субъективный уровень соответствия заработной платы затрачиваемым усилиям был в среднем оценен в 2,8.

Результаты проведенных исследований свидетельствуют, что для развития качества трудовых ресурсов необходимо разработать и принять меры, способствующие формированию у населения новой, инновационной мотивации, базирующейся на ценности знаний и профессионализма, а также на осознании ценности

---

<sup>112</sup> Индикаторы инновационной деятельности: 2014 : стат. сб. / Н. В. Городникова [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2014. – С. 51 ; Индикаторы инновационной деятельности: 2017: стат. сб. / Н. В. Городникова [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2017. – С. 49-50.

<sup>113</sup> Рейтинг инновационного развития субъектов Российской Федерации. Выпуск 5 / Г. И. Абдрахманова [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2017. – С. 19.

труда, его результатов и роли каждого индивида в реализации модернизации экономики страны, повышении ее (экономики) конкурентоспособности на мировом рынке и в мировом пространстве, а также повышению уровня и качества жизни населения.

Таблица 2.18 - Три самые распространенные причины стараться хорошо работать для занятых по найму

Страна	Первая по частоте причина	Вторая по частоте причина	Третья по частоте причина	«Моя зарплата соответствует затрачиваемым усилиям и результатам работы» (5 - полностью согласен, 1- совершенно не согласен), средние значения
Швеция	Результат	Интерес	Полезность	3,2
Германия	Результат	Занятость	Интерес	3,1
Великобритания	Результат	Занятость	Полезность	3,3
Испания	Результат	Занятость	Долг	3,1

*Источник:* Магун В. С., Монсурова Г. А. Иерархии трудовых ценностей в европейских странах. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: <https://www.hse.ru/data/2013/04/01/1233153507/Мону-Маг-докл.pdf> (дата обращения: 07.07.2018).

В связи с этим полагаем, что диагностика состояния качества трудовых ресурсов не может обходиться без выявления уровня инновационной мотивации. В отличие от мотивации в ее традиционном понимании, мотивация инновационная определяет уровень осознания и стремления индивидов, их групп и государства в целом к творческой созидательной деятельности, носящей исследовательский, конструкторский или иной характер, связанной с созданием, разработкой или внедрением различного рода нововведений, отвечающих целям модернизации экономики.

В системах различных уровней инновационная мотивация может определяться посредством разных методик и показателей. Как нами уже было отмечено, макроуровень, на котором состояние показателей качества носит, в большей степени, объективный характер и базируется на нормативных, эталонных показате-

лях или данных, собираемых и обрабатываемых органами официальной статистики на фактологическом уровне диагностики, инновационная мотивация может определяться как стремление экономики и общества в целом к осуществлению модернизации через стимулирование деятельности по разработке, внедрению и использованию инновационных идей, технологий и продуктов для решения стратегических задач развития страны.

Характеризующиеся большей степенью субъективизма в оценках микро- и индивидуальный уровни социально-экономических систем, при оценке факторов и параметров, определяющих их качество, также могут диагностироваться по показателю инновационной мотивации.

Так, на микроуровне под инновационной мотивацией будет пониматься стремление организации и ее персонала к разработке новых технологий, товаров и услуг через реализацию профессиональных знаний, творческого потенциала и предпринимательской активности в целях удовлетворения потребностей работников в самореализации, повышения конкурентоспособности организации и решения стратегических задач страны.

Инновационная мотивация на индивидуальном уровне рассматривается нами как осознание индивидом значимости инновационного развития и своей роли в нем, выражающееся через стремление к реализации творческих способностей, знаний, умений и компетенций в создании, внедрении и использовании различных нововведений, полезных для общества и экономики страны.

Взаимное влияние инновационной мотивации субъектов социально-экономических систем всех уровней не подвергается сомнению, поскольку развитость инновационной активности на макроуровне создает условия и формирует среду для соответствующей активности предприятий и их персонала посредством появления новых технологий, повышения производительности труда, информационной поддержки и участия государства в реализации инновационных идей. Общественное понимание значимости инновационного развития и меры его стимулирования со стороны государства (не только финансовые, но и идеологиче-

ские) способствуют развитию инновационной мотивации на индивидуальном уровне.

Следовательно, для наиболее эффективной реализации модернизационных изменений необходима разработка комплекса мер, в первую очередь, идеологического и морального воздействия, способствующих развитию интереса к труду, работе на результат, активизации творческой активности, повышению ценности знания, а также стимулированию инновационной мотивации.

Для определения направлений управленческого воздействия на инновационную мотивацию системы любого уровня и соответствующего развития качества трудовых ресурсов необходимо иметь инструментарий оценки данной мотивации, позволяющей оценить ее состояние в определенный момент времени и проследить динамику возможных изменений. Полагаем, что в этой связи на макроуровне целесообразно использовать коэффициент инновационной мотивации ( $k_{ИМма}$ ), определяемый следующим образом:

$$k_{ИМма} = A_{и} \times \frac{Ч_{исследоват}}{Ч_{зан}} \times V_{удИП} \times \frac{Ч_{ВП}}{Ч_{ПЗ}} \times \frac{З_{НИР}}{P} \times \frac{Ч_{ИТ}}{Ч_{РТ}} \times КТЗ_{ИР}, \quad (2.3)$$

где  $A_{и}$  – удельный вес организаций, осуществляющих инновации различного типа в общем числе организаций;

$Ч_{исследоват}$  – численность людей, занятых научно-исследовательскими разработками (чел.);

$Ч_{зан}$  – численность людей, занятых в экономике (чел.);

$V_{удИП}$  – удельный вес инновационных товаров (работ, услуг) в общем объеме производства;

$Ч_{ВП}$  - число выданных патентов (ед./год);

$Ч_{ПЗ}$  – число поданных патентных заявок (ед./год);

$З_{НИР}$  - затраты на науку, исследования и разработки в бюджете страны (руб./год);

$P$  – общие расходы бюджета страны (руб./год);

$Ч_{ИТ}$  – число используемых передовых технологий (ед.);

$Ч_{РТ}$  – число разработанных передовых технологий (ед.);

$КТЗ_{ир}$  – коэффициент трудового замещения работников научно-исследовательской сферы (рассчитывается исходя из количества исследователей в возрасте до 29 лет, сменяющих количество исследователей в возрасте 60 лет и выше).

Результаты, полученные с помощью предложенной методики, свидетельствуют о невысоком уровне инновационной мотивации. Рассчитанные показатели рассматриваемого коэффициента представлены в Приложении Д.

Проводя сравнения отдельных показателей социально-экономического развития лидирующих стран и России, результирующих влияние факторов макроуровня и мер государственной социально-экономической политики, а также сравнение показателей уровня жизни и развития качества человеческих и трудовых ресурсов, приходится констатировать, что по большинству критериев мы отличаемся не в лучшую сторону (Приложение Е). Поэтому для достижения целей управления качеством трудовых ресурсов целесообразно, помимо прочих инструментов, изучить и зарубежный опыт.

На основе исследования основных факторов макроуровня можно сделать вывод о том, что современное состояние качества трудовых ресурсов нуждается в комплексном развитии, как ввиду действия причин объективного характера, так и ввиду довольно длительного периода времени, характеризующегося низкой степенью участия государства в решении социально-экономических проблем. Усиление внимания государства к улучшению демографической ситуации и проблемам здравоохранения, безусловно, приведет к положительным изменениям в качественной структуре населения страны и региона. Однако, насущная потребность и отсутствие четких мер в области экономической политики, повышения качества образования и качества занятости, идеологического воспитания и активизации инновационной мотивации замедляют темпы не только развития экономики, но и тормозят развитие качества трудовых ресурсов. Ввиду этого необходимо разработать актуальные решения, модели и схемы их реализации, которые позволят нивелировать сложившиеся диспропорции и заложить качественную основу для осуществления модернизации экономики страны.

## 2.2. Формирование качества трудовых ресурсов на микроуровне

Качество трудовых ресурсов СЭС микроуровня определяется совокупностью характеристик работников, занятых на предприятиях и в организациях отраслей и сфер деятельности региона (страны). В работе исследуются предприятия АПК Чувашской Республики, в частности, предприятия пищевой и перерабатывающей промышленности) и факторы микроуровня, определяющие состояние и динамику качественных показателей трудовых ресурсов.

Современные условия хозяйствования и развития экономики определяют трудовые ресурсы как основной ресурс, обеспечивающий возможность развития и повышения конкурентоспособности предприятий. С другой стороны, информационное общество и новая экономика, характеризующаяся высокими темпами развития технологий, сужением пространства, в том числе конкурентного, обуславливают быструю деградацию качества трудовых ресурсов в случае их неэффективного использования или стагнации. Ввиду действия указанных факторов, работодатель должен быть заинтересован в постоянном повышении качества трудовых ресурсов предприятия, даже если не с точки зрения социальной ответственности и реализации подхода всеобщей ответственности за качество, то с позиций обеспечения собственной конкурентоспособности и выживания на рынке и достижения определенных целей: экономических, индивидуальных, социальных, групповых и др.

Исходя из сказанного, правомерной представляется теория Э. Лезира<sup>114</sup>, согласно которой внешние по отношению к предприятию факторы влияния на качество трудовых ресурсов, многообразие целей организации и разрабатываемые ею мероприятия в области управления персоналом, его качеством (в условиях настоящего исследования) можно выразить следующей зависимостью:

$$ap=f(\underline{Z}_w, \underline{Z}_h, \underline{Z}_i, \underline{Z}_g/r, S, O_k) \quad (2.4)$$

<sup>114</sup> Lazear E. P. Personnel Economics. The Wicksell Lectures // Massachusetts Institute of Technology.- Cambridge, Mass. : MIT Press, 1995. – P.184.

где  $a_p$  - мероприятия предприятия в области управления качеством трудовых ресурсов;

$Z_w$  - экономические цели предприятия;

$Z_h$  - социальные цели предприятия;

$Z_i$  - индивидуальные цели;

$Z_g$  - групповые цели;

$r$  - состояние ресурсов предприятия;

$S$  - состояние окружающей среды;

$O_k$  - организационная структура предприятия.

Из формулы следует, что, направление управления качеством трудовых ресурсов на микроуровне, согласно теории Э. Лезира, определяется в соответствии с экономическими и социальными целями организации, целями отдельных индивидов и их групп, а также состоянием ресурсообеспеченности, типом функционирующей организационной структуры и под влиянием факторов окружающей среды. При этом вся указанная в формуле совокупность целей рассматривается как переменные факторы, а ресурсообеспеченность, окружающая среда и оргструктура – постоянные. Отнесение последних факторов к постоянным представляется дискуссионным, поскольку они могут оказаться как более стабильными по отношению к любому из перечисленных видов целей, так и менее постоянными. Однако значимость анализа всех перечисленных показателей сомнений не вызывает.

Также очевидно, что качественные характеристики работников предприятий динамичны и могут изменяться, в том числе в результате реализации/ не реализации определенных мер субъектами управления систем различных уровней и руководством предприятий в частности. Поэтому при диагностике влияния факторов микроуровня на изменение качественных параметров работников также целесообразно использование системного подхода (рисунок 2.4).

Очевидно, что факторы микроуровня, по большей части, представляются как факторы, преобразующие качество человеческого ресурса в трудовой период жизнедеятельности индивидов. Однако, принимая во внимание действенность



подхода всеобщей ответственности за качество, возможно и необходимо усиление роли данной группы факторов и в другие периоды жизни индивида.

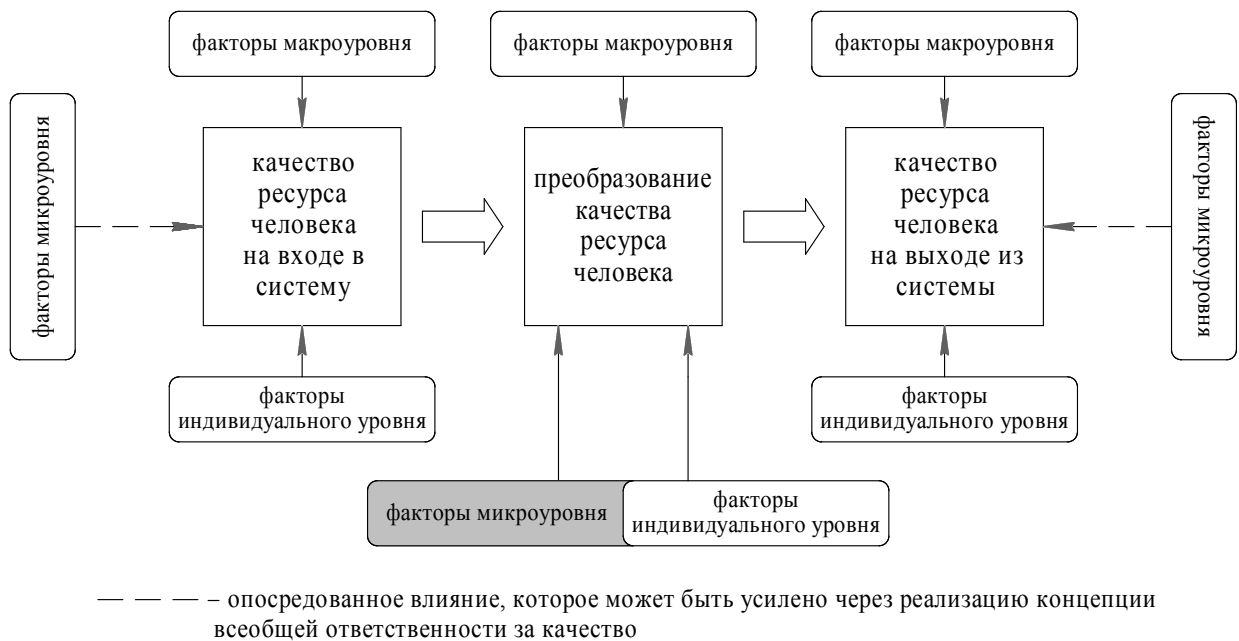


Рисунок 2.4 - Влияние факторов СЭС различных уровней на изменение качества трудовых ресурсов

Так, на входе в систему качество трудовых ресурсов, сформированное факторами индивидуального и макроуровней, испытывает влияние оценочных критериев и требований работодателя к персоналу, разработанных в соответствии с целями организации, ее ценностями, стратегией, спецификой выполняемой работы и представлениями работодателя об «идеальном» работнике.

В ходе преобразовательного процесса роль факторов микроуровня особо значима: они опосредуют воздействие макрофакторов, поскольку действенная политика предприятия в области управления качеством трудовых ресурсов способна нивелировать негативные факторы окружающей среды и/или усилить эффект факторов положительных, а также во многом определить (через управление мотивацией работников) степень и характер влияния факторов индивидуального уровня.

Показатели качества трудовых ресурсов на «выходе» характеризуют эффективность реализуемых работодателем мероприятий по управлению качеством персонала и действенность факторов микроуровня, таких как выбор и реализация кадровой стратегии предприятия, HR-бренд работодателя, тип корпоративной

культуры, климат в организации, роль и личность руководителя, качественное планирование персонала, применяемые технологии оценки персонала, наличие программ обучения и развития сотрудников, социальная поддержка работников, политика вознаграждения и др.

Факторы, обеспечивающие качество трудовых ресурсов на микроуровне, можно подразделить на общие (цели и приоритеты развития предприятия, общая стратегия, финансовая политика и т.д.) и специфические (связанные непосредственно с отдельными направлениями воздействия на качественные параметры персонала).

Цели предприятия и направления его развития во многом определяют актуальность отдельных мер в области управления качеством трудовых ресурсов. Ввиду этого наиболее значимые направления и мероприятия по развитию качественных параметров работников, безусловно, должны находить отражение в соответствующих документах организаций. Однако, в ходе обследования предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности Чувашской Республики было выявлено, что среди приоритетных целей далеко не все хозяйствующие субъекты уделяют должное внимание проблемам развития персонала и его качественных характеристик. Понимая необходимость модернизации оборудования и технологий, учитывая риски макроэкономического масштаба и риски отрасли, предприятия разрабатывают иерархии целей и программы развития, но, что парадоксально, не отражают в них реализацию комплекса мер по поддержанию и развитию качества трудовых ресурсов, определяющих возможности достижения практически всех поставленных целей и задач (таблица 2.19).

Среди предприятий пищевой промышленности Чувашской Республики только ОАО «Маслосырбаза «Чувашская»» риски, связанные с увольнением квалифицированных работников, рассматривает как одни их наиболее существенных, особенно в условиях необходимости реализации модернизационных изменений; и только в документах ООО Вурнарский завод «СОМ», ООО "Чебоксарского хлебозавода №1" среди приоритетных направлений развития предприятия отмечается повышение квалификации работников. Парадоксально, но у многих крупных ра-

ботодателей рассматриваемой отрасли соответствующие дополнительные инвестиции в развитие трудовых ресурсов не предусмотрены вовсе (ООО «Ядринмолоко» (не смотря на декларацию целей улучшения социальных условий работников), ООО «Ядринский мясокомбинат Чувашпотребсоюза» и др.).

Таблица 2.19 - Отдельные направления развития качества трудовых ресурсов предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности, отраженные в соответствующих документах предприятий

Предприятие	Направление поддержания/ развития качества трудовых ресурсов, заявленные в приоритетных направлениях развития предприятий
ОАО «Чувашхлебопродукт»	- проведение комплекса мер по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности; - обеспечение роста среднемесячной заработной платы
ОАО «Молочный завод «Цивильский»	- улучшение условий труда; - повышение среднемесячной заработной платы
ОАО «Ядринмолоко»	- разработка и проведение мероприятий по охране труда; - разработка мероприятий, направленных на улучшение социальных условий работников
ОАО «АККонд»	- повышение производительности труда
ООО "Чебоксарский мясокомбинат"	- профессионализм – ключевая ценность
ООО "Чебоксарский хлебозавод №1"	- постоянное повышение уровня подготовки персонала как гарантии безопасности и надежности производства; - обеспечение компетентности каждого работника как гарантии качества работы

*Источник:* по данным официальной отчетности предприятий.

Отсутствие системности и комплексного подхода в реализации мер по управлению качеством трудовых ресурсов не только не способствует совершенствованию качественных параметров персонала, тормозит достижение целей предприятия, но и определяет стагнационный тренд его развития.

Общая стратегия предприятия, находящая детализацию по функциональному направлению в кадровой стратегии, также представляется весьма значимым фактором, определяющим качество трудовых ресурсов на микроуровне.

Современная наука предлагает широкую классификацию кадровых стратегий, в основу выделения которых может быть положена ориентация на генераль-

ную стратегию предприятия (стратегия дифференциации, фокусирования, прибыльности и т.д.), на определение стратегического значения персонала и управления персоналом в вопросах повышения конкурентоспособности организаций (Д. МакГрегор<sup>115</sup>), на определение наиболее действенных видов контроля и т.д. Разрабатывались подходы, основанные на выборе стратегии управления персоналом, исходя из ресурсного подхода (Р.М Грант<sup>116</sup>, Дж. Б. Бэрни<sup>117</sup> и др.). Большое значение в формировании подходов к выбору стратегий управления трудовыми ресурсами предприятия имели исследования, предлагавшие опираться на реализуемую организацией стратегию конкурентоспособности (Портер М.<sup>118</sup>), этап жизненного цикла, ключевые роли руководителя (Шулер Р.С., Джэксон С.Э.<sup>119</sup>) и т.д.<sup>120</sup>.

Более современные концепции предлагают решать вопрос о выборе стратегии управления трудовыми ресурсами на основе не одного, а нескольких критериев. В связи с этим особый интерес вызывает предложенная П. Бамбергером и И. Мешулама матрица, построенная на сочетании критериев направленности системы контроля (на процесс или результат) и внешней или внутренней ориентации организации при найме сотрудников (рисунок 2.5)<sup>121</sup>.

Что касается стратегий управления персоналом, наиболее часто используемых организациями в странах с развитой рыночной экономикой, то они носят специфический характер и, согласно данным Министерства de la Fonction publique et de la Reforme administrative и компании Pricewaterhouse Coopers, основными стратегиями европейских компаний на сегодняшний день являются: развитие мо-

<sup>115</sup> McGregor D. The Human Side of Enterprise. – New York : McGraw-Hill, 1960.

<sup>116</sup> Grant R. M. The Resource-based Theory Of Competitive Advantage: Implications For Strategy Formation // California Management Review. – 1991. – Vol. 33, Issue 3. – P. 114-135.

<sup>117</sup> Barney J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage // Journal of Management. – 1991. – Vol. 17, №1. – P. 99-120.

<sup>118</sup> Porter M. E. Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. – New York : The Free Press, 1985. – 557 p.

<sup>119</sup> Schuler R. S., Jackson S. E. Linking Competitive Strategies with Human Resources Management Practices // The Academy of Management Executive. – 1987. – Vol. 1, N 3. – P. 207-219.

<sup>120</sup> Baird L., Meshoulam I. Managing Two Fits of Strategic Human Resource Management // Academy of Management Review. – 1988. – Vol. 13(1). – P. 116-128 ; Miles R. E., Snow C. C. Organizational Strategy: Structure and Process. – New York : McGraw-Hill, 1978 ; Boxall P. F., Purcell J. Strategy and Human Resources Management. – Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2003.

<sup>121</sup> Bamberger P., Meshoulam I. Human Resource Strategy: Formulation, Implementation, and Impact. – Thousand Oaks, California.: Sage Publications, 2000. – 224 p.

бильности работников (63% исследованных компаний), повышение гибкости персонала (58%), повышение качества работы (54%).

		<b>Ориентация на</b>	
		внутренний рынок труда	внешний рынок труда
Ориентация на контроль	результатов	стратегия "взаимных обязательств"	стратегия "свободного агента"
	процессов	стратегия патернализма	традиционная "вторичная" стратегия

Рисунок 2.5 - Матрица стратегий управления персоналом, предложенная П. Бамбергером и И. Мешулама

Также достаточно активно используются стратегии прогрессивного внедрения системы оценки (42%), введения испытательных HR- мероприятий при рекрутменте высшего руководства (42%), реформирования системы вознаграждения (42%), внедрения управления по компетенциям (38%), мер по непрерывному развитию персонала (25%). При этом ни одна компания не отметила в качестве приоритетной стратегию по уменьшению количества проектов в области управления персоналом (0%)<sup>122</sup>. Результаты исследований, проведенных нами на предприятиях пищевой и перерабатывающей промышленности Чувашской Республики показали, что большинство обследованных предприятий (умышленно или неумышленно) используют стратегию «свободного агента», ориентированную на найм «готовых» специалистов и контроль результатов.

<sup>122</sup> Human Resources Management Strategies to Support Organizational Changes : survey for the 44<sup>th</sup> meeting of the Directors general responsible or Public Administration of the EU members states / Ministère de la Fonction publique de la Reforme administrative, Pricewaterhouse Coopers. – Luxembourg. – P. 9-10. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: <http://www.eupan.eu/files/repository/HRManagement1.pdf> (дата обращения: 14.12.2017).

Однако, несмотря на значимость роли стратегии управления персоналом в обеспечении качества трудовых ресурсов организации, 15% исследованных зарубежных компаний<sup>123</sup>, не имеют документально утвержденной официальной кадровой стратегии (10% указали, что данная стратегия не зафиксирована в письменном виде; а 5% - отметили отсутствие четкой и документально обозначенной стратегии управления трудовыми ресурсами). При этом отмечается, что для компаний Великобритании характерно использование долгосрочных (неограниченных временем) стратегий, которые не обретают документальной формы, но документальному закреплению подлежат правила и регулирующие меры, опосредующие реализацию стратегии. Отсутствие четкой HR-стратегии характерно для предприятий Голландии, а устная форма HR-стратегий и отсутствие локальных, регулирующих ее актов – для хозяйствующих субъектов Франции.

Что касается российских предприятий сферы АПК, то четкая интерпретация стратегии управления трудовыми ресурсами также встречается нечасто. На исследуемых нами предприятиях Чувашской Республики только 15% (первая волна исследования) и 17% (вторая волна) предприятий имеют документально утвержденную кадровую стратегию, 30% и 32% соответственно - ориентируются на общее ее направление, не зафиксированное в письменном виде, 55% (51%) - не придерживаются четкой HR-стратегии вовсе.

Учитывая стремление абсолютного большинства предприятий пищевой промышленности Чувашии к дифференциации продукции, модернизации технологий и повышению конкурентоспособности, хозяйствующим субъектам отрасли следует больше внимания уделять программам обучения персонала, затрагивающим максимальное количество сторон и показателей квалификации работников. Связь эффективности реализации данной стратегии с комплексными программами развития персонала была доказана еще в исследованиях 1990-х гг.<sup>124</sup>. Научное обоснование и практическая доказательность действенности систем обучения, способствующих не только развитию профессиональных знаний, навыков и ком-

---

<sup>123</sup> Там же. Р. 11-12.

<sup>124</sup> Arthur J. The Link between Business Strategy and Industrial Relations Systems in American Steel Minimills // Industrial and Labor Relations Review. – 1992. – Vol. 45, issue 3. – P. 488-506.

петенций, но и повышению лояльности работников, их сплоченности (в случае реализации программ группового обучения), не находят, тем не менее, должной реализации в практике хозяйствования рассматриваемых предприятий, на которых расходы на повышение квалификации и образовательного уровня сотрудников, в большинстве случаев, занимают незначительную часть (таблица 2.20).

Таблица 2.20 - Расходы на повышение квалификации и профессиональное развитие работников в структуре общих расходов предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности Чувашской Республики

В процентах

Предприятие	Годы				
	2011	2012	2013	2014	2015
ОАО «Чебоксарская пивоваренная фирма «Букет Чувашии»»	4,0	3,7	5,1	5,3	5,6
ЗАО «Хлебокомбинат «Петровский»»	1,3	0,8	0,5	0,8	0,8
ОАО «АККонд»	2,1	2,6	3,4	4,0	4,2
ОАО «Вурнарский мясокомбинат»	1,6	1,9	1,9	2,1	2,4
ОАО Маслосырбаза «Чувашская»»	2,4	2,4	3,5	4,0	4,3

*Источник:* по данным предприятий

Другим важнейшим общим фактором, влияющим на качественные характеристики персонала и непосредственно связанным с реализуемой HR-стратегией предприятия, является корпоративная культура. Она во многом определяет изменения ценностных установок работников, способствует повышению их лояльности не только к профессии, но и к предприятию и развитию положительной динамики производительности труда.

Определение сущностных характеристик организационной культуры и рассмотрение ее роли и значения в повышении эффективности работников нашло отражение в трудах многих исследователей, начиная с 80-х гг. XX века<sup>125</sup>. В целом, все

<sup>125</sup> Peters T. J. and Waterman R. H. In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies. – New York : Harper & Row, 1982. – 360 p. ; Smircich L. Concepts of Culture and Organizational Analysis // Administrative Science Quarterly. – 1983. – Vol. 28, N 3. – P. 339-358 ; Ott J. S. The Organizational Culture Perspective. – Pacific Grove, Calif. : Brooks/Cole Publishing Company, 1989 ; Deal T. E., Kennedy A. A. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. – Reading : Addison Wesley Publishing Company, 1982.

многообразии современных подходов можно объединить в две группы: первая – понимание корпоративной культуры через призму аналитического подхода, в рамках которого корпоративная культура – это то, чем обладает организация; вторая – рассмотрение корпоративной культуры посредством синтетического подхода, согласно которому корпоративная культура характеризует то, чем организация является.

Полагаем, что истина находится посередине, поскольку корпоративная культура, представляя собой систему убеждений, ценностей, установок, норм поведения, разделяемых всеми членами организации (в большей или меньшей степени), одновременно становится и причиной и следствием множества результатов, показателей и т.д.

Следует отметить, что в современных условиях на исследованных нами предприятиях сложилась тенденция к доминированию слабой корпоративной культуры, довольно разрозненной от структуры к структуре, характеризующейся увеличением количества разочарованных, слабо мотивированных сотрудников, что не может не сказываться как на качестве самого персонала, так и на качестве результатов труда.

Так, в рамках проведенного нами социологического исследования на вопрос: «Считаете ли Вы, что на Вашем предприятии сформирована и функционирует корпоративная культура?», 40% (38%)\* респондентов ответили, что не наблюдают никаких признаков корпоративной культуры; 35% (39%) отметили ее слабую выраженность и разрозненность; 7% (9%) респондентов затруднились ответить; и только 18% (14%) опрошенных сказали, что на предприятии сложилась своя корпоративная культура (среди данной группы респондентов в обеих волнах исследования преобладающее большинство – работники предприятий ОАО «АК-Конд» и ОАО «Пивоваренная фирма «Букет Чувашии»»).

Отдавая должное тому факту, что на предприятии не может существовать какая-либо модель корпоративной культуры в «чистом» виде, для разработки действенных мер по повышению качества трудовых ресурсов необходимо определение доминирующего ее типа.

---

\* Здесь и далее приводятся результаты авторского исследования: первой волны (второй волны)



Проведенное нами исследование, позволяющее выявить тип корпоративной культуры, который, по мнению работников, доминирует на их предприятиях (Приложение Ж) указывает на преобладание в культурах хозяйствующих субъектов характеристик бюрократического типа. Следует отметить, что оценки работников и руководителей предприятий зачастую различаются: так, руководители считают, что корпоративная культура их предприятий, в отличие от оценок работников, близка к органическому типу.

Различия в определении модели действующей корпоративной культуры свидетельствует о несогласованности видения и представлений работников и руководителей предприятий, что оказывает существенное влияние на процесс нивелирования противоречия целей в управлении развитием качества трудовых ресурсов СЭС индивидуального и микроуровней. Также следует отметить, что выявленные типы организационной культуры не способствуют развитию качественных характеристик работников предприятий, не ориентированы на развитие персонала и повышение его удовлетворенности и лояльности, а также на стабилизацию количественного и качественного состава.

Общим фактором, во многом связанным с корпоративной культурой и влияющим на развитие качества трудовых ресурсов через мотивацию работников, является психологический климат в коллективе и возможность реализации эффективных коммуникаций (в т.ч. через участие в процессе управления).

Ситуация, сложившаяся на обследованных предприятиях Чувашской Республики, свидетельствует о достаточно стабильном, умеренно-благоприятном морально-психологическом климате (что отмечается работниками всех категорий) (рисунок 2.6), но при этом работники также указывают на наличие сложностей в реализации коммуникаций.

Условием, способствующим улучшению коммуникационной составляющей (возможности участия в обсуждениях, управлении, реализации собственных предложений), а также развитию инновационной мотивации на микроуровне, является «открытость» руководства, его готовность к взаимодействию с подчиненными, рассмотрению поступающих от них идей и предложений.

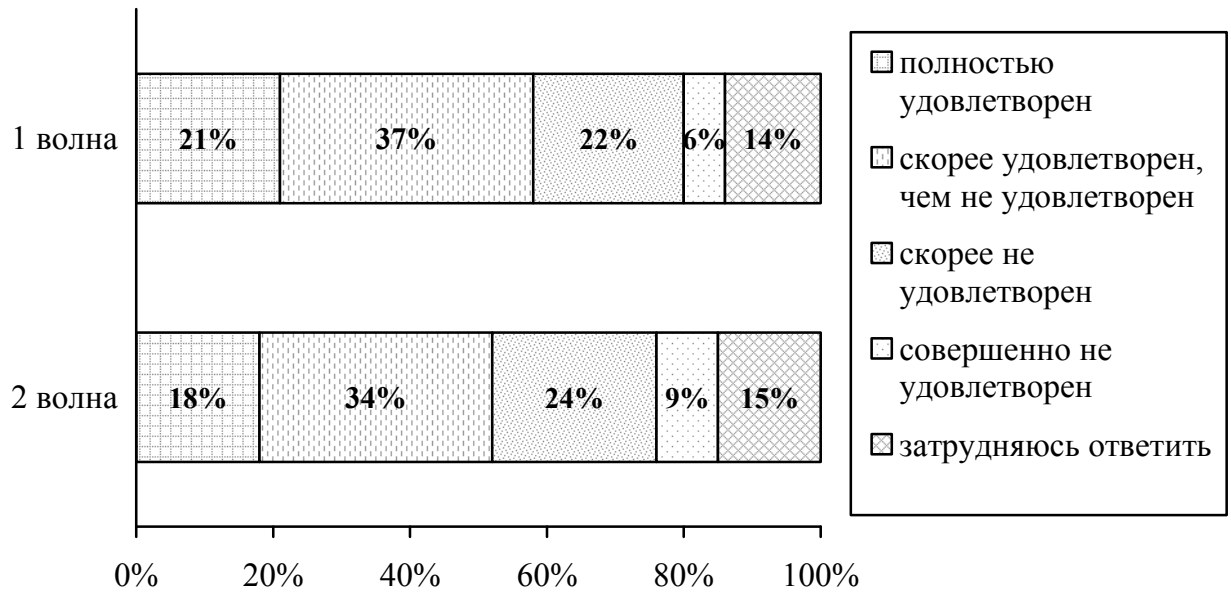


Рисунок 2.6 - Распределение респондентов по степени их удовлетворенности состоянием морально-психологического климата в коллективе (% от числа опрошенных)

Состояние данного фактора на предприятиях Чувашии сложное. Так, из числа опрошенных респондентов 34% (38%) отметили, что не имеют возможности донести свои идеи и предложения, а также имеющиеся проблемы до руководства (не считая непосредственного начальника); 14% (13%) указали на то, что не только руководители более высокого уровня, но и непосредственный начальник не проявляют интереса к проблемам и предложениям работников; 19% (21%) затруднились ответить, т.к. не выступают (выступали) с подобными инициативами; 31% (26%) оценивают соответствующую вовлеченность руководителей как среднюю; и только 2 % (2%) считают, что их руководство (как непосредственное, так и более высокого уровня) проявляет активное участие в проблемах и предложениях работников (Приложение Ж).

Низкая степень удовлетворенности состоянием коммуникационной политики предприятий, особенно в части обратной связи, не способствует эффективному достижению целей управления качеством трудовых ресурсов СЭС микро- и индивидуального уровней. Это также обуславливается нескоординированностью целей

ввиду их (целей) изначальной разновекторности, с одной стороны, и отсутствием мер по нивелированию этих противоречий (с учетом куматоидности развития качества трудовых ресурсов), - с другой. В конечном счете это приводит к тому, что потребности работников зачастую остаются не услышанными, а творческие инициативы, значимые не только для повышения трудовой мотивации, но и для развития инновационной мотивации как индивидуального, так и микроуровней, - не реализованными.

Инновационная мотивация микроуровня, сущность которой была определена нами в предыдущем параграфе, - один из сильнейших факторов, влияющих на качество трудовых ресурсов предприятия и его развитие. Представляя собой синтетический фактор (имеющий свойства как общих, так и специфических факторов), формирующий состояние качественных параметров персонала, инновационная мотивация СЭС микроуровня может определяться следующим образом:

$$k_{\text{ИМми}} = \frac{Ч_{\text{исслед}}}{Ч_{\text{общ}}} \times \frac{(УВ_{\text{ТВ}} + УВ_{\text{КОМ}})}{2} \times \frac{Ч_{\text{ТИ}}}{Ч_{\text{Т}}} \times \frac{Ч_{\text{ПИ}}}{Ч_{\text{ВП}}} \times k_{\text{ИМма}}, \quad (2.5)$$

где  $Ч_{\text{исслед}}$  - численность работников, занятых исследованиями и разработками (чел.);

$Ч_{\text{общ}}$  - общая численность работников предприятия (чел.);

$УВ_{\text{ТВ}}$  - удельный вес работников, удовлетворенных степенью своей творческой активности и ее реализации в общей численности работников предприятия;

$УВ_{\text{КОМ}}$  - удельный вес работников, удовлетворенных эффективностью коммуникационной политики предприятия (уровнем «открытости» руководителей, степенью участия в управлении, генерировании и участии в реализации инноваций);

$Ч_{\text{ТИ}}$  - число инноваций, внедренных на предприятии в исследуемый период (ед.);

$Ч_{\text{Т}}$  - число современных (передовых) технологий, применяемых на предприятии в исследуемый период (ед.);

$Ч_{\text{ПИ}}$  - число созданных предприятием в рассматриваемый период инновационных продуктов (продукции) (ед.);

$Ч_{\text{ВП}}$  - численность видов выпускаемой продукции (ед.);

$k_{ИМма}$  - коэффициент инновационной мотивации социально-экономической системы макроуровня (за рассматриваемый период).

Показатели удовлетворенности реализацией творческой активности и эффективностью коммуникационной политики учитываются как среднее арифметическое ввиду высокой степени их взаимообусловленности. Рассчитанные показатели инновационной мотивации микроуровня для обследованных предприятий Чувашской Республики представлены в Приложении Д. Следует отметить, что указанные предприятия не отличаются высоким показателем значения инновационной мотивации. Наиболее благоприятная среда для развития инновационной мотивации, согласно проведенным исследованиям, сложилась в ОАО «Чувашская пивоваренная фирма «Букет Чувашии»», ОАО «АККонд» и ООО "Чебоксарский хлебозавод №1", что позволяет говорить об имеющемся у предприятий потенциале для развития качественных параметров трудовых ресурсов, необходимых для осуществления модернизационных преобразований экономики.

Специфические факторы, влияющие на качественные параметры трудовых ресурсов на микроуровне, соотносятся с отдельными направлениями кадровой политики предприятия, среди которых планирование персонала представляется одним из наиболее значимых.

Количественное планирование персонала, влияющее на показатели содержания труда, его интенсивность и разнообразие, реализуется на исследуемых нами предприятиях на основе норм труда, метода трудоемкости с использованием плана производства. Так, количественное планирование в отношении рабочих как основного, так и вспомогательного производств, осуществляется посредством научно обоснованных методов и с учетом действующих технологий, поэтому носит объективный характер. Однако методики расчета численности специалистов, служащих и руководителей не находят, по-видимому, должного применения на исследуемых предприятиях, ввиду чего растет загруженность сотрудников и увеличивается степень их неудовлетворенности объемом выполняемых работ, хотя в целом, плановая и фактическая численность персонала на предприятиях в большинстве случаев совпадает (таблица 2.21).

Таблица 2.21 - Соотнесение плановой и фактической численности работников предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности Чувашской Республики в 2011-2016гг.

В процентах

Предприятие/ категория работников	Годы			
	2011	2012	2013	2016
<b><i>ОАО «Чуваихлебопродукт»</i></b>				
Руководители	100	100	100	100
Специалисты и служащие	100	101,3	100	100
Рабочие	102,6	100	100	100
<b><i>Молочный комбинат «Чебоксарский» ОАО «ЮНИМИЛК»</i></b>				
Руководители	100	100	100	102,5
Специалисты и служащие	100	96	100	100
Рабочие	98	103,5	104,6	97,5
<b><i>ОАО «Мясокомбинат «Вурнарский»</i></b>				
Руководители	103	100	100	102
Специалисты и служащие	96	98	100	100
Рабочие	100	100	100	100
<b><i>ОАО «Чувашская пивоваренная фирма «Букет Чувашии»</i></b>				
Руководители	100	100	100	100
Специалисты и служащие	98	100	100	100
Рабочие	101,3	104	112	100

*Источник:* по данным предприятий

Учитывая нестабильность рыночной среды, работодатели зачастую используют методы обеспечения количественной гибкости персонала, позволяющие оптимизировать его численность. Среди данных методов предприятиями АПК Чувашской Республики чаще используется заключение срочных трудовых договоров, которые, с одной стороны, позволяют оптимизировать затраты на персонал, а с другой – зачастую приводят к низкому соответствию качественных параметров

персонала требованиям работодателя, отсутствию усилий и инвестиций со стороны последнего в развитие и повышение качества данной категории сотрудников, а у работников – к низкой мотивации к высокопроизводительному труду и развитию.

Совершенствованию качественных характеристик персонала, особенно по таким аспектам, как мотивация, творческая инициатива и креативность, коммуникативные способности и др., способствует качественное планирование персонала. Понимая под качественным планированием соответствие характеристик отдельных работников требованиям организации и рабочих мест, становится очевидным, что данный фактор является одним из ключевых при построении системы управления качеством трудовых ресурсов в СЭС микроуровня.

Наиболее распространенными практиками, применяемыми в данном направлении, традиционно является составление требований к работникам на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, Тарифно-квалификационные характеристики общеотраслевых должностей служащих и общеотраслевых профессий рабочих, должностных инструкций, профстандарты, к которым в последнее время добавились методы составления квалификационных карт (характеризуют «идеального» сотрудника), система градаций Манро Фишера, составление личностных спецификаций на основе системы А. Роджера, составление карт компетенций.

Последние методы представляются весьма действенными, поскольку предполагают учет не только квалификационных характеристик, но и личностных черт работника, соответствие которым во многом облегчает процесс планирования и успешной реализации программ обучения, развития, совершенствования коммуникативных навыков, мотивации (в том числе инновационной) и проч., непосредственно сказывающихся на динамике качественных показателей трудовых ресурсов.

В современных условиях качественному планированию на предприятиях не уделяют должного внимания (особенно, в аспекте учета личностных и мотивационных параметров работника), в частности, составление должностных инструк-

ций носит, зачастую, формальный характер. Так, на исследованных нами предприятиях практически не используются методики составления личностных спецификаций и карт компетенций, что во многом объясняет конечную неудовлетворенность работодателей уровнем инициативности, ответственности и мотивированности сотрудников (рисунок 2.7). Полученные результаты показывают, что, с точки зрения применения современных методик, наиболее «проработанными», являются категории специалистов, служащих и руководителей (составление карт компетенций для указанных категорий применяется на АО "ВолгаАйс", ОАО «Чебоксарская пивоваренная фирма «Букет Чувашии»»; составление личностных спецификаций – на ОАО «АККонд»). В отношении рабочих на всех предприятиях разработаны квалификационные требования, но не учитываются личностные параметры, что способствовало бы повышению индивидуализации разрабатываемых мероприятий в области мотивации и развития персонала.

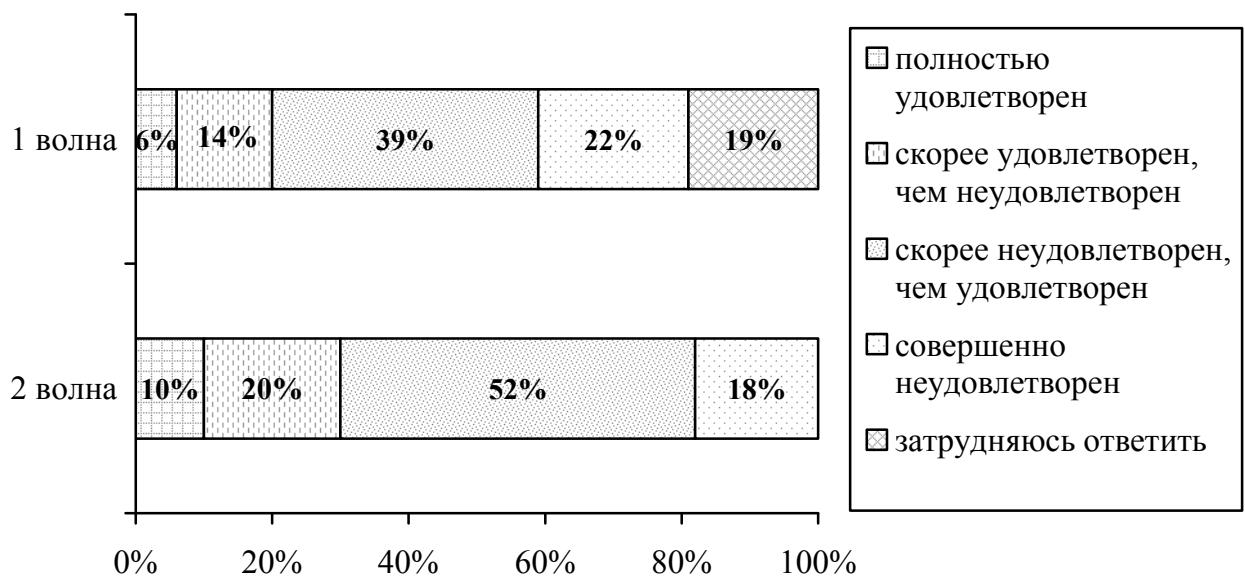


Рисунок 2.7 - Распределение ответов руководителей всех уровней по степени их удовлетворенности уровнем инициативности, ответственности и мотивированности сотрудников

Помимо качественного планирования персонала, в составе мер входного контроля качества трудовых ресурсов активно применяются различные критерии и методы отбора персонала.

Теоретически, критерии отбора персонала должны вытекать из требований к должности и не содержать оснований для дискриминации работников (соискателей). На практике оба принципа зачастую нарушаются, что приводит либо к чрезмерно долгим поискам и высоким издержкам на поиск, привлечение и отбор персонала (в случаях, когда критерии отбора не соотносятся с требованиями к должности и бывают завышены), текучести высококвалифицированного персонала, соответствующего завышенным требованиям, но не получающего удовлетворения от работы на занимаемой должности; потере опытных потенциальных сотрудников ввиду дискриминации (в частности, возрастной).

Согласно данным официальной статистики, в Чувашии в 2017 году в структуре безработных возрастная группа 30-44 лет составила 37,8% от общего количества безработных, что выше уровня 2008г., после которого отмечалась тенденция к снижению данного показателя (в 2008г. – 36,1%; в 2009г. – 35,1%; в 2010г. – 35%, в 2011г. – 30,2%, в 2013г. – 28,3%, в 2014г. – 31,8, в 2016г. – 37,7 %) <sup>126</sup>. При этом работодатель зачастую более заинтересован в приеме на работу сотрудников в возрасте до 35 лет.

Сложность устройства на работу кандидатов в возрасте 40 лет и выше – проблема не новая, но сложно решаемая в современных российских условиях. С одной стороны, работодатель пытается решить парадоксальный вопрос – найти молодого, квалифицированного и опытного сотрудника, с другой – теряет возможность использовать опыт и квалификацию кандидатов более зрелого возраста. В результате этого стремительно теряется качество человеческого ресурса работников как в области квалификации, так и мотивации к труду, ожиданий работника, в результате чего он находит работу, требующую меньшей квалификации, знаний и т.д., что приводит к неэффективному использованию трудового ресурса

<sup>126</sup> Распределение численности безработных по возрастным группам / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Чувашской Республике. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://chuvash.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/chuvash/resources/c38fc0004fe1806b8130f76be9e332ec/%D0%A0%D0%B0%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5+%D1%87%D0%B8%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8+%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D1%8B%D1%85+%D0%B2+%D0%B2%D0%BE%D0%B7%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%BD%D1%8B%D0%BC+%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%BF%D0%BF%D0%B0%D0%BC.pdf](http://chuvash.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/chuvash/resources/c38fc0004fe1806b8130f76be9e332ec/%D0%A0%D0%B0%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5+%D1%87%D0%B8%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8+%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D1%8B%D1%85+%D0%B2+%D0%B2%D0%BE%D0%B7%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%BD%D1%8B%D0%BC+%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%BF%D0%BF%D0%B0%D0%BC.pdf) (дата обращения: 21.07.2018).



и трудового потенциала. Проблема также усугубляется влиянием факторов СЭС индивидуального уровня, поскольку абсолютное большинство молодежи, получившей высшее образование, переосмысливает свою цену и ценность на рынке труда и не хочет (а в силу отсутствия требуемых знаний и навыков – не может) работать на производстве, особенно по рабочим специальностям.

Обеспечить входной контроль качества трудовых ресурсов на предприятии позволяет использование методов отбора персонала, применяемых, как правило, в определенных комбинациях в целях повышения достоверности получаемых результатов. Выбор методов оценки входного качества во многом зависит от факторов оценки, основными среди которых являются: деловые качества работника, деятельность и ее результаты, профессионализм, потенциал работника и др.

Проведенное нами исследование показало недостаточную эффективность входного контроля качественных параметров трудовых ресурсов, а также недоиспользование предприятиями современных методик отбора персонала (таблица 2.22).

Таблица 2.22 - Применение современных методик входного контроля отдельных показателей качества трудовых ресурсов предприятиями пищевой и перерабатывающей промышленности Чувашской Республики

В процентах от обследованных предприятий

Анализ документов	Интервью по биографии	Профессиональные тестирования	Оценка личностных качеств	Медицинский осмотр	Оценка уровня мотивированности
100,0 (100)	100 (100)	62 (68)	44 (46)	100 (100)	5 (3)

Большинство работников, помимо анализа документов и собеседования, не проходят дополнительных оценочных процедур, что обуславливает низкий уровень контроля качества, высокие издержки на адаптацию и обучение, низкий уровень удовлетворенности работодателя.

Среди причин недостаточного использования методик входного контроля качества персонала сотрудниками кадровых служб предприятий были отмечены: отсутствие четкой процедуры отбора (18% (15%)); нехватка квалифицированных

сотрудников, владеющих современными методиками и практикой их применения (28% (34%)); отсутствие эффективных инструментов, позволяющих оценить отраслевую специфику знаний (8% (14%)); ограниченность бюджета на персонал (32% (35%)); другие причины (14% (2%)).

Высокий уровень входного контроля качества трудовых ресурсов не освобождает работодателя от дальнейших издержек по поддержанию качественных параметров персонала и его развитию, но позволяет снизить безвозвратные издержки и риски, связанные с приемом сотрудников, не соответствующих обозначенным работодателем требованиям.

В процессе социально-трудовых отношений работника и работодателя должен реализовываться целый комплекс мер, нацеленный на поддержание необходимого уровня качества персонала. Переходным моментом от входного контроля качества трудовых ресурсов к его (качества) сохранению и развитию являются программы адаптации персонала (как при приеме в организацию, так и при продвижении или перемещении сотрудника внутри организации).

Данные программы позволят работнику максимально быстро свыкнуться с работой и своей профессиональной ролью, раскрыть свой потенциал, а работодателю – управлять процессом адаптации, что будет способствовать обеспечению качества труда, развития сотрудников, снижения показателей текучести кадров и неудовлетворенности ожиданий участников трудового процесса.

На предприятиях Чувашской Республики проблемам адаптации уделяется серьезное внимание (таблица 2.23), а из основных элементов соответствующих программ малой проработанностью отличается только такой раздел, как ознакомление новых сотрудников с историей предприятия, его корпоративной культурой и кадровой политикой (видимо, ввиду отсутствия их четкой структуры). Это, в конечном счете, может привести к конфликту интересов, ошибочным ожиданиям обеих сторон и снижению мотивации сотрудников, а следовательно, - к неполному раскрытию трудового потенциала и реализации всех возможностей и способностей работника.

Таблица 2.23 - Основные направления реализации программ адаптации на предприятиях АПК Чувашской республики

	ОАО «Пивоваренная фирма «Букет Чувашии»	Молочный комбинат «Чебоксарский» ОАО «ЮНИМИЛК»	ОАО «АККонд»	ОАО «Маслосырбаза «Чувашская»»	ООО Вурнарский завод «СОМ»	ОАО «Ядринмолоко»
Составление программ адаптации	- (+)	+ (...)	+ (+)	+ (+)	- (...)	- (+)
Ознакомление новых сотрудников с историей предприятия, его корпоративной культурой и кадровой политикой	+ (+)	- (...)	+ (+)	- (+)	- (...)	- (-)
Ознакомление новых сотрудников с условиями труда и правилами	+ (+)	+ (...)	+ (+)	+ (+)	+ (...)	+ (+)
Объяснение задач и требований к работе	+ (+)	+ (...)	+ (+)	+ (+)	+ (...)	+ (+)
Введение в подразделение (рабочую группу)	+ (+)	+ (...)	+ (+)	+ (+)	+ (...)	+ (+)
Помощь новым сотрудникам, наставничество	+ (+)	+ (...)	+ (+)	+ (+)	+ (...)	+ (+)

*Источник:* по данным предприятий.

В период работы сотрудника поддержание качества квалификации, образовательного уровня, здоровья и мотивированности обеспечивается под воздействием и других факторов микроуровня.

Состояние здоровья населения Чувашии, не отличающееся высокими показателями по сравнению с наиболее благоприятными регионами России, требует особого внимания со стороны работодателя.

Ухудшение показателей здоровья, большое количество отсутствий на рабочем месте по причинам временной нетрудоспособности, развитие хронических заболеваний (в т.ч. ввиду отсутствия профилактики, некачественного отдыха и несоответствующих условий труда) является одной из основных причин, негативно сказывающихся на качестве трудовых ресурсов.

Так в 2016г., согласно данным Росстата, среди работников пищевой промышленности 31,9% работали в условиях, не соответствующих гигиеническим

нормативам (таблица 2.24), а в Чувашии каждый третий работник (36,2%) занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда<sup>127</sup>.

Таблица 2.24 - Удельный вес работников пищевой промышленности (включая напитки), занятых во вредных и опасных условиях труда (по воздействующим факторам в 2010-2016гг).

В процентах от общей численности работников организаций

Показатель	2010г.	2012г.	2013г.	2014г.	2016г.
Работали в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда	15,7	20,1	21,8	29,5	31,9
Работали под воздействием повышенного(ной):					
уровня шума, ультра- и инфразвуков	7,7	9,7	10,9	11,9	12,8
уровня вибрации	0,9	1,2	1,1	1,2	1,3
запыленности воздуха рабочей зоны*	1,7	1,9	1,7	1,4	1,4
загазованности воздуха рабочей зоны	0,9	0,9	0,9	...	...

\* в 2016г. – аэрозолей преимущественно фиброгенного действия

Источник: Российский статистический ежегодник. 2014 : стат. сб. / Росстат. – М., 2014. – С. 124; Российский статистический ежегодник. 2015: стат. сб. / Росстат. – М., 2015. – С. 130; Труд и занятость в России. 2017. : стат. сб./ Росстат. – М., 2017. – с 172. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/trud\\_2017.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/trud_2017.pdf) (дата обращения: 19.07.2018).

Высокими остаются и показатели производственного травматизма (в 2016г. 27 тыс. чел. пострадали при несчастных случаях на производстве), профессиональные заболевания, установленные впервые в жизни, отмечены у 5520 тыс. чел.<sup>128</sup>. В Чувашии уровень производственного травматизма в 2016г. составил 147 чел. (в 2015г. – 196 чел., в 2014г. – 206 чел.), наибольшая доля травм была получена работниками обрабатывающих производств промышленности (2015г. – 48%, 37,5% - в 2014г., 38,8% - в 2013г.), при этом 17,8% случаев характеризовались

<sup>127</sup> Государственный доклад "О состоянии условий и охраны труда в Чувашской Республике в 2016 году" : утв. постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 11 августа 2017г. №314. – Чебоксары , 2017. – С. 22.

<sup>128</sup> Российский статистический ежегодник. 2017 : стат. сб. / Росстат. - М., 2017. – С. 134-135.

травмами с тяжелым исходом, 16,7% - стали причиной получения инвалидности<sup>129</sup>. Среди основных причин несчастных случаев на производстве были отмечены: неудовлетворительная организация производства работ, дорожно-транспортные происшествия, нарушение работниками трудового распорядка и дисциплины труда. Следует отметить, что у работников отмечается высокий процент профессиональных заболеваний (48,8%), уровень которого определяется несовершенством технологических процессов, конструктивными недостатками машин и оборудования, несовершенством санитарно-технических установок и нарушением режима труда и отдыха. Для снижения уровня травматизма на производстве в Республике и на предприятиях разрабатываются программы обучения по охране труда и технике безопасности, реализуемые на всех обследованных нами предприятиях.

Помимо указанных мероприятий, на некоторых предприятиях осуществляются дополнительные меры поддержки здоровья сотрудников (таблица 2.25), хотя оплата, например, ДМС присутствует только на одном из обследованных хозяйствующих субъектов и реализуется в отношении далеко не всех категорий работников.

Анализируемые предприятия не имеют ведомственных санаториев и домов отдыха, в которых работники могли бы восстанавливать здоровье, при этом только 20% (18%) предприятий выделяли средства на оплату путевок для санаторно-курортного лечения своих сотрудников.

Среди факторов, формирующих качество трудовых ресурсов на микроуровне, помимо мероприятий по поддержанию здоровья, существенное внимание должно уделяться программам повышения квалификации и обучения сотрудников. В современных условиях в организациях программы по развитию трудовых ресурсов не столь дифференцированы, как того требует новая экономика. Обсле-

---

<sup>129</sup> Миллюхин К. В. Основные итоги работы в области улучшения условий и охраны труда в Чувашской Республике за 2014 год и задачи на 2015 год / Министерство здравоохранения и социального развития Чувашской Республики. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://gov.cap.ru/UserFiles/orgs/GrvId\\_11/itogi\\_goda\\_ot-2014.pdf](http://gov.cap.ru/UserFiles/orgs/GrvId_11/itogi_goda_ot-2014.pdf) (дата обращения: 15.06.2016); Государственный доклад "О состоянии условий и охраны труда в Чувашской Республике в 2016 году" : утв. постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 11 августа 2017г. №314. – Чебоксары , 2017. – С. 4-35.

дованные нами предприятия, по большей части, ориентированы на реализацию программ компенсирующего обучения и практически не реализуют программы обучения с опережением.

Таблица 2.25 - Меры по поддержанию здоровья сотрудников, реализуемые обследованными предприятиями Чувашской Республики

Предприятие	Реализуемые меры по поддержке здоровья работников	Категория работников
ОАО «Чувашхлебопродукт»	- Ежегодный медосмотр - Содержание физкультурно-оздоровительного комплекса - Содержание медицинского пункта на предприятии	для всех категорий работников
ОАО «Пивоваренная фирма «Букет Чувашии»»	- Ежегодный медосмотр - Оплата ДМС - Проведение спортивных мероприятий - Содержание спортивно-оздоровительного комплекса - Содержание оздоровительного пункта на предприятии	- для всех категорий; - для руководителей высшего уровня; - для всех категорий; - для всех категорий;
ОАО «Молочный завод «Цивильский»»	- Ежегодный медосмотр	для всех категорий;
ОАО «АККонд»	- Ежегодный медосмотр - Содержание медицинского пункта на предприятии	для всех категорий;
ООО «Ядринский мясокомбинат» Чувашпотребсоюза	- Ежегодный медосмотр - Содержание медицинского пункта на предприятии	для всех категорий

Распространение образовательных технологий и методик обусловило широкие возможности для качественного повышения квалификации и уровня образования, позволяя максимально индивидуализировать процесс. Обучение и повышение квалификации персонала на предприятии может осуществляться собственными силами или с привлечение сторонних организаций. Реализация собственных программ обучения – довольно трудо- и капиталозатратное мероприятие, дающее, как правило, большую эффективность в плане получения конкретных необходимых знаний. Однако, собственные учебные центры и корпоративные университеты, которые достаточно широко распространены среди организаций банковской, финансовой и страховой сфер, а также предприятий в области добычи полезных

ископаемых, очень незначительно присутствуют в структуре пищевых предприятий и холдингов. Среди немногих предприятий, имеющих собственные учебные центры, можно назвать холдинг «Объединенные кондитеры» (многоуровневый центр профессионального образования), АК «Вимм-Билль-Данн» (учебный центр компании) и др. Чаще руководители предприятий в рамках мероприятий по поддержанию квалификации и образовательного уровня работников прибегают к помощи сторонних организаций, выбирая программы обучения, направленные, преимущественно, на формирование профессиональных компетенций (таблица 2.26).

Таблица 2.26 - Реализация предприятиями пищевой и перерабатывающей промышленности Чувашской Республики программ обучения и повышения квалификации сотрудников, направленных на формирование (развитие) профессиональных компетенций (по категориям работников)

Предприятие	Руководители	Специалисты	Служащие	Рабочие основного производства	Рабочие вспомогательного производства
ОАО «АККонд»	+	-	-	+	+
ОАО «Пивоваренная фирма «Букет Чувашии»»	+	+	+	+	+
ОАО «Маслосырбаза «Чувашская»»	+	+	-	+	+
Молочный комбинат «Чебоксарский» ОАО «ЮНИМИЛК»	+	+	-	-	-

Выбор обучающих программ, нацеленных на формирование профессиональных компетенций, во многом обусловлен низкой удовлетворенностью работодателя качеством знаний и уровнем развития работников. Среди затрат на обучение персонала (в разрезе по возрастным группам) большую часть бюджета предприятия тратят на обучение сотрудников в возрасте до 35 лет. Парадоксально, что при наименьшей вовлеченности в процесс обучения и повышения квалификации работников более зрелого возраста (не всегда имеющих высшее образование), уровень удовлетворенности работодателя глубиной их знаний гораздо

выше, нежели молодых сотрудников, имеющих дипломы о высшем образовании (таблица 2.27).

Таблица 2.27 - Удовлетворенность руководителей уровнем знаний работников различных возрастных групп

В процентах

Характеристики знаний	Возрастные группы				
	до 25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-55лет	56 лет и более
Общие знания	14 (12)	16 (13)	19 (23)	23 (25)	28 (29)
Специальные знания	8 (6)	24 (19)	31 (35)	20 (22)	17 (18)
Глубина знаний	5 (2)	21 (17)	27 (28)	32 (35)	15 (16)
Ширина знаний	9 (8)	19 (20)	32 (35)	34 (37)	6 (8)
Актуальность знаний	18 (15)	27 (31)	30 (32)	14 (18)	11 (10)

При этом большинство руководителей отметили, что положительно относятся к стремлению подчиненных к самообучению 72% (78%) опрошенных; 28% (22%) - относятся нейтрально. Со стороны работников, наоборот, наблюдается низкая мотивированность к самообучению (13% (10%) опрошенных готовы и хотя бы самообучаться), большинство отметили, что готовы к самообучению в случае необходимости (61% (65%)). Остальные считают, что если работодателю необходимо повысить уровень их квалификации, то он и должен организовать процесс обучения. Среди причин, обуславливающих нежелание обучаться самостоятельно, наиболее распространенными ответами были: «не вижу необходимости» (большая часть выбравших данный вариант ответа – сотрудники возрастной группы до 35 лет), «не вижу перспективы», «не хватает времени» (24% (26%), 19% (28%) и 27% (22%) соответственно).

