SciPress.ru

Научно-издательский центр
ОТКРЫТОЕ ЗНАНИЕ

ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ ПАЛАТА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Трансформация процессов управления в условиях реализации национальных целей и стратегических задач развития России

Монография

Нижний Новгород

2020

Научно-издательский центр «Открытое знание»

Общественный Комитет по трудовым ресурсам
Торгово-промышленной палаты Нижегородской области

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ И СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЗАДАЧ РАЗВИТИЯ РОССИИ

Монография

Под общей редакцией
кандидата экономических наук, доцента С.Г. Захаровой

Нижний Новгород
2020

УДК 338.2, 316.4
ББК 65.05

Т 654

Рецензенты:
М.Н. Дмитриев - доктор экономических наук, профессор Нижегородского государственного архитектурно-строительного университета
А.Л. Мазин - доктор экономических наук, профессор Нижегородского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Авторы:
Захарова С.Г. (Введение); Захарова С.Г., Соменкова Н.С. (Гл. 1); Захарова С.Г., Яшин С.Н. (Гл.2); Захарова С.Г., Борисов С.А. (Гл.3); Суходоева Л.Ф. (Гл.4, Гл.5); Бабина Е.Н., Бондаренко Г.В. (Гл.6); Мосина Л.А., Чухманова М.В. (Гл.7); Шарипова О.М. (Гл.8); Русакова Т.Ю. (Гл.9); Дубаневич Л.Э. (Гл.10); Герасимов Б.Н. (Гл.11); Макарычева И.В. (Гл.12); Шишканова Г.А. (Гл.13); Кенжалина Ж.Ш., Сансызбаев А.Б. (Гл.14); Захарова С.Г. (Заключение).

Трансформация процессов управления в условиях реализации национальных целей и стратегических задач развития России / под общ. ред. С.Г. Захаровой. Нижний Новгород: НИЦ «Открытое знание», 2020. 222 с.

ISBN: 9780463015353

Развитие национальной экономики, внедрение цифровых технологий в управление процессами, инновационные методы информационно-коммуникационных отношений ставят реальные задачи трансформации процессов управления. В материалах монографии отражены вопросы, связанные с управлением качеством жизни населения и управлением человеческими ресурсами, которые считаются приоритетными вопросами развития России на ближайшее время. Монография содержит два полно объемных раздела, освещая эти важнейшие вопросы с разных сторон.

УДК 338.2, 316.4
ББК 65.05

Печатается по решению редакционно-издательского совета НИЦ «Открытое знание»

ISBN 978-0-463-01535-3
9 780463 015353

© НИЦ «Открытое знание», 2020
© Коллектив авторов, 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ.....5
РАЗДЕЛ 1. КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ – ЦЕЛЕВОЙ ОРИЕНТИР РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ И СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЗАДАЧ РАЗВИТИЯ РОССИИ.....9
ГЛАВА 1. 9
УСТОЙЧИВЫЙ РОСТ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ КАК РЕЗУЛЬТАТ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ 9
В РОССИИ 9
ГЛАВА 2. 23
ПРОГРАММНЫЙ БЮДЖЕТ КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ 23
ГЛАВА 3. 35
ОБЗОР СОВРЕМЕННЫХ НАУЧНЫХ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ТЕРРИТОРИИ В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ И СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЗАДАЧ РАЗВИТИЯ РОССИИ...35
ГЛАВА 4. 51
РОЛЬ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССАХ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ 51
ГЛАВА 5. 63
ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РОСТОМ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ 63
ГЛАВА 6. 74
ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА: РАЗРАБОТКА СТРУКТУРНОЙ МОДЕЛИ ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ.....74
ГЛАВА 7. 85
ОСОБЕННОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ДЕПРЕССИВНЫХ ТЕРРИТОРИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ.....85

РАЗДЕЛ 2. МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ 99
ГЛАВА 8..... 99
ДОСТИЖЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЗАДАЧ РАЗВИТИЯ БИЗНЕС-СТРУКТУР ЗА СЧЕТ ВНЕДРЕНИЯ КОЛЬЦЕВОЙ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИИ 99
ГЛАВА 9..... 116
РОСТ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ, КАК ОСНОВА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ 116
ГЛАВА 10..... 129
ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРИ ПОМОЩИ СПОСОБОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ 129
ГЛАВА 11..... 142
ВЛИЯНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ НА КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ПЕРСОНАЛА 142
ГЛАВА 12..... 155
ИЗМЕНЕНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ОБСТАНОВКИ В РЕЗУЛЬТАТЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ 155
ГЛАВА 13..... 173
О ВЛИЯНИИ ВНУТРЕННЕЙ МИГРАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ НА РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИЙ..... 173
ГЛАВА 14..... 186
ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ОСНОВЕ ПОСТРОЕНИЯ РЕЙТИНГА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА НЕФТЯНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН 186
ЗАКЛЮЧЕНИЕ..... 198
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 202
СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ..... 219

ПРЕДИСЛОВИЕ

Рассматривая неуклонный рост качества жизни населения главным критерием оценки стратегического развития Российской Федерации, Президент Российской Федерации Указом от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» поставил перед Правительством РФ задачу обеспечить осуществление прорывного научно-технологического и социально-экономического развития страны. Сущность инновационного социально ориентированного подхода к управлению заключается в обеспечении устойчивого роста качества жизни населения на основе выстраивания эффективных механизмов взаимодействия общества, бизнеса и государства, основанных на интеграции интересов, целей и ценностей всех субъектов социально-экономических отношений[1]. В условиях реализации национальных целей и стратегических задач развития России неизбежна трансформация процессов управления, которая затрагивает каждый субъект социально-экономических отношений, вынуждая адаптироваться к современным условиям. Широкомасштабное внедрение цифровых технологий во все сферы деятельности с одной стороны, направлено на существенное изменение качества жизни населения страны, а с другой, требует особых навыков и компетенций, без которых невозможно достичь положительного результата.