Обучение персонала, безусловно, – важнейший фактор поддержания качественных характеристик работника на требуемом уровне, но программы развития сотрудников, помимо обучающих, должны содержать направления и возможности карьерного развития. Развитие карьеры повышает мотивацию работников, свидетельствует о признании опыта, профессионализма, лояльности, личных качеств,



способствует повышению творческой и инновационной мотивации персонала, а следовательно, и повышению его качественных характеристик.

Однако, для достижения указанных показателей важно, чтобы программы развития карьеры строились на базе правильно выбранной концепции карьеры. На сегодняшний день существует множество подходов к пониманию карьеры. Однако в условиях необходимости модернизации экономики и повышения качества трудовых ресурсов нам представляется наиболее актуальным вариант, отраженный в работе Р. Х. Уотермана, Дж. А. Уотермана и Б. А. Коллард. Данными учеными было введено понятие «адаптивной карьеры», концепция которой включает в себя соотнесенность личного успеха с успехом компании, стремление к постоянному обучению, чтобы соответствовать переменам и их темпу, а также ответственность за распоряжение своей карьерой<sup>130</sup>.

Возможности реализации определенного типа карьеры зависят от HR- стратегии предприятия, этапа его жизненного цикла, корпоративной культуры, а также личностных и профессиональных характеристик сотрудника. Однако, в целях наиболее эффективного использования потенциала трудовых ресурсов предприятия, возможностей и талантов сотрудников важно, чтобы выбранный для реализации тип карьеры был отражен в программе развития карьеры с описанием всех возможных стадий и их соотнесенности.

Построение карьерограмм, планов карьеры, программ управления талантами (при условии не только их (программ) фактического наличия, но и следования им) способствуют более эффективной реализации потенциала работников, повышению их мотивации, стремлению к обучению и самообразованию. При этом немаловажным является фактор справедливости должностных назначений, оцениваемый работниками в современных условиях весьма негативно. Так, на вопрос: «Считаете ли Вы действующую на предприятии систему карьерного продвижения справедливой?», 18% (24%) опрошенных ответили, что «не считают»; 14% (17%) респондентов оценивают действующую систему как, скорее, несправедливую,

---

<sup>130</sup> Waterman R. H. Jr, Waterman J. A., Collard B. A. Toward a Career-Resilient Workforce // Harvard Business Review. – Vol. 72, N 4. – P. 87-95.

чем справедливую; 26% (22%), наоборот считают, что карьерное развитие строится, скорее, по справедливым принципам, нежели наоборот; а 34% (37%) респондентов ответили, что «не видят в должностных продвижениях на предприятии никакой системы».

Низкая оценка работниками системы управления карьерой объясняется незначительным использованием действенного инструментария построения карьеры: на предприятиях АПК Чувашской Республики практически не применяются инструменты индивидуального планирования карьеры и вовсе не используются инструменты совместного планирования. Причем совершенно очевидно, что отсутствие четких, справедливых и своевременных решений в области карьерного развития сотрудников оказывает негативное воздействие на такие факторы, характеризующие качество трудовых ресурсов, как творческая активность, а также трудовая и инновационная мотивация.

Будучи весьма хрупкой составляющей, динамичной и быстро обретающей обратное состояние (демотивации, низкой мотивационной восприимчивости), мотивация индивида была и остается сильнейшим инструментом развития качественных характеристик работника и раскрытия его потенциала. Следовательно, мотивационная составляющая требует особого внимания со стороны работодателя, поскольку представляет собой один из базовых факторов, формирующих качество трудовых ресурсов не только на индивидуальном, но и на микроуровне.

Среди инструментов, применяемых исследованными нами предприятиями для повышения качества трудовых ресурсов через управление трудовой мотивацией, работодателями используются такие их виды, как премии и бонусы, выплачиваемые по достижении производственных показателей (ОАО «Маслосырбаза «Чувашская»», Молочный комбинат «Чебоксрский» ОАО «ЮНИМИЛК», ООО Вурнарский завод «СОМ», ЗАО «Хлебокомбинат «Петровский»») или к праздничным датам и в связи с получением наград различных уровней (ОАО «Пивоваренная фирма «Букет Чувашии»); выплата материальной помощи (ОАО «Пивоваренная фирма «Букет Чувашии»», ОАО «Чувашхлебопродукт»); стимулирование обучения, карьерное продвижение, ценные подарки (ООО Вурнарский завод

«СОМ»), психологическое стимулирование (практически все обследованные предприятия), проведение корпоративных мероприятий.

Анализ ответов респондентов о наиболее действенных факторах мотивации показал, что для абсолютного большинства работников всех категорий наиболее эффективным традиционно является материальное стимулирование (87% (94% опрошенных), возможность карьерного продвижения (42% (41%)), наличие сбалансированного компенсационного пакета (48% (58%)), возможность профессионального развития (26% (31%)), стабильность работы (34% (74%)).

Возможность реализации индивидуальных мотивов к высокопроизводительному труду способствует повышению мотивации и развитию качественных параметров индивида, более гибкому отношению к повышающимся требованиям работодателя, облегчению поиска путей нивелирования различий целей управления качеством трудовых ресурсов социально-экономических систем различных уровней. Поэтому исследуемым предприятиям следует больше внимания уделять внедрению современных гибких форм оплаты труда, что не только будет способствовать повышению лояльности работников и их стремлению к саморазвитию и совершенствованию качественных параметров, но и привлекать на предприятия (и в отрасль) конкурентоспособных работников.

Однако, учитывая необходимость качественного развития персонала, стимулирования эффективного трудового поведения, необходимым представляется не только применение стимулов материального характера, но и реализация комплексных мер, позволяющих, во-первых, удовлетворить текущие потребности работников и обеспечить соответствие целей управления качеством трудовых ресурсов на индивидуальном уровне их практической реализации; во-вторых, - достигнуть цели управления систем микроуровня за счет достижения планируемых показателей и реализации перспективных направлений развития предприятий, повышения конкурентоспособности и мобильности персонала; и, в-третьих, - стать основой для достижения целей управления качеством трудовых ресурсов в СЭС.

Исследуя основные факторы, влияющие на формирование качества трудовых ресурсов на микроуровне, следует отметить, в целом, достаточно низкий уро-

вень ответственности работодателей за формирование качественных параметров работников, стремление к использованию накопленного ресурса и малой заинтересованности в его развитии. Учитывая тот факт, что трудовой период жизни человека является наиболее длительным, очевидно, что качество трудовых ресурсов во многом формируемое в дотрудовой период в семье и факторами макроуровня, не находит должного развития в процессе труда, что влечет за собой общее снижение качественных показателей развития трудовых ресурсов.

Для решения имеющейся проблемы работодателям необходимо глубоко переосмыслить политику использования, сохранения и преумножения ресурсов предприятия и, в частности, стратегически важных трудовых ресурсов, обеспечить согласованность реализации отдельных направлений кадровой политики, повысить их эффективность, усилить входной контроль качества трудовых ресурсов с целью оптимизации инвестиций в развитие персонала и проводить постоянный мониторинг качественных показателей, основанный на использовании научного подхода и современных методик.

### **2.3. Индивидуально-поведенческие аспекты формирования качества трудовых ресурсов**

Поведенческие аспекты функционирования социально-экономических систем и принятия различного рода решений представляют собой объект исследования многих ученых, работающих в различных областях науки. Понимая под поведением «присущее живым существам взаимодействие с окружающей средой, включающее их двигательную активность и ориентацию по отношению к этой среде»<sup>131</sup> или «совокупность поступков и действий, образ жизни»<sup>132</sup>, ученые пришли к единому мнению относительно сущности данного термина. Однако, при определении природы факторов, оказывающих влияние на поведение индивида,

---

<sup>131</sup> Большой энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – М.: Советская энциклопедия ; СПб. : Фонд "Ленинградская галерея", 1993. – С. 1020.

<sup>132</sup> Толковый словарь русского языка : в 4 т. / под ред. проф. Д. Н. Ушакова. – М. : Гос. изд-во иностр. и нац. словарей. Т. 3 : П. - Ряшка. – 1939. – Стб. 328.

формирующих его основу, а также при выявлении методов и методологии исследования поведения индивида общность взглядов еще не достигнута.

Существование множества подходов и моделей использования поведенческих склонностей и стереотипов человека (в том числе формирования его качественных параметров и характеристик) вызвано гетерогенностью как самих характеристик, так и их комбинаций, а также многообразием влияющих на него факторов и институтов.

Методологические подходы, определяющие пути исследования и формы взаимодействия индивида и общества (в различных проявлениях последнего) в рамках решения проблемы формирования качества человеческих, а следовательно и трудовых ресурсов чаще рассматриваются с позиций холизма или индивидуализма.

Холизм, сущность которого сводится к приоритету целого над частным, первичности институтов над индивидом, был методологической основой исследований представителей институционализма (немецкой исторической школы) и кейнсианства. При этом немецким экономистам представлялось, что институциональная экономическая макрореальность отдельна от экономического поведения индивида(ов), т.е. национальная экономика функционирует независимо от множества индивидуальных хозяйств и экономик. Американские институционалисты считали, что индивид испытывает на себе двойное влияние: с одной стороны, на него воздействует его биологическая природа, а с другой – институты, а поведение индивида определяется институциональными взаимосвязями, отделение от которых невозможно<sup>133</sup>.

Методология холизма, таким образом, может быть весьма эффективна при исследовании проблем формирования качества трудовых ресурсов на макроуровне, когда институциональные связи и агрегированный индивид становятся объектами исследования в целях разработки концептуальных аспектов социальной политики и государственных программ повышения качества человеческих ресурсов в целом и трудовых ресурсов - в частности.

---

<sup>133</sup> Блауг М. Несложный урок экономической методологии // THESIS. – 1994. – Вып. 4. – С. 67.

Индивидуализм как научная методология, противоположенная холизму, исходит из того, что социум состоит из отдельных индивидов, их поведения и действий, и никаких надындивидуальных значимых для исследования факторов не существует<sup>134</sup>. Объясняя социальные явления через индивидуальные действия и ожидаемое поведение, методологию холизма применяли представители неоклассической и австрийской школ. Также данная методология используется в исследованиях поведенческой школы, играющих в современной науке значительную роль при определении детерминант и разработке моделей поведения индивида в определенных условиях и с учетом специфических свойств личности.

Идея изучения и анализа социальных процессов и явлений через действия отдельных индивидов легла в основу разработки различных моделей человека, описывающих поведение и способы принятия им решений. Данные модели, опирающиеся на совокупность общих и индивидуальных факторов и явлений, позволяют спрогнозировать тип индивидуального поведения, в том числе трудового и социально-трудоового, в зависимости от влияния базовых для конкретной модели предположений и ограничений.

Так, в зависимости от того, какая из моделей человека будет взята за основу при проведении исследования, выделяются различные факторы и силы, определяющие поведение индивида при решении проблем формирования и укрепления им своих качественных параметров и индивидуальной конкурентоспособности.

В качестве инструмента объяснения поведения индивида одной из наиболее широко применяемых стала модель экономического человека в ее неоклассическом варианте. Согласно данной модели, индивид принимает решения в ситуации ограничений, но при наличии альтернатив, причем субъективные предпочтения индивида более устойчивы, нежели все другие ограничения, характеризующиеся большей степенью динамизма. Поэтому в краткосрочном периоде времени субъективные предпочтения рассматриваются неоклассиками как постоянная величина. Данный тезис вызывает ряд сомнений, поскольку, несмотря на постоянное из-

---

<sup>134</sup> Kincaid H. Methodological Individualism/ Atomism // The Handbook of Economic Methodology. – Cheltenham : Edward Elgar Publishing, 1998. – P. 295.

менение внешней и внутренней среды, ограничения (особенно внешние) представляются, зачастую, менее гибкими, нежели индивидуальные предпочтения. К тому же внешние ограничения будут оказывать непосредственное влияние на предпочтения индивида, несмотря на то, что представители неоклассической школы полагали, что предпочтения индивида и объективные ограничения являются абсолютно независимыми.

В соответствии с моделью экономического человека индивид строит свою деятельность на основе собственных предпочтений, но в условиях ограниченной информации, стараясь обеспечить себе максимальную полезность, т.е. действуя рационально. Применяемая при решении многих экономических и социальных задач, модель рационального экономического человека не лишена, по мнению некоторых исследователей, и серьезных недостатков. Особую критику вызвал и вызывает тезис о рациональности, в связи с чем появляются альтернативные модели человека, объясняющие его поведение через влияние социальных, психологических и иных предпосылок.

Психологическая модель человека представлена несколькими вариантами: бихевиоризмом, фрейдизмом, когнитивными моделями и др. Но наиболее эффективными, с нашей точки зрения, при определении социально-экономического поведения индивида, являются модели психологического человека А. Маслоу и модель И. Бентама.

Психологический человек А. Маслоу оперирует системой собственных предпочтений, имеющей строгую иерархию. Однако, рассматривая индивида как элемент системы, стремящейся к равновесию (удовлетворенности индивида), становится очевидным, что для достижения удовлетворенности и равновесия необходимо наличие возможности замещения, которая в концепции А. Маслоу не предусмотрена – все предпочтения иерархичны, и порядок иерархии изменениям не подлежит.

Иной подход к моделированию поведения психологического человека предложил И. Бентам, полагавший, что человек стремится уменьшить количество трудностей и страданий и увеличить количество наслаждений. Исходя из данной

концепции, индивид не будет склонен к постоянному совершенствованию качества своего человеческого ресурса, поскольку данный процесс представляет собой сложный труд. Исключение представляют случаи, когда труд рассматривается как наслаждение, т.е. при наличии высокого уровня мотивации как к труду, так и к поддержанию индивидуальной конкурентоспособности. В этих случаях психологический человек И. Бентама может быть рассмотрен как индивид, ответственный за формирование качества его человеческого, а следовательно, и трудового ресурса.

Модели психологического человека могут быть применимы для описания поведения индивида на наноуровне без учета влияния на это поведение общества, семьи и других институтов. Однако, известно, что поведенческие особенности принятия решений индивидом формируются при безусловном влиянии не только индивидуальных характеристик, но и множества других факторов.

Большой вклад, с нашей точки зрения, в понимание индивидуальных особенностей формирования качества трудовых ресурсов и отношения к труду внесла модель социологического человека, который в своем поведении ориентируется на общественные ценности и нормы, а также на определенные обществом роли и ожидания. Модель социологического человека, описывая поведение индивида, опирается, в большей степени, на методологию холизма, поскольку, согласно Э. Дюргейму, поведение человека определяется общественными нормами и ценностями и корректируется санкциями за недостаточную степень социализации.

Рассматривая индивидуальные аспекты поведения, а также исследуя формирование качества трудовых ресурсов на микро-, мезо- и макроуровнях в их взаимосвязи, нам представляется целесообразным и необходимым не противопоставлять индивидуализм и холизм как тезис и антитезис, а исходить из позиций синтеза, сохраняющего достоинство и позволяющего избежать недостатков обоих методологических подходов. Более того, синтез предполагает возможность комбинации отдельных элементов и предположений различных моделей человека.

Отдельные работы, посвященные проблемам сопоставления моделей поведения человека известны науке и представляют определенный интерес. Так, в ча-



стности, К. Бруннером был проведен сравнительный анализ экономического человека (REMM) и социологического человека (SRSM)<sup>135</sup>. Однако, полагаем, что в современных условиях и с позиций настоящего исследования важно рассматривать триединую модель человека (экономико-психо-социологического), применяя методологию и холизма, и индивидуализма.

Триединство модели человека позволит проводить комплексный анализ индивидуально-поведенческих аспектов формирования качества трудовых ресурсов; принимать во внимание степень и методы влияния семьи как института, основываясь на принципе синтеза индивидуализма и холизма; доказать актуальность рассмотрения человека как социально-экономической системы индивидуального уровня.

Принимая за основу исследования модель экономико-психо-социологического человека, мы исходим из того, что на качество человеческого ресурса индивида оказывает влияние совокупность факторов прямого и косвенного воздействия. Эти факторы играют в различные периоды жизни индивида большую или меньшую роль, но остаются неизменными по своему составу. Они и определяющих основные параметры поведения человека в отношении формирования и поддержания на необходимом уровне его качественных параметров, формирующих ценности, мотивы и отношение к труду.

Таким образом, на индивидуально-поведенческие аспекты развития качества трудовых ресурсов влияют исходные параметры и параметры приобретенные, формируемые внутренними и внешними факторами прямого и косвенного воздействия.

Исходные качественные параметры определяются уровнем и запасом здоровья, ожидаемой продолжительности жизни, типом темперамента и нервной системы, интеллектуальным потенциалом и т.д. Приобретаемые параметры индивида формируются семьей, обществом, государственными институтами, работодателями и индивидуальными стереотипами поведения, которые во многом, напрямую

---

<sup>135</sup> Бруннер К. Представление о человеке и концепция социума: два подхода к пониманию общества // THESIS. – 1993. – Вып. 3. – С. 51-72.

или косвенно, зависят от остальных перечисленных факторов, но по большей части определяются ценностями и ценностными ориентациями личности.

Понимая под ценностью «устойчивое убеждение индивида, что определенный способ поведения <...> предпочтительнее с личной или социально-трудовой точки зрения, чем противоположный или обратный способ»<sup>136</sup>, а под ценностной ориентацией «систему установок, в свете которых индивид или группа воспринимает ситуацию и выбирает соответствующий образ действий»<sup>137</sup>, становится очевидной необходимость рассмотрения поведения индивида в отношении формирования и развития его качественных параметров через ценностно-ориентированный подход, а само развитие качества трудовых ресурсов и процесс его совершенствования – через цепочку ценности (рисунок 2.8).

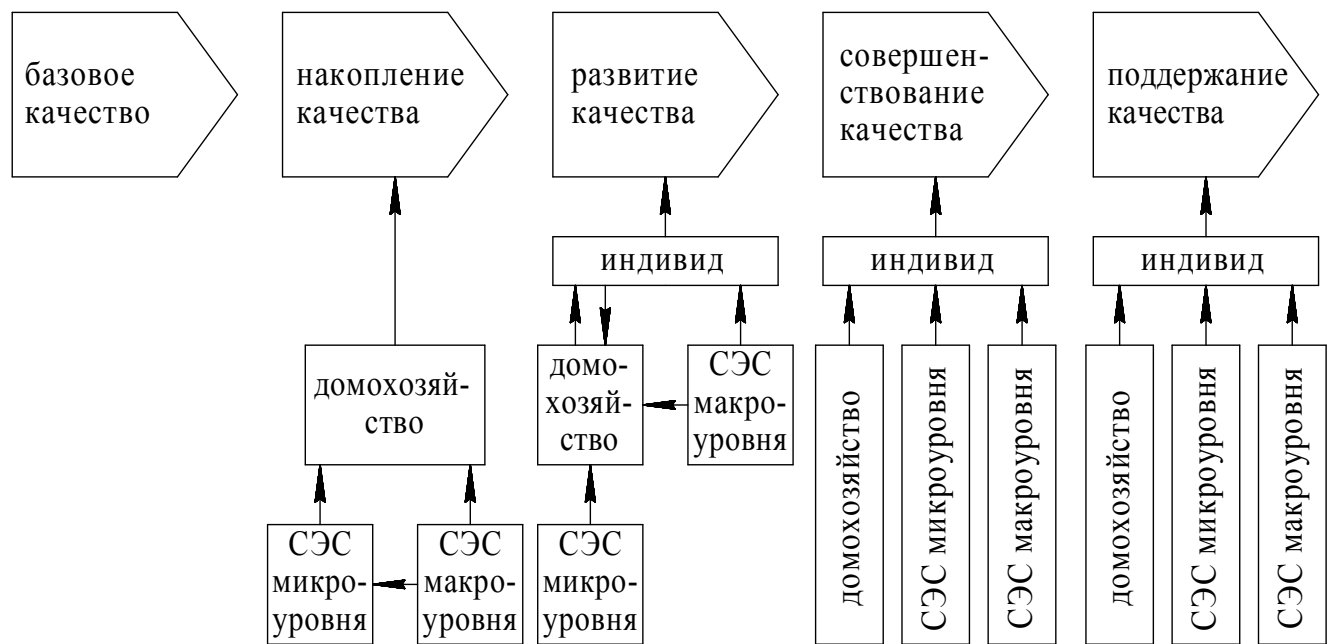


Рисунок 2.8 - Цепочка ценности формирования качества трудовых ресурсов

Цепочка ценности качества трудовых ресурсов определяется нами как процесс развития качественных параметров индивида, охватывающий весь период его жизнедеятельности и реализующийся под воздействием совокупности собы-

<sup>136</sup> Цит. по: Леонтьев Д. А. Методика изучения ценностных ориентации. – М. : Смысл, 1992. – С. 6.

<sup>137</sup> Кон И. С. Социология личности. – М. : Политиздат, 1967. – С. 28.

тий и факторов, определяемых терминальными и инструментальными ценностями, значимыми для социально-экономических систем различных уровней.

Развитие цепочки ценности проходит несколько этапов, в ходе которых индивид формирует собственные ценности, ориентации и поведенческие стереотипы, являющиеся, в значительной мере, продуктом экономико-социально-психологического воздействия ценностей домохозяйства и социально-экономических систем микро-, мезо- и макроуровней.

Управленческое воздействие на процесс формирования качества трудовых ресурсов может осуществляться указанными на рисунке субъектами на любом этапе развития цепочки ценности посредством использования физической модели, рассмотренной нами в параграфе 1.3.

Так, базовое качество трудового ресурса индивида определяется с рождения и характеризуется наличием или отсутствием определенного состояния здоровья, способностей, темперамента и т.д. Этап накопления качества, приходящийся на дошкольный возраст, представляет собой весьма значимый период формирования качественных параметров, в течение которого осуществляется накопление основополагающих качественных характеристик и определяется потенциал их запаса. На данном этапе на формирование качественных характеристик ребенка наибольшее влияние оказывает домохозяйство, поскольку именно в семье закладываются базовые параметры здоровья индивида, воспитывается отношение к учебе и труду, формируются ценностно-поведенческие стереотипы и т.д. При исследовании факторов и степени их влияния на формирование качества человеческих, и, следовательно, трудовых ресурсов весьма эффективным представляется подход, согласно которому для достижения большей степени глубины исследуемой проблемы анализируется не домохозяйство (семья), а семейная группа. Семейная группа представляет собой, согласно В.Л. Ружже, И.И. Елисеевой и Т.С. Кадибур, объединение нескольких семей на основе родственных отношений, причем принципы и условия наличия общего бюджета и совместного проживания не являются существенными<sup>138</sup>.

---

<sup>138</sup> Ружже В. Л., Елисеева И. И., Кадибур Т. С. Структура и функции семейных групп. – М. : Финансы и статистика, 1983. – 160 с.

Анализ влияния семейной группы на индивидуальные аспекты качества ресурса человека обусловлен тем, что на протяжении жизненного цикла индивида (дотрудовой, трудовой и посттрудовой периоды) на его поведение, восприятие и принципы формирования и поддержания определенного уровня качества своего человеческого ресурса оказывают влияние несколько семей: первичная (родительская) и вторичная (созданная индивидом, обособленная от родительской), а зачастую и семьи прародителей.

В дотрудовой период жизни родительская семья, ее материальные и нематериальные инвестиции в формирование качественных параметров ребенка имеют определяющее значение. В более раннем возрасте семейная группа является преимущественным фактором прямого воздействия на формирование качества трудовых ресурсов будущих периодов, остальные факторы оказывают на индивида воздействие косвенное, напрямую влияя только на родителей.

В рассматриваемый период жизненного цикла индивида особо значимым представляется анализ и учет таких факторов, как уровень развития домохозяйства, генетические особенности, образ жизни домохозяйства, его ценности, культура и уровень образования, а также проявление большей открытости (закрытости) по отношению к факторам внешней среды (государственным институтам, общественным нормам и т.д.).

Этап развития качества человеческого ресурса охватывает школьный возраст и период профессионального обучения, в течение которого индивид формирует когнитивные, личностные и этические компетенции под влиянием ценностей как семейной группы, так и социально-экономической системы макроуровня, но по мере взросления индивида воздействие и семьи, и общества в большей мере опосредуется личностными ценностями и представлениями.

На этапе совершенствования качества, протекающем в трудовой период жизнедеятельности, как и на любом другом этапе, изменение качественных параметров может идти в различных направлениях (развития или деградации) в зависимости от выраженности и направленности управленческого воздействия. Очевидно, что с возрастом истощается капитал здоровья индивида, устаревают полу-

ченные знания и т.д., но накапливается опыт, совершенствуются профессиональные, социальные и проч. навыки. Т.е. при реализации принципа всеобщей ответственности за качество можно говорить не о стагнации, а о развитии качества трудовых ресурсов. Ввиду усиления негативного действия фактора возраста на качество индивида, в посттрудовой период целесообразно, с нашей точки зрения, в цепочке ценности данный период рассматривать как этап поддержания состояния качественных параметров индивида.

Исследуя современное состояние и уровни воздействия факторов на формирование качества трудовых ресурсов на ранних этапах формирования цепочки ценности, в целом, можно наблюдать не самую положительную картину.

Как нами уже отмечалось, современные дети и подростки (трудовые ресурсы будущих периодов) обладают низким базисным капиталом здоровья, что во многом обусловлено уровнем здоровья родителей, а также неблагоприятными внешними факторами. Однако, как показывают многочисленные исследования, базисный капитал здоровья может и должен расти. Согласно рисунку 2.9, в среднем, до 20-25 лет (в зависимости от стратегии поведения индивида (домохозяйства) по отношению к здоровью), данный вид капитала с возрастом может приобретать различные значения.

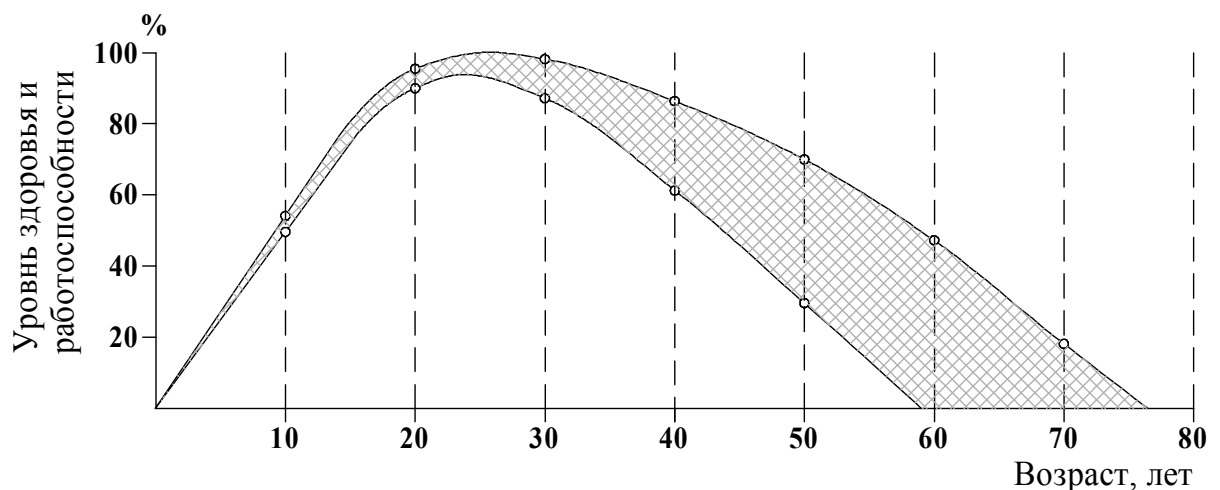


Рисунок 2.9 - Возрастная динамика уровня соматического здоровья человека<sup>139</sup>

<sup>139</sup> Кононенко С. Сохранять или развивать? Стратегии поведения в отношении личного здоровья. URL: <http://potencial-zdorovia.com/soxranyat-ili-razvivat-strategii-povedeniya-v-otnoshenii-lichnogo-zdorovya/> (дата обращения: 15.03.2014).

Модели поведения по отношению к здоровью, определяющиеся положением данной ценности в их общей иерархии, вариативны, но делятся, по большей части, на две основные группы: модели самосохранительного и саморазрушительного поведения, включающие в себя несколько типов аномического приспособления. В этой связи особо актуальной для исследования и применения в практике управления качеством трудовых ресурсов представляется модель Р. Мертона, согласно которой выделяется шесть основных типов приспособления (Приложение И) при определении модели индивидуального поведения.

Основываясь на данных социологических исследований, целью которых было определение отношения россиян к своему здоровью, можно сделать вывод, что современный российский человек мало озабочен поддержанием здоровья, не уделяет ему должного количества времени и сил и обладает достаточно низким уровнем культуры здоровья.

Саморазрушительное поведение большинства представителей российского общества вызвано множеством причин. Так, по мнению Л.С. Шиловой<sup>140</sup>, саморазрушительное поведение индивида, особенно мятежное поведение, - это явление, которое имеет глубокие исторические корни. По ее мнению, тенденция эксплуатации здоровья была характерна для советского времени и остается актуальной для современной действительности, только в первом случае люди жертвовали здоровьем за право обладания определенными благами, такими как дополнительный заработок или квартира; а во втором, - в целях выживания или поддержания достигнутого уровня благосостояния.

Здоровье как основную ценность воспринимают только 22% россиян, остальные граждане считают, что: «иногда можно забыть о том, что здоровье важно» (ради заработка, развлечений и т.п.) (29%); «здоровье важно, но наряду с работой, отдыхом, развлечениями» (39%); острые впечатления важнее, даже если они вредят здоровью (3%); жить надо так, как нравится, ни в чем себе не отказывая (7%)<sup>141</sup>.

---

<sup>140</sup> Шилова Л. С. О стратегии поведения людей в условиях реформы здравоохранения // Социологические исследования. – 2007. – № 9. – С. 102-109.

<sup>141</sup> Киселев В. А. Стратегии отношения к здоровью. URL: <http://www.do.teleclinica.ru/375092> (дата обращения: 12.04.2014).

Существенной проблемой в определении качества трудовых ресурсов россиян, заявляющих о здоровье как о значимой для них ценности, является противоречие их реальному образу жизни.

Так, в исследовании, проведенном Ассоциацией международных фармацевтических производителей (AIPM) по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития РФ, было выявлено четыре основных фактора риска для здоровья: курение; употребление алкоголя; недостаточное потребление фруктов, овощей и салатов (не считая соков и картофеля); недостаточные занятия спортом и физическими упражнениями. Из опрошенных респондентов 82% указали, что в их образе жизни присутствуют от одного до трех факторов риска; 8% отметили наличие всех четырех факторов; и только 9% опрошенных можно было охарактеризовать как устойчивых к риску, поскольку ни один из факторов отмечен не был<sup>142</sup>.

Культура здоровья также не может характеризоваться высоким уровнем. Так, если в 2010г. почти половина россиян не обращалась к врачам (44%), а около 80% не проходили за последний (на момент опроса) год диспансеризацию, то в 2017г., согласно данным ВЦИОМ, проходил диспансеризацию или регулярно проверяет свое здоровье только один из четырех россиян, только каждый третий занимается спортом, а старается питаться правильно один из четырех человек<sup>143</sup>. На пассивное поведение в отношении собственного здоровья большинства россиян указывают и те факты, что 70% граждан считают, что к врача нужно посещать только "в случае серьезных заболеваний", больше половины (56%) – "ставят себе диагноз самостоятельно" (хотя бы время от времени); преобладающая часть "предпочитает устанавливать диагноз и искать методы лечения в интернете, а более 80% признаются, что "следуют найденным рекомендациям"; 45% - "не берут больничный и ходят на работу, даже если чувствуют себя плохо", осуждая при этом аналогично поступающих коллег (55%)<sup>144</sup>.

---

<sup>142</sup> Population Attitude to Personal Health: Perception of Health, Understanding of Risk Factors, Morbidity and Mortality / Association of International Pharmaceutical Manufacturers. – М, 2011.

<sup>143</sup> Зубарев Д. ВЦИОМ описал изменение отношения россиян к своему здоровью // Взгляд. Деловая газета. – 2018. – 14 марта. URL: <http://www.vz.ru/news/2018/3/14/912373.html> (дата обращения: 18.08.18).

<sup>144</sup> Отношение россиян к своему здоровью: кто не берет больничный. URL: <http://www.7ya.ru/blogs/fulltext/blogs/1349517> (дата обращения: 23.08.18).

На преобладание саморазрушительной модели поведения по отношению к здоровью указывают и данные исследований, определяющих барьеры для здорового образа жизни, исходя из которых причиной низкой мотивации к поддержанию здоровья респонденты считают то, что здоровый образ жизни требует много времени, а из-за напряженного ритма жизни они не успевают следить за здоровьем и соблюдать режим (40%), что это дорого (66,4%), что это трудно (60%), что это мешает жить полноценной жизнью (15,8%)<sup>145</sup>.

Характерными для всех типов саморазрушительного поведения являются и ответы респондентов при определении «зон ответственности» за плохое состояние здоровья. Исследования, проводимые в течение нескольких лет, свидетельствуют о стабильности причин болезней, отмечаемых респондентами. Так, в 2014г. только треть опрошенных «винула» в болезнях себя; треть - большое количество тревог; 26% - плохую окружающую среду; 24% - старение и т.д.<sup>146</sup>. В 2017г. ситуация кардинально не изменилась: среди пяти наиболее часто отмечаемых причин болезней по-прежнему отмечались работа и стресс, отсутствие денег на профилактику и предупреждение болезней, плохая экологическая обстановка, нехватка времени на отдых и наличие вредных привычек<sup>147</sup>.

Учитывая полученные результаты, можно сделать вывод, что агрегированный современный россиянин характеризуется низкой личной ответственностью за собственное здоровье; зачастую заявляет здоровье как ценность, не оправдывая слова поведением и образом жизни; как правило, склонен переоценивать свое здоровье и имеет нерелевантное представление о здоровом образе жизни.

Основываясь на концепции холизма, мы должны были наблюдать переориентацию населения на модель самосохраняющего поведения, поскольку государство в последнее время в значительной степени усилило социальную политику в области здравоохранения, охватывающую и медицинскую сферу, и психологиче-

---

<sup>145</sup> Отношение россиян к здоровому образу жизни. URL: <https://iom.anketolog.ru/2017/08/21/otnoshenie-rossiyan-k-zdorovomu-obrazu-zhizni> (дата обращения: 24.06.2018).

<sup>146</sup> Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ). URL: <http://www.wciom.ru> (дата обращения: 25.03.2014).

<sup>147</sup> Россияне винят работу и стресс в проблемах со здоровьем // Информационное агентство Саринформ. – 2017. – 12 мая. URL: <http://www.sarinform.ru/news/2017/05/12/175924> (дата обращения: 11.05.2018).



ское воздействие на население. Однако, этого не происходит, из чего можно сделать вывод, что такой компонент качества трудовых ресурсов как здоровье в большей мере зависит от индивидуальных аспектов и личной стратегии поведения индивида, зачастую передающейся детям в родительской семье и считающейся для ребенка нормой, что оказывает воздействие на потенциал приобретенного здоровья и направления его развития.

Семейная группа как основной фактор, влияющий на формирование индивидуально-поведенческих особенностей качества ресурса человека, реализует свое управленческое воздействие прямо (через воспитание, внушение) или косвенно (через сложившиеся нормы и принципы поведения, семейный статус, уровень благосостояния и др.).

Представителями различных направлений научного знания даются разные объяснения поведения индивидов и домохозяйств при принятии решений об инвестировании в качественное преобразование трудовых ресурсов.

Так, инвестиции в развитие индивида могут иметь денежное и временное выражение. Интересными в данном аспекте представляются модели Г. Беккера и Р. Виллиса.

Согласно модели Г. Беккера, с ростом доходов домохозяйства количество детей в домохозяйстве замещается их качеством, а цена качества одного ребенка пропорциональна количеству детей. Модель имеет несколько допущений, весьма условных с точки зрения соответствия критерию универсальности, но основная идея модели сомнений не вызывает: чем больше количество детей в домохозяйстве, тем меньше трансфертов (согласно ограничениям модели, альтруистических по своей природе) получает каждый ребенок, а следовательно, родители могут управлять объемом этих трансфертов на каждого ребенка, снижая количество детей в семье.

Р. Виллис, развивая теорию Г. Беккера, доказал, что качество детей достигается в результате сокращения их количества потому, что при высокой заработной плате матери в целях сохранения достигнутого уровня доходов, хороших отношений с детьми и не допущения снижения их (детей) качества, женщина в домохо-

зайстве распределяет свое время на труд дома и труд непосредственно на рынке труда, жертвуя, таким образом, количеством детей.

Таким образом, более высокий статус и уровень доходов домохозяйства способствует формированию более высокого качества трудовых ресурсов не только ввиду возможности осуществления больших денежных трансфертов в развитие индивида и его качественных параметров, но и в результате формирования основополагающих ценностей, ориентаций и мотивов.

Так, например, решая вопрос о формировании качественных параметров индивида и накоплении человеческого капитала через получение образования, семьи, принадлежащие к разным социальным слоям, демонстрируют, согласно результатам зарубежных исследований, различное поведение. Они рассматривают как более значимую экономическую или творческую составляющую процесса, что влияет на мотивацию выбора жизненного пути и трудового поведения и родителей, и детей.

Так, согласно исследованиям Дж. Голдтропа, представители рабочего класса более ориентированы дать детям такое образование, которое позволит в дальнейшем получить более легкую и высокооплачиваемую работу, поскольку жизненная цель данной социальной группы, в большинстве случаев, сводится к заработку как можно большего количества денег, чтобы потом либо найти более легкую работу, либо не работать вообще.

Представители среднего класса в гораздо большей степени ориентированы на формирование и развитие творческих и креативных мотивов, нежели рабочее сословие<sup>148</sup>. Безусловно, нетипичные мотивы встречаются у представителей всех социальных слоев, однако, уровень инновационной мотивации, необходимый для качественных модернизационных преобразований экономики страны, согласно, результатам исследований, будет выше у представителей среднего класса.

Инновационная мотивация на индивидуальном уровне формируется в раннем детстве и развивается на протяжении всей жизни человека, представляя собой

---

<sup>148</sup> Goldthorpe J. H. Occupational Sociology, Yes: Class Analysis, No: Comment on Grusky and Weeden's Research Agenda // Acta Sociologica. – 2002. – Vol. 45, № 3. – P. 211-217 ; Шкаратан О. И., Ястребов Г. А. Сравнительный анализ процессов социальной мобильности СССР и современной России // Общественные науки и современность. – 2011. – № 2. – С. 5-28.

результат взаимодействия врожденных способностей, талантов, степени их развития посредством влияния социально-экономических систем различных уровней. Осознание ценности инновационного развития и проявление стремления к реализации творческих способностей, знаний и т.д., характерных для определенного уровня инновационной мотивации индивида, весьма слабо проявляются у современных россиян.

Так, согласно данным исследования, проводимом ВЦИОМ<sup>149</sup>, творческая реализация как на работе, так и вне работы важна только для трети опрошенных (рисунок 2.10), а индекс творческой самореализации составил 46 (против 52 в 2005 году).

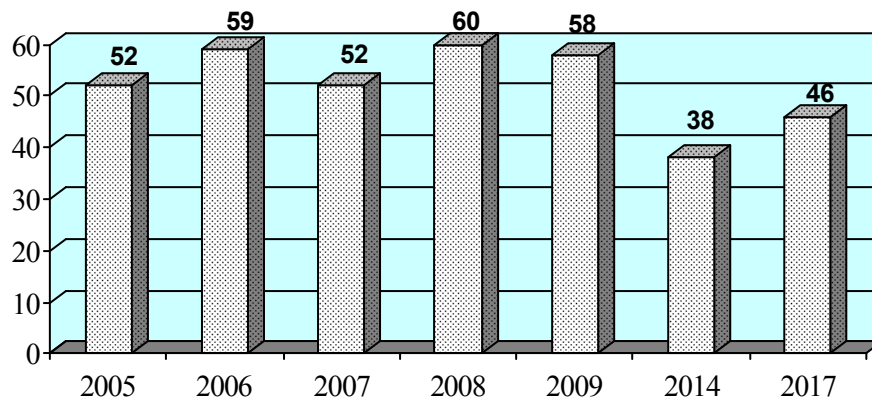


Рисунок 2.10 - Динамика индекса творческой самореализации

Ценность глубоких знаний, неразделяемая сегодня большинством представителей молодого поколения, не может не влиять на уровень и качество инновационной мотивации и на выбор индивидуальной образовательной траектории. Последняя в современных российских условиях ориентирована, по большей части, не на получение знаний, связанных с интеллектуальной, культурной, научно-исследовательской, инженерной деятельностью, а с возможностями устроиться в торговлю, в финансовые сферы, в чиновничий аппарат, в сферы, связанные с отраслями топливно-энергетического комплекса, как с немногими успешными сферами экономики страны.

<sup>149</sup> Жизненные приоритеты россиян: семья, деньги или творчество? / ВЦИОМ. Пресс-выпуск №3391. – 2017. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116264> (дата обращения: 13.04.2018).

Поскольку формирование образовательной стратегии, чаще всего, обеспечивается коллективным субъектом, то индивидуально-поведенческие характеристики личности рассматриваются как результат влияния семьи и социальной группы, к которой принадлежит индивид.

По мнению П. Бурдьё<sup>150</sup>, образовательные стратегии строятся на сознательном рациональном желании человека или на принятии им групповых норм (норм социальной группы). Сознательность и рациональность, согласно положениям исследователя, представляют собой результат кризиса сложившегося способа воспроизводства, а если индивид не стремится выйти за рамки своей социальной группы, его поведение будет основано на нормативно-ценностных ориентациях и стереотипах данной группы.

Соглашаясь с позицией П. Бурдьё, полагаем, что предложенные им основания дифференциации стратегий поведения индивидов могут быть рассмотрены в качестве инструмента управления развитием качества человеческих и, в частности, трудовых ресурсов через выявление определенного типа поведения и реализацию соответствующего воздействия. Также полагаем, что для решения данного вопроса целесообразно применять матрицу стратегий поведения, критерии выбора которого определяются целью получения образования (индивид воспринимает образование как средство развития качества человеческого ресурса или как средство достижения необходимого социального статуса) и результатом получения образования (достижение профессиональной мобильности и повышение инновационной мотивации или достижение социальной мобильности) (рисунок 2.11).

Результаты проведенного нами исследования показывают, что большинство респондентов до 30 лет и 50-55 лет для себя и своих близких руководствуются стратегией статусного поведения (I квадрант), что подтверждается и результатами исследований, проведенных ВЦИОМ (индекс социального статуса и положения в обществе составляет 39<sup>151</sup>). Респонденты, находящиеся в активном трудовом возрасте (30-45 лет), ценят в образовании приобретение знаний, но они нужны для

<sup>150</sup> Бурдьё П. Стратегии воспроизводства и способы господства // Социология социального пространства / пер. с фр. ; общ. ред. пер. Н. А. Шматко. – М. : Ин-т экспериментальной социологии ; СПб. : Алетейя, 2005. – С. 97-120.

<sup>151</sup> Жизненные приоритеты россиян: семья, деньги или творчество? / ВЦИОМ. Пресс-выпуск №3391. – 2017. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116264> (дата обращения: 13.04.2018).

удовлетворения потребностей в принадлежности к определенной группе (обучаются в престижном заведении, обладают несколькими высшими образованиями и т.д.).

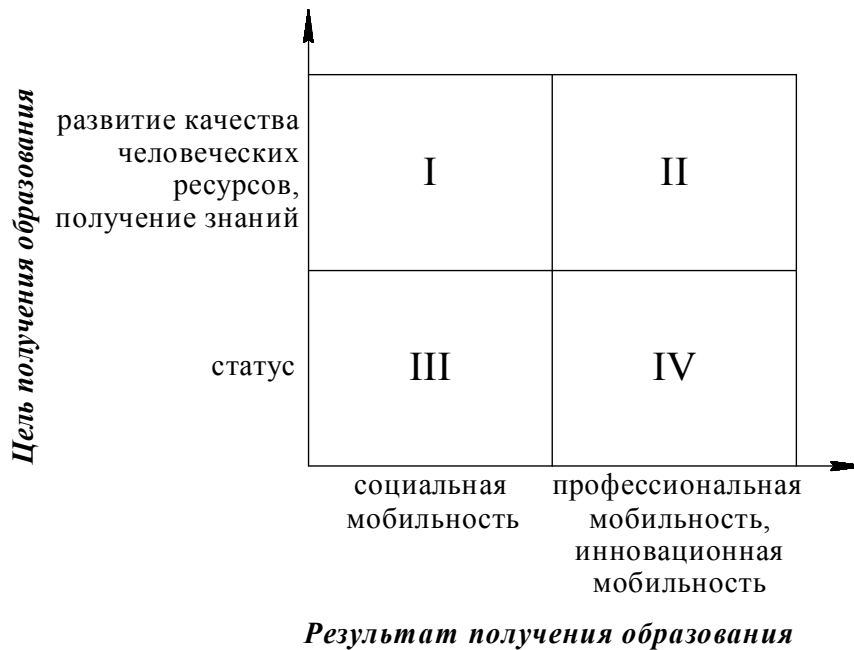


Рисунок 2.11 - Матрица стратегий образовательного поведения индивида

Наиболее перспективной стратегии образовательного поведения придерживаются, как ни парадоксально, люди более зрелого возраста (55 лет и старше), считающие, что основная ценность образования заключается в получении знаний, способствующих развитию качества трудового ресурса, что позволит повысить профессиональную мобильность.

Противоречивость выбора стратегии поведения свидетельствует о смене ценностей российского общества. Старшее поколение, наименее восприимчивое к изменениям внешних условий, чаще выступает носителем традиционных ценностей, проявляя, согласно терминологии Т.И. Шнуренко и Г.С. Степановой<sup>152</sup>, «социальную инертность». Однако, именно данная «инертность» характеризует, в условиях достижения целей управления качеством трудовых ресурсов, наиболее эффективную стратегию поведения. Эта стратегия (посредством множества связей в рамках семейных групп) должна реализовываться через межпоколенные

<sup>152</sup> Шнуренко Т. И., Степанова Г. С. Психология межпоколенной преемственности и трансформации ценностных ориентаций. – Воронеж : Воронежский госпедуниверситет, 2011. – С. 27.

трансферты на различных этапах формирования цепочки ценности качества человеческого ресурса индивида, но особенно в период накопления качества, когда закладываются основные поведенческие установки, в том числе в отношении образования и труда.

Среднее поколение (родительское по отношению к молодому поколению) обладает определенным профессиональным и социальным статусом, имеет характеризующуюся высоким уровнем устойчивости сформировавшуюся систему ценностей; его поведение не разделяет всех традиционных ценностей, однако оно и не готово адаптироваться к изменяющимся внешним условиям. Ценности и ориентиры индивидуального поведения в области формирования качества трудовых ресурсов молодого поколения находятся в стадии становления: молодежь еще не имеет реального положения на социальной лестнице, поскольку либо представляет собой носителя статуса семьи, либо характеризуется «будущим» социальным статусом, что объясняет выбор статусных стратегий поведения (с одной стороны, схожих с родительским ценностно-обусловленным поведением, а с другой, - позволяющих не подвергнуться воздействию нисходящей мобильности и получить образование, определяющее возможность находиться на ступени социальной лестницы, не ниже, чем та, которую занимают родители)<sup>153</sup>.

Влияние факторов социально-экономических систем макро-, мезо- и микро-уровней оказывает воздействие на формирование качества трудовых ресурсов через систему общественных ценностей, доступность и действенность институтов, распределение ответственности за развитие качества трудовых ресурсов, реализуемую кадровую политику и т.д. Таким образом, ценности и поведение индивида, формируемые домохозяйством и корректируемые индивидуальным пониманием их значимости, оценкой степени достижения целей, удовлетворенностью ожиданий и мотивов, определяются совокупностью культурных и социальных устоев.

Среди наиболее значимых ценностей россиян устойчиво отмечается материальное положение (индекс 90), возможность общения с друзьями и близкими

---

<sup>153</sup> Van de Werfhorst H. G., Andersen R. Social Background, Credential Inflation and Educational Strategies // Acta Sociologica. – 2005. – Vol. 48, № 4. – P. 321.

(89), возможность достижения поставленных целей (83)<sup>154</sup>. Необходимые для развития качества трудовых ресурсов инициативность, активность, профессионализм, исполнительность и личная ответственность не рассматриваются в качестве наиболее актуальных.

Мотивация большинства работников связана с реализацией стратегии выживания или поддержания достигнутого статуса (уровня благосостояния), что неприемлемо для достижения целей управления качеством трудовых ресурсов в условиях реализации модернизационных изменений. В связи с этим необходимо усилить стимулирование творческой активности, ответственного отношения к здоровью и образованию как факторам, позволяющим обеспечить качественную занятость индивида и удовлетворенность его потребности в труде, а также развитие общественного сознания и укоренение в нем ценности знаний и труда как базового условия достижения целей управления качеством трудовых ресурсов.

Таким образом, влияние факторов социально-экономических систем всех уровней оказывает значительное воздействие на состояние качества трудовых ресурсов, которое может варьировать в зависимости от степени вовлеченности в процесс управления как самого индивида, так и субъектов управления других уровней. Положительное воздействие отдельных факторов макро- и мезоуровней, не находящее поддержки в ценностно-поведенческих аспектах формирования качества на индивидуальном уровне, способствует диффузии положительных эффектов. Также практически полное отсутствие ответственности со стороны работодателя за использование трудовых ресурсов и нежелание (и/или неспособность) развивать и поддерживать их качество приводит к обесцениванию человеческого капитала и ослаблению его потенциала. Следовательно, повышение качества трудовых ресурсов возможно при реализации принципа всеобщей ответственности за качество и применение актуальных моделей управления им.

---

<sup>154</sup> Жизненные приоритеты россиян: семья, деньги или творчество? / ВЦИОМ. Пресс-выпуск №3391. – 2017. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116264> (дата обращения: 13.04.2018).

### **ГЛАВА 3. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО-ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

#### **3.1. Роль образовательной среды в формировании качества трудовых ресурсов**

Результаты диагностики состояния качества трудовых ресурсов в СЭС различных уровней обуславливают необходимость разработки актуальных мер управленческого воздействия, способствующих достижению целей управления и обуславливающих возможности модернизации экономики. Доказанная актуальность применения системного подхода, основанного на принципах всеобщей ответственности и комплексности управления качеством, а также разработанная нами методологическая архитектура определяют актуальность использования физической модели управления качеством трудовых ресурсов, описанной в параграфе 1.3.

В предложенной модели принцип комплексности реализуется через воздействие на все элементы и уровни СЭС посредством "направленного" («насильственного») или поддерживающего управленческого воздействия, осуществляемого в значимых для целей модернизации экономики направлениях, определяющих возможности повышения качества трудовых ресурсов.

С данных позиций одной из наиболее значимых сфер, обеспечивающих реализацию принципа комплексности, как с точки зрения объемности охвата СЭС, так и с точки зрения их иерархичности, представляется образовательная среда. Значимость образовательной составляющей как института, непосредственно влияющего на состояние и перспективы развития качественных параметров трудовых ресурсов, не вызывает сомнений. При этом, единство мнений относительно основной функции образовательной компоненты основывается на совокупности весьма различных и противоречивых представлений относительно сущности рассматриваемой среды.



Так, существует подход, согласно которому под образовательной средой следует понимать учебно-воспитательную среду образовательного учреждения, формируемую педагогической деятельностью педагогов и управленческого персонала учреждения. С точки зрения другого подхода, образовательная среда представляет собой часть социокультурного пространства, в рамках которого происходит взаимодействие различных образовательных процессов и их элементов. Согласно третьему подходу, понятие образовательной среды синонимично понятию образовательной системы.

С позиций нашего исследования под образовательной средой мы понимаем совокупность социально-культурных институтов, психологических, пространственно-временных, материальных и личностных факторов, включающих систему формального и неформального образования, испытывающих на себе управленческое воздействие СЭС всех уровней. Таким образом, основная функция образовательной среды заключается в развитии качественных параметров человеческих, а следовательно, и трудовых ресурсов, повышении ценности знаний, стимулировании инновационной мотивации, профессионального и культурного развития человека.

Исследование образовательной среды и механизмов ее воздействия на формирование качества трудовых ресурсов включает в себя рассмотрение иерархии общественных и личностных ценностей, уровня удовлетворенности субъектов СЭС различных уровней качеством образования, ценности знания и его культуры, а также непосредственно системы образования, источников его финансирования, информационных потоков и схемы взаимодействия систем различных уровней в образовательной среде.

Учитывая наличие в образовательной среде большого количества потоков (человеческих, информационных, материальных и т.д.) и их дискретность, считаем целесообразным, в рамках концепции управления качеством трудовых ресурсов, рассматривать данную среду с позиций логистики, вводя понятие логистики образовательной среды.

Современная наука трансформирует принципы и модели логистики на многие сферы и направления знания, выделяя, в том числе, и педагогическую (обра-

зовательную) логистику, понимая под последней науку управления многопоточной системой развития образования, позволяющую синхронизировать педагогическую систему, регулируя потоки знаний, обучения, психологии, информации и оборудования<sup>155</sup>.

Однако, исходя из того, что понятие образовательной среды шире понятия системы образования и педагогики, в частности, полагаем, что в условиях реализации модернизационных изменений экономики через повышение качества трудовых ресурсов, более правомерно рассматривать логистику образовательной среды как механизм управления знаниями (в широком смысле) и их воспроизводством в разрезе качественного преобразования всех элементов СЭС.

Так, под логистикой образовательной среды мы понимаем управление совокупностью человеческих, материальных, информационных и проч. потоков образовательной среды:

- нацеленное на стимулирование ценности знания, созидательной активности, профессиональное развитие, повышение конкурентоспособности работников, формирование мотивации к творческому и производительному труду;

- базирующееся на принципах всеобщей ответственности за качество и правила динамичной логистики;

- обеспечивающее, посредством направленного или поддерживающего воздействия, повышение мотивации СЭС к активному поведению в вопросах управления качеством трудовых ресурсов (в частности, повышения уровня образования в широком смысле);

- результирующее в повышении качества человеческих и, в частности, трудовых ресурсов СЭС различных уровней посредством расширения общих и специальных знаний, развития мотивации к их углублению и обновлению и качественной гармонизации рынка труда.

В условиях модернизации экономики, когда роль образовательной среды и ее значение неуклонно повышаются, внедрение принципов динамичной логистики, ориентированной на гибкость среды, обеспечение высокого качества образо-

---

<sup>155</sup> Лившиц В. М. К истории изучения волн обучения // Вопросы психологии. – 2006. – № 6. – С.160-162.

вательного процесса за счет своевременной оперативной (принцип «just-in-time») реакции на изменения внешней среды, требования рынка труда и экономики в целом, весьма оправдано.

Исследование состояния образовательной среды в настоящее время позволяет говорить о применении (возможно, неосознанном), принципов так называемой «тощей» логистики, предполагающей выполнение всех задач, операций и процессов с наименьшим использованием всех видов ресурсов. Об этом свидетельствует недостаточное для осуществления преобразующего рывка финансирование науки и образования, низкая степень удовлетворенности населения и работодателей качеством образования, стремление большинства организаций не развивать, а использовать имеющиеся трудовые ресурсы и т.д. Однако, применение такого подхода не только не способствует развитию, но и не предполагает возможности поддержания наличного состояния качественных параметров в долгосрочном периоде. Диспропорции и дисбаланс потоков образовательной среды, не находящих должного управленческого воздействия, значительно снижают эффективность ее функционирования и затрудняют удовлетворение основных требований, предъявляемых как к системе образования, так и к образовательной среде в целом.

Так, асимметрия информации о качестве образования, потребностях отдельных работодателей и целых отраслей, тенденциях изменения общественного сознания ведут к усугублению проблем подготовки необходимых специалистов в нужном количестве, снижению качества занятости, неудовлетворенности населения полученным образованием (специальностью), уровнем и качеством знаний, а также к снижению мотивации к саморазвитию и самосовершенствованию.

Дискретность финансовых потоков, существенным образом отражающаяся на стабильности развития науки и образования, а также на индивидуальных поведенческих образовательных стратегиях, умноженная на указанную выше асимметричность потоков информационных, вносит своеобразную хаотичность в функционирование образовательной среды и определение ее эффективности при формировании качественных параметров трудовых ресурсов. Решению указанных проблем призвано способствовать, с нашей точки зрения, применение логистиче-

ских подходов и принципов, формирующих модель эффективной логистики образовательной среды и описывающих механизм ее функционирования.

В современных условиях широкое распространение получили две модели логистики: правила «7R» и «5R». Согласно первому подходу, для достижения высокого уровня эффективности логистики необходимо иметь: нужный товар (right product), в нужном количестве (right quantity), в нужном месте (right place), с нужными условиями (right conditions), в нужное время (right place), по нужной цене (right cost) и для нужного клиента (right customer). Второй подход учитывает наличие пяти «правильных/ нужных» элементов: количества, качества, времени, поставщиков и цены<sup>156</sup>. Однако, для обеспечения достижения целей управления качеством трудовых ресурсов считаем необходимым опираться на логистическую модель образовательной среды, которую можно назвать правилом «8R» (рисунок 3.1).

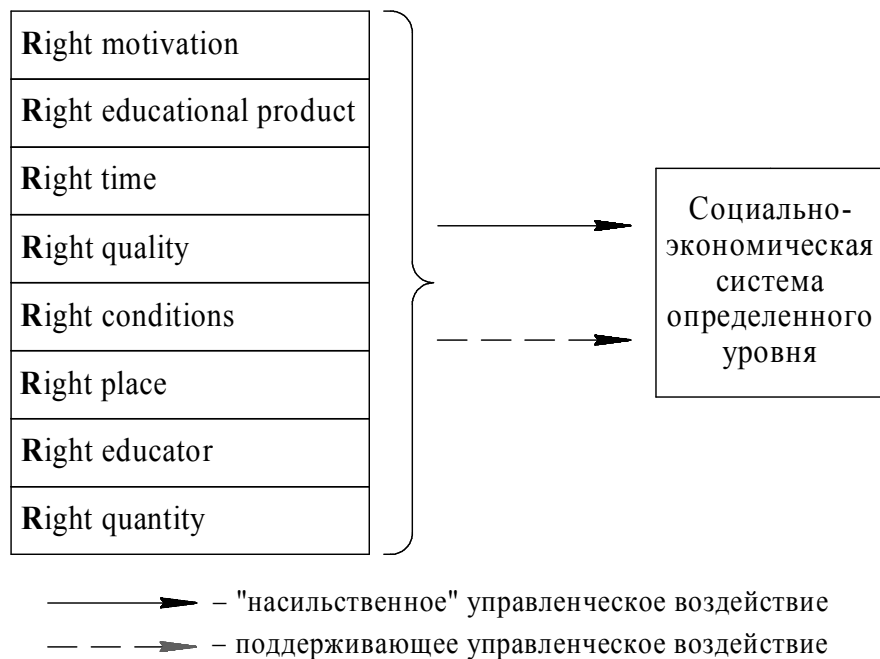


Рисунок 3.1 - Модель "8R" эффективной логистики образовательной среды

Предлагаемая модель эффективной логистики образовательной среды (правило «8R») опирается на следующие постулаты. Для достижения эффективности

<sup>156</sup> Coyle J. J., Langley C. J. Jr., Gibson B. J., Novack R. A., Bardi E. J. Managing Supply Chains: A Logistics Approach. – 8<sup>th</sup> ed. – Mason : South-Western Cengage Learning. Canada, 2008 ; Baily, P., Farmer, D. Purchasing Principles and Management. – 6<sup>th</sup> ed. – London : Pitman, 1990.

функционирования образовательной среды и повышения качества трудовых ресурсов СЭС всех уровней необходимо обеспечить:

- «right motivation» - правильную мотивацию к владению качественными знаниями и образованием, поддержанием их на конкурентоспособном уровне, стабильном развитии ценности и престижности реального знания, а не его формального результата;

- «right educational product» - наличие нужного образовательного продукта, под которым понимаются актуальные образовательные программы и методы получения знаний (в данном случае образовательный продукт рассматривается не только как образовательная программа формального и неформального обучения, но и образовательная деятельность других социокультурных институтов);

- «right time» - своевременность получения знаний, т.е. таких знаний и образования, которые отвечают актуальным требованиям и стандартам, для чего необходимо постоянное изучение и прогнозирование развития экономики и рынка труда в целях обеспечения опережающей подготовки специалистов, во избежание дефицита необходимого количества трудовых ресурсов, обладающего требуемыми качественными параметрами;

- «right quality» - нужное качество знаний, образования, опыта, что достигается посредством государственного и общественного контроля за реализуемыми образовательными продуктами, а также в результате взаимодействия в процессе управления качеством трудовых ресурсов СЭС всех уровней;

- «right conditions» - правильные условия получения знаний, т.е. обеспечение доступности информации, образования, повышение ценности знания и общественного престижа профессионализма;

- «right place» - правильное место получения знаний, образования, опыта, что реализуется посредством развития системы формального и неформального, общего и профессионального образования, производственного обучения, качественного развития информационных систем и т.д.;

- «right educator» - наличие «правильного» источника получения знания/ «учителя», т.е. наличие квалифицированных научно-педагогических работников,

учителей, ученых-исследователей, качественных СМИ, литературы, информационных источников и т.д.;

- «right quantity» - наличие необходимого количества ресурсов (временных, информационных, материальных и финансовых) для обеспечения эффективного функционирования логистики образовательной среды.

Эффективная логистика образовательной среды, действующая на основе правила "8R", через описанный далее механизм, представляет собой инструмент, запускающий "работу" физической модели управления качеством трудовых ресурсов и позволяющий оптимизировать и синхронизировать временные, человеческие, информационные и иные потоки.

В предлагаемой модели за основу приняты методологические принципы логистики, сводящиеся к:

- системному подходу к управлению;
- глобальной оптимизации;
- интеграции и координации действий социально-экономических систем всех уровней (реализуется на основе множества связей СЭС);
- всеобщей ответственности за качество;
- принципу гуманизации (преобладанию ценности человека, развития его качественных параметров, ценности знаний и профессионализма, инновационной мотивации над чисто экономическими ценностями).

Опираясь на перечисленные принципы, в целях разработки концепции управления качеством трудовых ресурсов, необходимо отметить функции логистики образовательной среды в СЭС различных уровней. Так, на индивидуальном уровне функция реализуется в формировании устойчивого стремления (в течение всей жизни индивида) к овладению знаниями, умениями и навыками, их актуализации и совершенствованию через мотивацию к саморазвитию, творческой активизации, созидательной деятельности и повышению индивидуальной конкурентоспособности.

На микроуровне функция логистики образовательной среды рассматривается с позиций формирования совокупности подходов, программ и мероприятий,

способствующих поддержанию и развитию качественных параметров трудовых ресурсов через стимулирование образовательной активности, повышение инновационной мотивации и ответственное отношение к разработке политики обучения и развития персонала организации (работников предприятия).

Аккумулируясь на макроуровне, функция логистики реализуется через разработку и реализацию социально-экономической политики, ориентированной на стимулирование отдельных граждан и всего общества в целом к качественному усовершенствованию образовательного уровня, осознанию и восприятию ценности знания и профессионализма, а также направленной на повышение ответственности социально-экономических систем всех уровней (включая макро-) за развитие образовательной составляющей качества трудовых ресурсов.

Функции логистики образовательной среды реализуются посредством механизма ее применения. Понимая под механизмом совокупность процессов, из которых формируется какое-либо явление, считаем возможным представить его (механизм) в виде управляющего алгоритма (рисунок 3.2), характеризующего необходимые управленческие воздействия либо в заданные моменты времени, либо в качестве реакции на внешние события. Значимым в предлагаемом механизме (управляющем алгоритме) является то, что он остается корректным при бесконечном выполнении.

Одной из основных составляющих образовательной среды традиционно рассматривается система образования. Современная система образования развивается как система многоуровневого, непрерывного образования, векторная направленность которой рассматривается по следующим основным направлениям:

- расширение сети учебных заведений различного уровня, предлагающих разнообразные программы и направления обучения;
- расширение сферы влияния образования. Образование формирует не только определенный запас знаний, умений, навыков и компетенций, но и влияет на социальное, эмоциональное, физическое развитие личности;
- увеличение времени обучения.

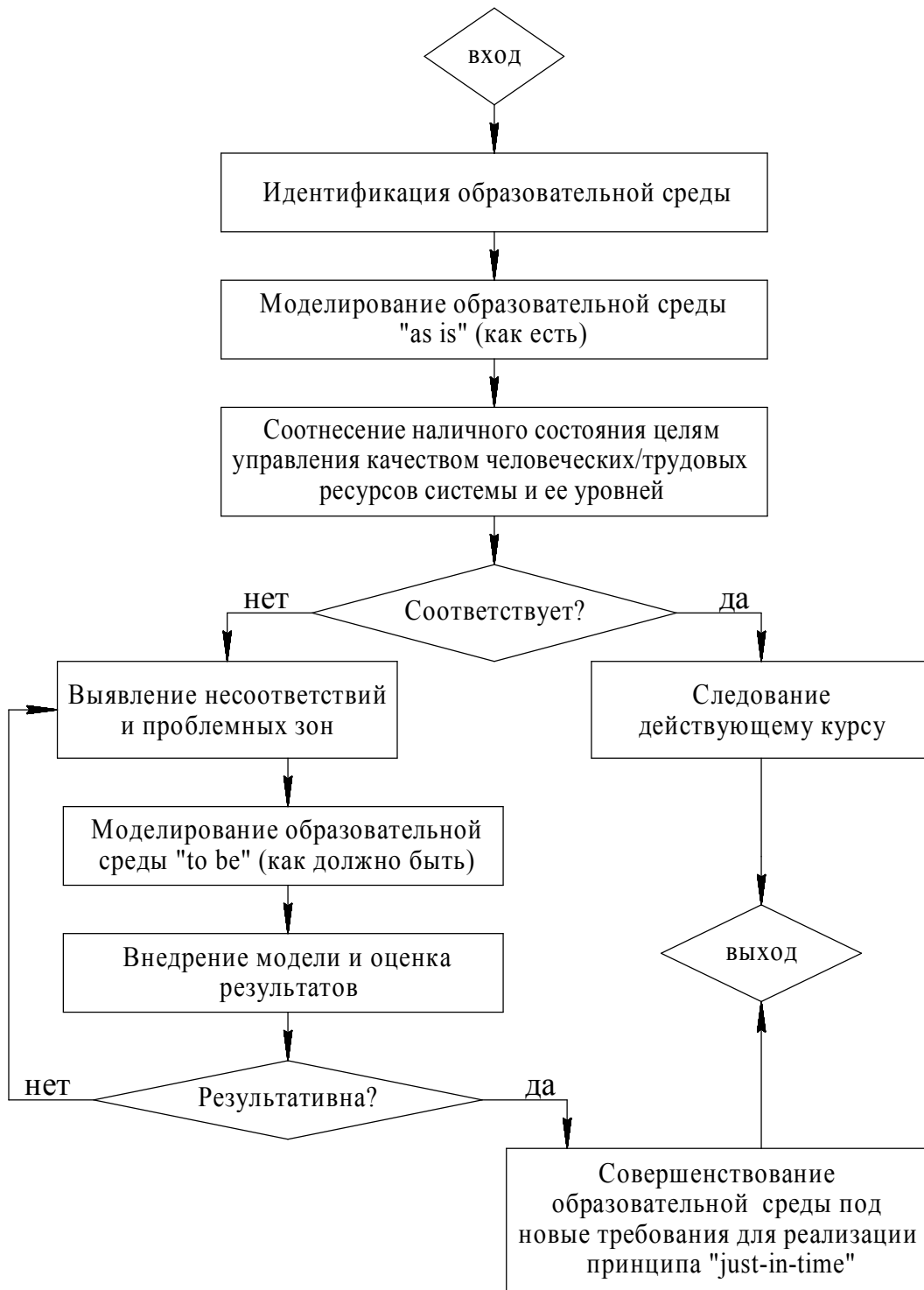


Рисунок 3.2 – Алгоритм функционирования логистики образовательной среды

Потребность в непрерывном пополнении и обновлении знаний обусловлена высокими темпами научно-технического прогресса, переходом к информационному этапу развития общества и высокой скоростью устаревания знаний, полученных в образовательных учреждениях. Развитие данной системы весьма актуально для России, поскольку по доле обучающихся по так называемому непре-



рывному образованию наша страна отстает от ведущих мировых стран, в которых рассматриваемый подход доказал свою действенность.

Так, согласно данным Стратегии 2020, доля населения, вовлеченного в систему непрерывного образования, в Швейцарии составляет 53,3%; в Швеции – 48%; в Дании – 47,1%; в Великобритании – 34,4%; в Норвегии – 32,9%; во Франции и Германии – 20,1 и 12,7% соответственно<sup>157</sup>. В России на июль 2018г., программами непрерывного образования охвачено только 17% взрослого населения<sup>158</sup>.

Результаты моделирования образовательной среды "as is" на примере действующей в России системы образования выглядит следующим образом.

Начальным звеном в системе непрерывного образования является дошкольное образование. Именно в дошкольном возрасте семейное воспитание и дошкольное образование оказывают сильнейшее формирующее воздействие на личность, на ее физическое, умственное, нравственное, эстетическое развитие.

Учеными всего мира ранний возраст рассматривается как уникальный в плане решения обучающих, развивающих и воспитательных задач. В силу того, что в раннем возрасте у детей высокая пластичность функций мозга и психики, они имеют огромные потенциальные возможности развития, реализация которых зависит от влияния семьи, от воспитания и обучения, в том числе, в детских дошкольных учреждениях.

Сегодня во всем мире наметилась устойчивая тенденция распространения обучающих программ на самых маленьких учеников. Так, в среднем, в странах ОЭСР участие в воспитательных программах детей младшего возраста возросло с 54% в 2005 году до 78% в 2015 году, когда речь идет о детях трехлетнего возраста, и с 76% в 2005 году до 87% в 2015 году среди четырехлетних детей<sup>159</sup>.

<sup>157</sup> 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. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: <https://www.hse.ru/data/2012/03/14/1265002218/itog.pdf> (дата обращения: 05.05.2014).

<sup>158</sup> Доклад "12 решений для нового образования" / Центр стратегических разработок и высшей школы экономики. – М. : НИУ ВШЭ, 2018. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [https://www.hse.ru/data/2018/04/06/1164671180/Doklad\\_obrazovanie\\_Web.pdf](https://www.hse.ru/data/2018/04/06/1164671180/Doklad_obrazovanie_Web.pdf) (дата обращения: 11.08.2018).

<sup>159</sup> Education at a Glance 2012 : OECD Indicators. – OECD Publishing, 2012. –567 p; Education at a Glance 2017: OECD Indicators. – Paris : OECD Publishing, 2017. – 453 p.

В большинстве стран ОЭСР образование детей начинается задолго до того, как им исполняется 5 лет, что, по мнению специалистов, объясняет их лучшие результаты в последующей учебе в школе и позволяет заложить основу дельнейшего развития личности.

В странах Западной Европы до начала обязательного обучения дети, как правило, посещают дошкольные учреждения. Начинается дошкольное образование ребенка с 2,5 – 6 лет и продолжается до наступления возраста, с которого начинается обязательное обучение (таблица 3.1).

Таблица 3.1 - Возрастные группы в системе дошкольного обучения в странах Европы<sup>160</sup>

Страна	Возраст начала		Продолжительность дошкольного обучения	Посещаемость, %	Школьные часы
	обязательного обучения	дошкольного обучения			
Австрия	6	3	3	80	½ дня
Бельгия	6	2,5	3,5	95	полный день
Дания	7	6	1	75	½ дня
Германия	6	3	3	75	½ дня
Ирландия	6	4	2	56-99	полный день
Италия	6	3	3	90	полный день
Финляндия	7	0-7 воспитательные услуги	0-7 воспитательные услуги	40	полный день
Франция	6	3	3	90	полный день
Люксембург	4	4	2	100	полный день
Нидерланды	5	4	2	98	полный день
Португалия	6	3	3	50	полный день
Испания	6	3	3	90	полный день
Швеция	7	4	1	100	½ дня
Великобритания	5	4	2	100	полный день

Система дошкольного обучения большинства стран Западной Европы представлена различными учреждениями (таблица 3.2).

<sup>160</sup> Центр развития Фьюжн для детей и взрослых. URL: <http://fusionpiter.ru/articles/preschool-world> (дата обращения: 09.01.2015).

Таблица 3.2 - Образовательные учреждения стран Европы, формирующие систему ДОУ

Наименование дошкольного учреждения	Курирующая организация	Функции	Необходимость оплаты
Детские центры	Министерство социальных вопросов, Министерство благосостояния	Уход за детьми, игровая деятельность и развитие в соответствии с возрастом	платно
Группа продленного дня	Министерство социальных вопросов, Министерство благосостояния	Присмотр за детьми после занятий (дети до 8 лет) при занятости родителей	платно
Воспитание на дому	Центральный офис	Уход за группой детей воспитателем, прошедшим специальную подготовку	платно
Игровые группы	Волонтерские организации	Развитие навыков общения у детей из маленьких семей, детей иммигрантов, беженцев. Подготовка к дошкольному обучению.	бесплатно или незначительная сумма
Учреждения для детей с отклонениями	Министерство социальных вопросов, Министерство образования	Интеграция детей с отклонениями в общество. Выработка навыков общения.	бесплатно или с частичной оплатой

В России система дошкольного образования представлена 49370 образовательными учреждениями (в Чувашии – 564). При этом количество дошкольных образовательных учреждений неуклонно снижается как в целом по стране, так и в Чувашии. Охват детей образованием данной ступени либо также уменьшается (по отдельным регионам), либо не превышает 64,6-66,5% (в среднем по стране) и 77,7-78,0% (по Чувашии)<sup>161</sup>, что негативно сказывается на образовательном, трудовом и человеческом потенциале будущих поколений.

Следует отметить и отдельные положительные результаты развития рассматриваемого уровня образования: реализуются различные программы как в ДОУ, так и в группах кратковременного пребывания детей, создаются консультационные пункты для семей, воспитывающих детей дома, расширяется предложение дополнительных образовательных услуг на платной основе, организуется раннее обучение иностранным языкам и др. Однако, несмотря на указанные нова-

<sup>161</sup> Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017. С. 344-347.

ции, основным мотивом родителей отдать ребенка в детский сад является осуществление присмотра и ухода (59% - в государственных ДОО и 57% - в негосударственных). Достижение цели развития умственных и творческих способностей важны для 45% и 35% родителей, отдающих детей в государственные ДОО и 55% и 40% (соответственно) – в негосударственные<sup>162</sup>.

Как показывают результаты исследований, родители, в целом, удовлетворены детскими садами, посещаемыми их детьми (уровень удовлетворенности составляет 4,5 балла из 5), что свидетельствует о выполнении ДОО их базовых функций. При этом высоким остается процент детей, не охваченных дополнительными занятиями как в детском саду, так и вне его. Так, не посещали дополнительных занятий в детском саду 49% детей, а вне его – 65% детей, что во многом обуславливается недостаточным уровнем благосостояния семей, поскольку средние суммарные расходы на дополнительные занятия в 2015г. составляли 26366 руб. (в государственных ДОО) и 42725 руб. (в негосударственных)<sup>163</sup>.

Среди родителей, занимающих активную позицию по отношению к формированию качественных параметров человеческих ресурсов, начиная с младшего возраста, наибольшей популярностью пользуются музыкальные и художественные занятия, физкультура и спорт, а занятия математикой, иностранными языками и общеразвивающие программы значимы только для 2-5% родителей<sup>164</sup>.

Что касается культурной составляющей, рассматриваемой в качестве основополагающей при формировании качественных параметров индивида, то она реализуется, по большей части, в рамках образовательного процесса, организуемого и контролируемого домохозяйством (семьей). Именно с родителями (родственниками) 89% детей посещают музеи, выставки, цирки и т.д., занимаются творчеством и читают (26% посещают культурно-зрелищные мероприятия с друзьями и их родителями, и только около трети – с детским садом)<sup>165</sup>.

---

<sup>162</sup> Выбор семей, оценка качества и доступность дошкольного образования : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2017. – С. 21. – (Мониторинг экономики образования ; № 10 (109)).

<sup>163</sup> Там же. С 25, 31-33.

<sup>164</sup> Там же. С. 32.

<sup>165</sup> Там же. С. 16.

Навыки культурной, социальной и познавательной деятельности, заложенные в раннем детстве, во многом определяют базовые параметры качества трудовых ресурсов будущих периодов, развиваемые системой школьного образования.

Школьное образование – это не только целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, государства, общества, сопровождающийся констатацией достижения обучающимися определенных образовательных уровней, это, прежде всего, социально-культурный механизм целенаправленного формирования качества человеческих, а в будущем и трудовых ресурсов.

В основе школьного образования, как известно, лежит содержание образования, являющееся в современных условиях объектом реформирования и обновления. Содержание образования воплощает систему ценностей общества, способствует достижению целей, которые ставятся обществом перед новыми поколениями. Несмотря на то, что до сих пор ведутся дискуссии о преимуществах и недостатках советской системы школьного образования, изменения, происходящие в российском обществе, влекут за собой переоценку ценностей и целей, пересмотр концептуального развития и содержания образования.

Многообразие типов общеобразовательных учебных заведений, вариативность образовательных программ, развитие сети негосударственных общеобразовательных учреждений способствуют гуманизации и индивидуализации образования, что важно для формирования разносторонне развитой самостоятельной творческой личности.

В Российской Федерации в системе школьного образования выделяют: начальную школу, среднюю образовательную школу, лицеи, гимназии, специальные школы, число и количество реализуемых учебных программ в которых постоянно варьируется. Так, число общеобразовательных организаций в России на начало 2016-2017 учебного года составляло 42621 организацию (в Чувашии – 466 организаций)<sup>166</sup>, хотя следует отметить, что их количество в последнее время существенно сократилось, что, с одной стороны, связано с изменениями в демографической структуре населения, а с другой – с реформами образования и объединением школ.

---

<sup>166</sup> Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017. С. 364-365.

Проводимые реформы, призванные повысить материально-техническую обеспеченность и качественный состав работников образовательных учреждений, весьма неоднозначно оцениваются потребителями образовательных услуг. Согласно полученным оценкам, 67% респондентов, в целом, качество образования в школах устраивает, 65% положительно отзываются о материально-технической базе школ, 36% полагают, что отечественное школьное образование соответствует мировым стандартам, в то время как еще 9% считают его выше мировых стандартов. При этом около половины россиян (49%) отметили, что современные российские школы дают ученикам возможность получить все необходимые знания и навыки, но учат сейчас хуже, чем раньше (45%)<sup>167</sup>.

Руководители образовательных учреждений профессионального и высшего образования еще менее оптимистичны при оценке качества школьного образования и, соответственно, уровня знаний поступивших к ним обучающихся. Так, половина руководителей ПОО (в высшей школе – более половины) считают, что уровень знаний не меняется за последние 10 лет, а каждый пятый руководитель отмечает его снижение<sup>168</sup>. Наиболее критичны оценки международных исследований, согласно которым в мировом рейтинге по качеству образования в начальной школе Россия занимает 46 место, а в общеобразовательной школе – не входит даже в топ-30 стран<sup>169</sup>.

Парадоксально, что, несмотря на положительную оценку большинством россиян качества школьного образования, 42% опрошенных не считают подготовку к ЕГЭ в школе достаточной, а 77% убеждены, что в связи с "натаскиванием" на ЕГЭ ухудшается качество знаний школьников<sup>170</sup>. Этим во многом объясняется постоянно растущий спрос на репетиторов и частных преподавателей. Так, в 2017

<sup>167</sup> Опрос: россияне довольны качеством образования в школах // Аргументы и факты. – 2018. – 29 августа. URL: [http://www.aif.ru/society/education/opros\\_rossiyane\\_dovolny\\_kachestvom\\_obrazovaniya\\_v\\_shkolah](http://www.aif.ru/society/education/opros_rossiyane_dovolny_kachestvom_obrazovaniya_v_shkolah) (дата обращения: 18.08.2018).

<sup>168</sup> Стратегии руководителей профессиональных организаций и вузов: студенческий контингент, кадры, экономика : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2016. – С. 12-13. – (Мониторинг экономики образования ; № 8 (97)) ; Основные аспекты деятельности профессиональных образовательных организаций в условиях проводимой модернизации сферы среднего профессионального образования : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2018. – С. 13. – (Мониторинг экономики образования ; № 5 (125)).

<sup>169</sup> Результаты тестирования исследования PISA. URL: [http://www.expert.ru/ratings/table\\_31705/](http://www.expert.ru/ratings/table_31705/) (дата обращения: 06.08.2018); The Global Human Capital Report 2017. – Geneva, 2017. – P. 157.

<sup>170</sup> ВЦИОМ: более 40% россиян недовольны подготовкой к ЕГЭ в школе. URL: <http://www.tass.ru/obschestvo/5348835> (дата обращения: 12.08.2018).

году расходы домохозяйств на репетиторов составили 7058 руб. для детей, обучающихся в государственных школах, 12769 руб. - в частных, 4844 руб. – в гимназиях и лицеях. К этому добавлялись расходы на дополнительное образование в школе в размере 1748 руб., 2872 руб. и 2982 руб. – соответственно<sup>171</sup>.

Неудовлетворенность качеством общего образования и выполнением отдельных функций школы по формированию качественных параметров человека во многом обусловлена слабой мотивацией учителей, объясняющейся действием множества причин: низким уровнем оплаты труда при высокой степени его интенсивности и загруженности педагогов, а также сравнительно невысоким престижем профессии учителя. Так, согласно результатам исследования, проведенного ВЦИОМ, 37% (против 35% в 2014 г.) россиян считают, что профессия учителя непрестижна, а 42% - что зарплата учителя не позволяет жить достойно<sup>172</sup>, и только каждый десятый респондент пожелал бы своим детям или внукам получить профессию педагога<sup>173</sup>. В совокупности все это не способствует привлечению в сферу молодых, талантливых, квалифицированных специалистов, что негативно сказывается как на эффективности функционирования системы образования, так и на перспективах развития качества трудовых ресурсов будущих периодов.

Профессиональное образование, представленное учреждениями среднего и высшего профессионального образования (СПО и ВПО соответственно), в настоящее время претерпевает множество изменений, вызванных как объективными причинами, так и изменением спроса и предпочтений участников рынка образовательных услуг.

Система профессионального образования в России (и в Чувашской Республике в том числе) (таблица 3.3) включает в себя образовательные учреждения всех ступеней непрерывного образования, осуществляющих подготовку по различным направлениям и профилям: 676 профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих и служащих (в Чува-

<sup>171</sup> Участие родителей в школьном образовании: выбор, возможности, вовлеченности : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2017. – С. 14. – (Мониторинг экономики образования ; № 19 (118)).

<sup>172</sup> Средний престиж к 2018 году // Ведомости. – 2016. – 28 августа. URL: <http://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2016/08/28/654733-srednii-prestizh> (дата обращения: 21.08.2018).

<sup>173</sup> Профессиональный вопрос / ВЦИОМ. Пресс-выпуск №3340. – 2017. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=563> (дата обращения: 13.04.2018).

шии – 2), 3552 организации, осуществляющие подготовку специалистов среднего звена (в Чувашии – 30), 818 организаций высшего образования и научных организаций (5 – в Чувашской Республике)<sup>174</sup>.

Таблица 3.3 - Основные показатели развития системы профессионального образования в России и в Чувашской республике в 2005-2017 годах

Показатель	Учебный год			
	2005/06	2010/11	2014/15	2016/17
Число профессиональных образовательных учреждений, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих, служащих				
Российская Федерация	3393	2356	1007	...
Чувашская Республика	30	20	2	...
Число профессиональных образовательных учреждений, осуществляющих подготовку специалистов среднего звена (на начало учебного года)				
Российская Федерация	2905	2850	2909	3552
Чувашская Республика	28	24	27	30
Число образовательных учреждений высшего образования (на начало учебного года)				
Российская Федерация	1068	1115	950	818
Чувашская Республика	7	6	5	5
Число филиалов образовательных учреждений высшего образования (на начало учебного года)				
Российская Федерация	1619	1668	1319	840
Чувашская Республика	15	20	16	12
Численность студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, тыс. чел. (на конец года)				
Российская Федерация	1509,4	1006,6	727,3	563,0
Чувашская Республика	14,6	8,9	7,1	6,3
Численность студентов, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена, тыс. чел.				
Российская Федерация	2590,7	2125,7	2103,1	2304,8
Чувашская Республика	27,0	20,6	20,0	20,8
Численность студентов, обучающихся по программам высшего образования, тыс. чел. (на начало учебного года)				
Российская Федерация	7064,6	7049,8	5209,0	4399,5
Чувашская Республика	71,5	68,2	42,6	36,3

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 372-378, 380, 394-397, 412-423. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf) (дата обращения: 15.07.2018).

<sup>174</sup> Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017. С. 372-377, 412-415.



Анализ основных показателей развития системы профессионального образования в России и в Чувашской Республике свидетельствует о наметившейся тенденции к снижению как числа образовательных учреждений, так и численности обучающихся. Это во многом объясняется как демографической ситуацией, так и стабильно более высоким интересом к получению высшего образования, а также активной учебной миграцией населения.

Рассматривая домохозяйства и отдельных индивидов в качестве основных потребителей рынка образовательных услуг, следует учитывать тот факт, что мотивация последних к получению специальности в определенном учебном заведении по конкретной профессии, которая нравится, характерна только для 35-36% студентов (в зависимости от уровня получаемого образования), при этом среди распространенных мотивов выбора учебного заведения достаточно высокий процент опрошенных отмечал близость к дому, несложность поступления и возможность получения высокооплачиваемой профессии (таблица 3.4).

Таблица 3.4 - Мотивы выбора при поступлении учебного заведения (студентов ООВО и ПОО)

Мотивы	В процентах	
	Студенты ООВО	Студенты ПОО
Оно расположено близко к дому	10,8	21,2
Нетрудно поступить	9,8	19,3
Высокая репутация, престиж	30,2	11,9
Можно получить высокооплачиваемую работу	18,3	22,5
Здесь хорошее обучение по профессии, которая нравится	36,8	35,2
Оно бесплатное, или доступная оплата обучения, или предлагает хорошие условия для получения кредита	13,7	13,5
Несложно учиться	7,6	18,2

*Источник:* Преподаватели и студенты вузов: образовательные и трудовые стратегии в 2014 г. : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2016. – С. 36. – (Мониторинг экономики образования ; № 6 (95)); Образовательные и трудовые практики преподавателей и студентов профессиональных образовательных организаций в 2014 г : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2016. – С. 44. – (Мониторинг экономики образования ; № 7 (96)).

Малая осознанность выбора профессии, сопровождающаяся низкой заинтересованностью в дополнительных занятиях, помимо обучения в конкретном учебном заведении (50,7% студентов не посещают никаких дополнительных занятий), объясняется образовательными мотивами студентов, направленностью их целей в области управления качеством своего трудового ресурса и результируется в неудовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов. Так, в среднем, для трети студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования и для четверти студентов, получающих высшее образование, важно (скорее важно) просто получить диплом.

Косвенно на невысокую степень сознательности в выборе учреждения и уровня получаемого образования указывают образовательные ориентации и ожидания студентов: 61% студентов ВПО считают очень важным получение практических навыков, в то время как для обучающихся по программам СПО (для которых получение именно практических навыков должно быть приоритетным) более значимы теоретические основы специальности (более 50%, в противовес 43,4%, для которых важнее практические навыки)<sup>175</sup>.

Нивелировать данное противоречие в ожиданиях и результатах обучения может возобновление и развитие системы профориентации. В этом смысле стоит вспомнить и принять к использованию практику советского периода, когда за предприятиями закреплялись подшефные школы, и учащиеся не только получали раннюю профессиональную ориентацию (через экскурсии, беседы, лектории и т.п.), но и активно участвовали в спортивных мероприятиях, проводимых предприятием, отдыхали в летних и зимних детских лагерях, получали (при необходимости) дополнительное питание и материальную помощь. Взаимодействие предприятий с системой образования, на наш взгляд, должно осуществляться на всех ее уровнях и особенно целенаправленно - на этапе получения профессионального образования.

Отмеченная низкая степень удовлетворенности работодателей качеством профессиональных знаний работников молодого возраста объясняется формаль-

---

<sup>175</sup> Образовательные стратегии и практики студентов профессиональных учебных заведений в 2006-2012 гг. : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2013. – С. 31. – (Мониторинг экономики образования ; № 8 (71)).

ным отношением последних к получению знаний и самообразованию. Исследования стратегий и практики поведения студентов доказывают правомерность оценок работодателей, поскольку формализованные в виде дипломов знания студентов (работников), основываются на использовании опубликованных ответов на экзаменационные вопросы (16,6%); скачивании из Интернета рефератов, эссе, курсовых работ и т.д. (22,0%); плате за выполнение курсовых и дипломных работ, рефератов и т.д. (3,2%), а время, которое, согласно учебным планам, должно отводиться на формирование знаний и качественных образовательных характеристик, заменяется (частично или полностью) работой или подработкой. Так, работают постоянно или время от времени 67% студентов высших учебных заведений, 39,8% студентов учреждений СПО. При этом, для 30,0% и 33%<sup>176</sup> соответственно, работа не была связана с будущей специальностью, что крайне негативно сказывается как на образовательном процессе и результативности функционирования образовательной среды, так и на качестве занятости.

Компенсирование знаний, недополученных во время профессионального обучения, частично происходит во время работы или через систему дополнительного образования, хотя целью последнего является формирование дополнительных знаний и компетенций, а в условиях необходимости повышения качества трудовых ресурсов – организация и реализация опережающего обучения.

В настоящее время программы дополнительного образования представлены различными видами, более или менее активно реализуемыми субъектами рынка образовательных услуг и работодателями. Согласно исследованиям, проведенным НИУ ВШЭ, только 14% российских компаний проводят систематический анализ потребности в обучении; и только треть имеют официальный детальный план или бюджет на обучение персонала<sup>177</sup>. При этом, при распределении прошедших обучение работников по профессионально-должностному статусу, становится

<sup>176</sup> Образовательные стратегии и практики студентов профессиональных учебных заведений в 2006-2012 гг.. С. 34; Преподаватели и студенты вузов: образовательные и трудовые стратегии в 2014 г. : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2016. – С. 19-51. – (Мониторинг экономики образования ; № 6 (95)) ; Образовательные и трудовые практики преподавателей и студентов профессиональных образовательных организаций в 2014 г : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2016. – С. 55-56. – (Мониторинг экономики образования ; № 7 (96)).

<sup>177</sup> Вопросы профессионального обучения персонала компаний и сотрудничества предприятий с системой профессионального образования : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2016. – С. 9. – (Мониторинг экономики образования ; № 5 (94)).

очевидным, что преобладающую часть обучившихся в общей численности персонала составляют рабочие (41%), линейные специалисты и линейные руководители (по 12%). Важно отметить и тот факт, что дополнительное обучение в 64% случаев не носило опережающего характера, т.к. проводилось предприятиями, столкнувшимися с дефицитом навыков работников<sup>178</sup>.

В Чувашии профессиональные программы дополнительного образования для работников АПК реализуются несколькими образовательными учреждениями: Чувашской сельскохозяйственной академией, Автономным учреждением дополнительного профессионального образования «Учебный центр Нива» и др., ведущими подготовку и переподготовку по широкому кругу программ именно для предприятий сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности.

Формирование системы дополнительного образования в большей мере отвечает требованиям модернизационного обновления страны и развития инновационной мотивации, поскольку преобладающая часть слушателей посещают данные программы с целью совершенствования знаний и навыков в своей сфере деятельности (61,6%) и для совершенствования знаний и навыков в смежных сферах (11,6%). При этом существенна доля слушателей, желающих повысить свой уровень общего развития (16%), а удельный вес обучающихся, для которых основным мотивом получения дополнительного образования стала личная позиция (считают для себя обязательным профессиональное развитие) составил 38%; 29,2% получают образование по требованию работодателя; 15,1% - по требованию законодательства; 15,7% считают необходимым развивать непрофессиональные навыки (личная позиция); 2,1% - отметили иные мотивы<sup>179</sup>.

Однако, несмотря на активную позицию в вопросах повышения образовательного уровня отдельных индивидов и руководителей предприятий и организаций, охват населения страны непрерывным образованием достаточно низкий (30%)<sup>180</sup>. О недостаточном взаимодействии образовательных организаций и рабо-

---

<sup>178</sup> Там же. С. 11, 13.

<sup>179</sup> Дополнительное образование взрослых: стратегии слушателей : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2014. – С. 12, 16. – (Мониторинг экономики образования ; № 4 (78)).

<sup>180</sup> Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2017. – С. 10. – (Мониторинг экономики образования ; № 5 (104)).

тодателей при развитии образовательной компоненты качества трудовых ресурсов свидетельствует и тот факт, что среди включенного в непрерывное образование взрослого населения почти треть занимается самообразованием, и только 16% и 7% получают дополнительное и формальное образование соответственно<sup>181</sup>.

Современное состояние образовательной среды в модели "as is" также характеризуется низким уровнем мотивации населения отдельных возрастных групп к постоянному обучению и развитию (что было подтверждено и результатами нашего исследования). Так, наибольший процент вовлеченных в различные виды непрерывного образования составляют люди 25-34 лет (40%), только каждый третий в возрастных группах 35-44 лет и 45-54 лет развивает свои навыки и получает новые знания, а в возрасте 55-64 лет доля такого населения составляет всего 17%<sup>182</sup>.

Следует также отметить достаточно высокий уровень сознательности обучающихся, поскольку основным мотивом участия в образовательных программах для 39% было совершенствование знаний и навыков профессиональной деятельности; для 31% - собственный интерес и саморазвитие; 14% проходили обучение, поскольку в сфере их профессиональной деятельности необходимо регулярно повышать квалификацию, и только 8% и 13% соответственно обучались для повышения авторитета и заработной платы на работе<sup>183</sup>.

В целом, низкий уровень включенности населения в систему непрерывного образования россияне объясняют следующими причинами: 34% считают, что для их развития это вообще не нужно; для 27% не было сформировано предпосылок для образования, так как оно не было нужно для работы; 5% считают, что это дорого; для 3% значимым оказалось отсутствие финансовой поддержки со стороны работодателя; для 1% - государственной поддержки и помощи и т.д.<sup>184</sup>.

Таким образом, система образования и состояние образовательной среды в модели «as is» (как есть) представляется весьма противоречивой, как с объектив-

---

<sup>181</sup> Там же. С. 11.

<sup>182</sup> Там же. С. 11.

<sup>183</sup> Там же. С. 17.

<sup>184</sup> Там же. С. 19.

ных позиций, так и по субъективным оценкам участников рынка. Однако, для достижения высоких показателей качества трудовых ресурсов и эффективного функционирования образовательной среды необходимо нивелировать сложившиеся диспропорции: низкую мотивированность к получению знаний; слабую заинтересованность в получении профессионального и участия в системе непрерывного образования; «перекосы» в подготовке специалистов экономико-управленческого профиля; дефицит квалифицированных «отраслевиков» и т.д. Этого возможно добиться при применении модели логистики образовательной среды и учете принципа всеобщей ответственности за качество.

Стратегия партнерства, реализующаяся в рассматриваемой модели логистики, призвана повысить эффективность в каналах предоставления («поставки») образовательных услуг за счет совместной и приводящей к обоюдной выгоде долгосрочной кооперации всех участников образовательного процесса. Так, по нашему мнению, данная стратегия должна основываться на следующих постулатах:

- положительном отношении к реализации стратегии всех ее участников;
- наличии общих целей и задач участников процесса (за основу, согласно модели эффективной логистики образовательной среды, должна быть взята цель управления качеством трудовых ресурсов как глобальная цель);
- тесном взаимодействии субъектов социально-экономических систем всех уровней, а также внешней среды (посредством формирования и реализации образовательной политики, совместной разработки образовательных стандартов и программ с обязательным привлечением работодателей; популяризации ценности знаний, в т.ч. через СМИ, сферу культуры и т.д.);
- открытости, доверии (через реализацию принципа гуманизации) и развитию сотрудничества.

С позиций данного подхода инновационным направлением в системе профессионального образования является развитие ресурсных центров (РЦ), создаваемых с целью концентрации образовательных ресурсов и обеспечения коллективного их использования в региональных системах общего и профессионального образования.

Чувашская Республика выступила одним из пилотных регионов, где были созданы ресурсные центры профессионального образования, разработаны нормативно-правовые и организационно-управленческие документы, обеспечивающие их функционирование. В Республике в настоящее время действует 13 ресурсных центров, созданных на базе училищ и техникумов. Эти центры оснащены современным учебным и технологическим оборудованием, позволяющим подготовить специалистов для высокотехнологичных производств с учетом потребностей рынка труда.

Современное оборудование ресурсных центров (тренажеры, компьютерные имитационные системы и т.д.) позволяет максимально приблизить условия обучения к условиям производства, имитируя различные производственные процессы, что существенно повышает качество учебного процесса и уровень подготовки выпускников, подтверждаемое их высокой востребованностью на рынке труда и готовностью предприятий к сотрудничеству с системой профессионального образования.

Трансформация действующих образовательных учреждений систем профессионального образования в ресурсные центры явилась предпосылкой создания сетевого сообщества, объединяющего учебные заведения различных уровней на основе решения общих задач и достижения общественно значимых целей, организации совместной работы по реализации образовательных программ и взаимной ответственности всех участников процесса.

Так, в настоящее время сетевое взаимодействие образовательных учреждений Чувашской Республики обеспечивает доступ к инновационным высокотехнологичным образовательным ресурсам учащимся профессиональных и предпрофильных классов общеобразовательных школ, обучающимся и студентам однопрофильных профессиональных училищ, техникумов, студентам вузов.

Деятельность сетевого сообщества может охватывать не только образовательные учреждения, являющиеся ресурсными центрами, но и не являющиеся таковыми, что дает целый ряд преимуществ:

- в процессе сетевого взаимодействия существенно улучшается профориентационная работа, позволяющая старшеклассникам более осознанно выбирать профиль подготовки;

- преподаватели могут проходить стажировки на базе ресурсных центров, получая доступ к высокотехнологичным образовательным ресурсам, что влияет в дальнейшем на качество образования;

- развиваются партнерские отношения в образовательной среде, позволяющие активнее вводить в действие механизмы повышения качества профессионального образования.

Таким образом, опыт Чувашской Республики показывает, что создание отраслевых образовательных ресурсных центров и функционирование сетевого сообщества позволяет выстроить эффективно действующую модель практикоориентированной образовательной среды, обеспечивающей не только получение потребителями качественного профессионального образования, но и способствующей развитию перспективных форм сотрудничества с потенциальными партнерами, повышению профессионального уровня педагогических работников и творческой инициативы всех участников образовательного процесса.

Несмотря на имеющийся положительный опыт внедрения отдельных элементов логики образовательной среды и реализации стратегии партнерства, современная ситуация характеризуется низкой степенью взаимодействия ее (образовательной среды) участников. Домохозяйства, реализуя свои решения в области формирования образовательной составляющей качества трудовых ресурсов, зачастую формируют трансферты в пользу подрастающего поколения, тратя основную часть располагаемого дохода на образование детей и не уделяя должного внимания развитию образовательного уровня более старших поколений. При этом для современных родителей характерно использование одной из следующих стратегий поведения: делегирования (ей следует примерно половина родителей, доверяя образование детей специалистам и предъявляя стандартные требования к качеству образовательного учреждения: главное, чтобы оно было удобно расположено и доступно для поступления); «целевого инвестирования» (родители актив-



но взаимодействуют с внешней средой в поисках наиболее качественных образовательных услуг, они готовы возить детей в отдаленные образовательные учреждения, оплачивать дополнительные услуги ради качественной подготовки детей); и «пакетного инвестирования» (напоминающего систему «все включено»: и воспитание, и образование).

Основным направлением, в рамках которого стратегия партнерства активно реализуется уже в настоящее время, является финансирование образования, хотя в этом процессе и государство, и работодатели, максимально заинтересованные в наличии качественно образованного населения и работников, играют незначительную роль. Так, бюджетные расходы на образование составляют всего 3,9% ВВП<sup>185</sup>. Причем, несмотря на то, что, согласно выступлению В.В. Путина, расходы на высшее образование с 2000 по 2016гг. увеличились в реальном выражении в 4,2 раза<sup>186</sup>, по данным Министерства финансов РФ, за период с 2013 по 2019гг. федеральные расходы снижаются и будут снижаться по всем уровням образования: на высшее образование – в 1,44 раза; общее образование (за 2012-2019гг.) – в 9,1 раза; дошкольное образование – в 26 раз; среднее профессиональное образование (за 2011-2019гг.) – более, чем в 7 раз; переподготовку и повышение квалификации – в 2,8 раза<sup>187</sup>.

При исследовании динамики расходов на образование субъектов управления СЭС различных уровней становится очевидным, что работодатели отличаются, скорее, пассивным типом поведения при решении вопросов о повышении образовательного уровня работников. Согласно проведенным исследованиям, дополнительное формальное или неформальное образование работникам в возрасте от 25 до 64 лет оплачивало только 24% работодателей<sup>188</sup>, а доля расходов последних в структуре затрат на обучение индивида составляет всего 2%. Поведение

<sup>185</sup> The Global Human Capital Report 2017. P. 157.

<sup>186</sup> Пленарное заседание съезда Российского союза ректоров : стенографический отчет. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/57367> (дата обращения: 12.09.2018).

<sup>187</sup> Моисеев И., Зейман А., Шишков В., Дергачев В. Исследование РБК: сколько Россия на самом деле тратит на своих граждан. URL: <https://www.rbc.ru/economics/14/12/2016/584fd32e9a7947c251265ede> (дата обращения: 21.08.2018).

<sup>188</sup> Финансирование формального и неформального образования. – М. : НИУ ВШЭ, 2017. – С. 1. – (Индикаторы МЭО - 15 волна (2017 год)). Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [https://memo.hse.ru/data/2018/03/01/1165054501/ind2017\\_PO\\_nepr\\_5.pdf](https://memo.hse.ru/data/2018/03/01/1165054501/ind2017_PO_nepr_5.pdf) (дата обращения: 03.09.2018).

субъектов управления макроуровня можно отнести к активно-пассивному типу, поскольку, несмотря на постоянно снижающиеся затраты на образование в бюджете страны, доля государственных расходов в общей структуре затрат на обучение составляет 65% (домохозяйства – 34%)<sup>189</sup>.

Условно активным может быть названо поведение индивидов в части формирования межпоколенных финансовых трансферов на образование детей. Так, например, государственные расходы на образование в расчете на одного обучающегося ДОО составляют 98,1 тыс. руб./год. При этом аналогичные расходы домохозяйств варьируются от 21943 до 96811 руб./год (в государственных и негосударственных ДОО соответственно), а также, зачастую, включают оплату дополнительных занятий (19830 и 33158 руб./год - в государственных и негосударственных ДОО). В итоге это составляет минимум 22% государственных расходов, а при оценке максимального уровня вложений превышает государственные расходы на 32,5%<sup>190</sup>. Аналогичная картина финансирования складывается и в отношении других уровней образования.

Учитывая взаимообусловленность интересов всех субъектов рынка образовательных услуг и значимость образовательной среды в процессе формирования качества трудовых ресурсов, а также исследовав модель логистики образовательной среды «as is», важно отметить, что для внедрения отвечающей требованиям модернизации экономики страны модели «to be» («как должно быть»), необходимо разработать ряд мер и показателей оценки их эффективности, отражающих достижение критериев соответствия профессиональной структуры работников требованиям рынка труда; критериев соответствия реализуемых образовательных стандартов и программ требованиям работодателей; показателей наличия и результативности регионально-отраслевых научно-образовательных комплексов; показателей удовлетворенности студентов, слушателей и работодателей качеством образовательных программ и услуг; а также критериев достижения целей в

---

<sup>189</sup> Совокупные затраты на образование в Российской Федерации : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2014. – С. 18. – (Мониторинг экономики образования ; № 3 (77)).

<sup>190</sup> Индикаторы образования: 2017 : стат. сб. / Н. В. Бондаренко [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2017. – С. 80 ; Абанкина И. В., Родина Н. В., Филатова Л. М. Анализ изменений в сфере дошкольного образования. – М. : НИУ ВШЭ, 2017. – С. 30, 34. – (Современная аналитика образования ; №5 (13)).

области формирования образовательной составляющей качества трудовых ресурсов.

### **3.2. Взаимосвязь качества трудовых ресурсов и качества занятости**

В условиях необходимости перехода экономики страны на новый уровень развития и повышения качества трудовых ресурсов занятость населения приобретает особо важное значение. Это объясняется тем, что занятость представляет собой одновременно инструмент развития трудовых ресурсов и результат процесса накопления и практического приложения качественных характеристик как отдельного индивида, так и групп (совокупностей) людей, объединенных по тем или иным признакам.

Интенсивность, характер и продолжительность занятости оказывают непосредственное воздействие на процесс формирования качества трудовых ресурсов, прямо (в трудовой период) или опосредованно (в дотрудовой и посттрудовой периоды).

Проблемы занятости изучались многими учеными, рассматривавшими ее как цель и средство получения дохода (прибыли); инструмент и критерий развития рынка труда; определенную характерную особенность социально-трудовых отношений; элемент уровня и качества жизни и т.д.

Все перечисленные подходы обладают безусловной значимостью при разработке программ управления занятостью, повышения эффективности функционирования социально-экономических систем, развития экономики и социальной сферы и т.д. Однако, для достижения целей настоящей работы считаем целесообразным рассматривать занятость как инструмент повышения качества трудовых ресурсов, способствующий его (качества) эволюционному развитию во временном и иерархическом срезе. Такой подход позволит обеспечить возможность нивелирования противоречий целей систем различных уровней через реализацию их социально-экономического взаимодействия.

В современной научной литературе появляется большое количество исследований, изучающих формы и виды занятости, действенные, с точки зрения авторов, в условиях проведения реформ и реакции на вызовы российской экономики. При этом большинство рекомендаций, разрабатываемых на основе результатов этих исследований, нацелены на решение проблем повышения уровня занятости (т.е. на ее количественный аспект).

Занятость, как экономическая категория, характеризует процесс реализации качественных характеристик индивида (групп, общества в целом) в трудовой деятельности, осуществляемой с различными значимыми для элементов СЭС целями, и выступает индикатором оценки социально-экономического развития как отдельных систем, так и экономики страны в целом. Именно труд и занятость, как процесс и результат, определяющие факт наличия и степень участия индивида в общественно полезной деятельности, позволяют элементам СЭС достигать их личные и общественные цели и удовлетворять потребности. Множество потребностей и целей, которыми руководствуется экономический субъект, изменчивость как самих потребностей, так и окружающей среды, конкуренция на рынке труда, формируют условия, в которых субъекты данного рынка вынуждены решать проблему поддержания своей конкурентоспособности и повышения качества трудового ресурса.

Однако, учитывая отмеченную ранее определенную несогласованность целей управления качеством трудовых ресурсов систем различных уровней, важно выявить инструмент и определить механизм его функционирования, способный нивелировать данные противоречия, найти оптимальное решение и обеспечить качественное преобразование трудовых ресурсов и экономики страны.

Применение системного подхода и результаты проведенной диагностики состояния качества трудовых ресурсов создают предпосылки для решения проблемы нивелирования противоречий через инструменты и методы диалектики, связывающей структуру и состояние. Основная проблема в данном случае сводится к необходимости решения тройственной задачи (т.е. учета интересов систем трех уровней) и принятию согласованных приемлемых для всех уровней решений.

Следовательно, оптимальное решение должно приобрести иную, нежели компромиссную, форму, поскольку с помощью компромисса может быть устранено противоречие целей двух уровней посредством решения так называемой оптимизационной задачи (рисунок 3.3).

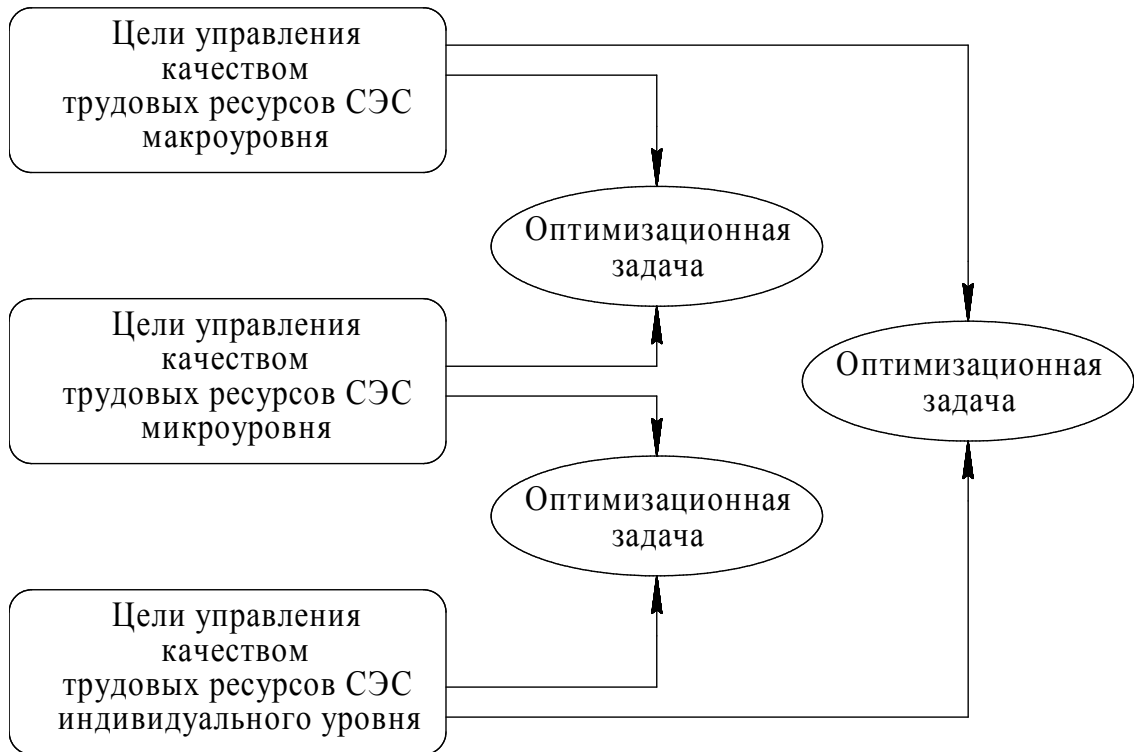


Рисунок 3.3 – Применение оптимизационных задач в управлении качеством трудовых ресурсов

Однако, применение метода оптимизационных задач для систем и процессов, состоящих из более, чем двух уровней, существенно увеличивает время принятия решения и разработки соответствующей программы, а также повышает транзакционные издержки и риски дополнительной асимметрии информации. Поэтому для достижения целей нашей работы более правомерно говорить об использовании принципов триалектики, позволяющих объединить рассмотрение структуры (уровней) и процессов (занятости).

Оба элемента (структура и процесс) также рассматриваются нами как троичные системы: т.е. занятость может и должна рассматриваться как инструмент повышения качества трудовых ресурсов в СЭС всех уровней и во все периоды жизнедеятельности индивида.

Целесообразность применения троичного подхода (триалектики) в описании физической модели управления качеством трудовых ресурсов доказывается действующей синергетической парадигмой, а также принципами триадической структуры. Основным в данном случае является принцип «неопределенности – дополненности – совместимости». Согласно ему, любой из элементов троичной системы математически можно выразить в качестве управляющего, т.е. оказывающего воздействие на всю систему в целом и находящимся в некотором единстве и одновременно противоречии с любым другим элементом троичной системы.

Таким образом, корректируя цели управления, можно определить как более значимый (главенствующий) для формирования качества трудовых ресурсов любой период жизнедеятельности индивида. Следовательно, этот период будет основополагающим для развития качественных характеристик человека в другие периоды, что в отдельных случаях представляется правомерным. Так, например, состояние качественных параметров индивида в дотрудовой период, а также занятость членов его домохозяйства, напрямую влияют на состояние, тенденции развития, поведенческие аспекты формирования качества и отношение к труду в последующие этапы жизни. Возводя посттрудовой период на уровень управляющего элемента триады, можно говорить о характере и структуре формирования межпоколенных трансфертов при управлении качеством трудовых ресурсов, передаче опыта и заложении определенных традиций и устоев, как ценностных, так и относящихся к трудовому процессу.

Аналогичным способом возможно определение главенствующей роли СЭС того или иного уровня в решении конкретной задачи, что будет отвечать принципу «дополненности - совместимости». Согласно ему, в триадической структуре каждая пара элементов находится в отношениях дополненности, а третий – определяет меру и степень совместимости (взаимодействия, ответственности) при решении конкретной задачи.

Однако, рассматривая сложную социально-экономическую систему и разрабатывая физическую модель управления качеством трудовых ресурсов, следует опираться еще на один значимый принцип, сформулированный асимптотической

математикой (асимптотика – упрощение, достигаемое за счет локализации). Данный принцип заключается в отказе от абсолютизации любой компоненты, ибо, принимая преобладающее значение одной из компонент, исследователь разрушает целостность триады. Таким образом, поиск абсолютной точности (главенствующего элемента) ведет к чрезмерной локализации (преобразованию области в точку – в математических терминах), а абсолютизация идеи – к фанатизму.

Учитывая наличие большого количества связей СЭС, полагаем, что формирование качества трудовых ресурсов, осуществляемое на различных уровнях и в разные периоды жизнедеятельности индивида, должно рассматриваться как совокупность асимптотических явлений и процессов, в которых есть разрывы, быстрые переходы, неоднородности и т.д.<sup>191</sup>. Указанные неоднородности и разрывы в процессе формирования и развития качественных характеристик человека нивелируются (при действенном управлении) или усугубляются (при разнородности и несогласованности целей). Это требует применения особого инструмента управления и взаимодействия элементов системы.

В рамках исследования роли образовательной среды в процессе формирования качественных параметров трудовых ресурсов и разработки модели логистики образовательной среды мы доказали результативность управления, основанного на принципе всеобщей ответственности за качество, реализующегося в стратегии партнерства. Полагаем, что для занятости, рассматриваемой как инструмент развития качественных характеристик систем различных уровней, учет данного принципа также актуален. Доказательством тому служит возможность обеспечения гармоничной деятельности СЭС (реализация принципа дополненности), основанной на выявлении (посредством использования методики диагностики качества трудовых ресурсов) и поиске решения (принцип неопределенности в условиях асимметрии информации) социально значимых проблем.

Эффективная деятельность СЭС всех уровней при использовании инструмента занятости позволит преодолеть асимптотические явления в формировании

---

<sup>191</sup> Фридрихс К. О. Асимптотические явления в математической физике / пер. А. А. Дезина // Математика : периодический сб. переводов иностранных статей / под ред. А. О. Гельфанда. – М. : Иностранная литература, 1957. – Т. 1, вып. 2. – С. 79-94.

качества трудовых ресурсов и обеспечить его стабильное развитие. Однако, в современных условиях целесообразно говорить не столько о применении инструмента занятости, сколько о качестве занятости, рассматриваемом как своеобразный прототип.

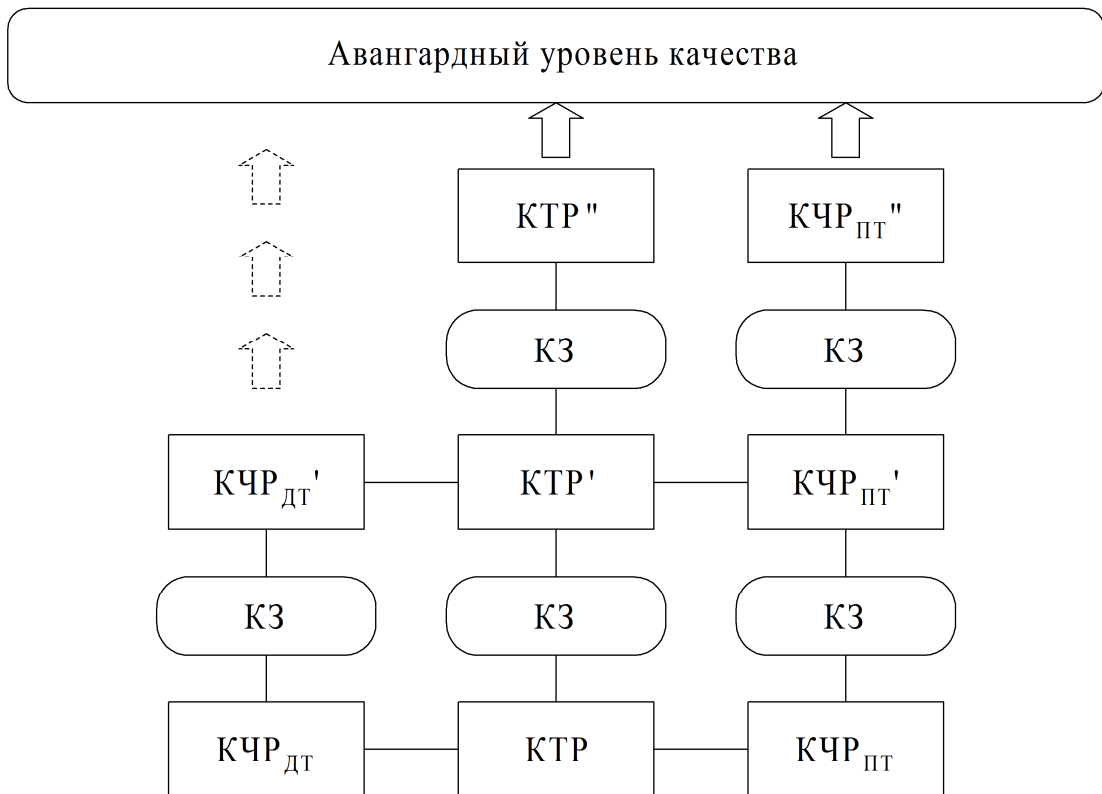
Качество занятости рассматривается нами как инструмент управления, воздействующий на СЭС всех уровней; характеризующий оптимальное соотношение качественных характеристик субъекта трудовой деятельности и результирующий взаимодействие СЭС в повышении качества трудовых ресурсов.

Указанный подход к определению качества занятости дает возможность рассматривать последнюю как своеобразный прототип, позволяющий, (посредством нивелирования противоречий целей СЭС различных уровней) развивать необходимые качественные характеристики как отдельного индивида, так и совокупностей людей.

Противоречие целей управления качеством трудовых ресурсов систем различных уровней во многом обусловлено наличием так называемой дилеммы «скальпеля врачующего и разящего». Суть данной дилеммы сводится к тому, что, добиваясь применения отдельной технологии для достижения целей и удовлетворения потребностей одной стороны, одновременно появляется риск (угроза) воздействия (посягательства) на ценности (потребности) другой стороны (элемента, страты). В исследуемой нами системе данная дилемма явно проявляется как при рассмотрении проблем развития качественных параметров в различные периоды жизнедеятельности (например, когда в силу ограниченности ресурсов и при формировании межпоколенных трансфертов осуществляется недовложение в качество трудовых ресурсов родителей в пользу инвестиций в детей), так и при анализе иерархических уровней социально-экономических систем.

Данные противоречия разрешаются, когда найден прототип, т.е. инновационное решение позволяющее примирить цели участников триады таким образом, когда ни один из субъектов не будет вынужден действовать в ущерб своим целям и ценностям, а качество занятости раскроет в себе потенциал инструмента достижения целей управления (рисунок 3.4).





*Условные обозначения:*

КЧР<sub>ДТ</sub> - качество человеческих ресурсов в дотрудовой период;

КТР - качество трудовых ресурсов;

КЧР<sub>ПТ</sub> - качество человеческих ресурсов в посттрудовой период;

КЗ - качество занятости;

КЧР<sub>ДТ</sub>' (") - преобразованное качество человеческих ресурсов в дотрудовой период;

КТР' (") - преобразованное качество трудовых ресурсов;

КЧР<sub>ПТ</sub>' (") - преобразованное качество человеческих ресурсов в посттрудовой период.

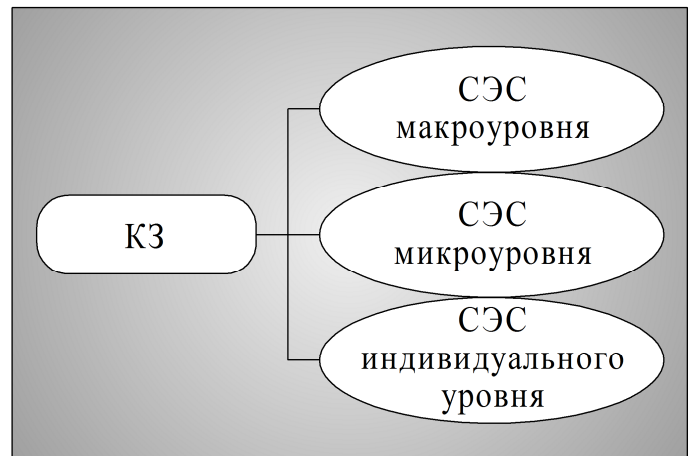


Рисунок 3.4 - Модель преобразования качества человеческих и трудовых ресурсов через качество занятости

Согласно предлагаемому подходу преобразования качества человеческих и трудовых ресурсов через качество занятости, осуществляется воздействие последней (в результате взаимодействия систем всех уровней) на состояние и направление развития качественных характеристик индивида. При этом, отмеченное

в физической модели наличие трех типов естественного движения элементов системы находит отражение и при применении инструмента качества занятости (через различную степень ее влияния). Это позволяет определить тип (направление) развития качества трудовых ресурсов, а, следовательно, облегчает реализацию управленческого воздействия.

Таким образом, поведение элемента системы любого уровня может характеризоваться как пассивное (движение по горизонтали) и требующее активного управленческого воздействия посредством инструмента качества занятости, если оно (поведение) не способствует достижению целей управления качеством ни отдельного уровня, ни сложной социально-экономической системы в целом. Такой тип движения можно назвать изменением состояния качества, т.к. в его процессе происходит именно изменение присущих элементу качеств (параметров), не сопровождающееся появлением качественно новых, ранее не присущих характеристик.

Последовательное изменение направлений движения элементов (вертикально-горизонтальное или горизонтально-вертикальное) может трактоваться как тяготеющее к активно-пассивному типу и также нуждается в управленческом воздействии, но несколько иного рода и степени. Такое движение рассматривается не с позиций изменения, а с позиций развития, т.е. такого типа эволюции, когда у элемента в результате движения появляются новые, ранее не присущие ему качественные характеристики. Таким образом, развитие предполагает хотя бы единичное воздействие инструмента качества занятости на элемент социально-экономической системы в любой период жизнедеятельности.

Неоднократное воздействие на индивида рассматриваемого прототипа позволяет получить более высокое качество человеческих и трудовых ресурсов и отражает активное естественное движение, называемое, в силу наличия многоэтапного преобразования качественных параметров, действительно, эволюцией.

Эволюционный путь преобразования качества представляет собой наиболее действенный способ достижения целей управления, поскольку определяет, по сути, кратчайший путь (оптимизирующий использование всех видов ресурсов) к достижению так называемого авангардного уровня качества. Под аван-

гардным, в данном случае, понимается такое его состояние, когда СЭС в полной мере обладает необходимыми качественными характеристиками, совпадающими по уровням иерархии и временному промежутку с целями управления качеством трудовых ресурсов и требованиями модернизации экономики.

При этом управленческое воздействие («насильственное» или поддерживающее) представляется необходимым при всех типах движения. Именно управленческое воздействие призвано стимулировать активность эволюционного процесса, повышая, тем самым, скорость качественных преобразований, поскольку доказано, что чем выше уровень качества, тем быстрее на нем происходят эволюционные изменения. Следовательно, это позволит достичь цели управления качеством трудовых ресурсов наиболее действенным способом.

Разная степень воздействия качества занятости на качество трудовых ресурсов в различные периоды жизни человека не умаляет возможности ее (занятости) рассмотрения через прогнотипный подход. Согласно последнему, прогнотип может сохранять определенное время свою ноуменальность (латентность) до формирования более благоприятной социально-экономической конъюнктуры. Это актуально, например, для дотрудового периода, когда качество занятости определенного индивида не рассматривается вовсе, но данный инструмент косвенно воздействует на качественные параметры человека через занятость других членов домохозяйства.

Решение задачи преобразования качества трудовых ресурсов через качество занятости предполагает определение показателей и критериев, характеризующих качественные параметры последней, формирующиеся под воздействием факторов индивидуального, микро- и макроуровней.

Полагаем, что для выполнения функций прогнотипа, качество занятости должно анализироваться с учетом состояния таких факторов и показателей, как обеспечение законодательно закрепленных прав и обязанностей участников социально-трудовых отношений, соблюдение законодательства и обеспечение мер социальной защиты; совершенствование условий труда; соответствия занятости полученной профессии и уровню образования; формирование достойного уровня

оплаты труда; создание условий для развития инновационной мотивации, повышения мотивации к труду, ценности труда и знаний и т.д.

В современной ситуации качественные аспекты занятости остаются, по большей части, без должного внимания экономических субъектов всех уровней, что, в конечном счете, негативно сказывается как на трудовой мотивации, так и на производительности труда. Программы, разрабатываемые на макро- и мезоуровнях для обеспечения (поддержания) занятости и снижения уровня безработицы, давали, вплоть до недавнего времени, определенные результаты, поскольку количество официально зарегистрированных безработных имело тенденцию к снижению, а среднегодовая численность занятых в экономике страны в целом росла. Последние же несколько лет закладывают новый негативный тренд (таблица 3.5).

Таблица 3.5 - Динамика отдельных показателей занятости

В тысячах человек

Показатель	2005г.	2010г.	2013г.	2014г.	2016г.
<b><i>Численность экономически активного населения</i></b>					
Российская Федерация	73581	75478	75529	75428	76636
Чувашская Республика	659	665	672	684	646
<b><i>Среднегодовая численность занятых в экономике</i></b>					
Российская Федерация	66682,6	67493,4	67901,0	67813,3	72065,2
Чувашская Республика	597,5	573,4	567,6	560,7	545,9
<b><i>Численность безработных</i></b>					
Российская Федерация	5242	5544	4137	3889	4243
Чувашская Республика	77	63	38	34	34

*Источник:* Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 108-109, 114-115, 198-199. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf) (дата обращения: 22.07.2018).

Более глубокий анализ показывает, что даже занятое население далеко не по всем параметрам удовлетворено качеством своей занятости или состоянием ее отдельных показателей. Так, согласно исследованиям, проведенным Росстатом,

профессиональная удовлетворенность россиян составляет 65,3% (против 68% в 2012г.); 72,8% россиян (64% – в 2012г.) удовлетворены расстоянием от дома до работы; 72,7% (64% - в 2012г.) - условиями труда, однако моральную удовлетворенность от работы отметили немногим более половины респондентов<sup>192</sup>, хотя именно последний показатель во многом определяет уровень мотивации (как трудовой, так и инновационной), стремление индивида к саморазвитию и самосовершенствованию и качество занятости в целом. При этом, заработной платой недовольны по разным оценкам, от 63,3% до 85% россиян<sup>193</sup>.

Характерной особенностью современной российской действительности является тот факт, что уровень заработных плат (а соответственно и удовлетворенность ею) в неформальном секторе значительно выше, чем в формальном, а его (неформального сектора) объемы свидетельствуют о стремлении хозяйствующих субъектов к получению дохода (прибыли) «здесь и сейчас», а не к поиску более надежной, стабильной, долгосрочной занятости, обеспеченной хотя бы минимумом социальных гарантий.

Следует также иметь в виду и относительно невысокую мобильность российских работников, для которых неудовлетворенность работой (занятостью) далеко не всегда становится основанием для поиска более подходящего варианта. Хотя, согласно проводимым научным исследованиям, трудовая мобильность людей во многом определяется возрастными особенностями, уровнем образования, а также кадровой политикой, реализуемой предприятием-работодателем. Так, исходя из результатов, полученных Л. Линч<sup>194</sup>, чем выше стаж работы индивида у конкретного работодателя, тем меньше вероятность проявления работником мобильности. Что касается возрастных особенностей мобильности, то более мобильны, безусловно, молодые работники. Однако рассматривая состояние и динамику занятости, важно определять не только уровень (реальный или потенци-

---

<sup>192</sup> Смольякова Т. Что показал опрос Росстата об отношении россиян к труду // Российская газета. – 2012. – 13 августа; Мануйлова А. Зарплата мала, а работа годится. Мониторинг рынка труда // Коммерсант. – 2017. – 27 ноября.

<sup>193</sup> Мануйлова А. Зарплата мала, а работа годится. Мониторинг рынка труда // Коммерсант. – 2017. – 27 ноября.; Опрос: около 85% россиян недовольны своими зарплатами. URL: <http://tass.ru/obschestvo/3719286> (дата обращения: 20.08.2018).

<sup>194</sup> Lynch L. M. Entry-Level Jobs: First Rung on the Employment Ladder or Economic Dead End? // Journal of Labor Research. – 1993. – Vol. 14, N 3. – P. 249-263.

альный) мобильности, но и влияние последней на удовлетворенность трудовой деятельностью и качественные аспекты занятости.

Высокая мобильность далеко не всегда приводит к положительным результатам, а частая смена работы не позволяет накопить устойчивый профессиональный опыт и пройти профессиональную адаптацию. Более того, уровень оплаты труда, зачастую рассматриваемый в качестве основной причины смены работы, на новом месте изначально может быть даже ниже, чем на предыдущем.

Другой аспект, необходимый для исследования качества занятости в современных условиях – это выявление количества работников, занимающих так называемые «мертвые» рабочие места (dead-end jobs). Под данными рабочими местами понимаются должности и позиции, на которых не предполагается карьерного и профессионального развития, высокой заработной платы и т.д., т.е. должности, на которых качество трудовых ресурсов либо не изменяется, либо деградирует. Таким образом, обеспечение качества занятости должно основываться на снижении количества «мертвых» рабочих мест, стимулировании работодателей к разработке и реализации политики обучения сотрудников и активному взаимодействию с образовательными учреждениями. Это будет способствовать повышению эффективности функционирования логистики образовательной среды, обеспечивающей соответствие получаемых обучающимися знаний и компетенций требованиям организаций и современной экономики.

Снижение качества занятости происходит и в силу имеющихся проблем в экономике, длительных периодов безработицы и поиска работы, когда потенциальные работники готовы принять любое предложение и снижают свои требования к отдельным критериям занятости. Так, удельный вес безработных, ищущих работу в течение 12 месяцев и более, составил в 2016 году в среднем по России 29,6% (по Чувашии – 20,6%), а среди возрастных групп безработным, по большей части, является население в наиболее активном трудовом возрасте (20-39 лет) – 59,6% и 65,1% соответственно<sup>195</sup>.

---

<sup>195</sup> Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017. С. 202-203, 212-213.

Показатели занятости, традиционно регистрируемые органами официальной статистики, включают в себя исследование занятых по уровню образования. Так, согласно данным Росстата, в 2016 году, доля занятых с высшим или средним профессиональным образованием составила по России 78,6% (в Чувашии – 75,5%) (таблица 3.6).

Таблица 3.6 - Состав занятого населения по уровню образования в 2016г

В процентах к итогу

Уровень образования	Российская Федерация	Чувашская Республика
Высшее профессиональное образование	33,5	29,3
Среднее профессиональное образование	45,1	46,2
Среднее полное (общее) образование	18,1	21,4
Основное образование	3,2	3,1
Не имеют основного образования	0,2	0,1

*Источник:* Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 192-193. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf) (дата обращения: 25.07.2018).

Однако, данные показатели могут быть рассмотрены с двух сторон: с одной - 87% трудоспособного населения имеют образование, подтвержденное дипломами (другими документами), а с другой – больше половины не работают по специальности<sup>196</sup>. Причем, согласно данным последних исследований, проведенных Рострудом, число таких работников растет, поскольку только у 27% россиян работа полностью соответствует полученной ими специальности<sup>197</sup>. С другой стороны, - у каждого двух из пяти работников квалификация не соответствует предъявляемым требованиям. Так, почти каждый пятый работник, озабоченный проблемой выживания, соглашается на должности и работу, для которых его квалификация является избыточной (17%). При этом у каждого четвертого работника

<sup>196</sup> Смольякова Т. Что показал опрос Росстата об отношении россиян к труду // Российская газета. – 2012. – 13 августа.

<sup>197</sup> Роструд узнал, сколько россиян работают по специальности. URL: <http://www.ria.ru/society/20170607/1495988368.html> (дата обращения: 03.09.2018).

отмечается дефицит квалификации<sup>198</sup>. Ситуация усугубляется еще и тем, что на предприятиях наблюдается одновременно дефицит квалификации у одних работников и ее избыточность – у других. В конечном счете, это приводит к трудовой демотивации сотрудников и затрудняет процессы управления качеством трудовых ресурсов.

Наличие такого противоречия обуславливает крайне низкие показатели как качества занятости, так и удовлетворенности ее результатами обеих сторон социально-трудовых отношений. Агрегированный индивид, обладающий дипломом о высшем образовании, по-другому оценивает свой профессиональный и социальный статус и меняет стратегию трудового поведения. Работодатели, со своей стороны, зачастую требуют обязательного наличия диплома при устройстве на работу, не заботясь о проверке истинных знаний и мотивационной ориентированности будущего работника, что в дальнейшем проявляется в высокой степени неудовлетворенности профессиональными навыками исполнителей.

Следовательно, полагаем, что, определяя параметры и характеристики качества занятости, необходимо оценить соответствие работы полученному образованию (профессии) и выявить качество знаний работника. Это позволит нивелировать противоречие объективного и субъективного восприятия качества субъектами СЭС различных уровней и сформировать основу для реализации эффективного управленческого воздействия в целях преобразования качественных параметров трудовых ресурсов.

Соответствие выполняемой работы качеству и актуальности знаний позволит повысить производительность труда, которая на сегодняшний день, как в России, так и на исследованных нами предприятиях Чувашской Республики, ниже аналогичного показателя экономически развитых стран. Так, согласно результатам исследований, проведенных изданием Market Watch, Россия по показателю производительности труда занимает третье место с конца среди развитых стран. При этом, по рассматриваемому показателю российские работники уступают даже Чили и

---

<sup>198</sup> Оценка общеэкономических условий на предприятиях и спроса на рабочую силу. Наем на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ в условиях кризиса : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2016. – С. 24. – (Мониторинг экономики образования ; № 9 (98)).



Польше, а производительность труда агрегированного российского работника составляет менее 5,6 дол. США, что почти в 10 раз ниже стран-лидеров (таблица 3.7).

Таблица 3.7 – Производительность труда в отдельных зарубежных странах  
долл. США/ человеко-час

Страна	Показатель	Страна	Показатель
Швеция	31,0	Исландия	36,1
Нидерланды	31,4	Дания	37,8
Ирландия	33,32	Швейцария	49,6
Австралия	33,36	Норвегия	52,0
США	33,7	Люксембург	67,8

Источник: Жуковский И. Работай меньше, получай больше: 10 самых продуктивных стран // Газета.ru : общественно-политическое интернет-изд. – 2017. – 27 июля. URL: <https://www.gazeta.ru/business/2017/07/27/10808534.shtml> (дата обращения: 30.08.2018).

Производительность труда представляет собой результат влияния многих переменных, также характеризующих и качество занятости, среди которых весьма значимыми являются условия труда.

Условия труда, как комплексный показатель, предполагают учет множества факторов, как организационно-экономических, так и поведенческо-психологических. Как уже отмечалось, россиян, в целом, устраивают условия их труда, хотя изучение отдельных показателей и оценок респондентов заставляет, в некоторых случаях, задуматься о слишком оптимистичном итоговом интегральном результате. Например, такой показатель, как безопасность работы оценивается отрицательно достаточно большим количеством респондентов (8% респондентов считают свою работу опасной, а каждый третий - опасной в некоторой мере). Противоречит высокой оценке уровня удовлетворенности условиями труда и наличие большого числа работников, отметивших постоянное или периодическое воздействие вредных производственных факторов (примерно половина респондентов); другие неудобства (сырость, холод и т.д.) (примерно половина опрошенных); около четверти респондентов указали на наличие постоянного стресса или

нервного напряжения (при дополнительных 50%, отметивших, что в таком состоянии находятся время от времени)<sup>199</sup>.

Высокий уровень стресса и нервного напряжения отчасти объясняется и неуверенностью занятых в защищенности их трудовых прав и интересов. Так, 42% работников в недавнем времени сталкивались с нарушениями их трудовых прав, причем в преобладающем большинстве случаев эти нарушения были неоднократными. Самыми распространенными, по результатам исследований, являются нарушения, связанные с оплатой труда (24,1%), режимом труда (22,5%), порядком предоставления отпусков (13,1%), оформлением больничных листов и трудовых отношений в целом (9,9% и 10,0% соответственно)<sup>200</sup>.

Исходя из исследованного состояния отдельных показателей занятости населения, становится очевидно, что в современных условиях ее (занятости) качественные аспекты не находят должного внимания в программах и реализующих их мероприятиях хозяйствующих субъектов различных уровней. Хотя качество занятости позволяет стимулировать активное движение элементов систем различных уровней к совершенствованию их качественных характеристик, а следовательно, и к достижению целей управления качеством трудовых ресурсов.

### **3.3. Оценка качества трудовых ресурсов в социально-экономических системах микроуровня**

Управление качеством трудовых ресурсов, характеризующееся разной степенью объективизма и субъективизма в принятии управленческих решений, предполагает необходимость взаимодействия СЭС для достижения максимально устойчивого результата.

Для решения данной задачи предложенная физическая модель управления качеством трудовых ресурсов предполагает использование различных инструментов управленческого воздействия. Однако, результативность их применения будет тем выше, чем более точным и комплексным будет представление не только о ре-

<sup>199</sup> Смольякова Т. Что показал опрос Росстата об отношении россиян к труду // Российская газета. – 2012. – 13 августа

<sup>200</sup> Опрос показал, сколько россиян сталкивались с нарушением прав на работе. URL: <https://www.ria.ru/society/20171031/1507910936.html> (дата обращения: 24.08.2018)

зультатах исследований отдельных качественных параметров СЭС, но и о характере их естественного движения, ожиданиях и мотивах. В связи с этим важным представляется проведение предприятиями самообследования качества трудовых ресурсов.

Самообследование как инструмент, позволяющий провести оценку, выявить исходные точки отсчета и ожидаемые результаты и разработать (скорректировать) меры управленческого воздействия, представляется весьма актуальным. С одной стороны, это способствует оптимальному распределению ресурсов, а с другой - рассматривается как действенное средство контроля состояния качества и направлений его изменения.

Относительно невысокая вероятность получения точных прогнозных оценок динамики качественных параметров указывает на необходимость нахождения подхода, позволяющего максимально учесть возможные альтернативные изменения, влияющие на качество трудовых ресурсов. Нам представляется, что самообследование и сопровождающую его оценку качества в СЭС микроуровня целесообразно осуществлять с помощью применения адаптивных моделей.

Существенное количество показателей качества, а также разная степень восприятия значимости тех или иных качественных параметров различными хозяйствующими субъектами, доказывают правомерность выбранного подхода.

Под адаптивностью, в данном случае, мы понимаем наличие возможности корректировки качественного состояния структурных элементов систем ввиду изменяющихся временных и внешних по отношению к оцениваемому объекту условий.

Применение принципа адаптивности позволяет рассматривать объект исследования и управления под воздействием различных комбинаций факторов, появляющихся и исчезающих с определенной долей вероятности, что характерно для современной динамичной среды.

Однако, следует учитывать и недостатки адаптивных моделей. Среди них, преимущественно, отмечается то, что данные модели не объясняют причин формирования текущего состояния качества и не учитывают возможных «шоковых»

изменений. Данные ограничения не снижают, с нашей точки зрения, значимости адаптивного подхода к оценке качества трудовых ресурсов, поскольку в предлагаемой концепции методологическая архитектура учитывает ограничения отдельных методов, компенсируя их (ограничения) преимуществами других моделей, методов и подходов. Так, объяснение причин формирования тех или иных качественных параметров, характерных для элементов системы в конкретный период времени может быть дано в рамках этнологического диагноза посредством применения методики диагностики. Что касается мер рекомендательного характера, то они разрабатываются в результате применения методики диагностики и использования физической моделей и конкретизируются в схемах реализации.

Предугадать шоковые изменения состояния качества трудовых ресурсов весьма затруднительно ввиду большого количества факторов воздействия и связей СЭС, определяющих его (качества) состояние. Полагаем, что появление «шоковых» ситуаций должно рассматриваться с позиций теории рисков и оценки вероятностей их наступления, что не является предметом нашего исследования. Однако, учитывая возможность появления рисков и нестандартных ситуаций, считаем необходимым включить в предложенную модель самообследования такой элемент, как рациональная оценка. Она, в случае необходимости, будет способствовать решению проблем, возникших в результате действия указанного негативного эффекта.

Важно учитывать тот факт, что адаптивная модель может обладать определенной универсальностью, поскольку большинство СЭС микроуровня сталкивается со схожими рисками при недооценке или переоценке качественных параметров элементов. При этом характер реализуемых мер управленческого воздействия будет абсолютно уникальным, учитывающим специфику целей и задач как предприятия в целом, так и системы управления качеством трудовых ресурсов в частности.

Предлагаемая методика (рисунок 3.5) исходит из необходимости пересмотра предприятиями подходов к управлению качеством трудовых ресурсов, поскольку (как было выявлено в ходе диагностики текущей ситуации) большинство из них реализуют стратегию ресурсопотребления, а меры по поддержанию и развитию качественных параметров не отличаются комплексностью.



Рисунок 3.5 – Методика самообследования качества трудовых ресурсов в социально-экономических системах микроуровня

На первых этапах предлагаемой методики определяются цели и задачи самообследования, которые во многом обусловлены общими целями предприятия, а

также целями в области управления качеством трудовых ресурсов. Специфика деятельности и состояние развития качественных параметров как отдельных работников, так и персонала в целом, а также стратегия и политика управления качеством трудовых ресурсов, определяют собственные цели проведения предприятиями самообследования.

Укрупненно эти цели могут быть объединены в несколько основных групп (рисунок 3.6), содержание элементов которых зачастую пересекается.

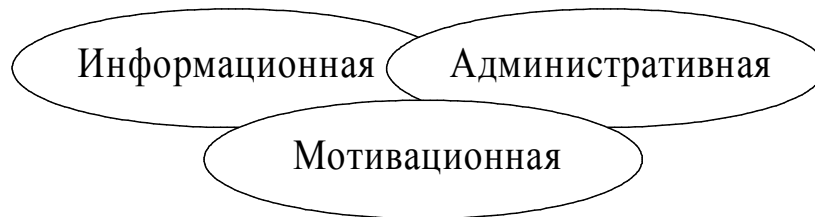


Рисунок 3.6 - Цели проведения самообследования качества трудовых ресурсов СЭС микроуровня

Постановка информационной цели и ее достижение позволяют получить актуальную, достоверную и качественную (при условии соблюдения процедуры самооценки) информацию, необходимую для разработки и реализации эффективных мер управленческого воздействия и повышения удовлетворенности работников трудом и его результатами. Мотивационная цель достигается посредством того, что обследование и связанные с ним процедуры оценки стимулируют преобразования в поведении индивидов, в том числе в отношении управления качеством их индивидуального человеческого и трудового ресурса. Постановка административной цели способствует принятию действенных управленческих решений, необходимых для повышения качества трудовых ресурсов СЭС микроуровня.

Число задач проведения самообследования качества еще более многочисленно, чем количество его целей, а правильность их постановки определяет критерии и методы проведения всех оценочных процедур. В целом, данные задачи могут сводиться к выявлению состояния текущего качества; оценке его соответствия требуемым показателям (для чего могут быть построены профили соответствия качества, позволяющие, в том числе, отследить его динамику); определению возможных рис-

ков, связанных с несогласованностью ожидаемого и реального качества (например, при реализации политики управления персоналом или ее отдельных направлений); выявлению несогласованности мотивов и стимулов, степени объективности оценки своих качественных параметров индивидом и работодателем и т.д.

Критерии, лежащие в основе всей последующей процедуры и непосредственно влияющие на ее результативность, могут дифференцироваться по широкому кругу оснований. Однако, ввиду необходимости взаимодействия субъектов СЭС различных уровней, их разработка должна осуществляться в результате совместной деятельности работодателя и работников и доводиться до сведения всех вновь принятых членов коллектива.

Для достижения целей самообследования качества трудовых ресурсов разрабатываемые критерии должны соответствовать ряду основополагающих принципов, среди которых базовыми можно считать принципы релевантности; достоверности; доступности (т.е. критерии должны быть понятны и оценивающему, и оцениваемому); надежности; и комплексности. При этом сами критерии могут и должны быть разработаны с учетом выявления как организационных показателей качества трудовых ресурсов (т.е. отражать состояние качественных параметров всех работников предприятия), так и специализированных.

Как организационные, так и специализированные критерии включают в себя количественные и качественные, простые и интегрированные показатели оценки. В целом, их (критерии) можно представить в виде квадратов качества трудовых ресурсов СЭС микроуровня (рисунок 3.7).



Рисунок 3.7 - Квадраты качества трудовых ресурсов в социально-экономических системах микроуровня

Качество трудовых ресурсов в СЭС микроуровня во многом зависит не только от состояния качественных параметров отдельного работника (работников), но и от характера воздействия организационных факторов, способствующих его (качества) поддержанию и развитию, а также позволяющих определить тип естественного движения системы микроуровня. Ввиду этого считаем целесообразным в одном из квадратов рассматривать такие критерии, как соотнесенность целей управления качеством трудовых ресурсов предприятия целям сложной социально-экономической системы; эффективность реализации направлений кадровой политики; состояние факторов и условий микроуровня, формирующих качество занятости; а также уровень инновационной мотивации системы.

Совокупность обозначенных факторов и управленческих мер во многом определяет состояние системы управления качеством на предприятии и обуславливает направления развития и взаимодействия типов естественного движения работников. Отдельные характеристики качественных параметров сотрудников могут быть получены с помощью показателей остальных квадратов качества.

Необходимым этапом разработки критериев качества является выявление эталонных или целевых показателей, необходимых для сравнения полученных в дальнейшем результатов управления с заданными параметрами. Данные критерии основываются на объективных показателях, формулируются с учетом реалий времени и специфических условий хозяйствования СЭС и должны стремиться к достижению авангардных показателей качества.

Последовательная проработка целей, задач и критериев оценки позволяет разработать эффективную процедуру самообследования, проводимую в несколько этапов в отношении разных элементов СЭС, и предполагающую применение различных методов сбора, измерения, оценки и интерпретации полученной информации. Основопологающими этапами в данном случае представляются: определение субъектов проведения самообследования; выбор источников информации для проведения соответствующих оценочных процедур; определение методов оценки; непосредственное проведение оценочных мероприятий; получение результатов, их анализ и



интерпретация; сравнение полученных результатов с эталонными (целевыми) показателями; формулировка выводов и разработка мер управленческого воздействия.

Среди основных ключевых этапов самообследования выделяется собственно обследование предприятия, включающее выявление степени достижения его целей и задач в области управления качеством трудовых ресурсов; разработанности и действенности реализуемой кадровой политики; актуальности мер управленческого воздействия и т.д. Данный этап может быть осуществлен при помощи различных методов, например, таких как анализ документов; анализ эффективности использования бюджета на персонал; анкетирование руководителей; сравнение показателей деятельности с целевыми показателями; анализ полученных результатов и выявление возможных расхождений; регрессионный анализ; интервьюирование и анкетирование работников, как метод обследования, способствующий получению обратной связи и выявлению мнения сотрудников относительно эффективности мер в области управления качеством трудовых ресурсов на предприятии и др.

Элементы методики самообследования, включающие оценку работодателем качественных параметров работника и его (работника) самооценку, направлены на формирование комплексного представления о состоянии развития качественных параметров индивида. Следовательно, они должны учитывать объективные и субъективные подходы к оцениванию и способствовать выявлению направлений и величины расхождений в оценках посредством построения соответствующих профилей. Применение методов анкетирования, интервью, беседы, решения профессиональных и психологических тестов и кейсов, наблюдение и анализ документов позволяют составить наиболее объективную картину о характеристиках личности (группы), однако выбор комбинаций перечисленных методов зависит от целей самообследования и критериев оценки качества.

Предприятиями, на которых нами были проведены исследование и оценка качества трудовых ресурсов, были использованы (в рамках применения рассматриваемой методики) методы анкетирования, наблюдения и метод оценки 180°. Это позволило определить состояние качества трудовых ресурсов, его динамику в

течение нескольких лет, а также тип естественного движения как отдельных работников, так и предприятий как СЭС микроуровня.

Усеченный вариант методики самообследования завершается оценкой качества и может быть использован для решения оперативных задач. Таким образом, в результате оценки качественных характеристик отдельных работников (групп, системы микроуровня) появляется возможность построения профилей качества, позволяющих наглядно представить возможности системы по решению конкретной управленческой проблемы. Однако, для достижения более масштабных целей (к которым, безусловно, относится повышение качества трудовых ресурсов) важно, помимо определения значения соответствующих параметров качества и выявления степени их соотнесенности с целевыми показателями, учитывать тип естественного движения хозяйствующего субъекта. Необходимость выявления типа движения обуславливается тем, что именно он влияет на степень, темпы и направления развития качества, а также на выбор вида управленческого воздействия (поддерживающего или «насильственного»).

Поскольку деятельность СЭС микроуровня во многом определяется результатами управления качеством трудовых ресурсов и индивидуального, и, собственно, микроуровня, считаем, что предлагаемая методика должна обеспечить возможность определения типов движения обеих систем. В нашем исследовании для решения этой задачи применялись методы анкетирования, измерения и сравнения.

Тип естественного движения (как и состояние качественных параметров СЭС) подвержен изменениям. Так, например, активное естественное движение элемента индивидуального уровня, длительный период взаимодействующего с системами, характеризующимися пассивным движением, с течением времени замедляет темпы своего эволюционного развития и начинает деградировать. С другой стороны, - пассивное или активно-пассивное движение индивида в вопросах управления качеством при взаимодействии с активным движением системы микроуровня способно сформировать положительный тренд преобразования поведенческой активности и способствовать выявлению скрытых, доселе невыявленных мотивов и механизмов качественного развития.

Таким образом, взаимодействие типов движения систем индивидуального и микроуровней формирует так называемое адаптивное кольцо созависимости. Под последним понимается взаимообусловленность поведения СЭС различных уровней комбинацией исходных типов их естественного движения и выбором соответствующих альтернативных мер управленческого воздействия. Подвижность рассматриваемых типов движения во времени и под влиянием различных факторов доказывает необходимость применения в предлагаемой методике адаптивных моделей. Данные модели, рассматривая возможные варианты поведения взаимодействующих систем, учитывают альтернативные комбинации всех типов естественного движения, что позволяет выбрать наиболее действенные меры управленческого воздействия.

Так, активный тип естественного движения систем обеих уровней создает основу для функционирования инновационной адаптивной модели управления качеством трудовых ресурсов (ИА), представляющей наиболее благоприятной для реализации целей повышения качества трудовых ресурсов, поскольку, при ее функционировании положительный синергетический эффект будет заметен в большей степени.

Алгоритмическая модель управления качеством трудовых ресурсов функционирует в результате адаптации взаимодействующих субъектов к иному, нежели свойственно самим элементам по отдельности, типу поведения (естественного движения). При таком взаимодействии происходит своеобразное постепенное или быстрое (в зависимости от устойчивости движения зависимого элемента) переключение с одного типа поведения на другой. Зависимым, в данном случае, представляется движение работника, поскольку, как было доказано, система микроуровня в трудовой период жизнедеятельности индивида играет решающую роль в развитии качественных параметров человека. Следовательно, как более сильный, тип естественного движения системы микроуровня способен преобразовывать тип движения системы индивидуального уровня.

Так, например, неэффективные меры управленческого воздействия, выражающиеся в отсутствии четкой кадровой политики, низкой заинтересованности

работодателя в поддержании профессионально-квалификационного уровня работников, неразвитости систем профессионального и организационного развития и мотивации (в том числе инновационной) соответствующим образом скажутся на поведении персонала в отношении развития его качественных параметров. В таких условиях будет снижаться мотивация к самообучению и саморазвитию, реализации творческой инициативы и высокопроизводительному труду даже у тех индивидов, которые изначально характеризовались активным типом естественного движения, поскольку более сильное движение системы микроуровня не оказало необходимого поддерживающего воздействия.

Алгоритмическая адаптивная модель управления качеством трудовых ресурсов может быть рассмотрена в двух вариантах: положительном и негативном. При активном типе движения системы микроуровня и активно-пассивном характере движения индивида реализуется положительная модель ( $AA^+$ ) (согласно действию принципа преобразования типа движения в сторону характера более сильной системы). В случае, когда активное поведение индивида в вопросах управления качеством его трудового ресурса сочетается с активно-пассивным или пассивным поведением работодателя, начинает функционировать негативная алгоритмическая модель ( $\overline{AA^-}$ ).

Сущность ресурсной адаптивной модели управления качеством проявляется именно в оптимизации использования имеющихся у социально-экономических систем ресурсов. Данная модель также предусматривает возможность двойственного проявления. Так, положительная ресурсная модель управления ( $PA^+$ ), функционирующая на основе взаимодействия пассивного типа естественного движения индивида и активного поведения системы микроуровня, предполагает выявление наиболее подверженных стимулированию механизмов активизации естественного движения СЭС индивидуального уровня. В данном случае должно происходить акцентирование внимания на мерах "насильственного" воздействия, которые способны перевести это движение хотя бы в активно-пассивную плоскость.

Неблагоприятной для достижения целей управления качеством трудовых ресурсов и осуществления модернизационных преобразований представляется не-

гитивная ресурсная адаптивная модель (РА<sup>-</sup>). В ней активно-пассивное поведение индивида сопровождается пассивным движением системы микроуровня, что влечет за собой деградацию и без того невысокой активности работника и последующее снижение показателей его качественных характеристик.

Невыраженная (недостаточно выраженная) активность работодателя в вопросах управления качеством трудовых ресурсов, а также дискретность реализуемых им мер или неверный выбор типа управленческого воздействия (например, поддерживающего вместо "насильственного") характеризует активно-пассивный тип естественного движения системы микроуровня. При аналогичном характере поведения работника, формируется параметрическая адаптивная модель.

Параметрическая модель предполагает изменение во временном диапазоне параметров качества обеих систем ввиду отсутствия достаточных стимулов к развитию. В данном случае речь идет об отрицательном развитии (деградации), происходящем достаточно плавно при функционировании первого варианта параметрической модели (ПА) (при активно-пассивном движении обеих систем), или более стремительно – при негативном варианте модели (ПА<sup>-</sup>) (активно-пассивное поведение системы микроуровня сопровождается пассивным поведением работника).

Однако наиболее критичным вариантом для достижения целей управления качеством трудовых ресурсов является неактивная адаптивная модель управления качеством (НА). Здесь пассивный тип естественного движения обеих систем не только не способствует развитию, но и обладает всеми характеристиками и условиями для стремительного снижения показателей качества.

Указанные адаптивные модели управления качеством трудовых ресурсов формируются при взаимодействии соответствующих типов естественного движения СЭС индивидуального и микроуровней (рисунок 3.8) и характеризуются определенными признаками (таблица 3.8). Следовательно, выявление в ходе самообследования данных признаков и определение типа адаптивной модели позволяет разработать действенные меры управленческого воздействия, направленные на преобразование качественных параметров обеих систем.

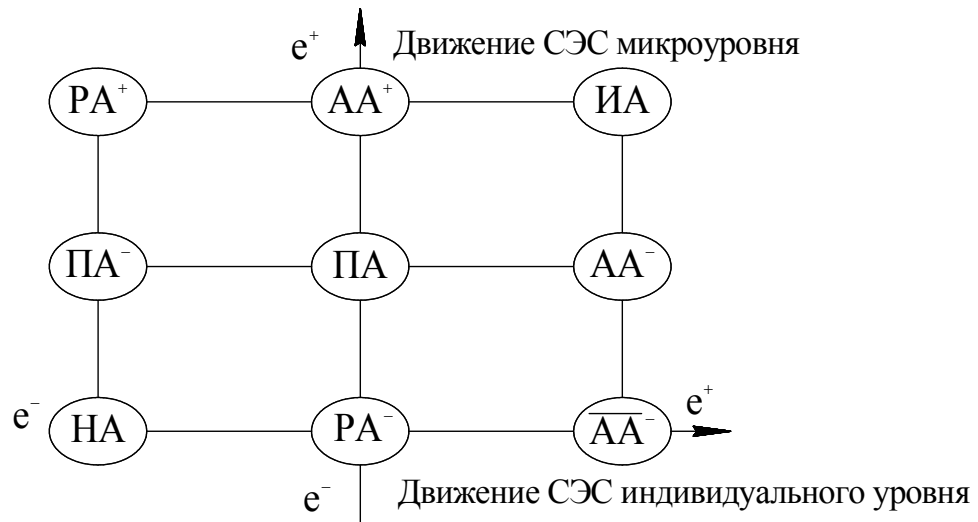


Рисунок 3.8 - Матрица адаптивных моделей управления качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах микроуровня

Таблица 3.8 - Характеристика адаптивных моделей управления качеством трудовых ресурсов в социально-экономической системе микроуровня

Модель	Характеристика типа естественного движения системы микроуровня	Характеристика типа естественного движения системы индивидуального уровня	Характеристика модели (результат взаимодействия типов движения обеих систем)
1	2	3	4
ИА	Предприятие осознает значимость реализации комплексной кадровой политики в области управления КТР, развивает все ее направления; способствует развитию персонала; формирует действенную социальную политику, направленную на поддержание здоровья, улучшение условий труда и отдыха; действует развитая система стимулирования труда; уровень инновационной мотивации от среднего до высокого; активное участие в функционировании логистики образовательной среды; способствование повышению качества занятости.	Осознает необходимость и принимает активные меры к поддержанию существующих параметров качества и их развитию; реализует концепции саморазвития, самообучения и т.д.; высокий уровень творческой инициативы; наличие сильной мотивации к труду; разделяет ценности труда, знаний и профессионализма.	Активное развитие качественных параметров трудовых ресурсов обеих систем, реализующееся, в том числе, за счет положительного синергетического эффекта, способствующего максимально быстрому и устойчивому преобразованию качества и достижению целей управления качеством трудовых ресурсов в СЭС.

Продолжение таблицы 3.8

1	2	3	4
AA <sup>+</sup>	То же, что и в модели ИА	Осознает значимость и необходимость совершенствования качества своего человеческого ресурса, но не принимает соответствующих мер или меры носят дискретный характер, что не позволяет добиться устойчивых результатов в процессе преобразования качественных параметров.	Активное естественное движение системы микроуровня посредством "насильственного" управленческого воздействия (например, стимулирование за достижение целевых показателей) активизирует движение индивида в активный в период его (индивида) пассивной фазы. В период активной фазы движения индивида реализуется поддерживающее воздействие.
AA <sup>-</sup>	Кадровая политика предприятия имеет нечеткий характер; управленческие меры дискретны; отдельные направления кадровой политики противоречат друг другу; управленческие меры не всегда способствуют развитию качества трудовых ресурсов и повышению удовлетворенности работников трудом и его результатами; инновационная мотивация от средней до низкой; проблема обеспечения качества занятости решается не в полном объеме; неактивное участие в функционировании логистики образовательной среды.	То же, что и в ИА.	Происходит постепенное затухание инициативы работника в вопросах управления преобразованием качества его трудового ресурса; само качество стагнирует и постепенно снижается; дискретность мер управленческого воздействия системы микроуровня приводит к переключению типа поведения индивида, происходящего в результате осознания ненужности его инициативы, недоиспользования его знаний и навыков, а также в результате снижения общего уровня мотивации.
AA <sup>-</sup>	Предприятие реализует неэффективную политику в области управления качеством трудовых ресурсов, направленную на реализацию стратегии ресурсопотребления; уровень инновационной мотивации низкий; участие в функционировании логистики образовательной среды неактивное или отсутствующее; проблемы повышения качества занятости неприоритетны.	То же, что и в ИА	Характер взаимодействия систем обоих уровней аналогичен характеру взаимодействия в модели AA <sup>-</sup> , однако, снижение активности индивида происходит более быстрыми темпами, также, как и деградация его (индивида) качественных характеристик, либо такой сотрудник покидает предприятие.

Продолжение таблицы 3.8

1	2	3	4
РА <sup>+</sup>	То же, что и в ИА.	Работник не осознает и не предпринимает действий по поддержанию и развитию качества его трудового ресурса. Без активного «насильственного» управленческого воздействия исходное качество подвержено стремительной деградации, даже при условии его изначального удовлетворительного состояния.	Концентрация ресурсов системы микроуровня на реализации активных мер (административного, экономического, психологического характера), направленных на нахождение наиболее подверженных стимулирующему воздействию сторон и качеств индивида. Эти меры должны также способствовать дальнейшей активизации развития остальных параметров, повышению уровня сознательности и ответственности работника за качество его трудового ресурса.
РА <sup>-</sup>	То же, что и в $\overline{AA}^-$	То же, что и в AA <sup>+</sup> .	Характер взаимодействия аналогичен модели $\overline{AA}^-$ , однако снижение показателей качества происходит более стремительно, либо работник покидает организацию.
ПА	То же, что и в AA <sup>-</sup> .	То же, что и в AA <sup>+</sup> .	Дискретность поведения и управленческих мер обеих систем создает условия для неравномерного развития качества трудовых ресурсов. Несовпадение во времени активных и пассивных фаз естественного движения систем приводит к отсутствию результатов преобразования качества; сами результаты также носят дискретный и неустойчивый характер.
ПА <sup>-</sup>	То же, что и в AA <sup>-</sup> .	То же, что и в РА <sup>+</sup> .	Недостаточная эффективность мер управленческого воздействия системы микроуровня способна в отдельных направлениях незначительным образом преобразовать состояние качественных параметров индивида. Достижение устойчивых результатов затруднительно, поэтому меры не дают ожидаемого эффекта, и происходит постепенное удлинение периодов пассивного движения системы микроуровня, что приводит к ускорению темпов снижения показателей качества трудовых ресурсов.



Продолжение таблицы 3.8

1	2	3	4
НА	То же, что и в $\overline{AA}^-$	То же, что и в $PA^+$ .	Пассивное движение систем обоих уровней реализуется в стратегии ресурсопотребления, реализуемой обеими сторонами. Исходное состояние качественных параметров деградирует высокими темпами, происходит заметное снижение эффективности деятельности предприятия в целом.

Результативность разработанных и реализованных мер позволяет получить преобразованное качество трудовых ресурсов, определение которого осуществляется путем сопоставления полученных результатов с предыдущими.

В случае, если положительных изменений в состоянии качества не произошло (оно осталось неизменным или ухудшилось), предприятиям необходимо применить рациональную модель оценки, в которой предполагается реализация синтеза положений диагностической модели и модели самообследования. Т.е. изначально проводится диагностика причин несостоятельности мер управленческого воздействия и формулируется этнологический диагноз, а затем заново проводится процедура самообследования.

Таким образом, методика самообследования качества трудовых ресурсов систем микроуровня позволяет определить объективные показатели качества (как по отдельности, так и в их совокупности); соотнести действующую на предприятии модель управления персоналом с целями и задачами в области управления качеством трудовых ресурсов; и определить степень достижения указанных целей и действенность мер управленческого воздействия.

Результаты применения предлагаемой методики на исследованных предприятиях указывают на преобладание негативного варианта алгоритмической и нейтральной параметрической моделей управления качеством трудовых ресурсов (таблица 3.9).

Таблица 3.9 - Распределение обследованных предприятий по реализуемым адаптивным моделям управления качеством трудовых ресурсов

В процентах от обследованных предприятий

Модель	2012г.	2013г.	2014г.	2016г.
ИА	16,0	18,0	24,0	29,0
АА <sup>-</sup>	27,0	24,0	23,0	21,0
ПА	23,0	27,0	26,0	27,0
ПА <sup>-</sup>	34,0	31,0	27,0	23,0
НА	0,0	0,0	0,0	0,0

Процент предприятий, характеризующихся функционированием инновационной адаптивной модели, а значит, отвечающий требованиям качественных преобразований экономики страны, не особо велик. Результаты исследования отдельных показателей управления качеством трудовых ресурсов в СЭС как индивидуального, так и микроуровней, свидетельствует о необходимости усиления внимания и повышения ответственности обеих сторон за состояние и развитие качественных параметров, активизации внедрения комплексного подхода к управлению качеством, а также применения таких действенных инструментов его (качества) развития, как логистика образовательной среды и качество занятости.

Учет различных параметров качества трудовых ресурсов СЭС и выявление состояния, динамики и причин изменения качества позволили констатировать недостаточный уровень для осуществления качественного роста и модернизации экономики. Колебания численности населения, краткосрочность и нестабильность положительных демографических трендов, ухудшение состояния здоровья населения наряду с отмечаемым работодателями снижением уровня квалификации работников (проявляется в виде формального отношения к образованию, снижению ценности знаний, профессионализма и ответственности), сопровождаются реализацией большинством предприятий стратегии ресурсопотребления, несогласованностью отдельных направлений политики в области управления качеством трудовых ресурсов, низким уровнем инновационной мотивации и т.д. Все это указывает

на необходимость реализации всестороннего комплексного подхода к коррективке сложившейся ситуации.

Данный подход, с нашей точки зрения, должен базироваться на взаимодействии систем всех уровней, предполагающем вовлечение в процесс управления различных институтов и применение совокупности инструментов, среди которых наиболее действенными представляются развитие образовательной среды; повышение качества занятости; и регулярное проведение СЭС микроуровня самообследования качества их трудовых ресурсов. Доказанная действенность перечисленных подходов, инструментов и методик позволит существенно повысить результативность управления качеством трудовых ресурсов СЭС.

## **ГЛАВА 4. КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

### **4.1. Зарубежный опыт управления качеством трудовых ресурсов**

Методологический подход, раскрывающий сущность и особенности реализации концепции управления качеством трудовых ресурсов, предполагает необходимость выявления характерных черт, причин и тенденций развития качественных параметров СЭС и определения инструментов управленческого воздействия. Важным элементом концепции также является и разработка схем реализации концептуальных положений. Как уже отмечалось, схемы реализации концепции предполагают структуризацию средств, этапов и механизмов, способствующих достижению целей управления качеством трудовых ресурсов и опирающихся на реализацию основных управленческих функций: исследования, планирования, организации, координации и контроля.

Исследование как одна из базовых функций управления и неотъемлемый элемент схемы его реализации предполагает изучение состояния качества трудовых ресурсов и основных подходов к управлению его развитием, включая передовой опыт, накопленный разными СЭС, в том числе зарубежными. Ввиду этого считаем необходимым рассмотреть наиболее успешные подходы и механизмы, реализованные (реализуемые) зарубежными системами.

Системы макроуровня определяют выбор соответствующих схем реализации, касающихся функционирования систем здравоохранения, образования, рынка труда и других направлений и институтов, оказывающих существенное влияние на преобразование качественных параметров элементов СЭС. Безусловное воздействие на определение схем реализации отдельных направлений управления качеством оказывает и действующая модель рыночного хозяйствования, определяемая спецификой исторического, культурного, экономического и т.д. развития территории.

Опыт зарубежных стран, добившихся впечатляющих результатов в области управления качеством человеческих и трудовых ресурсов в частности, позволяет выявить отдельные механизмы, наиболее широко применяемые системами различных уровней и приводящие к достижению целей развития как отдельных индивидов, так и их совокупностей. Практика хозяйствования социально-экономических систем макро- и микроуровней неоднократно подтверждала значимость применения различных форм взаимодействия элементов систем в рамках реализации отдельных направлений социальной политики, государственно-частного партнерства и т.д. Данные формы взаимодействия разрабатываются и внедряются с учетом специфики хозяйствования, национальных особенностей, корпоративной культуры (характерно для систем микроуровня), мотивационной направленности и т.д., и практически всегда опираются на изучение образцов передового опыта, в том числе зарубежного.

Ориентация на необходимость совершения модернизационных преобразований, повышение темпов эволюционного развития качественных параметров (наряду с необходимостью решения проблем «отстающего» качества по отдельным показателям), а также стратегическая значимость исследуемых ресурсов, не позволяют реализовывать политику «проб и ошибок» при поиске альтернативных вариантов развития. В этой связи опыт зарубежных систем может быть весьма полезен при выявлении наиболее эффективного пути и схем реализации подходов к управлению качеством трудовых ресурсов.

В условиях высокой степени динамичности внешней среды, ускорения темпов глобальных и интеграционных процессов, целесообразно рассмотреть различные модели рыночного хозяйствования, предполагающие разную степень государственного участия и вмешательства в управление экономическими и социально-трудовыми процессами и отношениями.

Научным сообществом сегодня выделяется несколько моделей рыночного хозяйствования, характеризующихся разной степенью вовлеченности государства в экономическую и социальную сферы. Традиционный подход к классификации указанных моделей предполагает выделение американского, европейского и японского вариантов, однако, учитывая различия в культурно-историческом раз-

витии и отмечая явные социально-экономические успехи стран азиатского региона (Южная Корея, Китай, Сингапур), более правомерным представляется рассмотрение актуализированного подхода, выделяющего соответствующие модели.

Так, американская модель характеризуется довольно низкой степенью активности государства в регулировании социальных процессов. Минимизируя участие системы макроуровня в экономике и всячески поощряя предпринимательскую активность, не прилагая усилий к снижению дифференциации между богатыми и бедными, данная модель, тем не менее, предполагает разработку мер по созданию адекватного уровня жизни недостаточно обеспеченным слоям населения. Использование механизма льгот и дотаций позволяет обеспечить формирование отдельных качественных характеристик у всех без исключения граждан. При этом модель, в целом, ориентирована на стимулирование повышения производительности труда и достижение личностного успеха. Таким образом, в американской модели основная задача государства сводится к разработке норм и правил хозяйствования и стимулированию предпринимательской и инновационной активности. Касательно социальной политики, непосредственно связанной с формированием качества человеческих и трудовых ресурсов, к сфере влияния государства относится управление безопасностью продовольственных товаров, экологической обстановкой и создание безопасных условий труда. Социальное равенство и борьба с бедностью не выносятся на макроуровень и в принципе не рассматриваются с точки зрения проблемы, поскольку, согласно данной модели, неравенство способствует развитию конкуренции, что благоприятным образом должно сказываться на развитии всех СЭС.

Европейскую модель рыночного хозяйства в современных условиях целесообразно рассматривать в нескольких ее проявлениях: скандинавской, немецкой, англосаксонской и южноевропейской. Все перечисленные варианты характеризуются большей, нежели в американской модели, социальной направленностью, но имеют некоторые отличительные черты.

Так, скандинавская модель (Швеция, Дания, Норвегия, Финляндия), в отличие от американской, предполагает ведущую роль государства в решении социальных вопросов. Активное участие в перераспределении доходов и высокий уровень нало-

гообложения сочетается с целенаправленным снижением безработицы, нивелированием различий в доходах разных групп населения, мощной социальной поддержкой и высоким уровнем политической и социальной культуры. В совокупности это создает весьма благоприятные условия для развития качества трудовых ресурсов.

Немецкая модель (Германия, Австрия, Бельгия, Нидерланды, Швейцария и частично Франция) предполагает, аналогично скандинавской модели, перераспределение доходов (правда, в несколько меньшей степени), вовлечение системы макроуровня в формирование страховых фондов, активную роль государства в предоставлении социальных благ (например, развитие государственных жилищных программ), развитие системы социального партнерства. Основная задача государства при этом сводится к поиску компромиссных решений социальных проблем, учитывающих интересы всех сторон и слоев общества.

Рыночная модель, используемая в Канаде, Великобритании и Ирландии (англосаксонская), во многом схожа с американской, однако существенные различия касаются именно социальной политики и социального обеспечения. Имея общность подходов в формировании принципов функционирования предпринимательского сектора, англосаксонская модель в большей степени ориентирована на перераспределение ВВП через бюджет, функционирование программ и подходов по подъему социального статуса личности, расширение государственно-частного партнерства в области здравоохранения, образования и НИОКР.

Южноевропейская модель (Италия, Испания) развивалась в ходе активного содействия государства накоплению капитала, реализации политики протекционизма, системы госзаказов и т.д. Неравномерность развития отдельных регионов стран, наблюдаемые и в современных условиях, сопровождаются, с одной стороны, реформированием рынка труда и социального обеспечения, а с другой - продолжением специализации экономики на производстве потребительских товаров и довольно низкой долей расходов на исследования и разработки.

Отличными от американской и европейских моделей являются не менее успешные модели стран Азии. Японская модель рыночного хозяйствования, характеризующаяся особой значимостью социального направления развития, отличает-

ся высокой степенью участия государства в реализации социально-экономической политики и его активным взаимодействием с частным сектором. При этом программы и планы, разрабатываемые системой макроуровня, носят индикативный характер, но всегда учитывают национальные особенности, что в совокупности дает значительный эффект. В силу схожести культур, много общих черт с японской имеет южнокорейская экономическая модель, в которой, в отличие от первой, высокая активность государства направлена, в том числе, на создание крупных промышленных корпораций.

Важным, с точки зрения изучения опыта зарубежных стран, представляется рассмотрение модели Китая, в которой многие черты противоречат рыночным принципам хозяйствования, но ввиду безусловных результатов, которых удалось добиться стране, заслуживает внимания. Так, китайская экономическая модель характеризуется внушительной долей государственного сектора (порядка 60%), стимулированием предпринимательства, экспортоориентированностью и активной поддержкой малоимущих. В этой связи рассмотрение опыта Китая для России заключается в выявлении специфики функционирования механизмов, в которых государство создает условия для развития экономики и повышения качества трудовых ресурсов, а бизнес-сообщество обеспечивает экономический рост.

Однако, с точки зрения социальной направленности, одной из наиболее успешных представляется модель Сингапура, в которой именно тотальное вмешательство государства во все экономические процессы способствовало бурному развитию. Применение инструментов планирования (по пятилеткам) и ориентация на развитие трудоемких отраслей, способствующих повышению занятости, а также макроэкономическая и политическая стабильность позволили достичь высоких социально-экономических показателей развития. В сфере социальной направленности эти достижения нашли выражение в реализации программ бесплатного образования и здравоохранения, доступного жилья, различных субсидиях (например, работающим мамам), премиях и бонусах<sup>201</sup>.

---

<sup>201</sup> Загадка Сингапура: как можно добиться лидерства в мире, стартуя с нуля? // EXRUS.eu : социально-экономический портал. URL: <https://ru.exrus.eu/Zagadka-Singapura-kak-mozhno-dobitsya-liderstva-v-mire-startuya-s-nulya-id4f8c63406ccc19741b0000aa> (дата обращения: 10.03.2015).



Активное финансирование системы образования (до пятой части бюджета страны), понимание ценности и престижа технических специальностей и профессий, стимулирование трудовой активности и высококачественное медицинское обслуживание, а также эффективная работа Центрального резервного фонда, обеспечивающего достойный уровень жизни граждан в посттрудовой период, позволяют формировать и успешно развивать качественные параметры человека и выводить экономику на более высокие уровни развития. При этом стоит отметить, что расцвет Сингапура, помимо действенной модели хозяйствования, базируется на активной позиции субъектов индивидуального уровня, отличающихся трудолюбием и дисциплинированностью, а также во многом определен перенятием опыта Советского Союза («вдохновитель» сингапурского прорыва Ли Куан Ю считал, что у СССР «можно многому научиться»<sup>202</sup>).

Модели рыночного хозяйствования во многом формируют направленность социальной политики, задающей основные принципы и подходы к управлению качеством человеческих и, в частности, трудовых ресурсов. Социально-экономическая политика государства, реализующаяся, в том числе, в политике регулирования занятости, определяет состояние и перспективы развития качественных параметров во все периоды жизнедеятельности индивида.

Безусловно, степень участия государства в решении проблем социально-трудовой сферы, а следовательно, и проблемы формирования качества трудовых ресурсов, зависит от целого ряда факторов (уровня развития экономики страны, национальных особенностей, менталитета, политической ситуации и др.). Но даже при самых благоприятных условиях хозяйствования государство должно оставаться активным субъектом управления, главной целью которого является повышение качества трудовых ресурсов. Очевидно, что достижение указанной цели обеспечивается посредством проявления социальной ответственности и реализации такой социальной политики, в результате которой формируется качественная основа важнейшего ресурса страны - человеческого.

Таким образом, качество трудовых ресурсов, формируемое во многом элементами системы социально-трудовых отношений, такими как оплата труда,

---

<sup>202</sup> Там же.

обеспечение занятости, социальное страхование, образование, здравоохранение, культура, экология, лежит в сфере социальной ответственности государства.

Анализируя социально-экономические системы макроуровня, следует отметить, что государства с рыночной экономикой уделяют огромное внимание вопросам политики на рынке труда и регулированию занятости. Высокие темпы развития информационных и телекоммуникационных технологий, глобализация экономики обусловили особенности и существенные изменения рынков труда большинства развитых стран и, прежде всего, требования к повышению их гибкости.

Государство, формирующее правовое поле, должно обеспечивать гибкость рынка труда посредством его соответствующего правового регулирования. Это выражается, прежде всего, в законодательном признании большого количества трудовых договоров и децентрализации правового регулирования (коллективно-договорное регулирование через фирменные коллективные договора; локальные нормативные акты, действующие в пределах предприятия).

Так, либерализация законодательства (США, Великобритания, Канада), регулирующего временную занятость (срочные контракты), позволила заключать такие контракты во всех случаях, когда работодатель и работник сочтут это необходимым. В ряде стран (Япония, Корея, Франция, Норвегия) имеются лишь минимальные ограничения, при этом существенно возросла продолжительность действия срочных контрактов: в Бельгии – до 30 месяцев, в Германии – до 24 мес., в Италии – до 15 месяцев.

Кроме того, практика развитых стран (Франции, Германии, Дании, Великобритании, Швеции, Швейцарии, Норвегии, Японии, Финляндии, Нидерландов) показывает, что гибкость рынка труда существенно повышается при использовании так называемого заемного труда (аутсорсинга), регулирование которого осуществляется трудовым законодательством и законодательством о социальном обеспечении. Наряду с этим трудовое законодательство перечисленных выше стран уравнивает в правах на оповещение об увольнении и выдачу выходного пособия частично занятых и полностью занятых граждан.

Отдельные направления и характер управления занятостью нашли отражение в формировании общих моделей регулирования занятости на макроуровне, среди которых традиционно выделяется четыре основных (рисунок 4.1).



Рисунок 4.1 - Национальные модели регулирования занятости

Наличие определенных характеристик хозяйствования способствует выбору конкурентной модели регулирования занятости. Однако, полагаем, что в современной российской ситуации, в условиях необходимости развития экономики и качества трудовых ресурсов, целесообразно опираться на синтетическую модель. Эта модель позволяет, в результате взаимодействия систем сформировать действенный для достижения целей управления качеством трудовых ресурсов подход (рисунок 4.2), реализация которого обеспечит повышение качества занятости и положительным образом скажется на характеристиках СЭС всех уровней.

Внимание к проблемам обучения и переподготовки при регулировании занятости играет важную роль в обеспечении и поддержании качества трудовых ресурсов и должно быть ориентировано на все возрастные группы, в том числе на молодежь и людей предпенсионного возраста. Что касается молодежи, то в странах Западной Европы и США получила развитие система срочных трудовых до-

говоров особого типа, призванных обеспечить профессиональное обучение молодых людей до 30 лет, испытывающих трудности с трудоустройством из-за слабой образовательной или профессиональной подготовки. Например, во Франции законодательство предусматривает заключение таких договоров на срок до двух лет, по истечении которых уровень профессиональной подготовки должен быть приведен в соответствие с требованиями рынка труда.

Направления регулирования занятости	Уровни СЭС		
	макро	микро	индивидуальный
Создание условий для развития производства	+		
Обеспечение экономического роста		+	+
Стимулирование трудовой активности	+	+	
Дифференциация регулирования рынка труда в зависимости от территории и ее социально-экономического развития	+		
Стимулирование создания рабочих мест, требующих активизации качественных параметров работников	+		
Стимулирование инновационной мотивации элементов социально-экономических систем	+	+	+
Активизация политики обучения, переобучения и развития работников	+	+	
Стимулирование повышения доходов через повышение производительности труда	+	+	
Стимулирование повышения качества занятости	+	+	+
Обеспечение выполнения социальных гарантий	+	+	
Обеспечение выплаты пособий и субсидий	+	+	

Рисунок 4.2 - Матрица распределения «зон ответственности»  
при регулировании занятости

Что касается лиц предпенсионного возраста, то в решении данного вопроса Россия может стать своего рода флагманом. В настоящее время в стране активно развивается правовая база поддержки занятости данной категории населения. Кроме того, разрабатываются и планируются к внедрению программы повышения квалификации рассматриваемой категории работников с целью сохранения их конкурентоспособности и качества трудовых ресурсов. В совокупности это по-

зволит не только обеспечить качество занятости, но и сформировать способствующие эффективной модернизации межпоколенные трансферты.

Однако, управление качеством трудовых ресурсов и его развитием не должно ограничиваться только решением проблем занятости, а ориентироваться на обеспечение возможностей поддержания здоровья. Одной из основных его задач является обеспечение достойного уровня жизни, в том числе и в посттрудовой период. В этой связи опыт зарубежных стран многообразен и заслуживает внимания.

Исследование зарубежного опыта формирования и управления системами здравоохранения необходимо, поскольку показатели здоровья, рассматриваются как базовые критерии качества трудовых ресурсов. Согласно результатам выявленного диагноза, состояние здоровья населения России далеко от идеала, а эффективность действующей системы здравоохранения не входит в число наиболее высоко оцениваемых. Так, согласно исследованиям, опубликованным медицинским изданием Lancet, странами с наиболее качественными системами здравоохранения в 2016г. признаны Исландия, Норвегия, Нидерланды, Люксембург, Австралия и т.д. Россия в этом рейтинге занимает 58-ое место<sup>203</sup>. Что касается наиболее эффективных систем здравоохранения, то здесь в пятерку лидеров входят Япония, Южная Корея, Испания, Сингапур и Гонконг<sup>204</sup>.

Перечисленными странами используются разные модели здравоохранения, которые, согласно общей классификации, можно объединить в пять основных: модель здравоохранения на основе всеобщего государственного медицинского страхования; модель здравоохранения без государственного регулирования; монополярная государственная модель здравоохранения; модели здравоохранения с государственным регулированием программ обязательного медицинского страхования определенных категорий граждан и для большинства граждан.

Различаясь по формам собственности медицинских услуг и источникам финансирования системы здравоохранения, а также по степени вовлеченности госу-

---

<sup>203</sup> Опубликован рейтинг стран по качеству систем здравоохранения. URL: <https://livingintravels.com/opublikovan-rejting-stran-po-kachestvu-sistem-zdravooxraneniya/> (дата обращения: 06.09.2018)

<sup>204</sup> Bloomberg: рейтинг стран мира по эффективности систем здравоохранения. URL: <http://portalramn.ru/news/3884/> (дата обращения: 02.09.2018).

дарства в управление данной сферой и охвата граждан программами медицинской поддержки, указанные модели успешно реализуются в странах с разными типами рыночного хозяйствования и социальной политики.

Базовые положения модели здравоохранения на основе всеобщего государственного медицинского страхования были заимствованы у Советского Союза (в котором доказали свою действенность) и адаптированы под национальную специфику многими странами, такими как Великобритания, Италия, Канада, Япония и др. Современный вариант данной модели предполагает контроль со стороны государства за работой всех медицинских учреждений и обеспечение предоставления медицинских услуг всем категориям граждан страны. Представляя собой наиболее экономичный вариант, рассматриваемая модель предполагает вовлеченность государства в реализацию всех функций управления, начиная от качества обслуживания, формирования госзаказов и финансирования и заканчивая ответственностью за предоставляемые услуги. Действующая сегодня в России модель здравоохранения наиболее приближена к анализируемой, хотя результаты ее функционирования коренным образом отличаются от аналогичных показателей других стран.

Противоположной по своей сущности является модель здравоохранения без государственного регулирования, функционирующая в некоторых странах Азии и Африки, и в соответствии с которой рыночный механизм полностью проникает в рассматриваемую сферу. Объем медицинских услуг, а также виды медицинской помощи формируются ввиду взаимодействия спроса и предложения. Следовательно, развитие частной медицинской практики, нерегулируемость цен на медицинские услуги, ограниченный доступ к медицинской помощи малообеспеченных слоев граждан в значительной степени снижает качество трудовых ресурсов (как текущее, так и потенциально возможное).

Модели здравоохранения с регулированием государством программ обязательного медицинского страхования для определенных категорий граждан (например, США, Израиль) или большинства граждан (Германия, Франция) предполагает, помимо участия государства в обеспечении качества здравоохранения и

его финансирования, определенную вовлеченность в процесс различных страховых фондов. Так, например, реализация модели, предполагающей ОМС для определенных категорий граждан, базируется на частном страховании и исключает государственное регулирование, но предусматривает развитие широкого круга страховых организаций. Свободное ценообразование на рынке медицинских услуг и, соответственно, их высокая стоимость затрудняют доступ к получению качественного обслуживания для широкого круга граждан. Среди положительных характеристик модели необходимо отметить высокие расходы на здравоохранение в статьях национальных расходов и большой выбор медицинских учреждений. Хотя следует отметить, что отсутствие должного контроля со стороны государства, при указанных особенностях модели, зачастую приводит к «гипердиагностике», когда производится выполнение большого количества дорогостоящих процедур и медицинских мероприятий без достаточных на то медицинских показаний.

Таким образом, забота о собственном здоровье становится индивидуальным делом отдельного гражданина и строится на основе добровольного страхования, а круг программ, финансируемых государством, невелик. Так, например, в США действует программа для людей, старше 65 лет Medicare и программа для безработных и малоимущих – Medicaid.

Модель здравоохранения, предполагающая охват ОМС большинства граждан, финансируется несколькими источниками (государством, работодателями, работниками, страховыми фондами) и отличается высокой долей национального дохода, перераспределяемого на нужды здравоохранения. При этом взаимодействие разных субъектов не ограничивается целями финансирования, а включает и совместный контроль за качеством медицинских услуг и расходами на их оказание, а некоторые национальные системы характеризуются и жесткими централизованными структурами. Так, например, во Франции законодательством закреплен единый порядок страхования, который распространяется на большую часть населения и интегрирует в себе не только медицинское, но и другие виды социального страхования. Финансирование обязательной программы страхования осуществляется из Фонда социального страхования национального уровня, по-

полнение средств которого осуществляется за счет страховых налогов (до 90% средств Фонда), составляющих около 60% фондов оплаты труда.

Монопольная государственная модель здравоохранения действовала в СССР и реализовывалась на основе государственного заказа и снабжения по фиксированным ценам, нормативам и ресурсозатратам, регулируемым государством. Среди безусловных преимуществ данной модели, включающих жесткий государственный контроль качества и условий предоставления медицинской помощи и повышения степени социальной защищенности граждан ввиду действия гарантий бесплатного медицинского обслуживания, учеными отмечаются и некоторые недостатки, проявляющиеся, в первую очередь, в бюрократизации системы управления и отсутствии конкурентной среды.

Анализ современных условий хозяйствования, а также важность реализации принципа всеобщей ответственности за качество позволяют сделать вывод о целесообразности совершенствования действующей в России системы здравоохранения в целях включения в нее положительных элементов и результатов практики Советского Союза, а также преимуществ моделей, используемых в развитых странах, в том числе касающихся других видов страхования, например, пенсионного.

Согласно Глобальному пенсионному индексу-2017 (Global Retirement Index), который ежегодно составляет компания Natixis Global Asset Management, пенсионная система России далека от удовлетворительного состояния (таблица 4.1) и не отвечает условиям поддержания качества человеческого ресурса.

Таблица 4.1 – Рейтинг некоторых стран для жизни людей пенсионного возраста<sup>205</sup>

Место в рейтинге	Страна	Место в рейтинге	Страна
1	Норвегия	39	Турция
2	Швейцария	40	Россия
3	Исландия	41	Бразилия
4	Швеция	42	Греция
5	Новая Зеландия	43	Индия

<sup>205</sup> Макаров О. Россия вошла в пятерку худших в мире стран для пенсионеров. URL: <http://www.rbc.ru/economics/19/09/2017/596f79579a794735e6cd1c13> (дата обращения: 06.07.2018).



Учитывая увеличивающуюся нагрузку на пенсионные выплаты, зарубежные государства прибегают к использованию разных моделей организации систем пенсионного обеспечения, которые базируются на бюджетном финансировании пенсий; финансировании за счет самостоятельных или негосударственных пенсионных фондов. По большей части, страны переходят от распределительной к накопительной системе. Так, например, система Швеции предполагает частично накопительный характер формирования пенсии, при начислении которой учитывается 15 наиболее выгодных лет, а максимальный коэффициент замещения дохода составляет 60%. Более высокий коэффициент замещения предусмотрен пенсионной системой Италии (80%), однако в данной модели предполагается учитывать взносы за последние 5 лет, а сама модель строится на распределительных принципах.

Пенсионные системы зарубежных стран стратегически продуманы, в том числе относительно решения проблем качества занятости и повышения качества трудовых ресурсов, поскольку предполагают учет профессионального фактора при исчислении величины выплат и определении их условий. Так, во Франции существует четыре типа режимов в пенсионной системе, касающихся: наемных работников и служащих; ненаемных работников; сотрудников национальных монополий и госслужащих. При этом взносы на формирование пенсионных выплат составляют у наемных работников 14,75% от уровня заработной платы (6,55% - взносы работника; 8,20% - работодателя), а у госслужащих могут превышать 50% (7,85% - взносы работника; до 50% - государства).

Низкая степень состоятельности действующей в России системы пенсионного страхования, подвергающейся постоянным коррективам, крайне негативно сказывается на качестве человеческого ресурса индивидов, находящихся в послетрудовом периоде. Она также отрицательно влияет на развитие качественных параметров представителей их семейных групп ввиду некачественных межпоколенных трансфертов (не только материальных). Вследствие этого в современных условиях крайне важно сформировать модель пенсионного страхования, отвечающую не только критериям экономичности, но и позволяющую обеспечить дос-

тойный уровень жизни населения пенсионного возраста, поддерживать качественные параметры их человеческого ресурса и формировать межпоколенные трансферты (ценностные, трудовые, семейные) в полном объеме.

Особого внимания заслуживает зарубежный опыт, сформированный в отношении реализации СЭС как макро-, так и микроуровней программ укрепления здоровья работников. Значимость данных программ для России на сегодняшний день трудно переоценить, поскольку, она (значимость) определяется, во-первых, длительностью трудового периода жизни индивида; во-вторых, - недостаточной развитостью аналогичных программ в стране; и, в-третьих, - критической ситуацией с охраной труда и укреплением здоровья на российских предприятиях. Так, согласно расчетам Минздравсоцразвития, проведенным почти 10 лет назад, социально-экономические потери от несчастных случаев и травм на производстве, а также от профессиональных заболеваний были сопоставимы с планируемыми Правительством показателями прироста объема производства<sup>206</sup> (ввиду того, что активизации внимания к рассматриваемым проблемам за истекший период не наблюдалось, полагаем, что ситуация коренных изменений не претерпела).

В этом отношении за основу для разработки программ и проектов по управлению здоровьем работающего населения может быть взят план ВОЗ, касающийся охраны здоровья работников и подписанный 193 странами. Безусловно, в дальнейшем необходима конкретизация мер государственного управленческого воздействия, способствующая максимально эффективному решению проблем охраны здоровья и повышению степени устойчивости достигнутых положительных результатов. В данном случае схемы действия зарубежных социально-экономических систем отличаются широким разнообразием альтернатив и возможных принципов их взаимодействия.

Наиболее действенным инструментом управления, применяемым различными странами, традиционно считается стимулирование государством активизации политики предприятий в области повышения социальной ответственности и, в частности, охраны труда и здоровья. Результаты многочисленных исследований

---

<sup>206</sup> Измеров Н. Ф. Глобальный план действий по охране здоровья работающих на 2008-2017 гг.: пути и перспективы реализации // *Здравоохранение*. – 2008. – № 10. – С. 33-44.

свидетельствуют о рентабельности реализации такой политики и соответствующих программ. Так, например, согласно докладу Национального института управления здравоохранением США, отдача от инвестиций в программы по поддержанию здоровья на предприятиях может достигать от 1,94 до 4,7 долл. на каждый затраченный доллар, а средний показатель экономии в будущем на каждый потраченный доллар составляет 1:3<sup>207</sup>.

Что касается мер, осуществляемых непосредственно государством, то в данном направлении особое развитие получают мероприятия, связанные с финансированием исследований по разработке программ охраны и укрепления здоровья на рабочих местах. Например, в США Министерством здравоохранения и трудовых ресурсов выделяется около 10 млн. долларов на финансирование оценки и экспертизы программ охраны здоровья работников, связанных с предоставлением здорового питания, повышением физической активности, запретом курения и т.д.<sup>208</sup>.

Однако финансирование государствами рассматриваемых программ не ограничивается только исследованиями. В последнее время широкое распространение получило софинансирование так называемых пилотных проектов поддержания и охраны здоровья; предоставление грантов, предполагающих финансовую поддержку предприятий, реализующих действенные программы охраны здоровья работников; а также предоставление налоговых льгот за внедрение соответствующих программ. Грантовая поддержка предприятий нашла достаточно широкое применение в Сингапуре, Канаде и Польше. Так, координируемая Советом по продвижению здоровья Сингапура, такая поддержка предусматривает выплаты до 10 тыс. долларов предприятиям, вложившим в развитие программ по здоровью не менее 50% стоимости их реализации<sup>209</sup>. Налоговые льготы введены, например, в некоторых штатах США и в Германии. В последней законодательством преду-

<sup>207</sup> Building a Stronger Evidence Base for Employee Wellness Programs. – Washington : NIHCM Foundation, 2011. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: <http://www.nihcm.org/pdf/Wellness%20FINAL%20electronic%20version.pdf> (дата обращения: 07.08.2018).

<sup>208</sup> Mattke S., Schnyer C., Van Busum K. R. A Review of the US Workplace Wellness Market. – RAND Corporation, 2012. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/occasional\\_papers/2012/RAND\\_OP373.pdf](https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/occasional_papers/2012/RAND_OP373.pdf) (дата обращения: 14.10.2017).

<sup>209</sup> Workplace Health Promotion Grant. – 2013. URL: [http://www.hpb.gov.sg/HOPPortal/health-article/HPBSUEXTAPP1\\_4021939#whpgrant](http://www.hpb.gov.sg/HOPPortal/health-article/HPBSUEXTAPP1_4021939#whpgrant) (дата обращения: 12.12.2014).

считается частичное освобождение от уплаты налогов с доходов, доходящее до 500 евро в год на каждого работника, при условии, что определенная часть доходов предприятия расходуется на мероприятия по улучшению условий труда, профилактику профессиональных заболеваний и т.д.

Особый интерес, ввиду наиболее благоприятных условий для реализации аналогичного опыта в России, представляют: меры по включению программ охраны здоровья работников в национальные программы; организации конкурсов среди предприятий, внедряющих подобные мероприятия в практику хозяйствования; стимулирование развития охраны здоровья работников малых и средних предприятий. Последнее представляется особенно актуальным, поскольку значительное количество населения страны занято именно в таких организациях (предприятиях).

Что касается включения инициатив предприятий в национальные проекты, то в данном случае показателен опыт Германии и Польши, где основополагающие цели, задачи и направления работы в области охраны здоровья на предприятиях (в организациях) определены Национальной программой по охране здоровья.

Поощрение инициативы работодателей, реализуемое в рамках соответствующих конкурсов, осуществляется многими странами Европы, Азии и в США. Так, например, в Чехии Министерство здравоохранения и Национальный институт общественного здоровья проводят конкурс «Укрепление здоровья в организации». В Сингапуре Совет по продвижению здоровья совместно с Министерством здравоохранения организуют конкурсы, целями которых является, с одной стороны, определение лучших корпоративных программ, направленных на поддержание здоровья и реализуемых в рамках действующей национальной программы Здорового образа жизни; а с другой - получение дополнительной информации о возможностях расширения и совершенствования уже действующих программ и проектов.

Система образования, лежащая в основе формирования и развития качества трудовых ресурсов, также представлена вариативными моделями, имеющими национальные черты в характере построения и принципах реализации. Опыт управ-

ления образованием, накопленный различными странами в разные периоды их развития, формирует широкий перечень инструментов, подходов и моделей, выбор которых во многом обуславливается целями и стратегией развития системы образования. Эффективность различных систем может быть, с определенной долей погрешности, оценена посредством анализа показателей рейтингов, публикуемых множеством исследовательских групп и центров. Очевидно, что ограниченность критериев, лежащих в основе процедур сопоставления стран, различное понимание их (критериев) значимости, а также разное количество стран-участниц сопоставлений, не позволяют достичь абсолютной точности оценок. Однако, результаты хозяйствования отдельных государств, уровень их социально-экономического развития, а также ведущие позиции в различных рейтингах одних и тех же стран позволяет снизить степень погрешности оценок и обуславливает необходимость изучения зарубежного опыта.

Так, если в 1960-х гг. адмирал США Х. Риквер отметил, что СССР угрожает США не оружием, а системой образования<sup>210</sup>, а молодежь СССР входила, по оценкам ООН, в тройку наиболее образованных поколений своего времени<sup>211</sup>, то современная ситуация оставляет желать лучшего. Опубликованные результаты рейтинга PISA о качестве подготовки школьников, указывают на лидирующие позиции Сингапура, Гонконга и Японии (первые три места). Замыкает десятку лидеров Китай, а Россия и США находятся на 28-м и 31-м местах, соответственно<sup>212</sup>. Результаты другого международного исследования, опубликованного британской международной группой Pearson и отражающие эффективность национальных образовательных систем в 2016 году, относят Россию на 34 позицию (таблица 4.2).

Противоречивость данных рейтингов, тем не менее, не снижает значимости изучения различных подходов к управлению системами образования в целях нахождения наиболее действенных для России подходов и моделей, способствующих достижению целей управления качеством трудовых ресурсов.

---

<sup>210</sup> Маслов В. И. Роль образования в современном мире // Век глобализации. – 2013. – №2 (12). – С. 84

<sup>211</sup> Там же.

<sup>212</sup> PISA Worldwide Ranking – average score of math, science and reading. URL: <http://factsmaps.com/pisa-worldwide-ranking-average-score-of-math-science-reading/> (дата обращения: 21.08.2018).

Таблица 4.2 - Рейтинг некоторых стран по эффективности национальных систем образования в 2016 г. (по результатам исследований международной группы Pearson)<sup>213</sup>

Место в рейтинге	Страна	Место в рейтинге	Страна
1	США	8	Сингапур
2	Швейцария	9	Канада
3	Дания	10	Австралия
4	Великобритания	11	Бельгия
5	Швеция	27	Малайзия
6	Финляндия	33	Чили
7	Нидерланды	34	Россия

В зависимости от степени вовлеченности систем макроуровня в решение социально-экономических вопросов в целом и проблем системы образования в частности, учеными предлагались различные подходы к выделению национальных моделей управления образованием. Так, классический подход, разработанный Б. Кларком, исходит из того, что основой различия систем управления образованием должны считаться меры контроля и координации. Дифференциация этих мер позволяет выделить координацию, осуществляемую, по большей части, рынком (например, США); академическим сообществом (например, Великобритания, Италия) или государством (Швеция, бывший СССР).

Современный подход к выделению моделей управления образованием исследует несколько характеристик, формирующих так называемый «куб управления»<sup>214</sup>: уровень бюрократизации при принятии решений в учебном заведении (университете); его культурный статус (степень вовлеченности в рыночные отношения) и уровень автономности при принятии решений. Междисциплинарность современного научного знания позволила выявить более детализированные под-

<sup>213</sup> Рейтинг эффективности национальных систем образования. Информация об исследовании и его результаты // Центр гуманитарных технологий, 2006-2018. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/global-index-of-cognitive-skills-and-educational-attainment/info> (дата обращения: 27.08.2018).

<sup>214</sup> Braun D. Changing Governance Models in Higher Education: The case of the New Managerialism // Swiss Political Science Review. – 1999. – Vol. 5, N 3. – P.1-24.

ходы к классификации систем управления образованием (в частности, высшим). Таким образом, сегодня также рассматривают такие модели как бюджетирование на нулевой основе (опирается на четкую обоснованность расходования средств на каждый вид деятельности и ежегодную доказательность актуальности осуществления указанных расходов); управление по целям; стратегическое планирование; «товаризация» образования, модель TQM (Total Quality Management) и др.

Представляющаяся одой из наиболее действенных, модель управления по целям в современных условиях характеризуется переориентацией на внедрение проектного подхода к управлению системой образования, что отражается в практике хозяйствования большинства стран (в том числе, и в России). На основе поставленных целей разрабатываются различные проекты и программы, касающиеся как организации образовательного процесса, так и контрольных мероприятий и функционирования контролирующих структур, формирующихся на коллегиальной основе.

Так, система управления образованием в США рассматривается как одна из самых децентрализованных: определение целей и направлений развития образования осуществляется в результате взаимодействия различных министерств, ведомств и общественных организаций. Например, в стране существует Южный региональный совет по образованию (Southern Regional Education Board), который представляет собой общественную организацию, включающую в свой состав губернаторов шестнадцати штатов и назначенных ими (губернаторами) бенефициариев, среди которых в обязательном порядке должны быть юристы и преподаватели.

Однако, важной, помимо общественной вовлеченности в процесс управления образованием, компонентой представляется качественная направленность и дифференцированность направлений управленческого воздействия в сфере образования. Учитывая глобализацию социальных и экономических процессов, а также повышающиеся требования к качеству знаний, различными странами уделяется значительное внимание развитию международных образовательных программ и поддержке инициатив в области интернационализации образования, укрепле-

нию взаимодействия образования и бизнеса, образования и науки, поиску новых действенных форм финансирования и т.д.

Механизмы, свойственные классическому подходу к управлению и основанные на государственном контроле сферы образования, постепенно в странах Запада заменяются государственной оценкой и надзором за результатами ее функционирования. Т.е. происходит своеобразная корректировка объекта контроля – с процесса на результат, а уровень централизации управления заметно снижается.

Так, например, во Франции система управления образованием считается одной из наиболее централизованных. Однако в современных условиях и она имеет уровневый характер, предполагающий распределение «зон ответственности». Высший уровень, представленный Министерством национального образования и Министерством высшего образования и исследований, определяет стратегически важные направления развития, бюджет и содержание образовательных программ. На уровне отдельных территорий действуют академии, департаменты (региональный уровень) и коммуны (муниципальный уровень), отвечающие, соответственно, за функционирование и развитие лицеев; колледжей и начальной школы. Функциональный принцип построения системы управления реализуется в действии различных советов (Высшего совета по образованию, Национального совета по содержанию образования, Национального совета по новым направлениям развития гуманитарных и социальных наук и т.д.)<sup>215</sup>.

Считающееся одним из наиболее качественных и престижных, английское образование, в части высшего, отличается большей автономностью университетов в процессе управления. Правительством определяются основные параметры развития рассматриваемой системы; Советом по финансированию и Департаментом образования и занятости решаются вопросы по распределению ресурсов, реализации принятых решений, а достижение заданных параметров относится к прерогативе университетов<sup>216</sup>. Высокая степень автономности вузов характерна и для

---

<sup>215</sup> Kaiser F. Higher Education in France : Country Report. – Twente : CHEPS, 2007. – 74 p. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: <https://research.utwente.nl/files/5148318/2007countryreportfrance.pdf> (дата обращения: 23.11.2017).

<sup>216</sup> Leišytė L. Higher education in the United Kingdom : Country Report. – Twente : CHEPS, 2007. – 63 p. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: <https://ris.utwente.nl/ws/files/5148731/Leisyte07uk.pdf> (дата обращения: 23.11.2017).



управления системой образования в Германии. Вузы, в которых обучение и исследовательская направленность программ находятся в тесном взаимодействии, самостоятельно решают значительный перечень вопросов, касающийся развития образования. При этом Министерство образования, культуры и науки регулирует, в основном, общие политические вопросы и координирует взаимодействие субъектов высшего образования на территориальном и национальном уровнях<sup>217</sup>.

Ведущие позиции Китая в различных рейтингах образовательных систем обуславливают, с нашей точки зрения, рассмотрение особенностей последней. Следует отметить, что с момента образования КНР правительство страны взяло курс на развитие культуры и просвещения как на стратегически важные направления строительства государства, и данный подход дает значительные результаты. Так, если в 1949г. 80% населения Китая было неграмотным, то спустя 60 лет 97,3% территорий страны охвачены обязательным образованием<sup>218</sup>, а вузы входят в топ рейтингов наиболее престижных образовательных учреждений в мире. Пережив этапы большей или меньшей централизации управления, система образования в Китае в современном ее варианте представляется достаточно эффективной.

Гармонизируя соответствие потребностей экономики и предложения на рынке труда, прием в вузы страны осуществляется на основе комбинации трех направлений, включающих государственный план, заявки организаций (в этих случаях обучение оплачивается государством или организацией) и желание поступающего (обучение оплачивается студентом). При этом увеличение расходов на образование и формирование его централизованной системы не снижает степени автономии вузов. Управляемая, по большей части, Госсоветом через починенные ему ведомства, система образования КНР предполагает возможность не только государственного, но и частного финансирования (в том числе и иностранного), но с сохранением идеологических, административных и политических механизмов воздействия со стороны государства.

---

<sup>217</sup> Kaulisch M., Huisman J. Higher education in Germany : Country Report. – Twente : CHEPS, 2007. – 54 p. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: <https://research.utwente.nl/files/5148360/2007countryreportgermany.pdf> (дата обращения: 23.11.2017).

<sup>218</sup> Майорова Н. В. Инновационные формы высшего образования в современном Китае // Вестник МГТУ. – 2008. – Т. 11, №1. – С. 191-194.

Понимая значимость дополнительного образования для поддержания и развития качественных параметров трудовых ресурсов, правительствами зарубежных стран предпринимаются меры по поддержке инициативы обучающихся посредством обеспечения гарантий их занятости на период обучения. Так, в Германии в результате взаимодействия систем и институтов различных уровней, функционирует механизм, в котором вузами разработано и предлагается более тысячи программ дополнительного образования (в том числе с использованием современных технологий обучения). При этом законодательствами многих земель гарантируется сохранение за слушателями их полного заработка на период посещения курсов в рабочее время. Более того, разработка и реализация подобных программ для пожилых людей поощряется правительственными грантами не только в Германии, но и в Австрии и Испании.

Таким образом, отдавая должное значимости института образования и образовательной среды в развитии качественных параметров трудовых ресурсов, важно, опираясь на опыт ведущих стран, расширять взаимодействие образовательной, научной и бизнес-составляющих, способствовать развитию логики образовательной среды, давая учебным заведениям определенную степень автономности в решении ряда задач. Однако, с нашей точки зрения, государство, должно централизованно управлять данной системой в целях обеспечения достижения максимально высокого уровня качества образования и качества трудовых ресурсов социально-экономических систем.

Очевидно, мотивационная и содержательная составляющие политики управления качеством трудовых ресурсов СЭС мезо-, микро- и индивидуальных уровней в значительной мере обусловлены действующими макроэкономическими моделями управления. Поэтому в условиях модернизации экономики особенно важно исследовать практику управления ведущих стран и выбрать наиболее действенные для российских условий, целей и менталитета инструменты и подходы к стимулированию формирования и развития качества.

## 4.2. Организационно-экономическое обеспечение управления качеством трудовых ресурсов

Качество трудовых ресурсов СЭС рассматриваемое как совокупность параметров, определяющихся исходными, базовыми показателями и результатом влияния сил и факторов систем различных уровней, нуждается, как было доказано, в комплексном управленческом воздействии.

Выявление текущего состояния качества трудовых ресурсов в системах различных уровней, выбор инструментов, способствующих преобразованию качественных параметров в требуемом направлении, а также изучение зарубежного опыта применения разнообразных подходов и методов управления качеством создают основу для разработки организационно-экономического обеспечения управления.

Концепция управления качеством трудовых ресурсов, отдельные модели, методики и инструменты которой были рассмотрены в работе, позволяет реализовать комплексное преобразование качества трудовых ресурсов и обеспечить реализацию модернизационных изменений.

При этом, разработанная концепция позволяет: во-первых, фиксировать имеющиеся противоречия целей управления качеством СЭС различных уровней; во-вторых, - диагностировать исходное качество трудовых ресурсов и определять тип их движения при решении проблем управления качеством; и, в-третьих, - обеспечивать применение гибкого, адаптивного инструментария управления качеством трудовых ресурсов.

Учитывая заданные критерии, предлагаемая концепция (рисунок 4.3), опирается на два базисных концепта: общий и специфический. Данные концепты предполагают рассмотрение парадигмы и принципов общего управления (т.е. совокупности таких подходов и установок, которые свойственны всем объектам управления, независимо от областей и особенностей их функционирования), и специфических подходов, раскрывающих значимые для нашего объекта исследования свойства, состояния и тенденции развития.

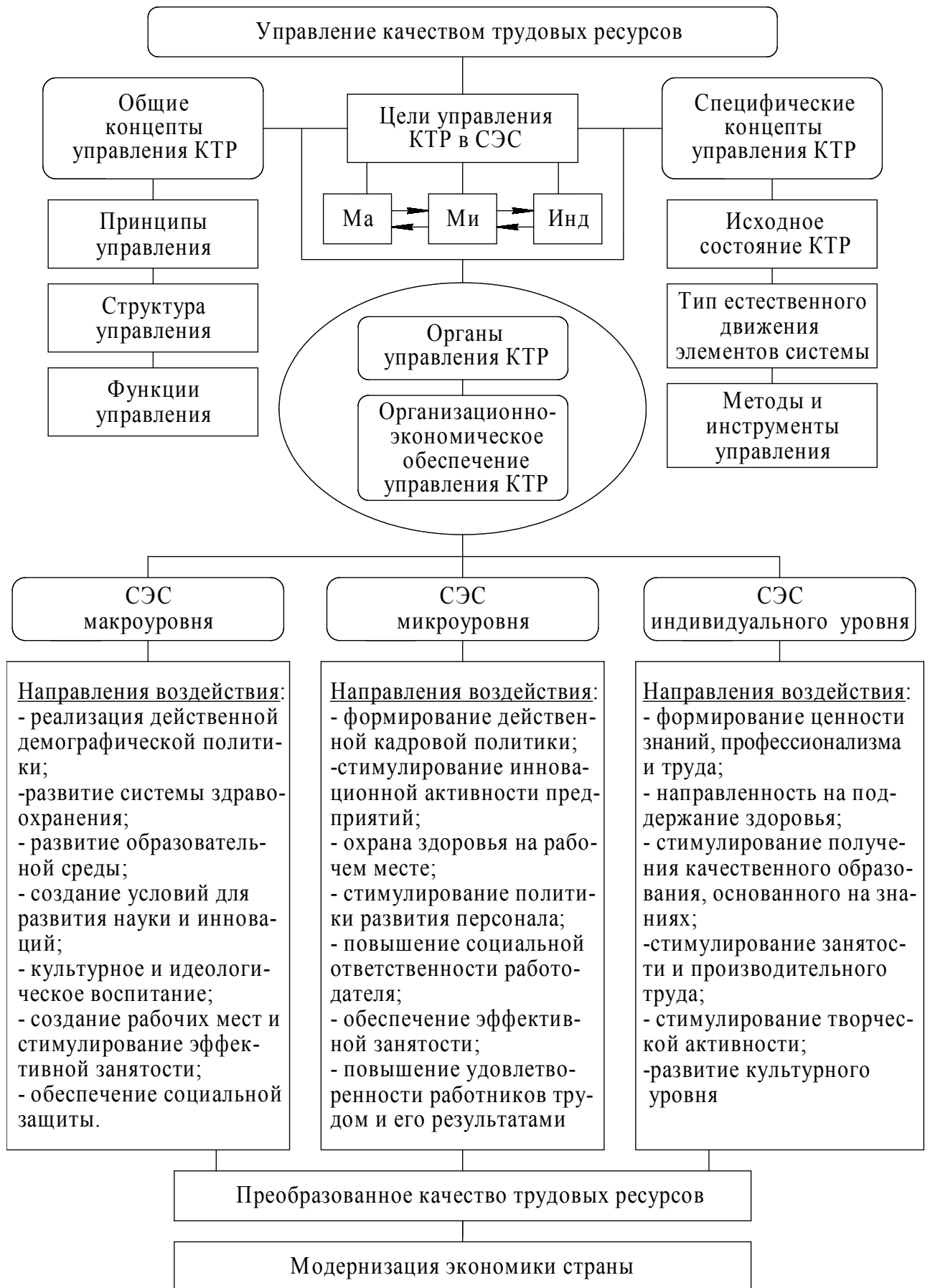


Рисунок 4.3 – Концептуальная модель управления качеством трудовых ресурсов

Общие концепты управления качеством трудовых ресурсов, схожие с аналогичными концептами управления иными социально-экономическими системами, заключаются в определении функций, принципов и структурированности управленческого воздействия.

Структуризация предполагает выявление этапов, уровней и подходов к организации управленческого воздействия. Рассматривая в работе различные уровни СЭС и основные периоды жизнедеятельности индивида, мы исходим из того, что управленческое воздействие должно основываться на изучении состояния и направлений развития качества во все периоды и на всех уровнях системы посредством применения комплексного системного подхода.

Специфические концепты управления качеством трудовых ресурсов призваны отражать значимые для достижения поставленных целей методы управленческого воздействия. Всестороннее изучение имеющегося состояния качества позволяет получить морфологический, этнологический и функциональный диагнозы и определить направления управленческого воздействия. Кроме того, результаты диагностики могут быть взяты за основу для определения интенсивности и направленности движения СЭС при решении вопросов управления качеством. Они (результаты) также значимы для выявления действенных инструментов (логистики образовательной среды, качества занятости, самообследования и оценки систем микроуровня), определяющих преобразование качественных характеристик систем. Таким образом, значимость последовательного применения методики диагностики, физической модели управления качеством трудовых ресурсов и приводящих ее в движение инструментов представляется доказанной.

Совокупность общих и специфических концептов управления определяет подходы, необходимые для выбора как схем реализации управленческого воздействия, так и для эффективной реализации концепции в целом. При этом разрабатываемый подход должен приводить противоречие целей систем различных уровней в соответствие требованиям повышения качества трудовых ресурсов и способствовать оптимизации управленческих мер посредством выявления наиболее соответствующего системе и характеру ее движения типа управления. Следова-

тельно, применение синтетического подхода, как в методологическом, так и в концептуальном аспектах, направлено на более полную и результативную реализацию концепции, необходимым элементом которой является организационно-экономическое обеспечение управления качеством трудовых ресурсов.

Организационно-экономическое обеспечение управления рассматривается как совокупность организационных и экономических инструментов, обеспечивающих комплексное развитие качества посредством реализации основных функций управления в СЭС всех уровней при помощи мер управленческого воздействия, носящих адаптивный характер.

Разработка организационно-экономического обеспечения управления качеством в целях его наиболее результативного функционирования, должна, по нашему мнению, опираться на ряд принципов, которые, не противореча принципам всей концепции, будут иметь свою специфику и особенности действия. Так, среди наиболее следует отметить принципы адаптивности (позволяет учитывать возможности изменения характера управленческого воздействия в зависимости от мотивированности элементов и направленности типа движения субъектов); комплексности и системности; а также принцип целенаправленности, обеспечивающий соответствие мер управленческого воздействия целям управления качеством трудовых ресурсов.

Организационно-экономическое обеспечение управления, позволяет выявить конкретные схемы реализации управленческого воздействия (таблица 4.3).

Планирование процесса управления качеством трудовых ресурсов, осуществляемое в СЭС всех уровней и во все периоды жизнедеятельности индивида, носит достаточно структурированный, жесткий характер в более масштабных системах и менее рациональный в системах индивидуального уровня. Однако, доказанное взаимодействие систем и их взаимное влияние ассимилируют рациональное и иррациональное. Это позволяет привести процесс планирования в такое русло, которое соответствует требованиям целенаправленности, гибкости, единства (в некоторой степени относительного между системами различных уровней), непрерывности, а также обеспечивает снятие противоречий в понимании принципа экономичности СЭС различных уровней.

Таблица 4.3 - Организационно-экономическое обеспечение управления качеством трудовых ресурсов

Период жизнедеятельности/ функция управления	Планирование	Организация	Мотивация	Контроль
1	2	3	4	5
<b>Макроуровень</b>				
Дотрудовой период формирования трудовых ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка планов и программ, направленных на защиту материнства и детства, повышающих уровень социальной защищенности указанных категорий граждан;</li> <li>- разработка программ охраны здоровья детей и подростков, обеспечения их своевременными, доступными и качественными медицинскими услугами;</li> <li>- разработка государственных программ поддержки физкультуры и спорта;</li> <li>- планирование и обеспечение функционирования образовательных учреждений, реализующих программы обязательного и профессионального образования с максимальным охватом граждан доступными программами дополнительного образования;</li> <li>- планирование и разработка мероприятий по ранней профориентации граждан;</li> <li>- планирование и разработка программ по массовому воспитанию ценности труда и знаний.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение гарантий соблюдения мер социальной защиты детей;</li> <li>- разработка законодательства и соответствующих мер, регулирующих качественные аспекты занятости, образования, здравоохранения, социально-трудовых отношений;</li> <li>- организация проведения и софинансирование культурных мероприятий;</li> <li>- организация реализации программ государственно-частного партнерства по различным направлениям, формирующим трудовые ресурсы будущих периодов.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- стимулирование творческой активности детей посредством проведения творческих и культурных мероприятий, охватывающих широкие слои населения;</li> <li>- стимулирование повышения образовательного уровня и повышения качества знаний (олимпиады, гранты и т.д.);</li> <li>- популяризация здорового образа жизни, физической культуры и спорта;</li> <li>- воспитание ценности знаний, труда и профессионализма.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение законодательных норм и гарантий в области социальной защиты и социально-трудовых отношений;</li> <li>- реализация контрольных мероприятий, позволяющих определить соблюдение системами микроуровня требований и норм в области повышения качества трудовых ресурсов;</li> <li>- организация контроля за деятельностью социально значимых институтов, ответственных за развитие отдельных направлений качества трудовых ресурсов будущих периодов;</li> <li>- сбор и анализ информации о состоянии качества человеческих ресурсов в целях разработки (корректировки) политики управления качеством;</li> <li>- определение типа естественного движения систем микроуровня и выбор соответствующих инструментов управленческого воздействия.</li> </ul>

Продолжение таблицы 4.3

1	2	3	4	5
Трудовой период	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка планов и программ социальной поддержки молодых семей и семей с детьми;</li> <li>- планирование мероприятий по охране здоровья и популяризации здорового образа жизни;</li> <li>- развитие образовательной среды, разработка программ государственной поддержки повышения квалификации и переобучения по профессиям и специальностям, необходимым для развития экономики страны;</li> <li>- разработка программ поддержки науки и стимулирования инновационной активности предприятий, способствующих повышению инновационной мотивации на макроуровне;</li> <li>- планирование и разработка программ по массовому воспитанию ценности труда и знаний;</li> <li>- разработка программ, стимулирующих качество занятости среди субъектов систем всех уровней;</li> <li>- разработка мер социальной поддержки и защиты граждан, обеспечивающих гарантии реализации их прав и направленных на повышение ответственности индивидов за качество их трудовых ресурсов.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- то же, что и в дотрудовой период;</li> <li>- грантовая поддержка инновационной мотивации и активности предприятий и работников;</li> <li>- гарантия соблюдения мер социальной поддержки систем макро- и микроуровней;</li> <li>- реализация программ государственной поддержки повышения квалификации и обучения работников;</li> <li>- организация взаимодействия с предприятиями по обеспечению качества занятости;</li> <li>- организация взаимодействия систем различных уровней для реализации модели логистики образовательной среды.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- стимулирование занятости населения и высокопроизводительного труда;</li> <li>- повышение мотивации к профессиональному развитию;</li> <li>- стимулирование повышения культурного уровня населения;</li> <li>- создание условий для реализации творческой инициативы, популяризации научных достижений, реализации инновационной мотивации;</li> <li>- популяризация здорового образа жизни;</li> <li>- воспитание ценности знаний и профессионализма.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>то же, что и в дотрудовой период;</li> <li>- контроль эффективности реализации предприятиями мер в области охраны труда и здоровья работников;</li> <li>- исследование результатов мониторинга и отчетов по результатам самообследования предприятий в целях оптимизации взаимодействия систем макро- и микроуровня в вопросах управления качеством трудовых ресурсов.</li> </ul>



Продолжение таблицы 4.3

1	2	3	4	5
Посттрудо- вой период	<ul style="list-style-type: none"> <li>- планирование мероприятий, проводимых совместно с системами микроуровня, по улучшению социально-экономических условий граждан посттрудового возраста;</li> <li>- разработка программ сохранения здоровья и обеспечения бесплатными качественными медицинскими услугами;</li> <li>- разработка программ реализации услуг дополнительного образования с полным (частичным) финансированием затрат на их получение.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- гарантия соблюдения мер социально-экономической поддержки;</li> <li>- организация мероприятий по поддержанию здоровья;</li> <li>- организация и софинансирование образовательных программ для лиц посттрудового возраста;</li> <li>- содействие обеспечению качественной занятости для лиц, желающих продолжить трудовую деятельность;</li> <li>- создание условий для реализации творческой инициативы граждан.</li> </ul>	то же, что и в трудовой период.	то же, что и в дотрудовой период.
<b>Микроуровень</b>				
Дотрудовой период формирования трудо- вых ресур- сов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка мер по обеспечению детей работников детскими садами;</li> <li>- разработка мер по софинансированию оплаты дополнительных образовательных программ детям работников;</li> <li>- планирование включения в программы ДМС детей работников;</li> <li>- разработка программ организации отдыха детям работников;</li> <li>- разработка программ по ранней профориентации;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация проведения мероприятий по профориентации;</li> <li>- участие в функционировании образовательной среды и реализация стратегии взаимодействия с образовательными учреждениями;</li> <li>- организация проведения и софинансирование культурно-образовательных мероприятий для детей работников;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществление комплексного подхода к стимулированию труда родителей, обеспечивающих возможности для инвестирования материальных и временных ресурсов в развитие качественных параметров детей;</li> <li>- воспитание ценности знаний и профессионализма;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение процедур самообследования предприятия по оценке результативности мер управления качеством трудовых ресурсов;</li> <li>- определение типа естественного движения систем индивидуального уровня и выбор соответствующих инструментов управленческого воздействия.</li> </ul>

Продолжение таблицы 4.3

1	2	3	4	5
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка стратегий и программ взаимодействия с различными образовательными учреждениями.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- софинансирование детских и молодежных творческих и научных мероприятий;</li> <li>- организация стажировок для студентов образовательных учреждений на предприятиях.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение культурных и научных мероприятий (в том числе совместно с другими учреждениями), стимулирующих творческую и инновационную активность.</li> </ul>	
Трудовой период	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка положений кадровой политики, отвечающих требованиям обеспечения развития качества трудовых ресурсов;</li> <li>- планирование мероприятий по охране труда и здоровья работников;</li> <li>- разработка положений об оплате труда и формированию социальных пакетов;</li> <li>- разработка мероприятий по повышению творческой инициативы работников и развитию инновационной мотивации;</li> <li>- разработка программ повышения квалификации и обучения работников в рамках участия в функционировании образовательной среды;</li> <li>- разработка мероприятий по повышению мотивации работников.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация кадровой политики в области охраны труда и здоровья;</li> <li>- обеспечение эффективной занятости;</li> <li>- улучшение условий труда;</li> <li>- реализация комплексного подхода к стимулированию труда;</li> <li>- реализация мер по интеграции в логику образовательной среды;</li> <li>- совершенствование политики, стимулирующей творческую активность работников, их профессиональное развитие и мотивацию к высокопроизводительному труду;</li> <li>- формирование первичной профсоюзной организации и участие в работе отраслевых (региональных) профсоюзных организаций;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка действенных компенсационных пакетов, стимулирующих высокопроизводительный труд;</li> <li>- разработка и развитие корпоративной культуры предприятия и поддержание благоприятного морально-психологического климата;</li> <li>- разработка комплекса мер, стимулирующих повышение индивидуальной ответственности работников за поддержание качества их трудового ресурса;</li> <li>- воспитание ценности знаний, труда и профессионализма.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- то же, что и в дотрудовой период;</li> <li>- реализация мероприятий по контролю трудовой дисциплины и соблюдению норм и условий труда;</li> <li>- осуществление контрольных мероприятий по выявлению степени реализации политики управления персоналом и ее действенности;</li> <li>- проведение исследований удовлетворенности работников трудом и его результатами;</li> <li>- проведение контрольных процедур оценки эффективности инновационной политики и степени проявления работниками инновационной мотивации.</li> </ul>

Продолжение таблицы 4.3

1	2	3	4	5
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение норм и требований законодательства в области социально-трудовых отношений;</li> <li>- совершенствование инновационной политики предприятия.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- стимулирование инновационной активности, мотивации к повышению профессионально-квалификационного уровня работников.</li> </ul>	
Посттрудо- вой период	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание программ социально-экономической поддержки работников, вышедших на пенсию;</li> <li>- разработка и софинансирование реализации культурных мероприятий для ветеранов и работников в целях активизации межпоколенных трансфертов.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация мер материальной поддержки работников, вышедших на пенсию;</li> <li>- распространение отдельных мер по охране здоровья на работников, вышедших на пенсию;</li> <li>- организация встреч работников предприятия с бывшими работниками в целях оптимизации межпоколенных трансфертов.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применение инструментов морально-психологического стимулирования;</li> <li>- расширение культурных мероприятий с участием работников предприятия, в том числе находящихся на пенсии;</li> <li>- поддержка творческой активности индивидов;</li> <li>- стимулирование получения новых знаний.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация мер контролирующего воздействия по реализации планов и мероприятий по управлению качеством трудовых ресурсов работников пенсионного возраста;</li> <li>- организация обратной связи и выявление потребностей данной категории работников.</li> </ul>
<b>Индивидуальный уровень</b>				
Дотрудовой период формирова- ния трудо- вых ресур- сов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выбор стратегии воспитания ребенка (в т.ч. его отношения к здоровью, обучению; культуру и т.д.);</li> <li>- планирование реализации образовательной стратегии (получение образования определенного уровня, получения дополнительных образовательных услуг и т.д.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация планов семейных групп по вопросам развития ребенка;</li> <li>- воспитание стремления к реализации концепций «само» (саморазвития, самообучения и т.д.);</li> <li>- развитие творческих способностей индивида;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- стимулирование творческой активности, мотивации к саморазвитию и совершенствованию качества своего человеческого ресурса;</li> <li>- воспитание ценностей значимых и профессионализма;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- контролируемые мероприятия со стороны родителей и членов семейных групп;</li> <li>- развитие системы самоконтроля и объективной самооценки.</li> </ul>

Продолжение таблицы 4.3

1	2	3	4	5
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация выбранной образовательной стратегии;</li> <li>- реализация мер по поддержке здоровья индивида;</li> <li>- организация взаимодействия с субъектами других СЭС и внешней средой в целях развития культурной, социальной, коммуникационной и образовательной компонент качества человеческого ресурса индивида.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- стимулирование поддержания здоровья и реализации активной стратегии его сохранения и развития;</li> <li>- стимулирование получения знаний;</li> <li>- воспитание ценностей знаний, труда и профессионализма.</li> </ul>	
Трудовой период	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выбор стратегии трудового поведения;</li> <li>- планирование развития карьеры (профессиональной и организационной);</li> <li>- планирование мероприятий для поддержания индивидуальной конкурентоспособности (здоровья, образования, квалификации и т.д.);</li> <li>- планирование распределения временных и иных ресурсов, инвестиций и трансфертов по различным направлениям.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация планов профессионального и карьерного развития;</li> <li>- реализация стратегии повышения образовательного уровня, уровня знаний и творческой реализации;</li> <li>- реализация мер по поддержке здоровья индивида и членов его семейной группы;</li> <li>- организация взаимодействия с субъектами других СЭС и внешней средой в целях развития культурной, социальной, коммуникационной и образовательной компонент качества трудовых ресурсов;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- поддержание мотивации к саморазвитию;</li> <li>- разработка мотивационной системы для развития качественных параметров своего трудового ресурса и ресурсов членов домохозяйства;</li> <li>- перераспределение доходов от инвестиций в развитие качества трудовых ресурсов в целях повышения удовлетворенности индивида трудом, уровнем и качеством жизни;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- то же, что и в дотрудовой период;</li> <li>- сопоставление имеющихся качественных характеристик с требованиями работодателя и выявление направлений их совершенствования;</li> <li>- участие в программах самообследования предприятий;</li> <li>- сопоставление качественных характеристик индивида и членов домохозяйства с «эталонными» показателями, изучение направлений развития качества трудовых ресурсов, развитие мотивации к совершенствованию качественных параметров и принятие соответствующих мер для достижения устойчивых результатов.</li> </ul>

Продолжение таблицы 4.3

1	2	3	4	5
		- осуществление распределения инвестиций в развитие качества своего трудового ресурса и ресурса членов домохозяйства.	- стимулирование развития необходимых качественных характеристик у детей (в том числе на собственном примере).	
Посттрудо- вой период	- выбор стратегий поведения в области поддержания здоровья; - планирование формирования и передачи межпоколенных трансфертов; - принятие решения в отношении продолжения трудовой деятельности; - планирование направлений саморазвития.	- активное участие в передаче межпоколенных трансфертов; - реализация мер по поддержке здоровья индивида и членов его семейной группы; - организация взаимодействия с субъектами других СЭС и внешней средой в целях развития культурной, социальной, коммуникационной и образовательной компонент качества человеческого ресурса индивида.	то же, что и в трудовой период.	то же, что и в трудовой период.

Безусловная взаимосвязь видов и направлений планирования с целями управления качеством трудовых ресурсов отдельных СЭС свидетельствует о необходимости разработки совокупности планов, которые позволяют максимально приблизиться к требуемому состоянию качества и достижению целей управления.

Функции управления находят свою реализацию в применении рассмотренных инструментов, для повышения эффективности действия которых необходимо наличие определенных ресурсов, выявление этапов и зон ответственности, а также создание соответствующих условий. Все это отражается в функции организации. Однако, ни планирование, ни четкая реализация, ни действенная система

контроля не способны в полной мере реализовать свой потенциал без наличия устойчивой мотивации.

Мотивация к осуществлению требуемых изменений качества -представляется ключевым условием достижения целей управления. Поэтому усиление внимания к решению проблем преобразования типов естественного движения в сторону их активизации системами всех уровней, стимулирование творческой, инновационной активности и мотивации, идеологическое воспитание, направленное на повышение ценности и престижа знаний, труда и профессионализма, рассматриваются как базисные условия достижения поставленных целей.

Контроль за реализацией управленческих решений и мер осуществляется органами управления посредством множества инструментов, наиболее действенными из которых являются, с нашей точки зрения, самообследование и мониторинг. В комплексе они способствуют преобразованию качественных параметров и обеспечению реализации концепции управления качеством трудовых ресурсов.

В основе организационно-экономического обеспечения лежит необходимость вовлечения систем всех уровней в формирование и развитие качества трудовых ресурсов. Так, например, активизация управленческого воздействия системы макроуровня в отношении воспитания ценности труда, знаний и профессионализма способна во многом определить направление индивидуального управленческого воздействия в вопросах выбора профессии, индивидуальной стратегии обучения и трудового поведения, а также повысить степень объективности оценки индивидом качества его человеческого ресурса.

Система органов управления качеством трудовых ресурсов, являющаяся частью организационно-экономического обеспечения, базируется на реализации принципа вертикальной интеграции при наличии тесного горизонтального сотрудничества. Вертикальная интеграция в управлении качеством трудовых ресурсов позволяет сформировать так называемый синергетический портфель. В рамках проблематики нашего исследования синергетический портфель понимается как совокупность скоординированных действий, осуществляемых подразделениями и ведомствами, стратегически связанными друг с другом проблематикой и

специфическими особенностями как самого объекта управления, так и процедурно-процессуальным взаимодействием. Преимуществом вертикально интегрированной структуры управления является то, что она способствует повышению качества управления стратегически значимым ресурсом страны за счет интенсификации информационных потоков, оптимизации системы контроля, распределения ресурсов и т.д. Горизонтальное сотрудничество, в свою очередь, позволяет увеличить степень открытости системы управления, вовлекая в процесс управления структуры различных уровней.

Следовательно, система органов управления качеством трудовых ресурсов рассматривается как интегрированная структура, представляющая собой коллегиальный орган – Координационный Совет по качеству трудовых ресурсов при Президенте РФ, состоящий из представителей федеральных и региональных министерств и ведомств, которые участвуют в реализации государственной политики по отдельным вопросам управления трудовыми ресурсами и их качеством.

Учитывая комплексность характеристик качества и множественность факторов, на них воздействующих, в предлагаемый Совет должны входить представители министерства здравоохранения, науки и образования, культуры, спорта, труда, а также министерства финансов. Региональные особенности и специфические проблемы преобразования качественных параметров будут учитываться соответствующими органами управления регионального уровня, представители которых также рассматриваются в качестве членов координационного Совета.

Вертикально-горизонтальная интеграция органов управления предполагает построение определенной иерархической структуры, учитывающей влияние систем всех уровней на процесс качественного преобразования трудовых ресурсов (рисунок 4.4). Так, процесс управления качеством, реализуемый на индивидуальном уровне, осуществляется всеми членами домохозяйства с большей или меньшей степенью участия представителей семейных групп. Он может быть рассмотрен как коллегиальный, находящийся, помимо отмеченного, в тесном взаимодействии с процессами управления и их результатами, отражающимися на микроуровне.



Рисунок 4.4 - Структура органов управления качеством трудовых ресурсов

Управление качеством трудовых ресурсов в системах микроуровня также интегрировано по структуре участников, поскольку обеспечивается как руководством предприятия и подразделений, в чью зону ответственности входит работа с персоналом; так и представителями профсоюзных организаций и непосредственно самими работниками, характеризующимися определенным типом естественного движения.

Координация процесса управления в интегрированных структурах всех уровней происходит при наличии множества связей СЭС, движения информационных потоков и реализации управленческих мер. Таким образом, коллегиальные интегрированные структуры управления обеспечивают возможность принятия решений, требующих комплексного, системного подхода и осуществляемых несколькими ве-



домствами. При этом, для повышения результативности мер управленческого воздействия предполагается взаимодействие органов управления с различными научно-исследовательскими институтами (НИИ, Национальными исследовательскими университетами и т.д.); информационными центрами (Росстатом, его региональными представительствами, аналитическими центрами и т.д.); а также бизнес- сообществом (в целях активизации государственно-частного партнерства и повышения всеобщей ответственности за качество трудовых ресурсов) (рисунок 4.5).



Рисунок 4.5 - Базовые принципы организационного взаимодействия системы управления качеством трудовых ресурсов

Разработки, выполненные и сформулированные научными структурами на основе полученной в ходе взаимодействия СЭС информации (мониторинга, самообследования и т.д.), носят рекомендательный характер и, в случае их применимости, должны быть утверждены органами управления качеством систем соответствующего уровня.

Деятельность органа управления качеством высшего уровня базируется на нормативном акте, устанавливающем цели и задачи Совета, принципы принятия решений и сферу его полномочий, определяющим структуру, функции, права и ответственность, а также регламент работы Совета. Полагаем, что для обеспечения

высокой степени результативности управления качеством трудовых ресурсов деятельность органов управления микроуровня также должна быть регламентирована, согласно принципам, указанными выше. Права и ответственность за качество субъектов индивидуального уровня определяются ценностными установками, которыми руководствуется экономико-социально-психологический человек, а также федеральными законодательными актами. В трудовой период жизнедеятельности к ним добавляются еще и локальные документы и Положения работодателя, направленные на стимулирование такого индивидуального поведения, которое будет ориентировано на достижение целей управления качеством обеих СЭС.

Таким образом, предлагаемая интегрированная структура управления призвана способствовать достижению целей управления посредством взаимодействия (в том числе в рамках реализации ответственного управленческого воздействия на всех уровнях системы); совместимости изменений (достигающихся за счет коллегиальности принятия управленческих решений); системности преобразования качественных параметров (нацеленных на активизацию естественного движения элементов всех уровней в направлении авангардного состояния качества трудовых ресурсов); комплексной информационной поддержки (осуществляемой в ходе мониторинга качества трудовых ресурсов) и контроля устойчивости преобразованных параметров качества и полученных от реализации управленческих мер результатов.

#### **4.3. Мониторинг как информационно-управленческая основа реализации концепции управления качеством трудовых ресурсов**

Действенность реализации концепции управления качеством трудовых ресурсов во многом обуславливаются наличием достоверной, релевантной и актуальной информации, позволяющей, с одной стороны, принимать своевременные и эффективные управленческие решения, а с другой - получать обратную связь, способствующую оценке проводимых решений. Следовательно, значимым элементом концепции и одновременно инструментом ее реализации должна стать

информационная составляющая, дополняющая процедуру диагностики качества трудовых ресурсов представленная в виде мониторинга.

Сущностные характеристики мониторинга, несмотря на довольно широкую его применимость в решении управленческих проблем, имеют разночтения как среди ученых, так и среди субъектов управления. Учитывая определенную универсальность мониторинга, с точки зрения возможностей его применения для исследования состояния и выявления изменений различных объектов управления, важно определиться с контекстными особенностями рассматриваемого понятия.

Большинство подходов к пониманию природы мониторинга может быть сгруппировано, исходя из приписываемых ему функций. Так, согласно мнению одних ученых, мониторинг отождествляется с наблюдением, т.е., по сути, и представляет собой систематическое наблюдение за каким-либо процессом с целью фиксации соответствия или несоответствия результатов данного процесса первоначальным предположениям<sup>219</sup>. Российский экономический словарь трактует мониторинг как непрерывное наблюдение за экономическими объектами и анализ их деятельности в системе управления<sup>220</sup>.

Различия позиций ученых сводятся не только к определению содержательной части понятия, но и к системе, процессам и технологиям мониторинга. Соглашаясь с тем, что мониторинг характеризуется определенной системностью и процессуальностью, полагаем, что в рамках нашего исследования его необходимо рассматривать с позиций инструментального подхода.

Таким образом, под мониторингом качества трудовых ресурсов понимается инструмент, обеспечивающий процесс управления необходимой и достаточной информацией, применяемый для реализации всех функций управления качеством и оценки их эффективности, а также в целях диагностики состояния качественных параметров и их возможных отклонений от целевых показателей.

Основополагающая цель мониторинга заключается в обеспечении органов управления качеством трудовых ресурсов релевантной, актуальной, своевремен-

---

<sup>219</sup> Крысин Л. П. Толковый словарь иностранных слов. – М. : ЭКСМО, 2006. – С. 500. – (Библиотека словарей).

<sup>220</sup> Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2014. – С. 244. – (Библиотека словарей "ИНФРА-М").

ной и комплексной информацией о состоянии наиболее значимых для решения конкретной задачи качественных характеристиках СЭС различных уровней.

Подцели мониторинга СЭС могут варьироваться, что не противоречит целостности проводимого исследования, но обеспечивает (при условии направленного движения к достижению общей цели) выявление изменений ноуменальных показателей качества.

Принципы организации мониторинга, основополагающие из которых представлены на рисунке 4.6, обеспечивают не только его эффективное проведение, но и реализацию всей концепции управления качеством трудовых ресурсов.

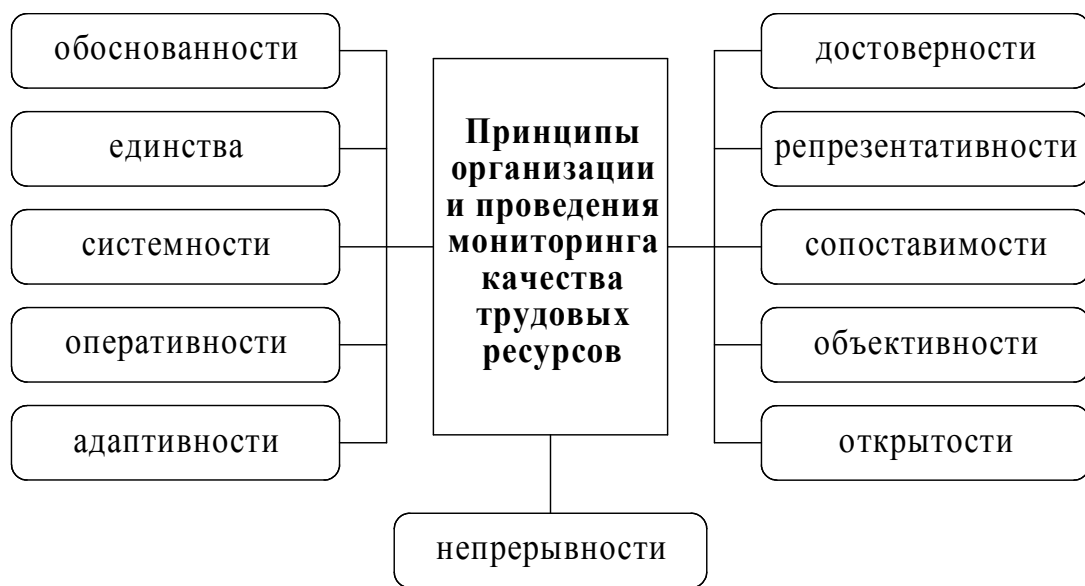


Рисунок 4.6 - Принципы организации и проведения мониторинга качества трудовых ресурсов

Так, принцип обоснованности базируется на необходимости разработки систем показателей и методики их оценки с учетом целей исследования и научных достижений различных областей знания. В части соотношения с целями исследования и управления принцип обоснованности пересекается с принципом единства, согласно которому эффективность мониторинга достижима только при условии соблюдения и соотношения целей, задач и стратегии управления. В ходе реализации принципа системности происходит учет различных факторов, влияющих на состояние качества трудовых ресурсов систем разных уровней и определяющих возможности и направления их развития. Важными представляются принципы

сопоставимости и адаптивности, позволяющие, соответственно, отслеживать динамику изменения показателей, прогнозировать тренды развития и учитывать возможные изменения подцелей исследования и управления.

Взаимодействие систем различных уровней, основанное на принципе всеобщей ответственности за качество, обуславливает целесообразность формирования интегрированного подхода к определению субъекта мониторинга качества трудовых ресурсов. Опираясь на базовые принципы организационного взаимодействия систем управления качеством трудовых ресурсов, представленных в параграфе 4.2 настоящей работы, полагаем, что взаимодействие субъектов мониторинга, как информационно-управленческой основы реализации разрабатываемой концепции, должно носить синтетический характер, а распределение «зон ответственности» - происходить, исходя из логической структуризации работ.

В соответствии с методологией управления качеством трудовых ресурсов, а также основываясь на целях осуществления мониторинга и классических этапах его организации и проведения, важным шагом представляется организация взаимодействия субъектов мониторинга качества трудовых ресурсов (таблица 4.4).

Объединение в структуре мониторинга нескольких субъектов позволяет реализовать принципы комплексности и системности его (мониторинга) организации и проведения и обеспечить обоснованность принимаемых управленческих решений. Так, «интегрированный» субъект мониторинга представляется в виде управленческой, научной и информационной компонент (рисунок 4.7), включающих в себя несколько элементов.

Управленческая компонента рассматривается как совокупность органов управления качеством трудовых ресурсов. Научная - представлена НИИ, федеральными научно-исследовательскими университетами и научным сообществом, осуществляющими исследования и разработки, способствующие внедрению в методику проведения и оценки качества трудовых ресурсов новых достижений и актуальных подходов, а также оказывающих содействие в анализе и интерпретации полученных данных и разработке рекомендаций для принятия взвешенных управленческих решений.

Таблица 4.4 - Организация взаимодействия субъектов мониторинга качества трудовых ресурсов

Этап мониторинга	Содержание работ	Взаимодействие субъектов мониторинга
предварительный	- определение целей и задач мониторинга; - конкретизация объекта и предмета мониторинга; - определение сроков проведения и исполнителей.	- органы управления качеством трудовых ресурсов; - субъекты, обеспечивающие информационную поддержку.
подготовительный	- разработка принципов мониторинга; - разработка критериев и системы показателей; - определение методов сбора и анализа данных.	- научное сообщество; - субъекты, обеспечивающие информационную поддержку.
организационный	- проведение мониторинга; - систематизация данных; - изучение и анализ данных.	- научное сообщество; - субъекты, обеспечивающие информационную поддержку; - органы управления качеством трудовых ресурсов.
результатирующий	- интерпретация данных; - разработка мер управленческого воздействия и принятие управленческих решений.	- органы управления качеством трудовых ресурсов; - научное сообщество.

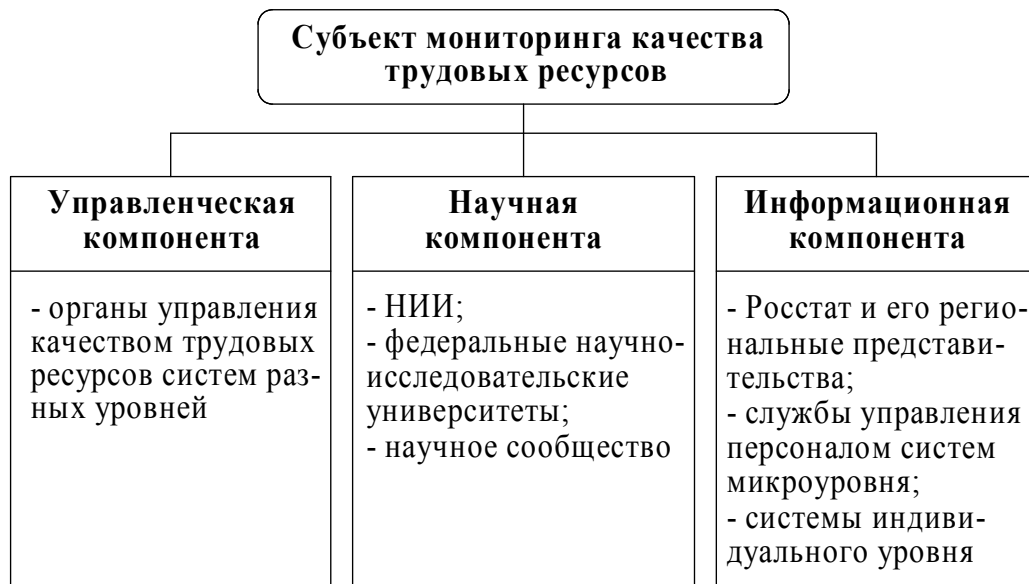


Рисунок 4.7 - Структура субъекта мониторинга качества трудовых ресурсов

Информационная компонента на макроуровне опирается на деятельность Росстата и его региональных представительств, осуществляющих сбор и аккумуля-

лирование данных, необходимых для комплексной реализации функций мониторинга качества трудовых ресурсов. Разработанные с учетом целей управления показатели и методики их расчета, по которым осуществляется работа по обеспечению информационно-управленческой основы реализации концепции управления качеством трудовых ресурсов, должны характеризоваться комплексностью и универсальностью методик исчисления. Это особенно важно в отношении тех данных, которые Росстат получает от социально-экономических систем микроуровня. Таким образом, в рамках информационной компоненты субъекта мониторинга должны рассматриваться службы по управлению персоналом различных организаций и предприятий, которые в обязательном порядке и с указанной периодичностью собирают запрашиваемые данные и передают их для дальнейшего анализа в Росстат (его региональные представительства) и (или) руководству предприятий для разработки и принятия управленческих решений.

Отмеченная ранее унификация показателей, используемых в мониторинге качества трудовых ресурсов, представляется относительно условной. Не вызывает сомнения положение о том, что для достижения достоверности получаемой и обрабатываемой информации необходимо обеспечить наличие единого перечня и методик определения заданных показателей. Однако, динамичность показателей качества, а также невысокая доля вероятности просчета всех возможных последствий принимаемых управленческих решений, позволяют включать в мониторинг дополнительные показатели, способствующие оценке достижения целей управления качеством отдельных систем и выявлению латентных проблем.

Базовые показатели, учитываемые при проведении мониторинга качества трудовых ресурсов, предлагается разделить на несколько основных групп, первую из которых составляют общие показатели, характеризующие внешнюю среду, во многом определяющую направление и темпы социально-экономического развития страны.

Группа данных показателей (включающая величину ВВП, величину основных фондов в экономике, объем отгруженных товаров собственного производства по отраслям промышленности, показатели состояния окружающей среды и эколо-

гической обстановки, величину среднедушевых доходов населения, его обеспеченность жильем, а также отдельные показатели, позволяющие учитывать состояние культурной среды и научного потенциала, общественного спокойствия, криминогенной обстановки и т.д.), по сути, является косвенной для целей мониторинга качества трудовых ресурсов. Однако, исследование их состояния и динамики определяет общие исходные условия формирования качества в СЭС различных уровней. Сбор данных по перечисленным показателям осуществляется Росстатом, методика их расчета общеизвестна, поэтому подробно в нашей работе не рассматривается.

Другие группы показателей, напрямую отражающие состояние качества трудовых ресурсов, могут быть разделены по иерархическому признаку (макро-, мезо-, микро- и индивидуального уровня), а целесообразность их учета во многом опирается на положения, выдвинутые и доказанные в настоящей работе. Так, вторая группа показателей, характеризующая состояние качественных характеристик субъектов макроуровня, базируется на изучении показателей народонаселения в целом и исследовании различных компонент, указанных в соответствующих квадратах качества социально-экономических систем макроуровня. Указанные показатели, получаемые в результате собираемой Росстатом информации, в том числе и от систем микроуровня, весьма значимы для разработки национальных и региональных программ социально-экономического развития и управления качеством человеческих и, в частности, трудовых ресурсов, а также для деятельности предприятий по совершенствованию их кадровой политики.

Показатели следующей группы, характеризующие качество систем индивидуального уровня, собираются в ходе проведения различных опросов и анкетирования. Как нами отмечалось, доля субъективизма в этих оценках высока. Однако, исследование систем индивидуального уровня и получение представления о внутренних детерминантах развития их качественных параметров чрезвычайно важно.

Основные показатели, учет которых необходим при проведении мониторинга качества трудовых ресурсов, а также методика их расчета представлены в Приложении К.



Сбор данных по предлагаемым показателям позволит провести комплексную оценку состояния качества трудовых ресурсов, обеспечивая полную реализацию функций мониторинга, представленных на рисунке 4.8.



Рисунок 4.8 - Функции мониторинга качества трудовых ресурсов

Информационная функция, обеспечивающая систему органов управления требуемыми данными, рассматривается как основополагающая, способствующая достижению цели проведения мониторинга и раскрывающая его роль и значение в концепции управления качеством трудовых ресурсов. Кроме того, информационная функция создает основу для реализации как диагностической функции мониторинга, так и позволяет выявить причинно-следственные связи развития качества трудовых ресурсов в СЭС.

Организационно-коммуникационная функция строится на реализации принципов открытости и оперативности и проявляется в обеспечении обратной связи и передаче собранной и обработанной информации органам управления. Это способствует, с одной стороны, реализации контрольной функции, а с другой, - обеспечивает возможность своевременной корректировки разработанных программ и принятых управленческих решений.

Таким образом, мониторинг качества трудовых ресурсов, проводимый на основе указанных принципов и при условии четкого распределения «зон ответственности» и соблюдения их выполнения, позволяет создать адаптивную, актуальную и релевантную информационную основу управления, обеспечивающую его результативность.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время перед Россией стоит задача качественного преобразования экономики, повышения ее конкурентоспособности и устойчивости. В связи с этим решаются насущные вопросы выбора направлений, методов и инструментов осуществления преобразований, затрагивающих не только экономическую, но и социальную сферу. Неопределенность в выборе предпочтительного типа изменений, направленных на модернизацию экономики и ее переход от ресурсной к технологически развитой, вызывает множество дискуссий. Однако, неоспоримым является тот факт, что ведущая роль в реализации намеченных преобразований принадлежит человеку - трудовым ресурсам страны, обладающим необходимыми для осуществления экономического рывка количеством и качеством.

Проводимые исследования и получаемые результаты свидетельствуют о достаточно низкой степени обеспеченности планов модернизации качественными трудовыми ресурсами. Ввиду этого перед наукой встает важная задача поиска подходов и разработки принципов и методов управления качеством трудовых ресурсов, способствующих, во-первых, восполнению существующих отставаний в уровне качества, а во-вторых, - обеспечивающих его непрерывное развитие. Решение данной проблемы определяет возможности, темпы и масштабность осуществляемых модернизационных изменений.

Это подтверждает необходимость разработки комплексного подхода, учитывающего специфику трудовых ресурсов, их состояние и мотивацию к развитию. Данный подход должен отражать концептуальные положения и предлагать методики и инструменты, применение которых обеспечит направленное качественное развитие трудовых ресурсов.

Управление качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах сталкивается со множеством проблем, связанных как с разновекторностью целей систем отдельных уровней, разным состоянием качества трудовых ресурсов, так и с определенной диссипацией мер управленческого воздействия. Предложенная в работе методологическая архитектура, лежащая в основе концепции

управления качеством трудовых ресурсов, строится на базе синтеза общеметодологических подходов и методологических новаций и предполагает использование системного подхода, что позволяет решить перечисленные проблемы.

Контекстная структура, формирующая основание методологической архитектуры, определяет и структурирует основные категории и понятия исследования. Это позволяет снять проблему их разночтения и смешивания понятий, способствуя четкому пониманию сущности используемых инструментов управления и условий их применения. Однако, выбор определенных инструментов и методов управления обуславливается не только их семантической ясностью и структурированностью, но и состоянием качества трудовых ресурсов, которым характеризуются социально-экономические системы.

В этой связи необходимым элементом управления представляется диагностика качества трудовых ресурсов, определяющая не только существующие характеристики качества, но и обусловившие его причины и возможные направления развития. Применение предложенной методики диагностики решает указанные задачи и позволяет оценить результативность социально-экономической и кадровой политики субъектов макро-, мезо- и микроуровней, отражающейся в сформировавшихся качественных характеристиках и изменениях их показателей. Так, согласно проведенным нами исследованиям, результативность мер, принимаемых Правительством Чувашской Республики в отношении укрепления здоровья населения, популяризации здорового образа жизни и развития системы образования, способствовала началу формированию благоприятной внешней среды для развития качества трудовых ресурсов региона. Однако, ориентация кадровой политики большинства исследованных предприятий, ее фрагментарность и неструктурированность приводит к резкому снижению показателей качества, что, в первую очередь, проявляется в низком уровне мотивации работников к высокопроизводительному труду, безынициативности, отсутствии стремления к развитию.

Сложившееся положение негативно сказывается не только на комплексном состоянии качества трудовых ресурсов, но и на такой значимой его составляю-

щей, как инновационная мотивация. Предложенная методика оценки инновационной мотивации позволяет определить ее уровень, отражающий как стремление индивида к профессиональному и творческому развитию, так и уровень конкурентоспособности предприятий и региона в целом, что крайне важно для реализации модернизационных изменений экономики.

Для достижения целей управления значимой представляется разработка и реализация мер, направленных на развитие образовательно-профессионального потенциала трудовых ресурсов и формирование ценности знаний. Однако, эффективность данных мер будет тем выше, чем более «адресными» будут управленческие решения, принимаемые на основе определения типа естественного движения (поведения) субъектов в вопросах формирования их качества.

Различия в поведении социально-экономических систем, влияющие на мотивацию и устойчивость их качественного преобразования, представляют собой еще одну проблему, снижающую результативность управления. Исследовав направленность кадровой политики предприятий Чувашской Республики и социально-экономической политики региона, а также проанализировав ответы респондентов, полученные в ходе проведенного социологического обследования, мы пришли к выводу о целесообразности выделения трех типов естественного движения систем (активного, активно-пассивного и пассивного), требующих различных видов управленческого воздействия и разной степени интенсивности применения инструментов управления.

Одним из наиболее действенных инструментов, способствующих развитию качественной составляющей индивидов, является логистика образовательной среды, обеспечивающая как повышение образовательно-профессионального потенциала субъектов, так и нивелирование противоречий их целей в вопросах управления качеством. При этом значительное внимание, уделяемое Правительством, проблемам обеспечения доступности и повышения качества образования, сочетается с низкой степенью удовлетворенности работодателей уровнем и качеством знаний работников. Сложившаяся ситуация свидетельствует о необходимости разработки такого подхода, который, обеспечивая реализацию принципов всеоб-

щей ответственности за качество, способен не только повысить эффективность образовательных программ, но и развить мотивацию к образованию и самообразованию, а также обеспечить рынок труда высококвалифицированными специалистами.

В данном случае актуальным представляется рассмотрение логики образовательной среды, при функционировании которой основополагающим является применение правила 8 «R». Это призвано способствовать достижению целей СЭС всех уровней, а также нивелировать сложившиеся на рынке труда диспропорции, связанные с переизбытком специалистов одних профессий и дефицитом других, несостоятельностью ожиданий участников социально-трудовых отношений, в том числе в вопросах занятости.

Качество занятости, являющееся инструментом, обеспечивающим преобразование качества трудовых ресурсов, может характеризоваться рядом показателей, определяемых, в том числе, и характером взаимодействия СЭС. Однако, действенность данного инструмента определяется не только типом естественного движения индивида, на которого направлено его воздействие, но и продолжительностью влияния. Предложенный в работе подход к преобразованию качества человеческих и, в частности, трудовых ресурсов через качество занятости ориентирован на возможность и необходимость применения рассматриваемого инструмента во все периоды жизнедеятельности индивида, что способствует комплексному развитию как базовых и приобретаемых характеристик качества, так и повышению качества межпоколенных трансфертов, осуществляемых в рамках домохозяйств и семейных групп.

Представляя собой динамичный показатель, качество занятости меняется под воздействием множества факторов, определяющих поведение социально-экономических систем. Поэтому для его поддержания на высоком уровне, а также в целях определения результативности кадровой политики предприятий и эффективности их управленческих решений, считаем важным внедрять в процесс управления процедуру самообследования качества трудовых ресурсов, проводимую с использованием разработанных автором адаптивных моделей.

Применение перечисленных инструментов позволит обеспечить достижение целей управления качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах и реализовать модернизационные преобразования экономики страны. В данном аспекте важное значение приобретает изучение зарубежного опыта управления качеством, сформированного практикой хозяйствования ведущих, с точки зрения социально-экономического развития, стран. При этом необходимо учитывать особенности развития экономики России, менталитет и ценностные детерминанты общества. Однако, отдельные схемы и инструменты, касающиеся разработки и реализации программ в области здравоохранения, повышения образовательно-квалификационного уровня, охраны здоровья на рабочем месте, социального страхования и т.д., достойны внимания, с точки зрения их возможной интеграции в российскую практику хозяйствования.

Российский опыт (в том числе отдельные практики управления качеством трудовых ресурсов, применяемые в СССР и адаптированные под современные реалии) и опыт зарубежных стран, а также комплексный учет состояния качества трудовых ресурсов систем разных уровней, позволили разработать организационно-экономическое обеспечение управления качеством трудовых ресурсов. Организационно-экономическое обеспечение управления определяет основные принципы, концепты, направления, показатели результативности управления качеством, и формирует структуру органов управления, включающую субъекты систем всех уровней, ведущую роль в которой играет Координационный Совет по управлению качеством трудовых ресурсов при Президенте РФ.

Таким образом, предложенная концепция, включающая актуальные и логически структурированные модели, методики и инструменты, обеспечивает достижение целей управления качеством трудовых ресурсов, что является важнейшим условием развития экономики страны.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

### Нормативные документы

1. Конвенции Международной организации труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org> (дата обращения: 11.02.2015)
2. Конституция Российской Федерации [Текст] : официальный текст с изменениями, внесенными Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ. – М : Норма : ИНФРА-М, 2015. – 92, [2] с.
3. О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" [Текст] : федеральный закон от 20.04.1996 г. № 36-ФЗ : [принят Гос. Думой 22 марта 1996 г. : одобрен Советом Федерации 11 апреля 1996 г.] // Российская газета. – 1996. – 6 мая.
4. О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс] : федеральный закон от 2.07.2013 г. № 162 -ФЗ : [принят Гос. Думой 21 июня 2013 г. : одобрен Советом Федерации 26 июня 2013 г.]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.02.2014).
5. О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федеральный закон от 19.04.1991 г. № 1032-1 : [по состоянию на 22 декабря 2014 г.] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 28.12.2014).
6. Путин, В. В. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 4 декабря 2014 г. [Электронный ресурс] / В. В. Путин. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/news/47173> (дата обращения: 05.03.2015).
7. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] : распоряжение

Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 г. № 1662-р (ред. от 08.08.2009). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.12.2014).

8. Об утверждении положения о проведении выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследования рабочей силы) [Электронный ресурс] : постановление Госкомстата Российской Федерации от 05.02.1997 г. № 8 (ред. от 29.05.1999 г.). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 05.03.2014).

9. О состоянии здоровья населения Чувашской Республики в 2013 году [Текст] : государственный доклад : [Утвержден постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 30 июня 2014 г. №223]. – Чебоксары, 2014.

10. О состоянии здоровья населения Чувашской Республики в 2014 году [Текст] : государственный доклад : [Утвержден постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 30 июля 2015 г. №281]. – Чебоксары, 2015.

11. О состоянии здоровья населения Чувашской Республики в 2016 году [Текст] : государственный доклад : [Утвержден постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 30 июня 2017 г. №261]. – Чебоксары, 2017.

12. О состоянии здоровья населения Чувашской Республики в 2017 году [Текст] : государственный доклад : [Утвержден постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 14 июня 2018 г. №223]. – Чебоксары, 2018.

13. О состоянии условий и охраны труда в Чувашской Республике в 2016 году [Текст] : государственный доклад : [Утвержден постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 11 августа 2017 г. №314]. – Чебоксары, 2017.

14. Об обеспечении кадрами экономики Чувашской Республики в 2011 году [Текст] : государственный доклад : [Утвержден постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 июня 2012 г. №234]. – Чебоксары, 2012.

15. Концепция развития дошкольного образования в Чувашской Республике до 2020 г. [Текст] : [Утверждена приказом Минобразования ЧР от 22.12.2008 № 1959]. – Чебоксары, 2008.



**Диссертации, монографии, научные статьи,  
учебные и справочные издания, Интернет-источники**

16. Bloomberg: рейтинг стран мира по эффективности систем здравоохранения [Электронный ресурс] // Портал РАМН : web-представительство экосистемы РАМН. – Режим доступа: <http://portalramn.ru/news/3884/> (дата обращения: 02.09.2018).

17. Pearson: Рейтинг эффективности национальных систем образования 2014 года [Электронный ресурс] / Центр гуманитарных технологий. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/news/2014/06/09/6795> (дата обращения: 01.03.2015).

18. Абалкин, Л. И. Россия: поиск самоопределения [Текст] : очерки / Л. И. Абалкин ; Рос. акад. наук. – 2-е изд., доп. – М. : Наука, 2005. – 464 с.

19. Абанкина, И. В. Анализ изменений в сфере дошкольного образования [Текст] / И. В. Абанкина, Н. В. Родина, Л. М. Филатова. – М. : НИУ ВШЭ, 2017. – 78 с. – (Современная аналитика образования ; №5 (13)).

20. Аверьянов, А. Н. Системное познание мира: Методологические проблемы [Текст] / А. Н. Аверьянов. – М. : Политиздат, 1985. – 263 с.

21. Акофф, Р. Л. Системы, организации и междисциплинарные исследования [Текст] / Р. Л. Акофф // Исследования по общей теории систем : сб. переводов с польского и английского. – М. : Прогресс, 1969. – С. 143–164.

22. Акьюлов, Р. И. Теоретические основы управления воспроизводством человеческих ресурсов региона [Текст] / Р. И. Акьюлов ; РАН, УрО, Ин-т экономики. - Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2008. - 69 с

23. Ангеловский, А. А. Непрерывное образование – обучение в течение жизни: опыт зарубежных стран [Текст] / А. А. Ангеловский // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер. Образование, здравоохранение, физическая культура. – 2006. – № 3(58), вып. 7, Т. 2. – С. 40-42.

24. Андрющенко, М. Н. Понятие эффективности и его философский смысл [Текст] / М. Н. Андрющенко // Философские и социологические исследования. Выпуск XII : сб. науч. труд. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1971. – С. 45-53.

25. Антонов, А. И. Социология рождаемости: Теоретические и методологические проблемы [Текст] / А. И. Антонов. – М. : Статистика, 1980. – 272 с.
26. Аристотель, Этика. Политика. Риторика. Поэтика. Категории [Текст] / Аристотель ; предисл. Д. Миртова. – Минск : Литература, 1998. – 1391 с. – (Классическая философская мысль).
27. Аршинов, В. И. Синергетика – эволюционный аспект [Текст] / В. И. Аршинов, В. Г. Буданов // Самоорганизация и наука: опыт философского осмысления. – М. : ИФ РАН, 1994. – С. 229-243.
28. Ашвин, С. Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости [Текст] / С. Ашвин ; пер. с англ. Н. В. Романовского // СоцИс. – 2000. – № 11. – С. 63 - 72.
29. Балабанов, В. С. Корпоративное управление [Текст] : монография / В. С. Балабанов, Л. Н. Клюев, Н. В. Лясников. – М. : РАП; Агентство печати «Наука и образование», 2007. – 274 с.
30. Барановский, А. И. Человеческий капитал в современной экономике [Текст] / А. И. Барановский // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2007. – № 1. – С. 20-22.
31. Белкин, В. Н. Формирование конкурентоспособного человеческого капитала предприятия [Текст] / В. Н. Белкин, Н. А. Белкина, Л. Б. Владыкина ; РАН, УрО, Ин-т экономики. – Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2011. - 131 с.
32. Беляева, И. Ф. Кризис труда и его последствия [Текст] / И. Ф. Беляев, Г. К. Булычкина, И. А. Молоканова // Изменения в мотивации труда в новых условиях. – М. : НИИ труда, 1992. – С. 6-21.
33. Берг, А. И. Информация и управление [Текст] / А. И. Берг, Ю. И. Черняк. – М. : Экономика, 1966. – 64 с. – (Б-чка хозяйственного руководителя).
34. Бизюков, П. В. Оценка факторов, влияющих на стабильность занятости [Текст] / П. В. Бизюков // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям перехода к рыночной экономике в России / Институт сравнительных исследований трудовых отношений ; под ред. В. Кабиной, С. Кларка. – М. : РОССПЭН, 1999. – 311 с.

35. Блауберг, И. В. Философский принцип системности и системный подход [Текст] / И. В. Блауберг, В. Н. Садовский, Э. Г. Юдин // Вопросы философии. – 1978. – №8. – С. 29–52.

36. Блауг, М. Несложный урок экономической методологии [Текст] / М. Блауг ; пер. С. А. Афонцева // THESIS. – 1994. – Вып. 4. – С. 53-68.

37. Блюм, А. Демографическая история СССР и России в зеркале поколений [Электронный ресурс] / А. Блюм, С. Захаров // Население и общество : информ. бюл. / Центр демографии и экологии человека Института народнохозяйственного прогнозирования РАН. – 1997. – №17. – Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/acrobat/ps17.pdf> (дата обращения: 05.01.2014).

38. Бляхман, Л. С. Математические модели подбора и расстановки кадров [Текст] / Л. С. Бляхман, И. Н. Таганов, О. И. Шкаратан // Моделирование социальных процессов : сб. статей / отв. ред. Э. П. Андреев, Ю. Н. Гаврилец. – М. : Наука, 1970. – С. 174-191. – (Серия "Социология и Математика").

39. Бобылева, Е. Управление персоналом: в кадре и за кадром [Текст] / Е. Бобылева // Деловые вести. – 2002. – № 3.

40. Богиня, Д. П. Эффективность общественного труда в условиях развитого социализма [Текст] / Д. П. Богиня. – Киев : Наукова думка, 1982. – 317 с. – (Серия "Экономика развитого социализма").

41. Богомолова, Т. Ю. Мобильность населения России по доходам в середине 90-х годов [Текст] / Т. Ю. Богомолова, В. С. Тапилина // ЭКО. – 1999. – № 10. – С. 81 - 94.

42. Большая советская энциклопедия [Текст] : [в 30 т.] / гл. ред. А. М. Прохоров. – 3-е изд. – М. : Советская Энциклопедия, 1969-. Т. 17 : МОРШИН - НИКИШ. – 1974. – 615 с.

43. Большой энциклопедический словарь [Текст] / гл. ред. А. М. Прохоров. – М. : Советская энциклопедия ; СПб. : Фонд "Ленинградская галерея", 1993. – 1628 с.

44. Борисов, А. Б. Большой экономический словарь [Текст] / А. Б. Борисов. – М. : Книжный мир, 2003. – 895 с.
45. Бояркин, Г. Трудовая миграция и экономический потенциал региона [Текст] / Г. Бояркин // Человек и труд. – 2003. – № 2. – С. 25-27.
46. Бреслав, Л. Б. Человеческий капитал. Организация и эффективность накопления в условиях формирования рынка труда [Текст] : монография / Л. Б. Бреслав, Б. С. Лисовик, И. Е. Ломова. – СПб. : ОАО «ПФП», 2002. – 161 с.
47. Бруннер, К. Представление о человек и концепция социума: два подхода к пониманию общества [Текст] / К. Бруннер : пер. Н. В. Павлова // THESIS. – 1993. – Вып. 3 : Мир человека. – С. 51-72.
48. Бурдьё, П. Стратегии воспроизводства и способы господства [Текст] / П. Бурдьё // Социология социального пространства / П. Бурдьё ; пер. с фр. ; общ. ред. пер. Н. А. Шматко. – М. : Ин-т экспериментальной социологии ; СПб. : Алетейя, 2005. – С. 97-120. – (Gallicinium).
49. Валентей, С. Д. Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры [Текст] / С. Д. Валентей, Л. И. Нестеров // Вопросы экономики. – 1999. – № 2. – С. 90-102.
50. Витвицкий, Е. Управление персоналом и развитие человеческого капитала [Текст] / Е. Витвицкий, И. Пустоветова // Человек и труд. – 2010. – № 3. – С. 52-53.
51. Вишневская, Н. Кто выигрывает и кто проигрывает от чрезмерной защиты занятости: парадоксы зарубежного опыта [Текст] / Н. Вишневская // Какой рынок труда нужен российской экономике? Перспективы реформирования трудовых отношений : сб. ст. / Фонд "Либеральная миссия" ; сост. Р. Капелюшников ; ред. Е. Мохова. – М. : Объединенное гуманитарное издательство, 2003. – С. 35-56. – (Исследования Фонда "Либеральная миссия").
52. Вишневский, А. Г. Демографический и трудовой потенциал населения России [Текст] / А. Г. Вишневский, С. А. Васин, Ж. А. Зайончковская // Путь в XXI век. Стратегические проблемы и перспективы российской экономики / под ред. Львова Д. С. – М., Экономика, 1999. – С. 279-306.

53. Возрождение экономики России: путь в XXI век [Текст] : монография / В. П. Логинов [и др.] ; [отв. ред. В. П. Логинов] ; РАН, Ин-т экономики. – М. : Наука, 2000. – 269 с.

54. Волгин, Н. А. Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуаций, обоснование действий органов государственной власти и управления [Текст] / Н. А. Волгин, Ю. П. Кокин. – М. : Изд-во РАГС, 2008. - 167 с.

55. Волгин, Н. А. Продуктивное образовательное взаимодействие [Текст] / Н. А. Волгин, Г. И. Ефимов, О. А. Жирков. – М. : Проспект, 2013. – 80 с.

56. Вопросы профессионального обучения персонала компаний и сотрудничества предприятий с системой профессионального образования [Текст] : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2016. – С. 9. – (Мониторинг экономики образования ; № 5 (94)).

57. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) [Электронный ресурс]. – Режим обращения: <http://www.wciom.ru> (дата обращения: 25.03.2014).

58. ВЦИОМ: более 40% россиян недовольны подготовкой к ЕГЭ в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.tass.ru/obschestvo/5348835> (дата обращения: 12.08.2018).

59. Выбор семей, оценка качества и доступность дошкольного образования [Текст] : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2017. – 48 с. – (Мониторинг экономики образования ; № 10 (109)).

60. Габуева, Л. А. Экономические основы российского здравоохранения: институциональная модель [Текст] / Л. А. Габуева, В. М. Шипова, О. Ю. Александра. – М. : Дело, 2012. - 324 с. – (Экономическая политика : между кризисом и модернизацией).

61. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда [Текст] : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2002. – 400 с.

62. Герасимова, Е. Родители по-прежнему готовы платить репетиторам [Текст] / Е. Герасимова // Независимая газета. – 2014. – 30 сентября.

63. Гимпельсон, В. Нестандартная занятость и российский рынок труда [Текст] / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2006. – № 1. – С. 122-143.

64. Годин, В. В. Ценностная концепция развития теории управления социально-экономическими системами [Текст] : монография / В. В. Годин, Г. В. Серебрякова ; М-во образования и науки РФ, Гос. ун-т управления. – М. : Гос. ун-т управления, 2013. – 143 с.

65. Гойло, В. С. Современные западные теории воспроизводства рабочей силы [Текст] / В. С. Гойло. – М. : Наука, 1975. – 184 с.

66. Гольбах, П. А. Избранные произведения [Текст] : в 2 т. / П. А. Гольбах : пер. с фр. ; под общ. ред. Х. Н. Момджяна. – М. : Соцэкгиз, 1963. – (Философское наследие). Т. 2 / пер. с франц. Т. С. Батищевой, В. О. Полонской. – 1963. – 563 с.

67. Гольдин, Л. И. Творческий потенциал общества: актуальные проблемы его использования [Текст] / Л. И. Гольдин, Л. Э. Кунельский, В. М. Якушев. – М. : Знание, 1985. – 64 с. – (Новое в жизни, науке, технике. Научный коммунизм ; вып. 9).

68. Гранберг, А. Г. Стратегия территориального социально-экономического развития России: от идеи к реализации [Текст] / А. Г. Гранберг // Вопросы экономики. – 2001. – № 9. – С. 15-27.

69. Гришина, Т. В. Аудиторское обследование социальной ответственности в сфере социально-трудовых отношений: механизмы и методики [Текст] : монография / Т. В. Гришина. – М. : АТИСО, 2011. – 201 с.

70. Грузков, И. В. Воспроизводство человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики России: теория, методология, управление [Текст] : монография / И. В. Грузков. – М. : Экономика, 2013. – 384 с.

71. Гусов, А. З. Социальные факторы модернизации российской экономики [Текст] : монография / А. З. Гусов. – М. : РАП; Наука и образование, 2007. – 320 с.

72. Дафт, Р. П. Менеджмент [Текст] / Р. П. Дафт ; пер. с англ. С. Жильцова. – 6-е изд. – М. [и др.] : Питер, 2006. – 864 с. – (Классика МВА).

73. Деминг, В. Е. Выход из кризиса [Текст] / В. Е. Деминг. – Тверь : Альба, 1994. – 497 с.

74. Деминг, Э. Лекция перед японскими менеджерами в 1950 году [Текст] / Э. Деминг ; пер. с англ. Ю. П. Адлера, В. Л. Шпера // Методы менеджмента качества. – 2000. – № 10. – С. 24-29.

75. Демографический ежегодник России. 2002 [Текст] : стат. сб. / Госкомстат России. – М., 2002. – 397 с.

76. Демографический ежегодник России. 2012 [Текст] : стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – 535 с.

77. Демографический ежегодник России. 2017 [Электронный ресурс] : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – 263 с. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/demol7.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/demol7.pdf) (дата обращения: 12.07.2018).

78. Демографический энциклопедический словарь [Текст] / гл. ред. Д. И. Валентей. – М. : Советская энциклопедия, 1985. – 608 с.

79. Джеймс, У. Прагматизм : новое назв. для некоторых старых методов мышления [Текст] : попул. лекции по философии / В. Джемс ; пер. с англ. П. Юшкевича. – СПб. : Шиповник, 1910. – 242. – (Библиотека современной философии ; вып. 1).

80. Добрынин, А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования [Текст] / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – СПб : Наука, 1999. – 309 с.

81. Доклад "12 решений для нового образования" [Электронный ресурс] / Центр стратегических разработок и Высшей школы экономики ; под общ. ред. Я. И. Кузьминова, И. Д. Фрумина. – М. : НИУ ВШЭ, 2018. – 106 с. – Режим доступа: [https://www.hse.ru/data/2018/04/06/1164671180/Doklad\\_obrazovanie\\_Web.pdf](https://www.hse.ru/data/2018/04/06/1164671180/Doklad_obrazovanie_Web.pdf), (дата обращения: 11.08.2018).

82. Доклад "Об экологической ситуации в Чувашской Республике в 2013 году" [Текст] : монография / М-во природных ресурсов и экологии Чувашской республики. – Чебоксары, 2014. – 79 с.

83. Доклад "Об экологической ситуации в Чувашской Республике в 2015 году" [Текст] : монография / М-во природных ресурсов и экологии Чувашской республики. – Чебоксары, 2016. – 76 с.

84. Доклад "Об экологической ситуации в Чувашской Республике в 2016 году" [Текст] / М-во природных ресурсов и экологии Чувашской республики. – Чебоксары, 2017. – 104 с.

85. Долгосрочный прогноз развития экономики России на 2007-2030 гг. [Электронный ресурс] / РАН, Институт народнохозяйственного прогнозирования. – Режим доступа: [http://www.perspektivy.info/rus/ekob/dolgosrochnyj\\_prognoz\\_razvitiya\\_ekonomiki\\_rossii\\_na\\_2007-2030\\_gg\\_2008-05-21.htm](http://www.perspektivy.info/rus/ekob/dolgosrochnyj_prognoz_razvitiya_ekonomiki_rossii_na_2007-2030_gg_2008-05-21.htm) (дата обращения: 17.01.2015).

86. Дополнительное образование взрослых: стратегии слушателей [Текст] : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2014. – 32 с. – (Мониторинг экономики образования ; № 4 (78)).

87. Дударь, А. П. Методологические аспекты управления человеческими ресурсами в общественном производстве [Текст] / А. П. Дударь // Культура народов Причерноморья. – 2001. – № 26. – С. 251-257.

88. Докторович, А. Б. Социальный потенциал как предмет системного исследования [Текст] / А. Б. Докторович // Россия и современный мир. – 2007. – №3. – С. 179-189.

89. Докторович, А. Б. Человеческий потенциал [Текст] / А. Б. Докторович // Социальная политика : энциклопедия / под ред. Н. А. Волгина, Т. С. Сулимовой. – М. : Альфа-Пресс, 2006. – С. 400.

90. Долгушкин, Н. К. Категории "трудовые ресурсы", "рабочая сила", "кадры" – сущность и содержание [Текст] / Н. К. Долгушкин, В. Г. Новиков // Аграрная наука. 2001. №4. С. 11-12.

91. Дрегало, А. А. Социальное пространство и потенциал региона [Текст] / А. А. Дрегало, В. И. Ульяновский // Северное регионоведение в современной регионологии : монография / отв. ред. Ю. Ф. Лукин. Архангельск : Высш. шк. делопроизводства, 2001. – С. 11-12.



вого администрирования ИУППК ПГУ им. М. В. Ломоносова, – 2005. – Гл. 4. – С. 139-173.

92. Жуков, А. Л. Аудит стимулирования труда и мотивации персонала [Текст] / А. Л. Жуков // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 11. – С.38-44.

93. Загадка Сингапура: как можно добиться лидерства в мире, стартуя с нуля? [Электронный ресурс] // EXRUS.eu : социально-экономический портал. – Режим доступа: <https://ru.exrus.eu/Zagadka-Singapura-kak-mozhno-dobitsya-liderstva-v-mire-startuya-s-nulya-id4f8c63406ccc19741b0000aa> (дата обращения: 10.03.2015)).

94. Занг, В. Б. Синергетическая экономика. Время и перемены в нелинейной экономической теории [Текст] / В. Б. Занг ; пер. с англ. Н. В. Островской ; под ред. В. В. Лебедева, В. Н. Разжевайкина. – М. : Мир, 1999. – 335 с.

95. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы [Текст] : монография / под ред. Л. С. Чижовой. – М. : Наука, 1998. – 254 с.

96. Заславская, Т. И. Трудовая мобильность как предмет социально-экономического исследования [Текст] / Т. И. Заславская // Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов: сб. ст. / отв. ред. Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина; АН СССР, Сиб. отд-ние, Ин-т экономики и организации пром. производства. – Новосибирск : Наука. Сиб. отд-ние, 1974. – 318 с.

97. Заславская, Т. И. Избранные произведения [Текст] : в 3 т. Т. 1. Социальная экономика и экономическая социология / Т. И. Заславская. – М. : Экономика, 2007. – 735 с.

98. Заславская, Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе [Текст] / Т. И. Заславская // Общественные науки и современность. – 2005. – №3. – С. 5-16.

99. Здоровоохранение в России. 2011 [Текст] : стат. сб. / Росстат. – М., 2011. – 326 с.

100. Здоровоохранение в России. 2013 [Текст] : стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – 380 с.

101. Здоровоохранение в России. 2017 [Электронный ресурс] : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – 172 с. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/zdrav17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/zdrav17.pdf) (дата обращения: 16.07.2018).
102. Зуев, К. А. Рациональность: дискурсный подход [Текст] : монография / К. А. Зуев, Е. А. Кротков ; Российская акад. гос. службы при Президенте Российской Федерации. – М. : Изд-во РАГС, 2010. –178 с.
103. Зущина, Г. М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества [Текст] / Г. М. Зущина, Л. А. Костин. – М. : АТиСО, 1996. – 233 с.
104. Иванов, О. И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) [Текст] : монография / О. И. Иванов ; ИПРЭ РАН, СПбГУ. – СПб. : Скифия-Принт, 2013. – 336 с.
105. Иванова, И. В. Формирование различных моделей организации зарубежных систем здравоохранения [Текст] / И. В. Иванова, А. Э. Авакян, О. А. Иванова // Экология человека. – 2005. – № 1. – С. 46-50.
106. Ивановская, Л. В. Стратегическое управление персоналом как фактор усиления конкурентных преимуществ организации [Текст] / Л. В. Ивановская // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2017. – №2. – С. 202-209.
107. Иванцевич, Д. М. Человеческие ресурсы управления. Основы управления персоналом [Текст] / Д. М. Иванцевич, А. А. Добанов. – М. : Дело, 1993 – 300 с.
108. Измеров, Н.Ф. Глобальный план действий по охране здоровья работающих на 2008-2017 годы: пути и перспективы реализации [Текст] / Н. Ф. Измеров // Здравоохранение. – 2008. – № 10. – С. 33-44.
109. Илларионов, С. В. Теория познания и философия науки [Текст] / С. В. Илларионов. – М. : РОССПЭН, 2007. – 535 с. – (Философы России XX века).
110. Ильина, Т. О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами [Текст] : учеб. / Т. О. Ильина. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2008. – 412 с.
111. Индикаторы инновационной деятельности: 2014 [Текст] : стат. сб. / Н. В. Городникова [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2014. – 472 с.

112. Индикаторы инновационной деятельности: 2017 [Текст] : стат. сб. / Н. В. Городникова [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2017. – 328 с.

113. Индикаторы науки: 2009 : стат. сб. / Н. В. Городникова [и др.] ; Гос. ун-т - Высш. шк. экономики. – М. : ГУ-ВШЭ, 2009. – 352 с.

114. Индикаторы науки: 2018 [Текст] : стат. сб. / Н. В. Городникова [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2018. – 320 с.

115. Индикаторы образования: 2017 [Текст] : стат. сб. / Н. В. Бондаренко [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2017. – 320 с.

116. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда [Текст] / Л. С. Чижова [и др.] ; под ред. Л. С. Чижовой ; Гос. учреждение "Ин-т макроэкономических исслед.". – М. : Экономика, 2011. – 430 с.

117. Информационный бюллетень №42 "О санитарно-эпидемиологической обстановке в Чувашской Республике за январь – июнь 2018г." [Электронный ресурс] / Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. – 2018. – Режим доступа: [http://21.rospotrebnadzor.ru/c/document\\_library/get\\_file?uuid=bf497368-3087-4c69-ba81-738d9a6ba49c&groupId=183610](http://21.rospotrebnadzor.ru/c/document_library/get_file?uuid=bf497368-3087-4c69-ba81-738d9a6ba49c&groupId=183610) (дата обращения: 05.08.2018).

118. Информационный бюллетень №58 "О санитарно-эпидемиологической обстановке в Чувашской республике за январь-октябрь 2016 года" [Электронный ресурс] / Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. – 2016. – Режим доступа: [http://21.rospotrebnadzor.ru/c/document\\_library/get\\_file?uuid=63645f9f-ab61-4ea8-9546-c1d7c4eeb5f0&groupId=183610](http://21.rospotrebnadzor.ru/c/document_library/get_file?uuid=63645f9f-ab61-4ea8-9546-c1d7c4eeb5f0&groupId=183610) (дата обращения: 25.12.2016).

119. Исикава, К. Японские методы управления качеством [Текст] : сокр. пер. с яп. / К. Исикава. – М. : Экономика, 1988. – 215с.

120. Кагарманова, Н. И. Феномен человека в западном познании. Синергетическая модель человека [Текст] / Н. И. Кагарманова. – Екатеринбург : Альфа Принт, 2016. – 351 с.

121. Как работает наша школа: ожидания и результаты [Электронный ресурс] // Пресс-выпуск ВЦИОМ №2730. – 2014. – 5 декабря. – Режим обращения: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=655> (дата обращения: 18.01.2015).

122. Камерон, К. С. Диагностика и изменение организационной культуры [Текст] / К. С. Камерон, Р. Э. Куинн ; пер. с англ. А. Токарева ; под науч. ред. И. В. Андреевой. – СПб. [и др.] : Питер, 2001. – 320 с. – (Серия "Теория и практика менеджмента").

123. Каминский, П. Л. Социальная политика государства: критерии и показатели эффективности [Текст] / П. Л. Каминский ; АНО "Совет по вопросам упр. и развития". – М. : Деловые и юридические услуги "ЛексПраксис", 2014. – 175 с.

124. Капелюшников, Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации [Текст] / Р. И. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2001. – 308 с.

125. Капелюшников, Р. И. Трудоизбыточность и поведение предприятий [Текст] / Р. И. Капелюшников, С. П. Аукционек // Мировая экономика и международные отношения. – 1996. – № 12. – С. 107-119.

126. Капелюшников, Р. И. Экономический подход Г. Беккера к человеческому поведению [Текст] Р. И. Капелюшников // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – №11. – С. 17-32.

127. Каргаполова, Е. В. Категория "потенциала региона": специфика проблемного поля [Текст] / Е. В. Каргаполова // Научный потенциал регионов на службу модернизации : межвузовский сб. науч. ст. – Астрахань : АИСИ, 2013. – № 1 (4). – С. 144-154.

128. Карпов, А. В. Метасистемная организация уровней структур психики [Текст] / А. В. Карпов ; РАН, Ин-т психологии. – М. : Институт психологии РАН, 2004. – 504 с.

129. Катилина, М. И. Образовательная среда в современном обществе [Текст] / М. И. Катилина; Российская акад. гос. службы при Президенте Российской Федерации. – М. : Изд-во РАГС, 2009. – 31 с.

130. Качество в истории цивилизации: эволюция, тенденции и перспективы управления качеством [Текст]: в 3 т. / под ред. Дж. Джурана ; [пер. с англ. О. В. Замятиной и Я. А. Лева]. – М. Стандарты и качество, 2004.
131. Кендрик, Дж. Совокупный капитал США и его формирование [Текст] Дж. Кендрик. – М. : Прогресс, 1978. – 275 с.
132. Кетова, Н. П. Становление рынка труда в аграрной сфере [Текст] / Н. П. Кетова // АПК: экономика, управления. – 1994. – № 4. – С. 47-52.
133. Кибанов, А. Я. Управление трудоустройством выпускников вузов на рынке труда [Текст] : монография / А. Я. Кибанов, Ю. А. Дмитриева. – М. : ИНФРА-М, 2016. – 250 с. – (Научная мысль).
134. Киселев, В. А. Стратегии отношения к здоровью [Электронный ресурс] / В. А. Киселев. – Режим обращения: <http://do.teleclinica.ru/375092/> (дата обращения: 12.04.2014).
135. Клейнер, Г. Б. Системная модернизация российской экономики [Текст] / Г. Б. Клейнер // Экономика, наука, образование: проблемы и пути интеграции : материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 80-летнему юбилею ВЗФЭИ, 26-27 октября 2010 г. – М. : ВЗФЭИ, 2011.
136. Кокин, Ю. П. Политика доходов и заработной платы [Текст]: учебно-методическое пособие для обучающихся по программам магистерской подготовки : направление: "Экономика", программы: "Экономика труда", "Экономическая социальная политика" / Ю. П. Кокин. – М.: Изд-во РАГС, 2011. – 102 с.
137. Колосова, Р. П. Ответственная модель обследования социоэкономических отношений [Текст] / Р. П. Колосова // Труд и социальные отношения. – 2008. – № 12. – С. 147-148.
138. Кон, И. С. Социология личности [Текст] / И. С. Кон. – М. : Политиздат, 1967. – С. 28.
139. Коновалова, В. Г. HR-аналитика: достигнутые результаты, потенциальные возможности и условия их использования [Текст] / В. Г. Коновалова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2017. – №1. – С. 5-11.

140. Корчагин, Ю. А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? [Текст] : монография / Ю. А. Корчагин ; Центр исслед. регион. экономики. – Воронеж : ЦИРЭ, 2005. – 252 с.
141. Костин, Л. А. Проблемы экономики труда [Текст] : избранное : в 2 т. / Л. А. Костин. – М. : АТиСО, 2005.
142. Косяков, П. О. Трудовые ресурсы – экономическая категория [Текст] / П. О. Косяков. – Свердловск : [б. и.], 1970. – 56 с.
143. Котляр, А. Э. Воспроизводство рабочей силы при социализме [Текст] / А. Э. Котляр // Экономические науки. – 1972. – № 4. – С. 30-42.
144. Коулман, Дж. Капитал социальный и человеческий [Текст] / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – №3. – С. 122-139.
145. Кочева, Е. В. Человеческий потенциал России: современное состояние и перспективы развития [Текст] / Е. В. Кочева, Н. А. Матов, М. И. Панищенко // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2015. – №40 (325). – С. 14-25.
146. Кривоножко, В. Е. Моделирование и анализ деятельности сложных систем [Текст] : монография / В. Е. Кривоножко, А. В. Лычев ; РАН, Ин-т системного анализа. – М. : ЛЕНАНД, 2013. – 256 с.
147. Крылова, Н. Б. Культурология образования [Текст] / Н. Б. Крылова ; [ред. текста на англ. яз. Т. Л. Кикнадзе]. – М.: Народное образование, 2000. – 269 с.
148. Крысин, Л. П. Толковый словарь иностранных слов [Текст] : свыше 25000 слов и словосочетаний / Л. П. Крысин. – М. : ЭКСМО, 2005. – 941 с. – (Библиотека словарей).
149. Кузнецов, С. А. Большой толковый словарь русского языка [Текст] : справочное издание / сост. и гл. ред. С. А. Кузнецов ; Рос. акад. наук, Ин-т лингвист. исследований. – СПб. : Норинт, 2000. – 1536 с.
150. Курман, М. В. Актуальные вопросы демографии [Текст]: Демографические процессы в СССР в послевоенный период / М. В. Курман. – М. : Статистика, 1976. – 220 с.
151. Кязимов, К. Г. Воспроизводство квалифицированных кадров для инновационной экономики [Текст] : монография / К. Г. Кязимов ; Образовательное уч-

реждение профсоюзов высш. проф. образования "Акад. труда и социальных отношений", Каф. экономики труда и упр. персоналом. – М. : АТиСО, 2014. – 200 с.

152. Лapidус, В. А. На что потрачен век [Текст] / В. А. Лapidус // Методы менеджмента качества. – 2000. – № 6. – С. 4-8.

153. Леманова, П. В. Развитие человеческого капитала социальными инструментами [Текст] : учеб. пособие / П. В. Леманова. – М. : Спутник+, 2012. – 292 с.

154. Леонтьев, Д. А. Методика изучения ценностных ориентаций [Текст] / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1992. – 17 с.

155. Леонтьев, Д. А. Очерк психологии личности [Текст] : учеб. пособие для вузов по специальности "Психология" / Д. А. Леонтьев. – 2-е изд. – М. : Смысл, 1997. – 64 с.

156. Либман, Г. «Шведская модель» социальной политики [Текст] / Г. Либман, Л. Преснякова // Российский экономический журнал. – 1993. – № 8. – С. 88-94.

157. Лившиц, В. М. К истории изучения волн обучения [Текст] / В. М. Лившиц // Вопросы психологии. – 2006. – № 6. – С.160-162.

158. Литвяков, П. П. Научные основы использования трудовых ресурсов [Текст] / П. П. Литвяков. – М. : Мысль, 1969. – 295 с.

159. Магун, В. С. Иерархии трудовых ценностей в европейских странах [Электронный ресурс] / В. С. Магун, Г. А. Монсурова. – Режим обращения: <http://opec.ru/data/2013/04/01/1233153507/Мону-Маг-докл.pdf> (дата обращения: 16.11.2013).

160. Майорова, Н. В. Инновационные формы высшего образования в современном Китае [Текст] / Н. В. Майорова // Вестник МГТУ. – 2008. – Т. 11, №1. – С. 191-194.

161. Малинецкий, Г. Г. Математические основы синергетики: хаос, структуры, вычислительный эксперимент [Текст] / Г. Г. Малинецкий. – 8-е изд. – М.: USSR, 2016. – 308 с

162. Малков, С. Ю. Моделирование социальной самоорганизации – ключ к пониманию логики исторического развития [Электронный ресурс] / С. Ю. Мал-

ков. – Режим доступа: <http://spkurdyumov.ru/uploads//2013/08/malkov11.pdf> (дата обращения: 15.09.2014).

163. Маркс, К. Сочинения [Текст] : Т. 4. [Май 1846 — март 1848] / К. Маркс, Ф. Энгельс ; Ин-т Маркса-Энгельса-Ленина-Сталина при ЦК КПСС. – 2-е изд. – М. : Госполитиздат, 1955. – 615 с.

164. Маркс, К. Сочинения [Текст] / под ред. В. Адоратского, М. Савельева. – М. : Партиздат ЦК ВКП(б), 1937. Т. 17 : Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Кн. 1. Процесс производства капитала / К. Маркс, Ф. Энгельс; пер. И. И. Степанова-Скворцова : провер. и испр. под ред. В. Адоратского, М. Савельева ; Ин-т Маркса-Энгельса-Ленина при ЦК ВКП(б). – М. : Партиздат ЦК ВКП(б), 1937. – 863 с.

165. Маркс, К. Сочинения [Текст] : в 30 т. – 2-е изд. – М. : Госполитиздат, 1954-. Т. 23 : Капитал. Т. 1, Кн. 1. Процесс производства капитала / К. Маркс, Ф. Энгельс ; Ин-т Марксизма – Ленинизма при ЦК КПСС. – 1960. – 908 с.

166. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии [Текст]: в 3 т. / К. Маркс ; Ин-т марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. – М. : Изд-во политической литературы, 1983.

167. Масалова, Ю. А. Система управления качеством человеческих ресурсов [Текст] / Ю. А. Масалова // Вестник Омского университета. Серия "Экономика". – 2015. – №1. – С. 81-85.

168. Маслов, В. И. Роль образования в современном мире [Текст] / В. И. Маслов // Век глобализации. – 2013. – №2 (12). – С. 83-92.

169. Маслов, В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации [Текст] / В. И. Маслов. – М. : Макс-Пресс, 2017. – 142 с.

170. Маслоу, А. Г. Мотивация и личность [Текст] / А. Г. Маслоу ; пер. с англ. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 352 с. – (Серия "Мастера психологии").

171. Межевов, А. Д. Особенности социально-трудовых отношений в современной России [Текст] / А. Д. Межевов, Г. Г. Биганова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2017. – №2. – С. 70-74.

172. Меньшиков, Л. И. Деловая оценка работников в сфере управления [Текст] / Л. И. Меньшиков. – М. : Экономика, 1974. – 157 с.



173. Милюхин, К. В. Основные итоги работы в области улучшения условий и охраны труда в Чувашской Республике за 2014 год и задачи на 2015 год [Электронный ресурс] / Министерство здравоохранения и социального развития Чувашской Республики. – Режим доступа: [http://gov.cap.ru/UserFiles/orgs/GrvId\\_11/itogi\\_goda\\_ot-2014.pdf](http://gov.cap.ru/UserFiles/orgs/GrvId_11/itogi_goda_ot-2014.pdf) (дата обращения: 15.06.2016).

174. Митрофанова, Е. А. Воспроизводство кадрового потенциала отрасли в условиях непрерывной профессиональной подготовки [Текст] / Е. А. Митрофанова, Е. Васильева // Кадровик. – 2014. – № 4. – С. 111-117.

175. Мишин, А. К. Конкурентоспособность рабочей силы региона: состояние и пути решения проблемы [Текст] / А. К. Мишин // Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов : материалы межрегиональной научно-практической конференции. – Бийск : Печатный двор, 2002. – С. 25-26.

176. Модернизация России: проблемы и пути их решения [Текст] / Р. И. Нигматулин [и др.] ; Авт. некоммерческая орг. "Экспертно-аналитический центр по модернизации и технологическому развитию экономики" (ЗАЦ "Модернизация"). – М. : Экспертно-аналитический центр по модернизации и технологическому развитию экономики, 2012. – 541 с.

177. Модернизация российского образования: ресурсный потенциал и подготовка кадров [Текст] / Г. И. Беляев [и др.] ; под ред. Т.Л. Клячко. – М. : ГУ ВШЭ, 2002. – 182 с. – (Серия "Библиотека развития образования").

178. Исследование РБК: сколько Россия на самом деле тратит на своих граждан [Электронный ресурс] / И. Моисеев [и др.]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/14/12/2016/584fd32e9a7947c251265ede> (дата обращения: 21.08.2018).

179. Мухаметлатыпов, Ф. У. Симбионергетика труда и капитала в регионе: концептуальный аспект решения проблемы [Текст] / Ф. У. Мухаметлатыпов, Р. Ф. Мухаметлатыпов // Вестник ВЭГУ. – 2012. – № 2 (58). – С. 45-47.

180. Народонаселение [Текст] : энциклопедический словарь / гл. ред. Г. Г. Меликьян ; [редкол.: А. Я. Кваша и др.]. – М. : Большая Российская энциклопедия, 1994. – 640 с.

181. Население России: численность, динамика, статистика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.statdata.ru/russia> (дата обращения: 21.08.2018).

182. Никитина, И. А. Эффективность систем управления персоналом [Текст] / И. А. Никитина. – СПб. : Изд-во СПбГИЭА, 1998. – 119 с.

183. Никитина, Н. Рывок вверх: Путин назвал основные направления развития российской экономики [Электронный ресурс] / Н. Никитина, В. Цегоев. – Режим доступа: <http://www.russian.rt.com/business/article/487875-putin-poslanie-ekonomika> (дата обращения: 06.06.2018).

184. Никифорова, А. А. Рынок труда: занятость и безработица [Текст] / А. А. Никифорова. – М. : Международные отношения, 1991. – 181 с.

185. Никольская, Г. К. Государство и регулирование рынка труда: опыт США [Текст] / Г. К. Никольская // Труд за рубежом. – 1997. – № 2 (34). – С.38-45.

186. Новейший словарь иностранных слов и выражений [Текст] / отв. за вып. В. В.Адамчик. – Минск : Современный литератор, 2003. – 976 с.

187. Образовательные и трудовые практики преподавателей и студентов профессиональных образовательных организаций в 2014 г [Текст] : инфор. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2016. – 68 с. – (Мониторинг экономики образования ; № 7 (96)).

188. Образовательная среда субъектов Российской Федерации: состояние и инновационная стратегия развития [Текст] : монография / А. М. Старостенко [и др.] ; под общ. ред. К. В. Старостенко ; М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования "Гос. ун-т - учеб.-науч.-произв. комплекс". – Орел : Госуниверситет-УНПК, 2013. – 222 с.

189. Образовательные стратегии и практики студентов профессиональных учебных заведений в 2006-2012 гг. [Текст] : инфор. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2013. – 52 с. – (Мониторинг экономики образования ; № 8 (71)).

190. Обучение рынку [Текст]: монография / Б. М. Болотин [и др.] ; под ред. С. Ю. Глазьева. – М.: Экономика, 2004. – 523, [116] с.

191. Озерникова, Т. Г. Использование системного подхода к управлению человеческими ресурсами региона [Текст] / Т. Г. Озерникова, Т. А. Беркович // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2009. - №3 (65). – С. 42-45.

192. Организационно-экономические условия модернизации АПК России [Текст] : материалы международной научно-практической конференции / М-во сельского хоз-ва, ФГБОУ ВПО "Оренбургский гос. аграрный ун-т", ГНУ "Всероссийский науч.-исследовательский ин-т орг. пр-ва, труда и упр. в сельском хоз-ве". – М. : ФГБОУ ВПО Оренбургский гос. аграрный ун-т [и др.] , 2012. – 578 с.

193. Организация дополнительного образования взрослых на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей [Текст] : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2014. – 44 с. – (Мониторинг экономики образования ; № 7 (81)).

194. Основные аспекты деятельности профессиональных образовательных организаций в условиях проводимой модернизации сферы среднего профессионального образования [Текст] : инфор. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2018. – 48 с. – (Мониторинг экономики образования ; № 5 (125)).

195. Основы теории народонаселения [Текст] : учеб. пособие для экон. спец. вузов / Д. И. Валентей [и др.] ; под ред. Д. И. Валентея. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Высшая школа, 1986. – 374, [2] с.

196. Оучи, У. Г. Методы организации производства: японский и американский подходы [Текст] / У. Г. Оучи ; сокр. пер. с англ. Е. В. Вышинской, Г. А. Котий ; под ред. Б. З. Мильнера, И. С. Олейника. – М. : Экономика, 1984. – 183 с. – (Для научных библиотек).

197. Оценка общеэкономических условий на предприятиях и спроса на рабочую силу. Наем на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ в условиях кризиса [Текст] : инфор. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2016. – 48 с. – (Мониторинг экономики образования ; № 9 (98)).

198. Павлов, К. В. Модернизация и инновационное развитие экономики на разных уровнях управленческой иерархии [Текст] : монография / К. В. Павлов ; Ижевский ин-т упр. – Ижевск : Ин-т компьютерных исслед., 2014. – 342 с.
199. Панкратов, А. С. Трудовой потенциал в системе управления производством [Текст] / А. С. Панкратов. – М. : Изд-во МГУ, 1983. – 213 с.
200. Папонова, Н. Е. Построение системы оценки персонала : практическое пособие / Н. Е. Папонова. – М. : Финпресс, 2009. – 159 с. – (Библиотека журнала «Кадры предприятия» ; Вып. 4).
201. Петров, А. А. Проблема адекватности моделей экономики [Электронный ресурс] / А. А. Петров // Рос. акад. наук, Вычислительный центр им. А. А. Дородницына ФИЦ ИУ. – Режим доступа: <http://www.ccas.ru/> (дата обращения: 08.09.2014).
202. Пленарное заседание съезда Российского союза ректоров [Электронный ресурс] : стенографический отчет. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/57367> (дата обращения: 12.09.2018).
203. Пленарное заседание XXII Петербургского международного экономического форума [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/57556> (дата обращения: 08.07.2018).
204. Погребинская, В. А. Динамика и демографическая структура населения как фактор начала индустриализации России (последняя треть XIX – начало XX века) [Текст] / В. А. Погребинская // Российское предпринимательство. – 2008. – № 10, Вып. 1 (120). – С. 52-56.
205. Подберезкин, А. И. Социальный потенциал и стратегия долгосрочного развития России [Текст] / А. И. Подберезкин // Вестник МГИМО–Университета. – 2011. – № 2 (16). – С. 7-24.
206. Поиск работы: проблемы и решения (теоретические основы и практические рекомендации) [Текст] / С.А. Карташёв [и др.]. – М.: Изд-во РЭА, 1995. – 256 с.
207. Половинко, В. С. Субъект управления персоналом: структура и тенденции развития [Текст] / В. С. Половинко // Российская экономика в условиях глобализации мирового хозяйства : межвуз. сб. науч. тр. / Рос. экон. акад. им. Г. В.

Плеханова. Межотраслевой ин-т повышения квалификации и переподгот. рук. кадров и специалистов, Центр проф. образования ; Ч. 2 / [редкол.: В. П. Белянский и др.]. – М. : РЭА им. Г.В. Плеханова, 2001. – С. 151-158.

208. Полтерович, В. М. Проблема формирования национальной инновационной системы [Текст] / В. М. Полтерович // X международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества: в 3 кн. / отв. ред. Е. Г. Ясин ; Гос. ун-т - Высшая школа экономики. – М. : Изд. дом ГУ - ВШЭ, 2010. Кн. 2. – С. 45-57.

209. Права трудящихся – защищены ли они? [Электронный ресурс] / Пресс-выпуск № 2738 от 16.12.2014 Всероссийского центра изучения общественного мнения. – Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115092> (дата обращения: 01.04.2015).

210. Преподаватели и студенты вузов: образовательные и трудовые стратегии в 2014 г. [Текст] : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2016. – 88 с. – (Мониторинг экономики образования ; № 6 (95)).

211. Приложение к Демографическому ежегоднику России 2017 [Электронный ресурс] / Росстат. – М., 2017. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/pril-dem17.rar](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/pril-dem17.rar) (дата обращения: 12.07.2018).

212. Приоритеты и модернизация экономики России [Текст] : [монография] / [А. В. Барышева и др.] ; под ред. И. Р. Курнышевой ; науч. ред. С. Н. Сильвестров; РАН, Учреждение Российской акад. наук Ин-т экономики РАН. – СПб. : Алетейя, 2011 - 207 с.

213. Приоритеты социально-экономического развития регионов: вопросы теории, методологии, практики [Текст] : научное издание / В. Л. Берсенев [и др.] ; редкол.: А. И. Татаркин (отв. ред.) [и др.] ; Рос. акад. наук, Урал. отд-ние, Ин-т экономики УрО РАН. – Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2000. – 503 с.

214. Профессиональный вопрос [Электронный ресурс] / ВЦИОМ. Пресс-выпуск №3340. – 2017. – Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=563> (дата обращения: 13.04.2018).

215. Путин, В. В. Нам нужна новая экономика [Электронный ресурс] / В. В. Путин // Ведомости. – 2012. – 30 января. – Режим доступа:

[http://www.vedomosti.ru/politics/articles/2012/01/30/o\\_nashih\\_ekonomicheskikh\\_zadachah](http://www.vedomosti.ru/politics/articles/2012/01/30/o_nashih_ekonomicheskikh_zadachah) (дата обращения 04.03.2014).

216. Радаев, В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация [Текст] / В. В. Радаев // Экономическая социология. – 2002. – Т. 3, №4. – С. 20-32.

217. Райзберг, Б. А. Системный подход в перспективном планировании [Текст] / Б. А. Райзберг, Е. П. Голубков, Л. С. Пекарский. – М. : Экономика, 1975. – 271 с.

218. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь [Текст] / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 512 с. – (Библиотека словарей "ИНФРА-М").

219. Ратай, Т. В. Затраты на науку в России и ведущих странах мира [Электронный ресурс] / Т. В. Ратай // Наука, технологии, инновации / Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ. – 2017. – 7 сентября. – Режим доступа: [https://issek.hse.ru/data/2017/09/29/1158729416/NTI\\_N\\_64\\_0709\\_2017..pdf](https://issek.hse.ru/data/2017/09/29/1158729416/NTI_N_64_0709_2017..pdf) (дата обращения: 17.07.2018).

220. Рашин, А. Г. Население России за 100 лет (1811-1913 гг.) [Текст] / : стат. очерки / А. Г. Рашин ; под ред. С. Г. Струмилина. – М. : Госстатиздат, 1956. – 352 с.

221. Региональная политика, направленная на сокращение социально-экономической и правовой асимметрии [Текст] / С. С. Артоболевский [и др.] ; под ред. В. Е. Селиверстова, Д. Юилла. – Новосибирск : Экор, Сибирское соглашение, 2000. – 546, [2] с.

222. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2002 [Текст]: стат. сб. / Госкомстат России. – М., 2002. – 863 с.

223. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2003 [Текст]: стат. сб. / Госкомстат России. – М., 2003. – 895 с.

224. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010 [Текст] : стат. сб./ Росстат. – М., 2010. – 996 с.

225. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011 [Текст] : стат. сб. / Росстат. – М., 2011. – 990 с.

226. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012 [Текст]: стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – 990 с.

227. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 [Электронный ресурс] : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – 1402 с. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf) (дата обращения: 12.07.2018).

228. Результаты тестирования исследования PISA [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.expert.ru/ratings/table\\_31705/](http://www.expert.ru/ratings/table_31705/) (дата обращения: 06.08.2018).

229. Рейтинг инновационного развития субъектов Российской Федерации. Выпуск 2 [Текст] / под ред. Л. М. Гохберга. – М. : НИУ ВШЭ, 2014. – 88 с.

230. Рейтинг эффективности национальных систем образования. Информация об исследовании и его результаты [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий, 2006-2018. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/global-index-of-cognitive-skills-and-educational-attainment/info> (дата обращения: 27.08.2018).

231. Рекомендации по рациональным нормам потребления пищевых продуктов, отвечающих современным требованиям здорового питания [Текст] : утв. приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 19 августа 2016 г. №614. – М., 2016.

232. Роик, В. Д. Государственное и договорное регулирование заработной платы и пенсионного обеспечения: зарубежный и отечественный опыт [Текст] / В. Д. Роик. – М. : МИК, 2008. – 304 с.

233. Роик, В. Д. Социальное страхование в меняющемся мире. Каким будет выбор России? [Текст] / В. Д. Роик. – М. [и др.] : Питер, 2014. – 350 с.

234. Ромащенко, Т. Д. Рынок труда в информационной экономике: теория, методология, эволюция [Текст] : монография / Т. Д. Ромащенко, Л. М. Шляхтова. – Воронеж : Ин-т менеджмента, маркетинга и финансов, 2008. – 174, [1] с.

235. Российский статистический ежегодник. 2003 [Текст] : стат. сб. / Госкомстат. – М., 2003. – 705 с.

236. Российский статистический ежегодник. 2014 [Текст] : стат. сб. / Росстат. – М., 2014. – 693 с.

237. Российский статистический ежегодник. 2015 [Текст] : стат. сб. / Росстат. – М., 2015. – 728 с.

238. Российский статистический ежегодник. 2017 [Текст] : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – 686 с.

239. Россия и страны мира. 2016 [Электронный ресурс] : стат. сб. / Росстат. – М., 2016. – 379 с. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2016/world16.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2016/world16.pdf) (дата обращения: 28.07.2018).

240. Роструд узнал, сколько россиян работают по специальности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ria.ru/society/20170607/1495988368.html> (дата обращения: 03.09.2018).

241. Рофе, А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда [Текст] : учеб. пособие / А.И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин ; под ред. А. И. Рофе ; Акад. труда и соц. отношений. – М.: Изд-во МИК, 1998. – 154 с.

242. Рофе, А. И. Еще раз о рабочей силе и человеческом капитале [Текст] / А. И. Рофе // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 3. – С. 13-19.

243. Рофе, А. И. Может ли капитал быть человеческим, а поведение организационным? [Текст] / А. И. Рофе // Труд и социальные отношения. – 2009. – №10. – С. 18-22 ; 2009. – №11. – С. 19-25.

244. Ружже, В. Л. Структура и функции семейных групп [Текст] / В. Л. Ружже, И. И. Елисеева, Т. С. Кадибур. – М. : Финансы и статистика, 1983. – 160 с.

245. Румянцева, Е. Е. Новая экономическая энциклопедия [Текст] / Е. Е. Румянцева. – 3-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 826 с.

246. Рыбаковский, Л. Л. Людские потери СССР и России в Великой Отечественной войне [Текст] / Л. Л. Рыбаковский ; Гос. учреждение Российской акад. наук, Ин-т социально-политических исследований РАН. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Экон-Информ, 2010. – 140 с.

247. Рылов, В. П. Конкурентоспособность территориальных социально-экономических систем: методологические и практические аспекты [Текст] : моно-



графия / В. П. Рылов ; М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное агентство по образованию, Омский гос. технический ун-т. – Омск : Омский науч. вестник, 2006. – 289, [1] с.

248. Рынок труда и занятость: современные проблемы теории и практики [Текст] / под общ. ред. Н. А. Волгина, В. И. Плакси. – М. : Изд-во РАГС, 2004. – 161 с. – (Серия "Точка зрения").

249. Савельева, Н. А. Влияние профессионального образования на качество трудовых ресурсов [Текст] : монография / Н. А. Савельева, Е. С. Алексеева ; М-во сельского хоз-ва РФ, Департамент науч.-технологической политики и образования, Федеральное гос. образовательное учреждение высш. проф. образования "Костромская гос. с.-х. акад.". – Кострома : ФГОУ ВПО Костромская ГСХА, 2011. – 147 с.

250. Самраилова, Е. К. Социальный капитал: теоретические аспекты и методика измерения [Текст] / Е. К. Самраилова // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 3. – С. 20-28.

251. Сахонько, Е. К вопросу о стоимости рабочей силы при капитализме [Электронный ресурс] / Е. Сахонько. – Режим доступа: <http://www.aha.ru/~intcentr/stoimrs.htm> (дата обращения: 05.05.2018)

252. Семейные ценности в современных СМИ. Резюме по результатам социологического исследования [Электронный ресурс] / Исследовательская группа ЦИРКОН. – 2013. – 19 ноября. – Режим доступа: [http://www.zircon.ru/upload/iblock/4de/Semeynie\\_cennosti\\_v\\_SMI\\_Analiticheskoe\\_resume.23.10.13.pdf](http://www.zircon.ru/upload/iblock/4de/Semeynie_cennosti_v_SMI_Analiticheskoe_resume.23.10.13.pdf) (дата обращения: 04.03.2014).

253. Семегин, Г. Ю. Социальное партнёрство в современном мире [Текст] / Г. Ю. Семегин. – М. : Мысль, 1996. – 199, [7] с.

254. Сергеева, Г. П. Трудовой потенциал страны [Текст] / Г. П. Сергеева, Л. С. Чижова. – М. : Знание, 1982. – 64 с.

255. Сешнс, Р. Сравнение четырех ведущих методологий построения архитектуры предприятия [Электронный ресурс] / Р. Сешнс ; Компания ObjectWatch, Inc. – Режим доступа: <http://msdn.microsoft.com/ru-ru/library/ee914379.aspx> (дата обращения 25.08.2014).

256. Сидаш, М. В. Маркетинговое регулирование рынка труда: регионально-отраслевой аспект [Текст] / М. В. Сидаш // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. – 2009. – №4 (Июль – Август). – С. 21-42.

257. Синицкая, Н. Я. Местные бюджеты как источник воспроизводства человеческого капитала и развития человеческого потенциала [Текст] / Н. Я. Синицкая. – М., 2008. – 245 с.

258. Скаржинский, М. И. Трудовой потенциал социалистического общества [Текст] / М. И. Скаржинский, И. Ю. Баландин, А. И. Тяшков. – М. : Экономика, 1987. – 101, [1] с.

259. Смирнов, С. Н. Региональные аспекты социальной политики [Текст] / С. Н. Смирнов ; М-во экономики РФ и др. – М. : Гелиос АРВ, 1999. – 316, [1] с.

260. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов [Текст] : в 2. т. / А. Смит. – М. : Ось-89, 1997. Кн. 1. – 256 с. – (Библиотека "Элит-класс").

261. Смольякова, Т. Что показал опрос Росстата об отношении россиян к труду [Текст] / Т. Смольякова // Российская газета. – 2012. – 13 августа.

262. Соболева, И. В. Человеческий потенциал российской экономики : проблема сохранения и развития [Текст] / И. В. Соболева. – М. : Наука, 2007. – 201, [1] с. – (Серия "Экономическая теория и стратегия развития").

263. Советский энциклопедический словарь [Текст] / гл. ред. А. М. Прохоров. – 3-е изд. – М. : Советская энциклопедия, 1985. – 1600 с.

264. Совокупные затраты на образование в Российской Федерации [Текст] : инфор. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2014. – 56 с. – (Мониторинг экономики образования ; № 3 (77)).

265. Современная экономика труда [Текст] : монография / В. В. Куликов [и др.] ; под ред. В. В. Куликова ; Ин-т труда М-ва труда и соц. развития Рос. Федерации. – М. : Финстатинформ, 2001. – 660 с.

266. Соловьев, А. П. Экономическая и социальная эффективность использования трудовых ресурсов [Текст] / А. П. Соловьев, Г. М. Романенкова. – Л. : Лениздат, 1979. – 206 с.

267. Сонин, М. Я. Экономика труда [Текст] / М. Я. Сонин ; под ред. Иванова И. П. – М., 1976.

268. Сорокина, М. В. «Менеджмент по целям» как метод активизации работы персонала предприятия торговли [Текст] / М. В. Сорокина // Экономика и управление в XXI веке: проблемы и перспективы развития : межвузовский сборник научных трудов / под ред. А. А. Курочкиной, А. Н. Соломатина. – СПб. : СПбТЭИ, 2001. – С. 38-42.

269. Социальная составляющая инновационного развития [Текст] / Ф. Э. Бурджалов [и др.] ; Ин-т мировой экономики и междунар. отношений Российской акад. наук ; под ред. Ф. Бурджалова, Е. Гонтмахера, И. Гришина. – М. : ИМЭМО РАН, 2013. – 134, [1] с. – (Библиотека Института мировой экономики и международных отношений).

270. Социально-экономические системы региона: теоретико-методологические и информационные аспекты прогнозирования [Текст] / Л. М. Аверина [и др.] ; [отв. ред. В. П. Неганова] ; РАН, УрО, Ин-т экономики. – Екатеринбург, 2008. – 62 с.

271. Социальное положение и уровень жизни населения. 2012 [Текст] : стат. сб. / Росстат. – М.: 2012. – 319 с.

272. Социальные ориентиры изменяющегося общества [Текст] : сб. ст. / Рос. АН, Ин-т социологии ; редкол.: В. З. Роговин (отв. ред.) [и др.]. – М. : ИС, 1993. – 178 с.

273. Сочнева, Е. Н. Формирование и развитие модели социальной политики в России [Текст] : монография / Е. Н. Сочнева ; Образовательное учреждение профсоюзов высш. проф. образования "Акад. труда и социальных отношений", Каф. экономики труда и упр. персоналом. – М. : Акад. труда и социальных отношений, 2014. – 244 с.

274. Средний престиж к 2018 году [Электронный ресурс] // Ведомости. – 2016. – 28 августа. – Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2016/08/28/654733-srednii-prestizh> (дата обращения: 21.08.2018).

275. Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны [Текст] : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2017. – С. 10. – (Мониторинг экономики образования ; № 5 (104)).

276. Старобинский, Э. Е. Как управлять персоналом? [Текст] / Э. Е. Старобинский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : АО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1995. – 240 с.

277. Стратегии родителей школьников и воспитанников ДООУ в области образования детей в 2012 г. [Текст] : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2013. – 44 с. – (Мониторинг экономики образования ; № 6 (69)).

278. Стратегии руководителей профессиональных организаций и вузов: студенческий контингент, кадры, экономика [Текст] : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2016. – 68 с. – (Мониторинг экономики образования ; № 8 (97)).

279. Стратегии руководителей учреждений профессионального образования [Текст] : информ. бюл. – М.: НИУ ВШЭ, 2014. – 60 с. – (Мониторинг экономики образования ; № 5 (79)).

280. Стратегический ответ России на вызовы нового века [Текст] : монография / Л. И. Абалкин [и др.] ; под общ. ред. Л. И. Абалкина. – М. : Экзамен, 2004. 606 с.

281. Стратегия модернизации экономики России: теория, политика, практика реализации [Текст] : монография / [Г. Б. Клейнер и др.] ; под ред. О. В. Иншакова, Г. Б. Клейнера, В. В. Сорокожердьева. – М. : Современная экономика и право, 2011. – 364 с.

282. Стратегия-2020: Новая модель роста - новая социальная политика [Электронный ресурс] : итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020. – Режим доступа: <http://2020strategy.ru/data/2012/03/14/1214582998/1itog.pdf> (дата обращения: 05.05.2014).

283. Струмилин, С. Г. Проблемы экономики труда [Текст] / С. Г. Струмилин. – М. : Наука, 1982. – 472 с.

284. Суворова, В. В. Формирование качества человеческих ресурсов на муниципальном уровне: теоретический аспект [Текст] / В. В. Суворова // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2009. – №3 (40). – С. 230-239.

285. Сухинин, И. В. Теоретические аспекты анализа социального потенциала экономики на макро- и мезо- (региональном) уровнях [Текст] / И. В. Сухинин // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. – 2012. – Вып. 3. – С. 26-32.

286. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера [Текст] / П. В. Журавлев [и др.]. – М. : Экзамен, 2000. – 576 с.

287. Тихомирова, Е. В. Человеческие ресурсы, основные понятия [Текст] / Е. В. Тихомирова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2010. – № 1 (11). – С. 72-76.

288. Тихонов, А. В. Социология управления как научно-исследовательская программа [Текст] / А. В. Тихонов // Личность. Культура. Общество. – 2009. – Т. 11, вып. 2 (№48-49). – С. 186-192.

289. Токарева, Г. В. Качество трудовых ресурсов: региональный аспект [Текст] : монография / Г. В. Токарева, И. И. Рязанцев ; Ставроп. гос. аграр. ун-т. – Ставрополь : АГРУС, 2006. – 138 с.

290. Толковый словарь русского языка [Текст] : в 4 т. / под ред. проф. Д. Н. Ушакова. – М. : Гос. изд-во иностр. и нац. словарей. Т. 3 : П. - Ряшка. – 1939. – Стб. 328.

291. Тонский, Д. Г. Экономическое прогнозирование городского жилищного строительства [Текст] : метод. вопр. / Д. Г. Тонский. – М. : Стройиздат, 1983. – 134 с.

292. Тощенко, Ж. Т. Парадоксальный человек [Текст] : монография / Ж. Т. Тощенко. – М. : Гардарики, 2001. – 398 с.

293. Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала [Текст] : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2014. – 64 с. – (Мониторинг экономики образования ; № 1 (75)).

294. Труд и занятость в России. 2017 [Электронный ресурс] : стат. сб./ Росстат. – М., 2017. – 261 с. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/trud\\_2017.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/trud_2017.pdf) (дата обращения: 19.07.2018).

295. Устойчивое воспроизводство трудовых ресурсов [Текст] : коллективная монография / под ред. С. Г. Землянухиной. – Саратов : СГТУ, 2002. – 256 с.

296. Участие родителей в школьном образовании: выбор, возможности, вовлеченности [Текст] : инфор. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2017. – 32 с. – (Мониторинг экономики образования ; № 19 (118)).

297. Федеральная служба государственной статистики (Росстат) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения 04.01.2015).

298. Фейгенбаум, А. Контроль качества продукции [Текст] : пер. с англ / А. Фейгенбаум. – М. : Экономика, 1986. – 471с.

299. Фейгенбаум, А. Новое качество для XXI века [Текст] / А. Фейгенбаум, Д. Фейгенбаум // Стандарты и качество. – 2000. – № 6. – С. 59-62.

300. Философский словарь [Текст] / авт.-сост. С. Я. Подопригора, А. С. Подопригора. – 2-е изд., стер. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2013. – 564 с.

301. Финансирование формального и неформального образования [Электронный ресурс]. – М. : НИУ ВШЭ, 2017. – (Индикаторы МЭО - 15 волна (2017 год)). – Режим доступа: [https://memo.hse.ru/data/2018/03/01/1165054501/ind2017\\_PO\\_nepr\\_5.pdf](https://memo.hse.ru/data/2018/03/01/1165054501/ind2017_PO_nepr_5.pdf) (дата обращения: 03.09.2018).

302. Фридрихс, К. О. Асимптотические явления в математической физике [Текст] / К. О. Фридрихс // Математика : период. сборник переводов иностранных статей. – 1957. – Вып. 2. – С. 79-94.

303. Харлова, С. Г. Социальная функция государства в современном российском обществе: теория и практика [Текст] : монография / С. Г. Харлова ; Российский гос. социальный ун-т. – М. : Маркетинг, 2010. – 90 с.

304. Хакен, Г. Синергетика. Иерархии неустойчивостей в самоорганизующихся системах и устройствах / Г. Хакен ; пер. с англ. Ю.А. Данилова ; под ред. Ю.Л. Климонтовича. – М. : Мир, 1985. – 419 с.

305. Хейне, П. Экономический образ мышления [Текст] : пер. с англ. / П. Хейне. – 2-е изд., стер. – М. : Дело, 1992. – 704 с.
306. Херцберг, Ф. Мотивация к работе [Текст] / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман ; пер. с англ. Д. А. Куликова. – М. ; СПб. : Вершина, 2007. – 240 с.
307. Холл, А. Д. Определение понятия система [Текст] / А. Д. Холл, Р. Е. Фейджин // Исследования по общей теории систем : сборник переводов с польского и английского. – М. : Прогресс, 1969. – С. 252-286.
308. Холодцева, Е.Л. Особенности подготовки специалистов, конкурентоспособных на рынке труда [Текст] / Е.Л. Холодцева // Материалы XXXI апрельской конференции студентов и молодых ученых КемГУ. – Кемерово : Полиграф, 2004. – Т.1. – С. 88-90.
309. Хофстеде, Г. Организационная культура [Текст] / Г. Хофстеде // Управление человеческими ресурсами : энциклопедия / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб : Питер, 2002. – С. 313-338.
310. Человек и его работа [Текст] : социол. исследование / под. ред. А. Г. Здравомыслова, В. Н. Рожина, В. А. Ядова. – М. : Мысль, 1967. – 392 с.
311. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование [Текст] : монография / В. Т. Смирнов [и др.] ; под ред. В. Т. Смирнова. – М. : Машиностроение-1 ; Орел : ОрелГРУ, 2005. – 513 с.
312. Чернышев, Е. 90-е стоили России почти 10 миллионов жизней: демографическое исследование [Электронный ресурс] / Е. Чернышев. – Режим доступа: <http://www.nakanune.ru/articles/113202/> (дата обращения: 06.07.2018).
313. Чмырь, Ю. Ю. Факторы формирования и черты "трудового потенциала" кадров предприятия [Текст] / Ю. Ю. Чмырь // Российское предпринимательство. – 2010. – №5 (2). – С. 72-78.
314. Чуранов, В. Я. Методика и опыт мониторинга трудовых ресурсов и демографического потенциала территории [Текст] / В. Я. Чуранов, М. В. Максимов. – М. : Федеральная служба занятости, 1996.

315. Шалаев, В. П. Синергетика в пространстве философских проблем современности [Текст] : монография / В. П. Шалаев. – Йошкар-Ола : Марийский гос. технический ун-т, 2009. – 359 с.

316. Швандар, К. В. Человеческий капитал как важная составляющая международной конкурентоспособности [Текст] / К. В. Швандар // Человек и труд. – 2006. – № 1. – С. 54-56.

317. Шилова, Л. С. О стратегии поведения людей в условиях реформы здравоохранения [Текст] / Л. С. Шилова // Социологические исследования. – 2007. – № 9. – С. 102-109.

318. Ширяев, Л. А. Человеческий потенциал: к вопросу о методологии исследования и оценки [Текст] / Л. А. Ширяев // Взаимосвязь концепции развития человеческого потенциала и концепции устойчивого развития : материалы науч. симп. – Уфа, 2002. – 186 с.

319. Шкаратан, О. И. Сравнительный анализ процессов социальной мобильности СССР и современной России [Текст] / О. И. Шкаратан, Г. А. Ястребов // Общественные науки и современность. – 2011. – № 2. – С. 5-28.

320. Шнуренко, Т. И. Психология межпоколенной преемственности и трансформации ценностных ориентаций [Текст] : монография / Т. И. Шнуренко, Г. С. Степанова. – Воронеж : Воронежский государственный педагогический университет, 2011. – 183, [2] с.

321. Штырбул, С.А. Социальный капитал: к вопросу о концептуализации термина [Текст] / С. А. Штырбул // Омский научный вестник. Серия Общество. История. Современность. – 2009. – №6 (82). – С. 89-92.

322. Шумпетер, Й. А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия [Текст] / Й. А. Шумпетер ; пер. с нем.: В. С. Автономов, М. С. Любский, А. Ю. Чепуренко ; пер. с англ.: В. С. Автономов [и др.]. – М. : Эксмо, 2007. – 861, [1] с. – (Серия "Антология экономической мысли").

323. Экономика труда и социальные отношения [Текст] : учебно-методические материалы / под ред. Н. А. Волгина, А. И. Щербакова ; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – М. : Изд-во РАГС, 1997. – 145 с.



324. Экономико-математический энциклопедический словарь [Текст] / редкол. С. А. Айвазян [и др.] ; гл. ред. В. И. Данилов-Данильян. – М. : Большая Российская энциклопедия : ИНФРА-М, 2003. – 687 с.
325. Эренберг, Р. Д. Современная экономика труда: теория и государственная политика [Текст] : пер. с англ / Р. Д. Эренберг, Р. С. Смит ; под науч. ред. Р. П. Колосовой [и др.]. – М. : МГУ, 1996. – 777 с.
326. Ядов, В. А. Социологическое исследование: методология, программа, методы [Текст] / В. А. Ядов. – М. : Наука, 1987. – 245 с.
327. Яковлев, Р. А. Оплата труда в организации [Текст] / Р. А. Яковлев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : МЦФЭР, 2005. – 525 с.
328. Ясин, Е. Модернизация экономики и система ценностей [Текст] / Е. Ясин // Вопросы экономики. – 2003. – № 4. – С. 4-36.
329. Ястремская, Е. Н. Взаимосвязь спроса и предложения на рынке труда между конкурентоспособным предприятием и конкурентоспособным персоналом [Электронный ресурс] / Е. Н. Ястремская, И. Н. Геращенко.– Режим доступа: <http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/3530> (дата обращения: 12.07.2014).
330. Arthur J. B. The Link between Business Strategy and Industrial Relations Systems in American Steel Minimills // *Industrial and Labor Relations Review*. – 1992. – Vol. 45, issue 3. – P. 488-506.
331. Baird L., Meshoulam I. Managing Two Fits of Strategic Human Resource Management // *Academy of Management Review*. – 1988. – Vol. 13(1). - P. 116-128.
332. Bamberger P., Meshoulam I. Human Resource Strategy: Formulation, Implementation, and Impact. – Thousand Oaks, California.: Sage Publications, 2000. – 224 p.
333. Bertalanffy L. Zu einer allgemeinen Sistemlehre // *Biologia Generalis*. – 1949.
334. Bogue D. J., Arriaga E. E., Anderton D. L., Rumsey G. W. Readings in Population Research Methodology. – New York : United Nations population Fund, 1993. – Vol. 2, Ch.7,9.

335. Bourdieu P. *Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital // Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt, Sonderband 2)*. – Göttingen : Otto Schwartz & Co., 1983. – P. 183-198.
336. Boxall P. F., Purcell J. *Strategy and Human Resources Management*. – Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2003.
337. Braun D. *Changing Governance Models in Higher Education: The case of the New Managerialism // Swiss Political Science Review*. – 1999. – Vol. 5, N 3. – P.1-24.
338. *Building a Stronger Evidence Base for Employee Wellness Programs*. – Washington : NIHCM Foundation, 2011. – Режим доступа: <http://www.nihcm.org/pdf/Wellness%20FINAL%20electronic%20version.pdf> (дата обращения: 07.08.2018).
339. Burke W. W. *Organization Development: Principles and Practice*. – Boston, Toronto : Little Brown and Co., 1982.
340. Deal T. E., Kennedy A. A. *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. – Reading : Addison Wesley Publishing Company, 1982.
341. Dörner D. *Problemlösen als Informationsverarbeitung*. – Stuttgart : Kohlhammer, 1976. – 151 p.
342. *Education at a Glance 2012 : OECD Indicators*. – OECD Publishing, 2012. – 567 p.
343. *Education at a Glance 2017: OECD Indicators*. – Paris : OECD Publishing, 2017. – 453 p.
344. *European Social Policy. A Way Forward for the Union. A White Paper*. – Brussels : Office for Publications of the European Communities, 1994. – 56 p.
345. Ferrera M. *The “Southern Model” of Welfare in Social Europe // Journal of European Social Policy*. – 1996. – Vol. 6, issue 1. – P. 17-37.
346. Fukuyama F. *Social Capital and Civil Society : IMF Working Paper WP 00/74*. International Monetary Fund, 2000. – 19 p.
347. *Global Age Watch Index 2014* : [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.helpage.org/globalagewatch/population-aging-data/global-ranking-table> (дата обращения: 13.10.2014).

348. Goldthorpe J. H. Occupational Sociology, Yes: Class Analysis, No: Comment on Grusky and Weeden's Research Agenda // *Acta Sociologica*. – 2002. – Vol. 45, № 3. – P. 211-217.
349. Grant R. M. The Resource-based Theory Of Competitive Advantage: Implications For Strategy Formation // *California Management Review*. – 1991. – Vol. 33, Issue 3. – P. 114-135.
350. Health at a Glance. Europe (EU), 2010. - OCED Publishing, 2010.
351. Issues in Higher Education Policy. An Update on Higher Education Policy Issues in 2004 in 11 Western Countries/ CHEPS – International Higher Education Monitor, March 2005. CHEPS. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.utwente.nl/cheps> (дата обращения: 26.11.2014).
352. Juran J. M. Juran on Quality by Design: The New Steps for Planning Quality into Goods and Services. – New York : The FreePress, 1992. – 538 p.
353. Kaiser F. Higher Education in France : Country Report. – Twente : CHEPS, 2007. – 74 p. – Режим доступа: <https://research.utwente.nl/files/5148318/2007countryreportfrance.pdf> (дата обращения: 23.11.2017).
354. Kaulisch M., Huisman J. Higher education in Germany : Country Report. – Twente : CHEPS, 2007. – 54 p. – Режим доступа: <https://research.utwente.nl/files/5148360/2007countryreportgermany.pdf> (дата обращения: 23.11.2017).
355. Kincaid H. Methodological Individualism/ Atomism // *The Handbook of Economic Methodology*. – Cheltenham : Edward Elgar Publishing, 1998. – P. 295.
356. Lazear E. P. Personnel Economics. The Wicksell Lectures // Massachusetts Institute of Technology. – Cambridge, Mass. : MIT Press, 1995. – 170 p.
357. Leišytė L. Higher education in the United Kingdom : Country Report. [Электронный ресурс]. – Twente : CHEPS, 2007. – 63 p. – Режим доступа: <https://ris.utwente.nl/ws/files/5148731/Leisyte07uk.pdf> (дата обращения: 26.11.2014).
358. Lin N., Cook K. S., Burt R. S. Social Capital: Theory and Research. – New York : Aldine de Gruyter, 2001. – 352 p.

359. Lynch L. M. Entry-Level Jobs: First Rung on the Employment Ladder or Economic Dead End? // Journal of Labor Research. – 1993. – Vol. 14, N 3. – P. 249-263.
360. Mantegna R. N., Stanley H. E. An Introduction to Econophysics Correlations and Complexity in Finance. – Cambridge : Cambridge University Press, 1999. – 158 p.
361. Mattke S., Schnyer C., Van Busum K. R. A Review of the US Workplace Wellness Market [Электронный ресурс]. – RAND Corporation, 2012. – Режим доступа: [https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/occasional\\_papers/2012/RAND\\_OP373.pdf](https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/occasional_papers/2012/RAND_OP373.pdf) (дата обращения: 12.12.2014).
362. McGregor D. The Human Side of Enterprise. – New York : McGraw-Hill, 1960.
363. Miles R. E., Snow C. C. Organizational Strategy: Structure and Process. – New York : McGraw-Hill, 1978. – 274 p.
364. Olshansky S. J., Carnes B. A., Brody J. A. Biodemographic Interpretation of Life Span // Population and Development Review. – 2002. – Vol. 28, issue 3. – P. 501-513.
365. Ouchi W.G. Theory Z. – Reading, MA : Addison-Wesley, 1981.
366. Perroux F. Pour une philosophie du nouveau developpemen. – Paris : Aubier Les Presses de l'Unesco, 1981. – 279 p.
367. PISA Worldwide Ranking – average score of math, science and reading [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://factsmaps.com/pisa-worldwide-ranking-average-score-of-math-science-reading/> (дата обращения: 01.03.2015).
368. Polish Ministry of Health. (2007). Narodowy Program Zdrowia na lata 2007–2015. Załącznik do Uchwały N 90/2007 Rady Ministrów z dnia 15 maja 2007r. [Электронный ресурс] / Polish Ministry of Health. – 2007. – Режим доступа: [http://www.mz.gov.pl/wwwfiles/ma\\_struktura/docs/zal\\_urm\\_npz\\_90\\_15052007.pdf](http://www.mz.gov.pl/wwwfiles/ma_struktura/docs/zal_urm_npz_90_15052007.pdf) (дата обращения: 30.10.2013).
369. Population Attitude to Personal Health: Perception of Health, Understanding of Risk Factors, Morbidity and Mortality / Association of International Pharmaceutical Manufacturers. – M, 2011.
370. Porter M. E. Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. – New York : The Free Press, 1985. – 557 p.

371. Putnam R. D., Leonardi R., Nanetti R.Y. Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. – Princeton : Princeton University Press, 1993. – 280 p.
372. Sapir A. Globalization and the Reform of European Social Models (Background document for the presentation at ECOFIN Informal Meeting in Manchester, 9 September 2005) [Электронный ресурс]. Bruegel, 2005. – Режим доступа: [http://bruegel.org/wp-content/uploads/imported/publications/pc\\_sept2005\\_socialmod.pdf](http://bruegel.org/wp-content/uploads/imported/publications/pc_sept2005_socialmod.pdf) (дата обращения 11.12.2014).
373. Schuler R. S., Jackson S. E. Linking Competitive Strategies with Human Resources Management Practices // The Academy of Management Executive. – 1987. – Vol. 1, N 3. – P. 207-219.
374. Schultz T. W. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities // Economic Research: Retrospect and Prospect. – 1972. – Vol. 6, Human Resources. – P. 1-84.
375. Smircich L. Concepts of Culture and Organizational Analysis // Administrative Science Quarterly. – 1983. – Vol. 28, N 3. – P. 339-358.
376. Sternberg R. J. Thinking Styles: Theory and Assessment at the Interface Between Intelligence and Personality // Sternberg R. J., Ruzgis P. Personality and intelligence. – New York : Cambridge University Press, 1994. – P. 169-187.
377. The Global Human Capital Report 2017: Preparing people for the future of work / World Economic Forum. – Geneva. – 203 p.
378. The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital / Centre for Educational Research and Innovation. – Paris : OECD, 2001. – 120 p.
379. Trompenaars F., Hampden-Turner C. Riding the Waves of Culture. – London : Nicholas Brealey Publishing, 1997. – 276 p.
380. Thurow L. Investment in Human Capital. – Belmont : Wadsworth Publishing Company, Inc., 1970. – 145 p.
381. Van de Werfhorst H. G., Andersen R. Social Background, Credential Inflation and Educational Strategies // Acta Sociologica. – 2005. – Vol. 48, № 4. – P. 321-340.
382. Vaughan-Whitehead D. EU Enlargement Versus Social Europe? The Uncertain Future of the European Social Model. – Cheltenham : , Edward Elgar, 2003. – 567 p.

383. Waterman R. H. Jr, Waterman J. A., Collard B. A. Toward a Career-Resilient Workforce // Harvard Business Review. – Vol. 72, N 4. – P. 87-95.

384. Woolcock M. Social capital and economic development: Towards a theoretical synthesis and policy framework // Theory and Society. – 1998. – Vol. 27, N 2. – P. 151–208.

385. Workplace Health Promotion Grant. 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.hpb.gov.sg/HOP-Portal/health-article/HPBSUEXTAPP1\\_4021939#whpgrant](http://www.hpb.gov.sg/HOP-Portal/health-article/HPBSUEXTAPP1_4021939#whpgrant) (дата обращения: 12.12.2014).

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

Таблица А.1 – Подходы к определению ключевых категорий и понятий исследования

Определение	Автор	Источник
1	2	3
<b>Народонаселение</b>		
Народонаселение – совокупность людей, живущих на Земле (человечество) или в пределах конкретной территории, континента, страны, района, города. В отличие от универсального термина "население", термин "народонаселение" употребляется большей частью при социально-экономической характеристике населения	Большая советская энциклопедия	Большая советская энциклопедия : [в 30 т.] / гл. ред. А. М. Прохоров. 3-е изд. М. : Советская Энциклопедия, 1969-. Т.17 : МОРШИН - НИКИШ. 1974. С. 286
Народонаселение – совокупность людей, осуществляющих свою жизнедеятельность в рамках определенных социальных общностей: человечества в целом, групп стран, отдельных стран, различных региональных подразделений внутри этих стран вплоть до конкретных поселений.	Философский словарь	Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. 6-е изд., перераб. и доп. М. : Политиздат, 1991. С. 279
Народонаселение, население, одно из основных понятий ряда общественных наук, центральная категория системы знаний о народонаселении. При наиболее общем определении – естественно-исторически складывающееся и непрерывно возобновляющееся в процессе производства и воспроизводства непосредственной жизни совокупность людей, главный материальный компонент человеческого общества	Демографический энциклопедический словарь	Демографический энциклопедический словарь / гл. ред. Д. И. Валентей. М. : Советская энциклопедия, 1985. С. 268
Народонаселение - совокупность людей, живущих или проживающих в определенных странах, частях света, на земном шаре в целом. Понятие народонаселения не адекватно понятию население», которое иногда применяют для обозначения группы людей, граждан, жителей (напр., население области, города и т. п.).	Философский словарь	Философский словарь / авт.-сост. С. Я. Подопрigора, А. С. Подопрigора. 2-е изд., стер. Ростов-на-Дону : Феникс, 2013. С. 248.

Продолжение таблицы А.1

1	2	3
<b>Рабочая сила</b>		
Совокупность носителей рабочей силы, представляющая собой трудовые ресурсы общества, тождественна трудоспособному населению не вообще, а только в условиях всеобщности труда	Котляр А.	Котляр А. Э. Воспроизводство рабочей силы при социализме // Экономические науки. 1972. № 4. С. 33
Рабочая сила в узком смысле – способность человека к труду, а в широком – трудоспособное население или трудовые ресурсы, которые выступают в роли конкретного выражения человеческого фактора общественного воспроизводства	Сонин М. Я.	Сонин М. Я. Экономика труда / под ред. Иванова И. П. – М., 1976.
Под человеческими ресурсами понимается: количество и качество людей, пригодных по своим биологическим, психологическим, интеллектуальным, культурным, профессиональным параметрам для конкурентной борьбы	Тихомирова Е. В.	Тихомирова Е. В. Человеческие ресурсы, основные понятия // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2010. № 1 (11). С. 72
Рабочая сила – способность человека к производительному труду независимо от того, реализуется ли она в качестве товара или нет	Сахонько Е. Б.	Сахонько Е. К вопросу о стоимости рабочей силы при капитализме. URL: <a href="http://www.aha.ru/~intcentr/stoimrs.htm">http://www.aha.ru/~intcentr/stoimrs.htm</a> (дата обращения: 05.05.2018)
<b>Социальный капитал</b>		
Социальный капитал образует нормы и сети, обслуживающие коллективное действие	М. Вулкок	Woolcock M. Social capital and economic development: Towards a theoretical synthesis and policy framework // Theory and Society. 1998. Vol. 27, N 2. P. 151–208
Социальный капитал является совокупностью как фактических, так и виртуальных ресурсов, которые накапливаются у индивидуальных лиц или группы лиц, благодаря существованию надежной сети более или менее институализированных отношений, или, другими словами, благодаря принадлежности к группе, обеспечивающей поддержку каждому из ее членов, которая возможна благодаря коллективному совместному капиталу	Бурдьё П.	Bourdieu P. Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital // Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt, Sonderband 2). Güttingen : Otto Schwartz & Co., 1983. P.191



Продолжение таблицы А.1

1	2	3
Социальный капитал – свойства социальных организаций, такие как доверие, нормы и сети, которые могут повысить эффективность общества благодаря содействию скоординированным действиям.	Путнам Р.	Putnam R. D., Leonardi R., Nanetti R.Y. Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy. Princeton : Princeton University Press, 1993. P. 167
Физический капитал создается изменениями в материалах, из которых изготавливаются орудия производства, совершенствуя тем самым процесс производства, человеческий капитал создается путем внутренней трансформации самих индивидов, вызываемой их навыками и способностями. Это в свою очередь дает возможность им действовать иначе. Происхождение же социального капитала связано с изменениями в отношениях среди индивидов и облегчает их деятельность.	Коулман Дж.	Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. №3. С. 126
Социальный капитал формируют сети социальных связей, которые используются для транслирования информации, экономии ресурсов, взаимного обучения правилам поведения, формирования репутаций. На основе социальных сетей, которые часто имеют тенденцию к относительной замкнутости, складывается институциональная основа социального капитала - принадлежность к определенному социальному кругу или членство в группе.	Радаев В. В.	Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология. 2002. Т. 3, №4. С. 26-27
Социальный капитал – набор неформальных ценностей и норм, которые являются общими для членов группы, что позволяет им взаимодействовать друг с другом.	Фукуяма Ф.	Fukuyama F. Social Capital and Civil Society : IMF Working Paper WP 00/74. International Monetary Fund, 2000. P. 3
Социальный капитал не создает единая структура, а, скорее, широкий спектр различных конструкций. Эти характеристики включают в себя определенные социокультурные аспекты, а также облегчают деятельность определенных лиц, задействованных в структуре. Как и другие формы капитала, социальный капитал продуктивен, делая возможным достижение определенного результата, который мог бы завершиться неудачей при его отсутствии	Линь Н., Кук К., Бурт Р.	Lin N., Cook K. S., Burt R. S. Social Capital: Theory and Research. New York : Aldine de Gruyter, 2001. 352 p.

Продолжение таблицы А.1

1	2	3
Социальный капитал – сети с общими нормами, ценностями и представлениями, которые облегчают сотрудничество как внутри групп, так и между группами	Организация экономического сотрудничества и развития ОЭСР	The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital / Centre for Educational Research and Innovation. Paris : OECD, 2001. P. 41
Социальный потенциал		
Социальный потенциал представляет собой системную совокупность возможностей и способностей индивидов, социальных групп и общества в целом, которые формируются их действиями, взаимодействиями и отношениями, обеспечивая общественное воспроизводство. В определенных условиях и при наличии необходимых ресурсов социальный потенциал реализуется в труде, непреложна и обратная связь: социальный потенциал обеспечивает действия, взаимодействия, отношения и социальную деятельность его носителей	Докторович А. Б.	Докторович А. Б. Социальный потенциал как предмет системного исследования // Россия и современный мир. 2007. №3. С. 181
Социальный потенциал – это совокупность материальных и духовных ценностей общества, которые определяют потенциальную возможность развития или дезинтеграции социума. С этой точки зрения социальный потенциал представляет собой характеристику наличных способностей, не реализуемых в деятельности	Дрегало А. А., Ульяновский В. И.	Дрегало А. А., Ульяновский В. И. Социальное пространство и потенциал региона // Северное регионоведение в современной регионологии : монография / отв. ред. Ю. Ф. Лукин. Архангельск : Высш. шк. делового администрирования ИУППК ПГУ им. М. В. Ломоносова, 2005. Гл. 4. С. 148-149.
Социальный потенциал – важнейшая составляющая потенциала социального развития, его микроуровень. Если теория человеческого потенциала акцентирует внимание на внутренних потребностях человеческой самореализации, то социальный потенциал реализуется только в том случае, когда внутренней потребностью становится социальная направленность подобной самореализации	Каргаполова Е. В.	Каргаполова Е. В. Категория "потенциала региона": специфика проблемного поля // Научный потенциал регионов на службу модернизации : межвузовский сб. науч. ст. Астрахань : АИСИ, 2013. № 1 (4). С. 147.

Продолжение таблицы А.1

1	2	3
<b>Трудовой потенциал</b>		
Трудовой потенциал – это те ресурсы труда, которыми располагает общество. Численность трудоспособного населения и его качественные характеристики (пол, возраст, образование, профессиональная подготовка, квалификация и т.д.) определяют реальное значение трудового потенциала	Сергеева Г. П., Чижова Л. С.	Сергеева Г. П., Чижова Л. С. Трудовой потенциал страны. М. : Знание, 1982. С. 3
Трудовой потенциал работника – это совокупность характеристик человека, возникающих в результате материальных и духовных вложений в него: интеллект, творческие способности, здоровье, образование, профессионализм, нравственность, активность, организованность	Генкин Б. М.	Генкин Б. М. Экономика и социология труда. 2-е изд., испр., и доп. М. : Норма – ИНФРА, 1999. 412 с.
Трудовой потенциал работника – мера наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей социализации, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность	Шаталова Н. И.	Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. Екатеринбург : Изд-во Уральского государственного экономического университета, 1998. 235 с.
Трудовой потенциал – совокупные реальные и предполагаемые возможности, выраженные в количественном и качественном измерении, которые могут быть приведены в действие в течение трудовой деятельности работников в соответствии с их непосредственными должностными обязанностями и целями, поставленными перед коллективом, отраслью, регионом и обществом на определенном этапе развития	Чмырь Ю. Ю.	Чмырь Ю. Ю. Факторы формирования и черты "трудового потенциала" кадров предприятия // Российское предпринимательство. 2010. №5 (2). С. 77
<b>Трудовые ресурсы</b>		
Трудовые ресурсы – есть численность потенциальной и действующей рабочей силы, определенной количественно и демографически и только через данную категорию можно дать всесторонний анализ работников	Литвяков П. П.	Литвяков П. П. Научные основы использования трудовых ресурсов. М. : Мысль, 1969. 295 с.
Трудовые ресурсы – более широкое понятие, чем рабочая сила, т.к. включает и ту часть трудоспособных, которые не участвуют в труде	Косяков П. О.	Косяков П. О. Трудовые ресурсы – экономическая категория. Свердловск : [б. и.], 1970. 56 с.

Продолжение таблицы А.1

1	2	3
<b>Трудовые ресурсы</b>		
Трудовые ресурсы – это совокупность носителей функционирующей и потенциальной общественной и индивидуальной рабочей силы и тех отношений, которые возникают в процессе ее воспроизводства (формирование, распределение, использование)	Соловьев А. П., Романенкова Г. М.	Соловьев А. П., Романенкова Г. М. Экономическая и социальная эффективность использования трудовых ресурсов. Л. : Лениздат, 1979. С. 47
Трудовые ресурсы – это часть трудоспособного населения (занятого и незанятого), которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли	Кузьминых Н. Б.	Кузьминых Н. Б. Экономико-математические методы моделирования: уч. пособие. Екатеринбург : изд-во УГГГА, 2000. 102 с.
Трудовые ресурсы – это часть населения, которая в силу совокупности физических способностей, специальных знаний и опыта может участвовать в создании материальных благ или трудиться в сфере услуг	Борисевич В. И., Кандаурова Г. А.	Прогнозирование и планирование экономики : учеб. Пособие / под общ. ред. В. И. Борисевича, Г. А. Кандауровой. Минск : Интерпресссервис; Эксперспектива, 2001. 380 с.
Трудовые ресурсы – это часть населения страны, которая обладает важным физическим развитием, здоровьем, образованием, культурой, возможностями, квалификацией, профессиональными знаниями для работы в сфере общественно-полезной деятельности	Долгушкин Н. К., Новиков В. Г.	Долгушкин Н. К., Новиков В. Г. Категории "трудовые ресурсы", "рабочая сила", "кадры" – сущность и содержание // Аграрная наука. 2001. №4. С. 11-12.
Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими или интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага и оказывать услуги	Кокин Ю. П., Шлендер П. Э.	Экономика труда : учебник / под ред. Ю. П. Кокина, П. Э. Шлендера. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Магистр, 2010. С. 73
<b>Управление</b>		
Всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работниками и выполняет общие функции, возникающие из движения всего производственного организма в отличие от движения его самостоятельных организмов	Маркс К.	Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения : в 30 т. 2-е изд. М. : Госполитиздат, 1954-. Т.23: Капитал. Т. 1, Кн. 1. Процесс производства капитала. 1961. С. 342.

Продолжение таблицы А.1

1	2	3
Управлять – значит обязывать членов общества точно выполнять условия общественного договора. Это значит побуждать или принуждать их содействовать общему благу, т.е. вести себя добродетельно	Гольбах П. А.	Гольбах П. А. Избранные произведения : в 2 т. М. : Соцэкгиз, 1963. (Б-ка "Философское наследие"). Т. 2. С. 130.
Управление – реализация связей между различными уровнями системы	Блауберг И. В., Садовский В. Н., Юдин Э. Г.	Блауберг И. В., Садовский В. Н., Юдин Э. Г. Философский принцип системности и системный подход // Вопросы философии. 1978. №8. С. 47.
Управление – встроенный в социальный процесс сознательно конструируемый и направленный социокультурный механизм регуляции отношений между участниками совместной деятельности, сочетающий их интересы, организацию и самоорганизацию, формальные и неформальные нормы, достижение продуктивных целей и устойчивости социальных связей	Тихонов А. В.	Тихонов А. В. Социология управления как научно-исследовательская программа // Личность. Культура. Общество. 2009. Т. 11, вып. 2 (№48-49). С. 191-192.
Управление – целенаправленное воздействие на поведение системы с отрицательными и (или) положительными обратными связями. Глубинные цели управления, как правило, связаны с сохранением структуры внешних и внутренних связей системы в состоянии, наиболее выгодном для развития системы в данных условиях в соответствии с целями социального субъекта	Шалаев В. П.	Шалаев В. П. Синергетика в пространстве философских проблем современности : монография. Йошкар-Ола : Марийский гос. технический ун-т, 2009. С. 355.
Управление есть воздействие на движение объектов, изменение траектории этого движения. Управление возможно, только если объект, которым мы управляем, имеет движение, самодвижение. Управление есть использование его самодвижения в целях управляющего, который на это самодвижение опирается.	Щедровицкий Г. П.	Щедровицкий Г. П. Организация, руководство, управление. С. 56. URL: <a href="https://sadykov.org/files/lib/organizaciya_schedrovickiy.pdf">https://sadykov.org/files/lib/organizaciya_schedrovickiy.pdf</a> (дата обращения: 02.07.17).
<b>Человеческий капитал</b>		
Человеческий капитал – знания человека, общие и специфические, его способность к производительному труду	Кендрик Дж.	Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. М. : Прогресс, 1978. 275 с.

Продолжение таблицы А.1

1	2	3
Человеческий капитал есть форма капитала, потому что является источником будущих заработков, или будущих удовлетворений, или того и другого вместе. Он человеческий, потому что является составной частью человека.	Шульц Т.	Schultz T. W. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities // Economic Research: Retrospect and Prospect. Vol. 6, Human Resources. NBER, 1972. P. 5
Человеческий капитал – имеющийся у каждого запас знаний, способностей и мотиваций	Беккер Г.	Капелюшников Р. И. Экономический подход Г. Беккера к человеческому поведению // США: экономика, политика, идеология. 1993. №11. С. 17-32.
Человеческий капитал предприятия – реализованный в процессе труда трудовой потенциал человека	Никитина И. А.	Никитина И. А. Эффективность систем управления персоналом. СПб : Изд-во СПбГИЭА, 1998. 119 с.
Человеческий капитал – накопленный человеком определенный запас навыков, знаний, способностей, мотиваций, которые используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности и тем самым влияют на рост заработков данного человека	Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д.	Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб : Наука, 1999. 309 с.
<b>Человеческий потенциал</b>		
Человеческий потенциал – категория, определяющая возможности и эффективность участия индивида в экономической деятельности	Генкин Б. М.	Генкин Б. М. Экономика и социология труда. 2-е изд., испр., и доп. М. : Норма – ИНФРА, 1999. С. 235.
Человеческий потенциал страны – это совокупность физических и духовных граждан, которые могут быть использованы для достижения индивидуальных и общественных целей, как инструментальных, так и экзистенциальных, включая расширение самих потенциалов человека и возможность его самореализации	Вишневский А. Г., Васин С. А., Зайончковская Ж. А.	Вишневский А. Г., Васин С. А., Зайончковская Ж. А. Демографический и трудовой потенциал населения России // Путь в XXI век. Стратегические проблемы и перспективы российской экономики / под ред. Львова Д. С. М., Экономика, 1999. С. 279-306.

Продолжение таблицы А.1

1	2	3
Человеческий потенциал – совокупность сил, которыми человек может реально распоряжаться в процессе достижения своих целей	Ширяев Л. А.	Ширяев Л. А. Человеческий потенциал: к вопросу о методологии исследования и оценки // Взаимосвязь концепции развития человеческого потенциала и концепции устойчивого развития : материалы науч. симп. Уфа, 2002. 186 с.
Человеческий потенциал общества – готовность и способность национальной общности к активному саморазвитию, своевременному и адекватному ответу на множественные вызовы внешней среды и успешной конкуренции с другими обществами	Заславская Т. И.	Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. №3. С. 10.
Человеческий потенциал – это целостная совокупность способностей и качеств индивида, социальной группы или общества (носителей человеческого потенциала), обеспечивающих их жизнедеятельность как в нормальных, так и в экстремальных условиях	Докторович А. Б.	Докторович А. Б. Человеческий потенциал // Социальная политика : энциклопедия / под ред. Н. А. Волгина, Т. С. Сулимовой. М. : Альфа-Пресс, 2006. С. 400.
Понятие "человеческий потенциал" интегрирует два понятия: человеческий капитал и качество жизни и представляет собой человеческий капитал плюс социально-экономические условия его формирования, развития и использования	Синицкая Н. Я.	Синицкая Н. Я. Местные бюджеты как источник воспроизводства человеческого капитала и развития человеческого потенциала. М., 2008. 245 с.
Человеческий потенциал – это возможность индивидуума проявлять свои способности посредством самовыражения и самореализации для достижения общественных и индивидуальных целей	Кочева Е. В., Матев Н. А., Панищенко М. И.	Кочева Е. В., Матев Н. А., Панищенко М. И. Человеческий потенциал России: современное состояние и перспективы развития // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. №40 (325). С. 15.
<b>Человеческие ресурсы</b>		
К человеческим ресурсам относятся как непосредственно трудовые, так и ресурсы, находящиеся во внешней среде. Последние обеспечивают не только функционирование, но и само существование трудовых ресурсов	Тонский Д. Г.	Тонский Д. Г. Экономическое прогнозирование городского жилищного строительства : метод. вопр. М. : Стройиздат, 1983. 134 с.

Продолжение таблицы А.1

1	2	3
Человеческие ресурсы – категория, характеризующая с качественной, содержательной стороны весь персонал организации, рабочую силу, или людские ресурсы отрасли, территории, региона, страны в целом	Журавлев П. В., Карташов С. А., Маусов Н. К., Одегов Ю. Г.	Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера / П. В. Журавлев [и др.]. М. : Экзамен, 2000. 576 с.
Человеческие ресурсы – понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека	Кибанов А. Я.	Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник. М. : ИНФРА-М, 2005. 304 с.
Человеческие ресурсы – это часть населения, обладающая потенциальной трудоспособностью	Ильина Л. О.	Ильина Т. О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами : учебник. Ростов-на-Дону : Феникс, 2008. 412 с.



## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Таблица Б.1 - Численность населения России в 1914-2018 гг., млн. чел.

Год	Численность	Год	Численность	Год	Численность
1914	89,9	1979	137,4	1999	146,3
1917	91,0	1980	138,1	2000	146,3
1926	92,7	1981	138,8	2001	146,3
1939	108,4	1982	139,6	2002	145,2
1941	111,4 (по данным Госкомстата России)	1983	140,5	2003	145,0
	111,0 (оценка АДХ)*	1984	141,6	2004	144,3
		1985	142,5	2005	143,8
1946	96,5 (по данным ЦСУ РСФСР)	1986	143,6	2006	143,2
	97,6 (оценка АДХ)*	1987	144,8	2007	142,8
		1988	146,0	2008	142,8
1959	117,2	1989	147,0	2009	142,7
1970	129,9	1990	147,7	2010	142,9
1971	130,6	1991	148,2	2011	142,9
1972	131,3	1992	148,3	2012	143,0
1973	132,1	1993	148,3	2013	143,3
1974	132,8	1994	148,0	2014	143,7
1975	133,6	1995	147,9	2015	146,3
1976	134,5	1996	147,6	2016	146,5
1977	135,5	1997	147,1	2017	146,8
1978	136,5	1998	146,7	2018	146,9

\* Оценка АДХ – по данным Андреевым Е. М., Дарского Л. Е., Харьковской Т. Л.

Источники: Демографический ежегодник России. 2002 : стат. сб. / Госкомстат России. – М., 2002. – С. 19; Российский статистический ежегодник. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 87; Рыбаковский Л.Л. Людские потери СССР и России в Великой Отечественной Войне. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Экон-Информ, 2010. – С. 81; Федеральная служба статистики : сайт. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 08.08.2018) .

Таблица Б.2 - Соотношение мужчин и женщин (оценка на конец года; на 1000 мужчин приходится женщин)

Регион/ Субъект	Год								
	1970	1979	1989	1990	1991	1995	1996	1997	1998
Россия	1196	1174	1140	1135	1134	1133	1130	1132	1132
ПФО	1218	1191	1152	1151	1145	1146	1135	1136	1135
ЧР	1291	1235	1173	1176	1164	1164	1144	1143	1141

Регион/ Субъект	Год								
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Россия	1133	1141	1137	1139	1151	1158	1160	1160	1163
ПФО	1135	1136	1138	1141	1166	1169	1171	1173	1173
ЧР	1138	1137	1138	1140	1159	1161	1153	1152	1152

Регион/ Субъект	Год								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Россия	1164	1164	1163	1162	1160	1159	1158	1158	1157
ПФО	1174	1174	1174	1173	1172	1171	1170	1169	1168
ЧР	1152	1151	1151	1149	1148	1146	1145	1141	1139

*Источники:* Регионы России. Социально-экономические показатели. 2002 : стат. сб. / Госкомстат России. – М., 2002. – С.36-37; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2003 : стат. сб. / Госкомстат России. – М., 2003. – С. 46-47; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: стат. сб./ Росстат. – М., 2010. – С.64-65; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 43-44. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf) (дата обращения: 16.07.2018).

## ПРИЛОЖЕНИЕ В

Таблица В.1 - Динамика отдельных социально-экономических показателей развития Чувашской Республики

Показатель	Годы				
	2005	2010	2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6
ВРП на душу населения, руб.	54001,9	125843,0	191639,9	202375,2	211587,6
Численность экономически активного населения, тыс. чел.	659	665	684	671	646
Среднегодовая численность занятых в экономике, тыс. чел.	597,5	574,6	560,7	564,3	545,9
Уровень безработицы, %	11,7	9,5	5,0	5,0	5,3
Индекс потребительских цен (декабрь к декабрю предыдущего года; %)	107,5	109,8	110,9	111,5	104,1
Число предприятий и организаций (на конец года)	22464	23904	25578	26017	25907
Число организаций, выполняющих научные исследования и разработки	12	17	20	25	25
Объем платных услуг на душу населения, руб.	9827	22469	32239	34057	36503
Общая площадь жилых помещений, млн. кв.м.	27	29	31	32	33
Общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на 1 жителя, кв. м.	20,8	23,3	25,4	26,0	26,4
Число дошкольных образовательных организаций	430	438	404	360	347
Число больничных организаций, тыс. коек	14,3	11,2	10,6	10,4	10,3
Мощность амбулаторно-поликлинических организаций, тыс. посещений в смену	37,9	37,6	38,9	40,1	40,1
Численность населения на 1 врача, на конец года, чел.	210,2	210,2	205,6	202,7	202,9
Число зарегистрированных преступлений на 100 тыс. чел. населения	2643	1454	1112	1268	1119
Число спортивных сооружений различных типов	2798	2995	3059	3079	3120
Охват детей дошкольными образовательными организациями, на конец года, %	67,8	67,0	78,0	79,0	77,7

Продолжение таблицы В.1

1	2	3	4	5	6
Число образовательных организаций высшего образования (без учета филиалов)*	7	6	5	5	5
Число профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих и служащих, на конец года*	30	20	2	2	2
Число общеобразовательных организаций *	590	504	479	473	444

\* учебный год 2005-2006; 2010-2011; 2014-2015; 2015-2016; 2016-2017.

*Источник:* Регионы России. Социально экономические показатели. 2012 : стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – С. 237, 239; Регионы России. Социально экономические показатели. 2017: стат. сб./ Росстат. – М., 2017. – 1402 с. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/region/reg-pok17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf) (дата обращения: 30.07.2018); Федеральная служба статистики : сайт. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 08.08.2018).

## ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Таблица Г.1 - Основные программные проекты в области здравоохранения, реализуемые в Чувашской Республике

Проект/ мера	Уровень	Цели и задачи/ приоритетные направления
1	2	3
Национальный проект «Здравоохранение»	федеральный	Повышение качества и доступности медицинской помощи и в целом жизни; улучшение доступности, качества и комфортности первичной медико-санитарной помощи; снижение смертности трудоспособного населения от сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний; снижение младенческой смертности
Программа модернизации здравоохранения	региональный	Профилактика и лечение заболеваний и состояний, являющихся основной причиной смертности и инвалидизации населения
Внедрение информационных систем	региональный	Обеспечение своевременного доставления пациентов в больницы и возможность начать лечение в течение «золотого часа»
Оказание помощи по принципу семейного врача	пилотный регион РФ	В рамках Программы модернизации здравоохранения
Участие в программе «Земский доктор»	федеральный	Привлечение молодых специалистов на село
Указ Главы Чувашской Республики от 13.02.12 №24 «О мерах по обеспечению медицинскими кадрами учреждений здравоохранения Чувашской Республики на селе» (ред. от 02.05.2017)	региональный	Привлечение молодых специалистов в области здравоохранения на село путем возмещения части затрат на уплату по ипотечным кредитам (займам)
Создание единой корпоративной медицинской сети, использование унифицированных программных средств	региональный	Повышение качества и обеспечение доступности медицинской помощи населению
Организация работы медицинского портала «Здоровая Чувашия»	региональный	Доступность информации для населения о медицинских услугах, графики приема врачей, методах профилактики заболеваний, сокращение сроков ожидания в очередях, повышение эффективности управления деятельностью медицинских учреждений

Продолжение таблицы Г.1

1	2	3
Государственная программа Чувашской Республики «Развитие здравоохранения на 2013-2020 годы»	региональный	Обеспечение доступности оказания медицинской помощи в любом месте проживания человека; развитие сети медицинских учреждений; строительство ФАПов на селе и др. с целью достижения к 2020-му году ожидаемой продолжительности жизни населения в Республике до 72,3 года и повышения степени удовлетворенности населения Чувашской Республики качеством медицинских услуг.
Концепция развития здравоохранения Чувашской Республики до 2030 года	региональный	Повышение доступности и качества медицинских услуг; развитие системы ранней диагностики заболеваний.
Развитие системы медицинской реабилитации в Российской Федерации	федеральный (пилотный регион)	Внедрение новой модели реабилитации по направлениям неврология, травматология, кардиология.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Таблица Д.1 - Расчет коэффициента инновационной мотивации социально-экономической системы макроуровня

Год	Значение коэффициента
2010	0,0012
2011	0,0011
2012	0,0097
2013	0,0012
2014	0,0098
2015	0,0106
2016	0,0125

Таблица Д.2 - Расчет коэффициента инновационной мотивации социально-экономических систем микроуровня без учета действия коэффициента инновационной мотивации системы макроуровня

Год	Значение коэффициента инновационной мотивации обследованных СЭС	Значение коэффициента в СЭС, внедривших методику самообследования качества человеческих ресурсов и скорректировавших на ее основе управление качеством человеческих ресурсов	Δ
2010	0,61	0,73	0,12
2011	0,60	0,71	0,11
2012	0,57	0,74	0,17
2013	0,59	0,74	0,15
2014	0,61	0,76	0,15
2015	0,62	0,77	0,15
2016	0,63	0,79	0,16

Таблица Д.3 - Расчет коэффициента инновационной мотивации социально-экономических систем микроуровня

Год	Значение коэффициента инновационной мотивации обследованных СЭС	Значение коэффициента в СЭС, внедривших методику самообследования качества человеческих ресурсов и скорректировавших на ее основе управление качеством человеческих ресурсов	Δ
2010	0,00073	0,00087	-0,00014
2011	0,00066	0,00078	-0,00012
2012	0,00031	0,00717	-0,00686
2013	0,00070	0,00088	-0,00018
2014	0,00088	0,00114	-0,00026
2015	0,00136	0,00169	-0,00033
2016	0,00157	0,00197	-0,0004

*Рассчитано по данным:* Российский статистический ежегодник. 2012 : стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – 786 с; Российский статистический ежегодник. 2014 : стат. сб. / Росстат. – М., 2014. – 693 с.; Российский статистический ежегодник. 2016 : стат. сб. / Росстат. – М., 2016. – 725 с.; Российский статистический ежегодник. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – 686 с.; Индикаторы инновационной деятельности: 2012 : стат. сб. / Н. В. Городникова [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2012. – 472 с; Индикаторы инновационной деятельности: 2013 : стат. сб. / Н. В. Городникова [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2013. – 472 с; Индикаторы инновационной деятельности: 2015 : стат. сб. / Н. В. Городникова [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2015. – 320 с; Индикаторы инновационной деятельности: 2017 : стат. сб. / Н. В. Городникова [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2017. – 328 с; Индикаторы инновационной деятельности: 2018 : стат. сб. / Н. В. Городникова [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2018. – 344 с; Индикаторы науки: 2012 : стат. сб. / Н. В. Городникова [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2012. – 392 с.; Индикаторы науки: 2013 : стат. сб. / В. Ю. Белоусова [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2013. – 400 с.; Индикаторы науки: 2015 : стат. сб. / Н. В. Городникова [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2015. – 320 с.; Индикаторы науки: 2017 : стат. сб. / Ю. Л. Войнилов [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2017. – 304 с.; Индикаторы науки: 2018 : стат. сб. /



Н. В. Городникова [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2018. – 320 с.; данным обследованных предприятий и результатам исследований автора.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Таблица Е.1 - Отдельные показатели социально-экономического развития ведущих стран мира и показателей качества человеческих и трудовых ресурсов

Показатель, ед. изм.	Год	Россия	Германия	Дания	Нидерланды	Норвегия	Чехия	Швейцария	Япония	США
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Динамика ВВП (в сопоставимых ценах; в процентах к предыдущему году)	2015	96,3	101,5	101,2	101,9	101,6	104,2	100,9	100,5	102,4
Динамика ВВП (в сопоставимых ценах; в процентах к предыдущему году)	2014	100,7	101,6	101,3	101,0	102,2	102,0	101,9	100,0	102,4
Коэффициент демографической нагрузки (%)	2014	57,6 <sup>5)</sup>	67,4	71,0	68,0	65,9	64,8	61,6	84,3	63,7 <sup>2)</sup>
Численность занятых в экономике (млн. чел.)	2014	71,5	39,9	2,7	8,3	2,6	5,0	4,5	63,5	146,3
Производительность труда (темпы прироста к предыдущему году)	2015	-3,2	0,8	0,0	1,5	1,3	4,3	-1,4	-0,4 <sup>4)</sup>	0,6
Индексы физического объема валового накопления основного капитала (в постоянных ценах; 2005=100)	2014	162,8	117	101	98	131	111	119	95	99
Среднемесячная номинальная заработная плата наемных работников (ед. национальной валюты; в текущих ценах)	2014	32495	3046	...	3779	...	25638	...	317000	4785
Индексы потребительских цен (все товары и услуги) (2005=100)	2015	246,6	107	119	117	122	124	103	104	121

Продолжение таблицы Е.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Расходы на продукты питания и безалкогольные напитки (в структуре фактического конечного потребления, % к итогу)	2011	25,3	9,0	7,9	8,4	9,1	12,5	8,0	11,3	6,0
Расходы на здравоохранение (в структуре фактического конечного потребления, % к итогу)	2011	7,9	12,7	13,0	12,5	13,4	11,8	13,4	10,6	19,7
Расходы на отдых и культуру (в структуре фактического конечного потребления, % к итогу)	2011	5,4	7,8	8,7	8,2	10,0	9,2	8,0	7,5	8,5
Расходы на образование (в структуре фактического конечного потребления, % к итогу)	2011	5,4	5,9	9,2	8,1	7,6	7,0	8,0	5,1	8,0
Общий объем расходов на образование (в % к ВВП)		3,8 <sup>5)</sup>	4,9 <sup>2)</sup>	8,5 <sup>1)</sup>	5,5 <sup>2)</sup>	7,4 <sup>2)</sup>	4,3 <sup>2)</sup>	5,0 <sup>2)</sup>	3,8 <sup>3)</sup>	5,2 <sup>1)</sup>
Охват населения начальным образованием (удельный вес численности обучающихся на определенном уровне образования в % от численности населения в возрасте, официально соответствующем данному уровню)	2013/ 2014	101 <sup>7)</sup>	103	101	104	100	99	103	102	100
Охват населения средним образованием (удельный вес численности обучающихся на определенном уровне образования в % от численности населения в возрасте, официально соответствующем данному уровню)	2013/ 2014	100 <sup>7)</sup>	102	130	132	113	105	100	102	98

## Продолжение таблицы Е.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Охват населения высшим образованием (удельный вес численности обучающихся на определенном уровне образования в % от численности населения в возрасте, официально соответствующем данному уровню)	2013/ 2014	69 <sup>7)</sup>	65	82	79 <sup>6)</sup>	77	66	57	62	87
Внутренние затраты на исследования и разработки в % к ВВП	2014	1,09	2,9	3,05	2,0	1,71	2,0	...	3,59	...
Общий объем расходов на здравоохранение (в % к ВВП)	2014	3,5 <sup>5)</sup>	8,7	9,2	9,5	8,3	6,3	7,7	8,6	8,3
Число построенных квартир (тысяч)	2014	1124	245	12,8	26,0	28,1	24,0	47,2	892	886
Индекс потребительской уверенности населения (в %)	2015	-26,4	-4,5	14,4	8,2	...	2,9	...	...	...
Численность абонентов сотовых мобильных телефонных сетей, млн.	2015	284,0	96,4	7,3	20,8	5,8	13,9	11,7	158,6	382,3
Численность пользователей сети Интернет (на 100 человек населения)	2014	71	86	96	93	96	80	87	91	87

1) Данные за 2011г.

2) Данные за 2012г.

3) Данные за 2013г.

4) Данные за 2014г.

5) Данные за 2015г.

6) Данные за 2011/2012 гг.

7) Данные за 2015/2016 гг.

Источник: Россия и страны мира. 2016 : стат. сб. / Росстат. – М., 2016. – 379 с. Систем.

требования: Adobe Acrobat Reader. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2016/world16.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2016/world16.pdf) (дата обращения: 28.07.2018).

## ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

### Организация социологического обследования

Цель обследования: исследование действенности различных направлений кадровой политики пищевых и перерабатывающих предприятий Чувашской Республики, степени удовлетворенности работников реализацией их трудовой и инновационной мотивации и условий развития качества трудовых ресурсов предприятий.

Задачи исследования:

1. Определить состояние и степень реализации отдельных направлений кадровой политики, формирующих качественные параметры трудовых ресурсов, предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности Чувашской Республики;

2. Выявить степень удовлетворенности работников предприятий своим трудом и его результатами;

3. Определить тип естественного движения работников, формирующий основу для развития трудовой и инновационной мотивации;

4. Выявить тип естественного движения предприятий, формирующий условия развития качества трудовых ресурсов.

Метод исследования – анкетный опрос

Метод проведения опроса – простая, нерепрезентативная выборка

Общая характеристика выборки. В ходе исследования было опрошено 1320 человек, из них руководителей высшего и среднего звена – 81 чел.; специалистов – 204 чел. (среди них специалистов кадровых служб – 46 чел.); рабочих основного производства – 631 чел.; рабочих вспомогательного производства и обслуживающего персонала – 358 чел.

Анкетирование проводилось на предприятиях пищевой и перерабатывающей промышленности Чувашской Республики в две волны: 1) в период с 1 ноября 2011г. по 1 марта 2014г.; 2) с 1 апреля 2016г. по 1 ноября 2017г.

Анкета состоит из 3 частей. Вопросы первой части направлены на решение задач №1 и 2. Вопросы второй части направлены на решение задачи №3. Вопросы третьей части предназначались руководителям высшего звена и сотрудникам кадровых служб предприятий и направлены на решение задачи №4.

Результаты исследования приведены в таблицах Ж.1 – Ж.12.

## Опросный лист

Уважаемые респонденты!

С целью получения представления о различных аспектах Вашей профессиональной и трудовой жизни, степени удовлетворенности работой и уровне развития трудовой и инновационной мотивации, для выявления проблем, с которыми Вы сталкиваетесь в трудовой жизни и для разработки дальнейших мероприятий по их решению, просим Вас ответить на следующие вопросы.

*Необходимо заполнить в обязательном порядке*

<b>Пол</b>	муж		жен	
<b>Возрастная группа</b>				
до 25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-55 лет	56 лет и более
<b>Название структурного подразделения</b>				
<b>Профессиональная группа (обозначается цифрой, указанной в нижеследующей таблице)</b>				

*Справочно: профессиональные группы*

1	Руководители	Руководители отделов, руководители групп, руководители служб
2	Специалисты	Бухгалтера, финансовые специалисты, секретари, офис-менеджеры, помощники менеджеров, ИТ-специалисты, специалисты ОК, юристы, инженеры, технологи и т.д.
3	Рабочие основного производства	Рабочие основных производственных подразделений
4	Рабочие вспомогательно-го производства и обслуживающий персонал	Грузчики, кладовщики, приемосдатчики, экспедиторы, водители и др. рабочие специальности и обслуживающий персонал

**Часть 1**

*Пожалуйста, выберите вариант ответа, в наибольшей степени отражающий Вашу позицию*

**1. Считаете ли Вы, что на Вашем предприятии сформирована и функционирует корпоративная культура?**

- а) не наблюдается никаких признаков корпоративной культуры;
- б) признаки корпоративной культуры слабо выражены и разрозненны;
- в) на предприятии сложилась своя корпоративная культура;
- г) затрудняюсь ответить.

**2. Что из перечисленного ниже лежит в основе решения проблем на Вашем предприятии?**

- а) исходное согласие с целями и задачами;
- б) индивидуальное творчество;
- в) ясное и сосредоточенное продумывание;
- г) открытое взаимодействие.

**3. На чем, по Вашему мнению, основывается на Вашем предприятии лидерство?**

- а) на разделяемых взглядах о направлении общего движения;
- б) на наличии авторитета и признания;
- в) на власти и положении;
- г) на содействии контактам и сотрудничеству.

**4. Считаете ли Вы, что на Вашем предприятии с хроническими проблемами справляются с помощью:**

- а) непредания им значения и отказа от обсуждения;
- б) поиска новых творческих подходов;
- в) укрепления руководства и следования правилам;
- г) напряженной дискуссии и выработки способов решения.



**5. Повседневная работа на Вашем предприятии:**

- а) осуществляется при минимальном вмешательстве в нее руководства;
- б) выполняется и видоизменяется каждым по-своему;
- в) зависит от неизменности курса и активности руководства;
- г) постоянно перепроверяется для большего совершенства.

**6. Согласны ли Вы с тем, что функции и ответственность на Вашем предприятии:**

- а) реализуются с почти автоматической точностью;
- б) получаются такими, какими их делают люди;
- в) предписываются и закрепляются;
- г) разделяются и сменяются по необходимости?

**7. Какое из нижеперечисленных утверждений характерно для Вашего предприятия относительно желаний и интересов отдельных людей?**

- а) интересы работника оцениваются по степени согласованности с целями организации;
- б) интересы работника считаются более важными, чем цели организации;
- в) интересы работника подчиняются интересам организации;
- г) интересы работника согласуются с интересами организации путем договоренностей.

**8. Согласны ли Вы с утверждением, что на Вашем предприятии руководство:**

- а) задает контекст и цель, сводя к минимуму остальное вмешательство;
- б) дает людям возможность делать так, как они считают нужным;
- в) определяет лидеров и возможные направления развития;
- г) действует как катализатор группового взаимодействия и сотрудничества.

**9. По Вашему мнению, на Вашем предприятии разногласия и конфликты:**

- а) отражают факт расхождения с общими целями и задачами;

б) являются продуктивным выражением индивидуальных особенностей и различий;

в) угрожают стабильности организации и мешают работе;

г) считаются жизненно необходимыми для решения проблем.

**10. Чем из нижеперечисленного можно охарактеризовать коммуникации (общение) на Вашем предприятии?**

а) коммуникации ограничены и несущественны;

б) коммуникации меняются по интенсивности и непредсказуемы;

в) коммуникации формальны и подчиняются правилам;

г) коммуникации открыты и насыщены.

**11. По Вашему мнению, на Вашем предприятии информация и данные, как правило:**

а) расцениваются как совместное знание, которое не нужно выносить вовне;

б) используется для индивидуальных достижений;

в) контролируются и доступ к ним ограничен;

г) оцениваются и распределяются открыто.

**12. Удовлетворены ли Вы морально-психологическим климатом, сложившимся на Вашем предприятии (в Вашем подразделении)?**

а) полностью удовлетворен;

б) скорее удовлетворен, чем неудовлетворен;

в) скорее неудовлетворен, чем удовлетворен;

г) совершенно неудовлетворен;

д) затрудняюсь ответить.

**13. Как Вы оцениваете открытость руководства и его готовность к взаимодействию с подчиненными?**

а) не имеем возможности донести свои идеи, предложения, проблемы до руководства (не считая непосредственного начальника);

б) руководство (включая непосредственного начальника) не проявляет интереса к проблемам и предложениям работников;

в) считаю, что «открытость» и готовность к взаимодействию можно оценить как среднюю;

г) руководство проявляет активное участие в проблемах и предложениях работников;

д) затрудняюсь ответить.

**14. Удовлетворены ли Вы уровнем инициативности, ответственности и мотивированности сотрудников Вашего предприятия?**

а) полностью удовлетворен;

б) скорее удовлетворен, чем неудовлетворен;

в) скорее неудовлетворен, чем удовлетворен;

г) совершенно неудовлетворен;

д) затрудняюсь ответить.

**15. Удовлетворены ли вы уровнем знаний, умений и навыков работников Вашего предприятия?**

а) полностью удовлетворен;

б) скорее удовлетворен, чем неудовлетворен;

в) скорее неудовлетворен, чем удовлетворен;

г) совершенно неудовлетворен;

д) затрудняюсь ответить.

**16. Считаете ли Вы действующую на предприятии систему карьерного продвижения справедливой?**

а) не считаю;

б) считаю, скорее, несправедливой, чем справедливой;

в) считаю, что развитие карьеры строится, скорее, по справедливым принципам;

- г) не вижу в должностных продвижениях на предприятии никакой системы;
- д) затрудняюсь ответить.

**17. Удовлетворены ли Вы величиной получаемой Вами заработной платы?**

- а) полностью удовлетворен;
- б) скорее удовлетворен, чем неудовлетворен;
- в) скорее неудовлетворен, чем удовлетворен;
- г) совершенно неудовлетворен;
- д) затрудняюсь ответить.

**18. Влияет ли на эффективность Вашей работы действующая на предприятии система премий и надбавок?**

- а) сильно влияет;
- б) скорее влияет, чем не влияет;
- в) влияет незначительно;
- г) не влияет;
- д) затрудняюсь ответить.

**19. Удовлетворены ли вы процессом выполняемой работы?**

- а) удовлетворен;
- б) скорее удовлетворен, чем не удовлетворен;
- в) скорее не удовлетворен, чем удовлетворен;
- г) не удовлетворен;
- д) затрудняюсь ответить.

**20. Считаете ли Вы, что Ваша работа соответствует Вашим способностям и уровню профессиональной подготовки?**

- а) полностью соответствует;
- б) скорее соответствует, чем не соответствует;
- в) частично соответствует;

- г) не соответствует;
- д) затрудняюсь ответить.

**21. Какие из следующих факторов имеют для Вас наибольшее значение? (возможен выбор нескольких вариантов)**

Достойная оплата труда	
Стабильность места работы, дающая уверенность в завтрашнем дне	
Возможность карьерного продвижения	
Перспективы профессионального роста	
Наличие сбалансированного компенсационного пакета	
Возможность повышения квалификации	
Возможность проявления самостоятельности, инициативы в работе, раскрытия способностей	
Условия труда, оснащённость рабочего места (шум, освещённость, температура, чистота, оборудование и тех. средства, обеспеченность расходными материалами и т.д.)	
График работы	
Иное (пожалуйста, укажите, что именно)	

**22. Удовлетворены ли Вы стилем и методами руководства в подразделении?**

- а) полностью удовлетворен;
- б) скорее удовлетворен, чем неудовлетворен;
- в) скорее неудовлетворен, чем удовлетворен;
- г) совершенно неудовлетворен;
- д) затрудняюсь ответить.

**23. Считаете ли Вы действующую на предприятии систему обучения и повышения квалификации работников эффективной?**

- а) считаю эффективной;
- б) считаю скорее эффективной, чем неэффективной;
- в) считаю скорее неэффективной, чем эффективной;
- г) считаю неэффективной;
- д) затрудняюсь ответить.

**24. Удовлетворены ли Вы условиями труда, сформированными на предприятии?**

- а) полностью удовлетворен;
- б) скорее удовлетворен, чем неудовлетворен;
- в) скорее неудовлетворен, чем удовлетворен;
- г) совершенно неудовлетворен;
- д) затрудняюсь ответить.

**25. Удовлетворены ли Вы мерами, предпринимаемыми предприятием в рамках реализации социальной политики?**

- а) полностью удовлетворен;
- б) скорее удовлетворен, чем неудовлетворен;
- в) скорее неудовлетворен, чем удовлетворен;
- г) совершенно неудовлетворен;
- д) затрудняюсь ответить.

**26. Какие меры социальной политики предприятия являются для Вас наиболее значимыми? (возможно несколько вариантов ответов)**

Действующий на предприятии медицинский кабинет (центр)	
Организация прохождения регулярной диспансеризации	
Оплата ДМС сотрудникам	
Организация отдыха детям сотрудников	
Организация отдыха сотрудникам предприятия	
Создание условий профессионального и личностного развития	
Создание условий для поддержания здоровья работников (оплата бассейна, спортивных программ и т.д.)	
Стимулирование здорового образа жизни работников	
Иное (пожалуйста, укажите, что именно)	

*Если вы относитесь к категории руководителей или специалистов кадровых служб, пожалуйста, ответьте на вопросы №№27-32, выбрав один их вариантов ответа*

**27. Пожалуйста, укажите причины, мешающие более эффективному проведению «входного» контроля на Вашем предприятии:**

- а) отсутствие четкой процедуры отбора;
- б) нехватка квалифицированных сотрудников, владеющих современными методиками и практикой их применения;
- в) отсутствие эффективных инструментов, позволяющих оценить отраслевую специфику знаний;
- г) ограниченность бюджета на персонал;
- д) затрудняюсь ответить.

**28. Удовлетворены ли Вы уровнем общих знаний работников отдельных возрастных групп?**

	до 25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-55 лет	56 лет и более
полностью удовлетворен					
скорее удовлетворен, чем неудовлетворен					
скорее не удовлетворен, чем удовлетворен					
не удовлетворен					
затрудняюсь ответить					

**29. Удовлетворены ли Вы уровнем специальных знаний работников отдельных возрастных групп?**

	до 25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-55 лет	56 лет и более
полностью удовлетворен					
скорее удовлетворен, чем неудовлетворен					
скорее не удовлетворен, чем удовлетворен					
не удовлетворен					
затрудняюсь ответить					

**30. Удовлетворены ли Вы глубиной знаний работников отдельных возрастных групп?**

	до 25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-55 лет	56 лет и более
полностью удовлетворен					
скорее удовлетворен, чем неудовлетворен					
скорее не удовлетворен, чем удовлетворен					
не удовлетворен					
затрудняюсь ответить					

**31. Удовлетворены ли Вы шириной знаний работников отдельных возрастных групп?**

	до 25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-55 лет	56 лет и более
полностью удовлетворен					
скорее удовлетворен, чем неудовлетворен					
скорее не удовлетворен, чем удовлетворен					
не удовлетворен					
затрудняюсь ответить					

**32. Удовлетворены ли Вы актуальностью знаний работников отдельных возрастных групп?**

	до 25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-55 лет	56 лет и более
полностью удовлетворен					
скорее удовлетворен, чем неудовлетворен					
скорее не удовлетворен, чем удовлетворен					
не удовлетворен					
затрудняюсь ответить					



**Часть 2**

*Пожалуйста, ответьте на следующие вопросы, выбрав наиболее характерный для Вашего поведения вариант ответа*

**1. Как вы относитесь к стремлению работников к самообразованию?**

- а) положительно;
- б) нейтрально;
- в) отрицательно.

**2. Считаете ли Вы, что работник должен постоянно заниматься самообразованием?**

- а) я хочу и готов самообучаться;
- б) готов самообучаться при необходимости;
- в) считаю, что повышать уровень квалификации работников должен работодатель.

**3. Пожалуйста, укажите причину своего нежелания обучаться самостоятельно:**

- а) не вижу необходимости;
- б) не вижу перспективы;
- в) не хватает времени;
- г) не имею возможности;
- д) затрудняюсь ответить.

**4. Как Вы определяете цель получения профессионального образования?**

- а) образование позволяет получать (обновлять) знания, развивать качество человеческих ресурсов;
- б) образование позволяет достичь определенного социального статуса и повысить социальную мобильность;
- в) образование сегодня носит формальный характер, главное – наличие диплома.

**5. Важной ли для Вас является возможность творческой самореализации в работе?**

- а) важной;
- б) зависит от условий и типа выполняемой работы;
- в) для меня это не имеет значения.

**6. Проявляете ли Вы инициативность в решении возникающих производственных задач?**

- а) да, всегда стараюсь предложить свои идеи и высказать свое видение решения вопроса;
- б) проявляю, только если меня спросят/ попросят коллеги или начальник;
- в) не проявляю.

**7. Предлагаете ли Вы какие-либо идеи, методы и т.д., носящие инновационный характер в рамках Вашей трудовой деятельности?**

- а) если они появляются, то высказываю их и, по возможности, стараюсь реализовать;
- б) идеи, может, и возникают, но моего мнения никто не спрашивает;
- в) не возникает никаких идей, я выполняю то, что мне сказано.

**8. Какие из перечисленных мотивов являются для Вас наиболее значимыми?**

- а) повышение уровня знаний, профессионализма, творческой реализации;
- б) комфортные условия труда и хороший коллектив, в котором я смогу нормально работать;
- в) стабильная работа с четко обозначенными задачами, не требующая особых усилий.

**9. Какой тип поведения в большей степени характерен для Вас в отношении поддержания собственного здоровья?**

- а) я регулярно прохожу диспансеризацию и профилактическое лечение;

б) специально я ничего не делаю, обращаюсь за медицинской помощью только когда болею;

в) я не верю, что врачи могут помочь, обращаюсь к ним только в крайнем случае.

**10. Кто, по Вашему мнению, ответственен за поддержание здоровья работника?**

а) сам работник;

б) работник, но часть ответственности лежит и на работодателе;

в) работодатель должен создавать условия для поддержания здоровья работников.

**Часть 3**

*Если Вы относитесь к категории руководителей верхнего звена или специалистам кадровых служб, пожалуйста, ответьте на вопросы третьей части анкеты, указав регулярность и степень охвата сотрудников Вашего предприятия реализацией следующих мероприятий, поставив цифру с номером вопроса в соответствующее поле матрицы.*

1. Проведение диспансеризации работников.
2. Оплата ДМС работникам предприятия.
3. Проведение спортивных мероприятий.
4. Оплата посещения спортивных клубов, бассейнов и т.д.
5. Проведение культурных мероприятий для работников.
6. Проведение культурных мероприятий для детей работников.
7. Реализация программ повышения квалификации работников.
8. Реализация программ обучения работников предприятия.
9. Проведение мероприятий, формирующих межпоколенные трансферты.
10. Организация отдыха работников.
11. Организация отдыха детей работников.

12. Проведение мероприятий, стимулирующих творческую активность работников.
13. Разработка и реализация программ повышения трудовой мотивации работников.
14. Проведение мероприятий по охране труда.
15. Реализация программ по улучшению условий труда.
16. Проведение мероприятий по развитию культурно-образовательного уровня и кругозора работников.
17. Внедрение инноваций различного типа.
18. Проведение мероприятий по профориентации и взаимодействию с образовательными учреждениями.
19. Реализация мер по морально-психологическому стимулированию сотрудников.
20. Проведение мероприятий по воспитанию у сотрудников ценности труда, профессионализма, личностного развития.

*Благодарим за ответы!*

*1 волна исследования**Часть 1*

Таблица Ж.1 - Распределение ответов респондентов на вопросы №1-27 (в процентах)

Вариант ответа	Номер вопроса																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
а	40	26	9	10	14	9	17	11	42	22	28	30	33	6	13	18	3	15	7	8	74	26	3	12	3	51	18
б	35	4	21	9	3	5	4	2	3	23	26	32	24	14	29	14	18	15	19	24	51	21	14	39	5	33	28
в	18	65	58	63	52	48	63	74	53	47	43	21	19	39	35	26	46	17	34	29	36	23	31	26	48	62	8
г	7	5	12	18	31	38	16	13	2	8	3	11	9	22	16	34	26	35	28	22	15	16	36	5	31	41	32
д												6	15	19	7	0	7	18	12	17	62	14	16	18	13	65	14
е																					16						22
ж																					9						37
з																					27						16
и																					19						42
к																					8						

Таблица Ж.2 – Распределение ответов респондентов на вопрос №28 (Удовлетворены ли Вы уровнем общих знаний работников отдельных возрастных групп?)

	до 25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-55 лет	56 лет и более
полностью удовлетворен	14	16	19	23	28
скорее удовлетворен, чем неудовлетворен	24	28	33	48	41
скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	38	41	29	17	26
не удовлетворен	23	12	11	5	1
затрудняюсь ответить	1	3	8	7	4

Таблица Ж.3 – Распределение ответов респондентов на вопрос №29 (Удовлетворены ли Вы уровнем специальных знаний работников отдельных возрастных групп?)

	до 25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-55 лет	56 лет и более
полностью удовлетворен	8	24	31	20	17
скорее удовлетворен, чем неудовлетворен	13	28	34	37	31
скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	37	42	32	34	36
не удовлетворен	34	6	3	7	11
затрудняюсь ответить	8	0	0	2	5

Таблица Ж.4 – Распределение ответов респондентов на вопрос №30 (Удовлетворены ли Вы глубиной знаний работников отдельных возрастных групп?)

	до 25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-55 лет	56 лет и более
полностью удовлетворен	5	21	27	32	15
скорее удовлетворен, чем неудовлетворен	13	24	35	41	34
скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	29	38	29	24	31
не удовлетворен	47	15	6	3	14
затрудняюсь ответить	6	2	3	0	6

Таблица Ж.5 – Распределение ответов респондентов на вопрос №31 (Удовлетворены ли Вы шириной знаний работников отдельных возрастных групп?)

	до 25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-55 лет	56 лет и более
полностью удовлетворен	9	19	32	34	6
скорее удовлетворен, чем неудовлетворен	14	26	36	31	32
скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	27	33	21	28	36
не удовлетворен	37	16	9	7	16
затрудняюсь ответить	13	6	2	0	10

Таблица Ж.6 – Распределение ответов респондентов на вопрос №32 (Удовлетворены ли Вы актуальностью знаний работников отдельных возрастных групп?)

	до 25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-55 лет	56 лет и более
полностью удовлетворен	18	27	30	14	11
скорее удовлетворен, чем неудовлетворен	46	41	37	29	19
скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	23	23	24	35	38
не удовлетворен	6	7	5	14	24
затрудняюсь ответить	7	2	4	8	8

## 2 волна исследования

### Часть 1

Таблица Ж.7 - Распределение ответов респондентов на вопросы №1-27 (в процентах)

Вариант ответа	Номер вопроса																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
а	38	23	6	7	13	8	14	13	46	24	31	18	38	10	12	21	4	13	8	6	94	24	4	18	4	49	15
б	39	6	19	5	2	3	1	2	3	26	29	34	13	20	33	12	16	14	21	23	74	23	16	33	3	31	34
в	14	61	63	72	76	52	72	71	48	43	38	24	26	52	41	27	29	18	37	29	42	26	37	24	46	68	14
г	7	10	12	16	9	37	13	14	3	7	2	9	2	18	10	39	48	38	21	26	31	14	29	6	29	43	35
д												15	21	0	4	1	3	17	13	16	58	13	14	19	18	56	2
е																					19						32
ж																					8						39
з																					31						13
и																					17						44
к																					14						

Таблица Ж.8 – Распределение ответов респондентов на вопрос №28 (Удовлетворены ли Вы уровнем общих знаний работников отдельных возрастных групп?)

	до 25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-55 лет	56 лет и более
полностью удовлетворен	12	13	23	25	29
скорее удовлетворен, чем неудовлетворен	19	29	36	52	48
скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	41	44	27	13	17
не удовлетворен	26	12	11	6	4
затрудняюсь ответить	2	2	3	4	2

Таблица Ж.9 – Распределение ответов респондентов на вопрос №29 (Удовлетворены ли Вы уровнем специальных знаний работников отдельных возрастных групп?)

	до 25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-55 лет	56 лет и более
полностью удовлетворен	6	19	35	22	18
скорее удовлетворен, чем неудовлетворен	9	32	38	41	36
скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	42	39	25	26	32
не удовлетворен	38	7	2	8	10
затрудняюсь ответить	5	3	0	3	4

Таблица Ж.10 – Распределение ответов респондентов на вопрос №30 (Удовлетворены ли Вы глубиной знаний работников отдельных возрастных групп?)

	до 25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-55 лет	56 лет и более
полностью удовлетворен	2	17	28	35	16
скорее удовлетворен, чем неудовлетворен	9	25	37	46	38
скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	33	36	29	13	34
не удовлетворен	49	21	4	5	12
затрудняюсь ответить	7	1	2	1	0



Таблица Ж.11 – Распределение ответов респондентов на вопрос №31 (Удовлетворены ли Вы шириной знаний работников отдельных возрастных групп?)

	до 25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-55 лет	56 лет и более
полностью удовлетворен	8	20	35	37	8
скорее удовлетворен, чем неудовлетворен	13	29	41	34	30
скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	29	36	20	24	32
не удовлетворен	39	13	3	2	18
затрудняюсь ответить	11	2	1	3	12

Таблица Ж.12 – Распределение ответов респондентов на вопрос №32 (Удовлетворены ли Вы актуальностью знаний работников отдельных возрастных групп?)

	до 25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-55 лет	56 лет и более
полностью удовлетворен	15	31	32	18	10
скорее удовлетворен, чем неудовлетворен	42	46	39	31	17
скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	26	21	23	37	39
не удовлетворен	9	2	4	8	26
затрудняюсь ответить	8	0	2	6	8

## ПРИЛОЖЕНИЕ И

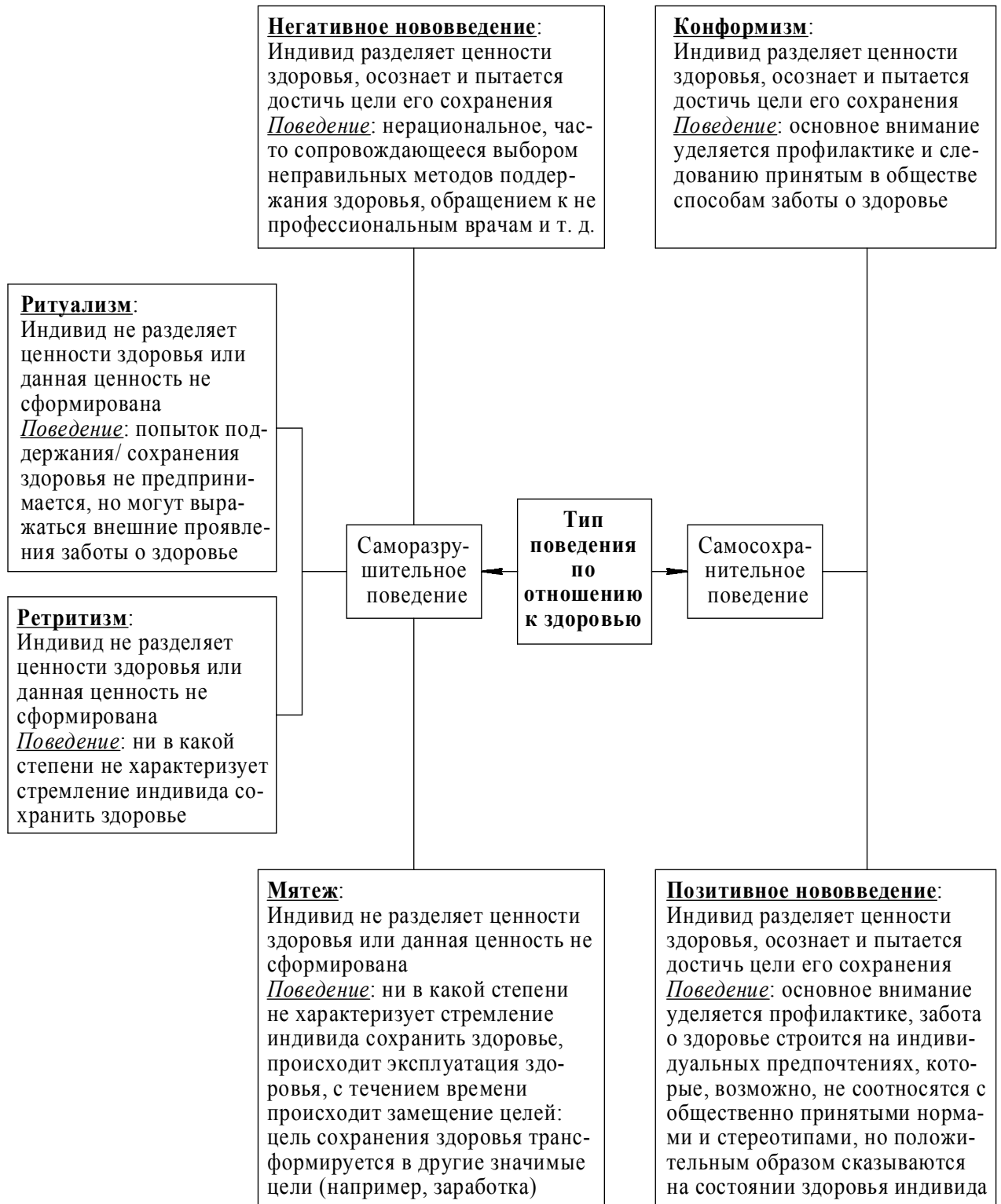


Рисунок И.1 - Модели поведения индивидов по отношению к здоровью

## ПРИЛОЖЕНИЕ К

Таблица К.1 - Методика расчета показателей, характеризующих качество трудовых ресурсов

№	Показатель	Методика расчета	Примечание
1	2	3	4
1	Коэффициент рождаемости	$K_p = \frac{Ч_{род}}{Ч_{ср}} \times 1000$	$K_p$ – коэффициент рождаемости; $Ч_{род}$ – число родившихся за год; $Ч_{ср}$ – среднегодовая численность населения;
2	Коэффициент смертности	$K_c = \frac{Ч_{ум}}{Ч_{ср}} \times 1000$	$K_c$ – коэффициент смертности; $Ч_{ум}$ – число умерших за год; $Ч_{ср}$ – среднегодовая численность населения;
3	Половозрастные коэффициенты смертности	$K_{смв\ i} = \frac{Ч_{ум\ i}}{Ч_{вг\ i}}$	$K_{смв}$ – коэффициент смертности в возрастной группе $i$ ; $Ч_{ум\ i}$ – число умерших в возрастной группе $i$ ; $Ч_{вг\ i}$ – численность возрастной группы $i$ в популяции;
4	Ожидаемая продолжительности жизни поколения	${}_{x+n}e_x = \frac{T_x - T_{x+n}}{l_x}$	${}_{x+n}e_x$ – средняя ожидаемая продолжительность предстоящей жизни поколения в интервале « $x+n$ »; $T_x$ – число человеко-лет предстоящей продолжительности жизни поколения в возрасте « $x$ » и старше; $n$ – длина возрастного интервала; $l_x$ – число доживших до возраста « $x$ » лет;
5	Коэффициент PYLL (PYLL – potential years of life lost - потерянные годы потенциальной жизни)	$K_{PYLL} = \frac{PYLL}{P_u};$ где $PYLL = \sum D_i a_i$ ; $a_i = T - x_i$	$K_{PYLL}$ – коэффициент потерянных лет потенциальной жизни; $P_u$ – численность населения в возрасте от 1 до « $T$ »; $D_i$ – число умерших в возрастном интервале « $i$ »; $a_i$ – недожитые годы в возрастном интервале « $i$ »; $T$ – верхний предельный возраст, до которого рассчитываются данные (обычно 70-75 лет); $x_i$ – середина соответствующего возрастного интервала « $i$ »;

Продолжение таблицы К.1

1	2	3	4
6	Стандартизованное отклонение потерянных лет потенциальной жизни (отношение наблюдаемых потерянных лет потенциальной жизни к ожидаемым)	$PYLL_{ratio} = \frac{\sum_i D_{ui} a_i}{\sum_i M_{si} P_{ui} a_i}$	$D_{ui}$ – число умерших в возрасте «i» изучаемой популяции; $M_{si}$ – коэффициент смертности в стандартной популяции в возрастной группе «i»; $P_{ui}$ – численность населения в возрастной группе «i» для изучаемой популяции; «i»; $a_i$ – недожитые годы в возрастном интервале «i»;
7	Вероятность умереть от данной причины	$g_x = \frac{d_x}{l_x}$	$g_x$ – вероятность умереть в течение x-го года жизни; $d_x$ – число умерших в возрасте «x» лет; $l_x$ – число доживших до возраста «x» лет;
8	Вероятность дожить до определенного возраста	$p_x = 1 - g_x$	$P_x$ – вероятность дожить до возраста «x+1»; $g_x$ – вероятность умереть в течение x-го года жизни;
9	Вероятность дожить до определенного возраста при устранении причины смерти	$p_x = 1 - (g_x - g_x^j);$ $g_x^j = \frac{(1 - w_{xj}) d_x}{l_x - 0,5 d_x w_{xj}}$	$P_x$ – вероятность дожить до возраста «x+1»; $g_x$ – вероятность умереть в течение x-го года жизни; $g_x^j$ – вероятность умереть в возрасте «x» от причины «j»; $w_{xj}$ – доля, которая занимает в общей смертности «x» смертности от причины «j»; $d_x$ – число умерших в возрасте «x» от причины «j»; $l_x$ – число доживших до возраста «x»;
10	Показатель продолжительности жизни с поправкой на здоровье	$DALY = YLL + YLD$	DALY (disability adjusted life years) – продолжительность жизни, скорректированная с учетом показателей здоровья; YLL (years life lost) – показатель, характеризующих потерю жизни вследствие преждевременной старости; YLD (years lost to disability) – показатели, характеризующие потерю здоровой жизни вследствие нарушения здоровья, не приводящие к смертельному исходу;

Продолжение таблицы К.1

1	2	3	4
11	Коэффициент детей, родившихся практически здоровыми на 1000 родившихся	$K_{змл} \frac{Ч_{млзд}}{Ч_{род}} \times 1000$	$Ч_{млзд}$ - число младенцев, родившихся практически здоровыми; $Ч$ – число родившихся в рассматриваемый период;
12	Коэффициент неонатальной смертности	$K_{смл} = \left[ \frac{Ч_0^t}{Ч_{род_t}} + \frac{Ч_0^{t-1}}{Ч_{род_{t-1}}} \right] \times 1000$	$K_{смл}$ – коэффициент младенческой смертности в расчетном году; $Ч_0^t$ и $Ч_0^{t-1}$ - число детей, умерших в возрасте до года из числа родившихся. Соответственно, в расчетном году $t$ и в предыдущем году $t-1$ ;
13	Коэффициент материнской смертности	$K_{мс} = \frac{Ч_{мс}}{Ч_{жр}} \times 1000$	$K_{мс}$ – коэффициент материнской смертности; $Ч_{мс}$ – число материнских смертей; $Ч_{жр}$ – число живорожденных;
14	Число прожитых лет в данном возрастном интервале при разном уровне здоровья	$T_x^{зд} = \sum_w^0 L_x^{зд};$	$T_x^{зд}$ - число прожитых человеко-лет в состоянии здоровья; $L_x^{зд}$ - численность лиц, признанных практически здоровыми;
15	Показатель возрастной гетерогенности	$\nabla = \frac{1}{\sum P_i^2}$	$\nabla$ - показатель возрастной гетерогенности; $P_i$ – доля населения $i$ -той возрастной группы;
16	Коэффициент трудового замещения	$КТЗ = \frac{\sum_x^{15} S_x}{\sum_x^{59} S^M + \sum_x^{54} S^Ж} \times 100$	КТЗ – коэффициент трудового замещения; $S_x$ – численность населения в возрасте «х»; $S^M$ - численность мужского населения; $S^Ж$ – численность женского населения;
17	Коэффициент трудовой нагрузки населением дотрудоспособного возраста	$КТН_{0-15} = \frac{\sum_x^{15} S_x}{\sum_{x=16}^{59(54)} S_x} \times 1000$	$КТН_{0-15}$ – коэффициент трудовой нагрузки населением дотрудоспособного возраста; $S_x$ – численность населения соответствующего возраста;
18	Коэффициент трудовой нагрузки населением посттрудо-вого возраста	$КТН_{60(55)} = \frac{\sum_x^T S_x}{\sum_{x=16}^{59(54)} S_x} \times 1000$	$КТН_{60(55)}$ – коэффициент трудовой нагрузки населением старше трудоспособного возраста; $S_x$ – численность населения соответствующего возраста;

Продолжение таблицы К.1

1	2	3	4
19	Интегральный коэффициент эффективности медицинских услуг	$K_u = \kappa_{pmy} \times \kappa_{y\delta} \times \kappa_{omy}$	$K_u$ – интегральный коэффициент эффективности медицинских услуг; $\kappa_{pmy}$ – коэффициент результативности медицинских услуг; $\kappa_{y\delta}$ – коэффициент удовлетворенности населения качеством медицинских услуг; $\kappa_{omy}$ – коэффициент объема предоставленных медицинских услуг;
20	Коэффициент медицинской результативности	$K_{pmy} = \frac{Ч_p a_i}{K_{oy}}$	$\kappa_{pmy}$ – коэффициент результативности медицинских услуг; $Ч_p$ – число случаев оказания услуг с достигнутым результатом; $a_i$ – балльная оценка полученного результата (полное излечение, частичное улучшение состояния, без улучшения и т.д.); $K_{oy}$ – общее число случаев оказания медицинской помощи;
21	Коэффициент удовлетворенности населения качеством медицинских услуг	$K_{y\delta} = \frac{Ч_{y\delta} a_i}{Ч_{no}}$	$\kappa_{y\delta}$ – коэффициент удовлетворенности населения качеством медицинских услуг; $Ч_{y\delta}$ – число пациентов, удовлетворенных качеством полученных медицинских услуг; $a_i$ – балльная оценка удовлетворенности; $Ч_{no}$ – общее число пациентов, обратившихся за медицинской помощью;
22	Коэффициент объема предоставленных медицинских услуг	$K_{ob} = \frac{O_\phi}{O_n}$	$K_{ob}$ – коэффициент, отражающий общее число случаев оказания медицинской помощи; $O_\phi$ – объем фактически выполненных медицинских услуг; $O_n$ – объем запланированных медицинских услуг (в т.ч. по проведению диспансеризации);

Продолжение таблицы К.1

1	2	3	4
23	Коэффициент охвата населения профилактическим и санаторно-курортным лечением	$K_{\text{проф}} = \frac{Ч_{\text{проф}} + Ч_{\text{скл}}}{Ч_{\text{об}}}$	$K_{\text{проф}}$ – коэффициент охвата населения профилактическим и санаторно-курортным лечением; $Ч_{\text{проф}}$ – численность населения, получившего в текущем году профилактическое лечение; $Ч_{\text{скл}}$ – численность населения, получившего в текущем году санаторно-курортное лечение; $Ч_{\text{об}}$ – численность населения, нуждающаяся или обращающаяся за оказанием профилактических или предоставлением санаторно-курортных услуг в текущем году;
24	Удельный вес населения, имеющего ученые степени	$K_{\text{уч}} = \frac{Ч_{\text{уч}}}{Ч_{\text{об}}}$	$K_{\text{уч}}$ – удельный вес населения, имеющего ученые степени; $Ч_{\text{уч}}$ – численность населения, имеющего ученую степень; $Ч_{\text{об}}$ – общая численность населения;
25	Удельный вес населения, имеющего соответствующий уровень образования	$K_{\text{уро}} = \frac{Ч_{\text{уро}i}}{Ч_{\text{об}}}$	$K_{\text{уро}}$ – удельный вес населения, имеющего соответствующий уровень образования; $Ч_{\text{уро}i}$ – численность населения, имеющего $i$ -ый уровень образования; $Ч_{\text{об}}$ – общая численность населения;
26	Коэффициент удовлетворенности населения, имеющего определенный уровень образования, его качеством	$K_{\text{удов}i} = \frac{Ч_{\text{уд}i}}{Ч_{\text{об}i}}$	$K_{\text{удов}}$ – коэффициент удовлетворенности населения, имеющего $i$ -ый уровень образования, его качеством; $Ч_{\text{уд}i}$ – численность населения, удовлетворенного качеством полученного ими образования ( $i$ -го уровня); $Ч_{\text{об}i}$ – общая численность населения, имеющая $i$ -ый уровень образования;

Продолжение таблицы К.1

1	2	3	4
27	Коэффициент удовлетворенности родителей качеством получаемого их детьми образования определенного уровня	$K_{уд.род.} = \frac{Ч_{уд}}{Ч_{об}}$	$K_{уд. род.}$ – коэффициент удовлетворенности родителей качеством получаемого их детьми образования определенного уровня; $Ч_{уд}$ – число родителей, удовлетворенных качеством образования определенного уровня; $Ч_{об}$ – общее число опрошенных родителей, дети которых получают образование определенного уровня;
28	Коэффициент охвата населения дополнительными образовательными услугами	$K_{одо} = \frac{Ч_{до}}{Ч_{об}}$	$K_{одо}$ – коэффициент охваченности населения дополнительными образовательными услугами; $Ч_{до}$ – численность населения, получающего дополнительные образовательные услуги; $Ч_{об}$ – общая численность населения;
29	Коэффициент удовлетворенности работодателей качеством знаний и профессиональным уровнем работников	$K_{уд.к.зн.} = \frac{Ч_{уд.к.зн.} + Ч_{уд.п.ур.}}{Ч_{опр.р.}}$	$K_{уд.к.зн.}$ – коэффициент удовлетворенности работодателей качеством знаний и профессиональным уровнем работников; $Ч_{уд.к.зн.}$ – число работодателей, удовлетворенных качеством знаний работников; $Ч_{уд.п.ур.}$ – число работодателей, удовлетворенных профессиональным уровнем работников; $Ч_{опр.р.}$ – число опрошенных работодателей.
30	Коэффициент текучести персонала организаций	$K_{тек} = \frac{K_{ув}}{Ч_{срсп}}$	$K_{тек}$ – коэффициент текучести персонала; $K_{ув}$ – количество уволенных в рассматриваемый период времени сотрудников; $Ч_{срсп}$ – среднесписочная численность работников в рассматриваемый период времени;



Продолжение таблицы К.1

1	2	3	4
31	Коэффициент вовлеченности населения в процесс саморазвития (самообучения)	$K_{\text{вовлеч}} = \frac{Ч_{\text{саморазв}}}{Ч_{\text{об}}}$	$K_{\text{вовлеч}}$ – коэффициент вовлеченности населения в процесс саморазвития (самообучения); $Ч_{\text{саморазв}}$ – численность населения, занимающегося самообучением и профессиональным саморазвитием; $Ч_{\text{об}}$ – общая численность опрошенного населения;
32	Удельный вес трудоспособного населения, повышавшего квалификацию за последний год	$K_{\text{уд}} = \frac{Ч_{\text{пкв}}}{Ч_{\text{нас.тр.}}}$	$K_{\text{уд}}$ – удельный вес населения трудоспособного возраста, повышавшего за последний год свою квалификацию; $Ч_{\text{пкв}}$ – численность населения, повышавшего за последний год свою квалификацию; $Ч_{\text{нас.тр.}}$ – численность населения трудоспособного возраста;
33	Коэффициент удовлетворенности работников условиями труда	$K_{\text{уд.ут}} = \frac{Ч_{\text{уд.ут}}}{Ч_{\text{раб.нас.}}}$	$K_{\text{уд.ут}}$ – коэффициент удовлетворенности работников условиями труда; $Ч_{\text{уд.ут}}$ – численность работников, удовлетворенных условиями их труда; $Ч_{\text{раб.нас.}}$ – численность работающего населения;
34	Коэффициент удовлетворенности работников содержанием труда	$K_{\text{сод.т}} = \frac{Ч_{\text{уд.сод.т}}}{Ч_{\text{раб.нас.}}}$	$K_{\text{сод.т}}$ – коэффициент удовлетворенности работников содержанием труда; $Ч_{\text{уд.сод.т}}$ – численность работников, удовлетворенных содержанием их труда; $Ч_{\text{раб.нас.}}$ – численность работающего населения;
35	Коэффициент удовлетворенности работников оплатой труда	$K_{\text{от}} = \frac{Ч_{\text{уд.от}}}{Ч_{\text{раб.нас.}}}$	$K_{\text{от}}$ – коэффициент удовлетворенности работников оплатой труда; $Ч_{\text{уд.от}}$ – численность работников, удовлетворенных оплатой их труда; $Ч_{\text{раб.нас.}}$ – численность работающего населения;

Продолжение таблицы К.1

1	2	3	4
36	Коэффициент инновационной мотивации (микро- и макроуровней)	$k_{ИМма} = A_u \times \frac{Ч_{исследоват}}{Ч_{зан}} \times B_{удИП} \times \frac{Ч_{ВП}}{Ч_{ПЗ}} \times \frac{З_{НИР}}{P} \times \frac{Ч_{ИТ}}{Ч_{РТ}} \times КТЗ_{ИР}$	<p><math>A_u</math> – удельный вес организаций, осуществляющих инновации различного типа в общем числе организаций; <math>Ч_{исследоват}</math> – численность людей, занятых научно-исследовательскими разработками (чел.); <math>Ч_{зан}</math> – численность людей, занятых в экономике (чел.); <math>B_{удИП}</math> – удельный вес инновационных товаров (работ, услуг) в общем объеме производства; <math>Ч_{ВП}</math> – число выданных патентов (ед./год); <math>Ч_{ПЗ}</math> – число поданных патентных заявок (ед./год); <math>З_{НИР}</math> – затраты на науку, исследования и разработки в бюджете страны (руб./год); <math>P</math> – общие расходы бюджета страны (руб./год); <math>Ч_{ИТ}</math> – число используемых передовых технологий (ед.); <math>Ч_{РТ}</math> – число разработанных передовых технологий (ед.); <math>КТЗ_{ИР}</math> – коэффициент трудового замещения работников научно-исследовательской сферы (рассчитывается исходя из количества исследователей в возрасте до 29 лет, сменяющих количество исследователей в возрасте 60 лет и выше).</p>

## Продолжение таблицы К.1

1	2	3	4
37	Коэффициент инновационной мотивации (микро- и макроуровней)	$k_{ИМми} = \frac{Ч_{исслед}}{Ч_{общ}} \times \frac{(УВ_{тв} + УВ_{ком})}{2} \times \frac{Ч_{ми}}{Ч_{т}} \times \frac{Ч_{ни}}{Ч_{вп}} \times k_{ИМма}$	<p><math>Ч_{исслед}</math> - численность работников, занятых исследованиями и разработками (чел.); <math>Ч_{общ}</math> - общая численность работников предприятия (чел.); <math>УВ_{тв}</math> - удельный вес работников, удовлетворенных степенью своей творческой активности и ее реализации в общей численности работников предприятия; <math>УВ_{ком}</math> - удельный вес работников, удовлетворенных эффективностью коммуникационной политикой предприятия (уровнем «открытости» руководителей, степенью участия в управлении, генерировании и участии в реализации инноваций); <math>Ч_{т}</math> - число инноваций, внедренных на предприятии в исследуемый период (ед.); <math>Ч_{ми}</math> - число современных (передовых) технологий, применяемых на предприятии в исследуемый период (ед.); <math>Ч_{ни}</math> - число созданных предприятием в рассматриваемый период инновационных продуктов (продукции) (ед.); <math>Ч_{вп}</math> - численность видов выпускаемой продукции (ед.); <math>k_{ИМма}</math> - коэффициент инновационной мотивации социально-экономической системы макроуровня (за рассматриваемый период).</p>
38	Удельный вес безработного населения, имеющего определенный уровень образования	$K_{уд} = \frac{Ч_{б\text{раб}_i}}{Ч_{б\text{зраб}}}$	<p><math>K_{уд}</math> – удельный вес безработного населения, имеющего <math>i</math>-ый уровень образования; <math>Ч_{б\text{раб}_i}</math> – численность безработного населения, имеющего <math>i</math>-ый уровень образования; <math>Ч_{б\text{зраб}}</math> – общая численность безработного населения.</p>

Продолжение таблицы К.1

1	2	3	4
39	Удельный вес работников, работающих на местах по иной, нежели полученной в соответствии с дипломом, специальности	$K_{уд} = \frac{Ч_{рабтсп}}{Ч_{раб.нас}}$	$K_{уд}$ – удельный вес работников, работающих по иной, нежели полученной в соответствии с дипломом, специальности; $Ч_{рабтсп}$ – численность работников, работающих не по специальности; $Ч_{раб.нас.}$ – общая численность работающего населения;
40	Удельный вес населения, разделяющего ценность и престиж знаний и профессионализма	$K_{уд} = \frac{Ч_{рцз} + Ч_{рцп}}{Ч_{общ}}$	$K_{уд}$ – удельный вес населения, разделяющего ценность и престиж знаний и профессионализма; $Ч_{рцз}$ – численность населения, разделяющего ценность и престиж знаний (указавших данную ценность среди важнейших своих ценностей); $Ч_{рцп}$ – численность населения, разделяющего ценность и престиж профессионализма (указавших данную ценность среди важнейших своих ценностей); $Ч_{общ}$ – общее число опрошенного населения;
41	Удельный вес населения, разделяющего ценности и культуру труда	$K_{уд} = \frac{Ч_{рцкт}}{Ч_{общ}}$	$K_{уд}$ – удельный вес населения, разделяющего ценности и культуру труда; $Ч_{рцкт}$ – численность населения, разделяющего ценности и культуру труда (указавших данную ценность среди важнейших своих ценностей); $Ч_{общ}$ – общее число опрошенного населения;
42	Удельный вес населения, ведущего здоровый образ жизни	$K_{уд} = \frac{Ч_{зож}}{Ч_{общ}}$	$K_{уд}$ – удельный вес населения, ведущего здоровый образ жизни; $Ч_{зож}$ – численность населения, ведущего здоровый образ жизни (по соответствию обозначенным параметрам); $Ч_{общ}$ – общее число опрошенного населения;

Продолжение таблицы К.1

1	2	3	4
43	Удельный вес расходов системы (макро-, микро- индивидуального уровней) на поддержание здоровья в общем объеме расходов	$K_{y\partial i} = \frac{P_{зд}}{P_{сов}}$	K <sub>уді</sub> – удельный вес расходов і-ой социально-экономической системы на поддержание здоровья в общем объеме расходов; P <sub>зд</sub> – расходы і-ой социально-экономической системы на поддержание здоровья; P <sub>сов</sub> – совокупные расходы і-ой социально-экономической системы;
44	Удельный вес расходов системы (макро-, микро- индивидуального уровней) на развитие образовательного уровня в общем объеме расходов	$K_{y\partial i} = \frac{P_{об}}{P_{сов}}$	K <sub>уді</sub> – удельный вес расходов і-ой социально-экономической системы на развитие образовательного уровня в общем объеме расходов; P <sub>об</sub> – расходы і-ой социально-экономической системы на развитие образовательного уровня; P <sub>сов</sub> – совокупные расходы і-ой социально-экономической системы;
45	Удельный вес расходов системы (макро-, микро- индивидуального уровней) на развитие культурного уровня в общем объеме расходов	$K_{y\partial i} = \frac{P_{культ}}{P_{сов}}$	K <sub>уді</sub> – удельный вес расходов і-ой социально-экономической системы на развитие культурного уровня в общем объеме расходов; P <sub>культ</sub> – расходы і-ой социально-экономической системы на развитие культурного уровня; P <sub>сов</sub> – совокупные расходы і-ой социально-экономической системы;
46	Удельный вес расходов системы (макро-, микро- индивидуального уровней) на развитие творческого потенциала в общем объеме расходов	$K_{y\partial i} = \frac{P_{твп}}{P_{сов}}$	K <sub>уді</sub> – удельный вес расходов і-ой социально-экономической системы на развитие творческого потенциала в общем объеме расходов; P <sub>твп</sub> – расходы і-ой социально-экономической системы на развитие творческого потенциала; P <sub>сов</sub> – совокупные расходы і-ой социально-экономической системы;

Продолжение таблицы К.1

1	2	3	4
47	Удельный вес расходов системы (макро-, микро- индивидуального уровней) на идеологическое воспитание в общем объеме расходов	$K_{уд_i} = \frac{P_{идеол}}{P_{сов}}$	$K_{уд_i}$ – удельный вес расходов $i$ -ой социально-экономической системы на идеологическое воспитание в общем объеме расходов; $P_{идеол}$ – расходы $i$ -ой социально-экономической системы на развитие культурного уровня; $P_{сов}$ – совокупные расходы $i$ -ой социально-экономической системы.
48	Удельный вес населения, совершающего туристические поездки с познавательной целью	$K_{уд} = \frac{Ч_{познав.туризм}}{Ч_{тур.общ}}$	$K_{уд}$ – удельный вес населения, совершающего туристические поездки с познавательной целью; $Ч_{познав.туризм}$ – численность населения, совершающего туристические поездки с познавательной целью; $Ч_{тур.общ}$ – общая численность населения, совершающего туристические поездки.
49	Количество посещений театров, музеев и культурных мероприятий на 1000 чел. населения в анализируемый период времени	$Ч_{пос} = \frac{Ч_{пт} + Ч_{пм} + Ч_{пкм}}{Ч_{нас}} \times 1000$	$Ч_{пос}$ – количество посещений театров, музеев и культурных мероприятий на 1000 чел. населения в анализируемый период времени; $Ч_{пт}$ – число посещений театров; $Ч_{пм}$ – число посещений музеев; $Ч_{пкм}$ – число посещений культурных мероприятий; $Ч_{нас}$ – численность населения.
50	Удельный вес населения, пользующегося Интернетом с познавательной целью	$K_{уд} = \frac{Ч_{польз.познав}}{Ч_{польз.общ}}$	$K_{уд}$ – удельный вес населения, пользующегося Интернетом с познавательной целью; $Ч_{польз.познав.}$ – число пользователей, использующих Интернет с познавательной целью; $Ч_{польз.общ.}$ – общее количество пользователей Интернет-ресурсами.
51	Количество посещений библиотек на 1000 чел. населения	$Ч_{пос.библ.} = \frac{Ч_{пос}}{Ч_{нас}} \times 1000$	$Ч_{пос.библ.}$ – количество посещений библиотек на 1000 человек населения; $Ч_{пос}$ – число посещений библиотек в рассматриваемый период времени; $Ч_{нас}$ – общая численность населения.