В первой главе монографии проведен анализ институциональных преобразований в России, рассмотрено их влияние на повышение качества жизни населения. Представлены результаты социологического опроса респондентов по оценке компонент, составляющих качество жизни населения с позиции системы взаимодействия субъектов социально-экономических отношений как целевого показателя развития общества.

Во второй главе рассмотрен программно-целевой подход к управлению качеством жизни населения, как один из инструментов государственной политики, обеспечивающий достижение национальных приоритетов и стратегических целей в рамках реализации ключевых государственных функций. Проведен анализ программного бюджета государственных программ развития РФ.

[1] Захарова С.Г. Экономическая оценка управленческого потенциала в практике инновационного социально ориентированного управления сельскими муниципальными районами // Современные исследования и проблема научных коммуникаций в России: сборник статей. Г. Нижний Новгород: НИЦ «Открытое знание», 2018. – С. 29-36.

Третья глава посвящена обзору современных научных подходов к управлению качеством жизни населения территории. Рассматривается категория «качество жизни населения» и компоненты, составляющие данную категорию, проведен анализ основных подходов к оценке качества жизни населения, идентифицированы основные факторы, влияющие на его качество. В рамках научно-исследовательской работы авторов также особое внимание уделено вопросу формирования эффективной системы управления качеством жизни населения, сформулированы основные направления совершенствования управленческого процесса в анализируемой области.

В четвертой и пятой главах рассматриваются вопросы цифровизации экономики, направленные на рост качества жизни населения. Значительное внимание уделено цифровизации общественных коммуникаций как важнейшего инструмента управления качеством жизни населения. Обосновывается необходимость создания цифровой среды, которая требует развития новых методологий, способствующих адаптации субъектов социально-экономических отношений к изменяющимся условиям. Значительное внимание в главе уделено этапам трансформации процессов управления качеством жизни.

Шестая глава посвящена вопросам построения образовательной среды нового типа с использованием технологий, касающихся информации и коммуникации, которые ориентированы на стабильное развитие информационного общества, представлена модель цифровой образовательной среды для внедрения.

В седьмой главе рассматриваются теоретические и практические аспекты повышения качества жизни населения депрессивных территорий России. При этом анализируются виды депрессивных территорий и осуществляется их типология. В главе анализируется мировой опыт решения проблемных вопросов, предлагаются рычаги совершенствования государственного регулирования экономики. Рассмотрены вопросы повышения качества жизни населения в депрессивных территориях России путем создания специальных экономических зон в виде ТОСЭР (территории опережающего социально-экономического развития).

В восьмой главе представлен способ управления по компетенциям, позволяющий объединить процессы внедрения профессиональных стандартов и процессов цифровизации страны. В статье анализируется сущность процесса управления по компетенциям, показаны преимущества применения данного вида управления персоналом. Рассмотрен принцип построения модели компетенций, представлена авторская модель

компетенций, приведены основные методы оценки ключевых компетенций и показаны практические приемы построения модели компетенций.

Глава девять посвящена анализу управления социальным развитием организации и разработке направлений по повышению качества трудовой жизни населения в современных условиях развития. Проанализированы и представлены несколько направлений по повышению качества трудовой жизни в условиях цифровой экономики.

В десятой главе рассмотрены современные формы и методы кадровой работы, направленные на повышение производительности труда работников организации. Рассмотрены вопросы создания объективных и прозрачных механизмов оценки работы персонала, подходы к стимулированию труда персонала, позволяющие повысить производительность труда. Представлены результаты исследования компании Kelly Services по оценке нематериальных форм стимулирования персонала в отечественных организациях.

В материалах одиннадцатой главы представлена технология адаптации новых сотрудников в организации. Разработаны материалы по формированию мероприятий по улучшению процесса включения новых сотрудников в коллектив, которые будут способствовать повышению качества трудовой жизни и эффективности деятельности организации.

В двенадцатой главе исследуется связь качества жизни и демографических процессов на территории современной России начиная с дореволюционных времен до наших дней. Рассматриваются статистические закономерности, связывающие улучшение качества жизни населения и его естественный прирост, а также рассмотрены меры государственного воздействия на демографическую ситуацию и способы реализации «Концепции демографической политики РФ на период до 2025 года».

В тринадцатой главе рассматриваются проблемы, связанные с миграционными процессами в современной России, концентрацией трудовых ресурсов в крупных городах и промышленных центрах, обосновывается необходимость государственного регулирования распределения кадрового потенциала. Особое внимание уделено сложной проблеме переподготовки кадров в условиях цифровизации и массовой смены востребованных профессий на рынке труда.

Материалы четырнадцатой главы основаны на анализе показателей, влияющих на уровень социального партнерства. В ходе проведенного исследования были сгруппированы показатели, которые отражают уровень развития социального партнерства. Выделены проблемы развития социально - трудовых отношений и социального партнерства на примере нефтедобывающих компаний Казахстана.

Кандидат экономических наук, доцент ***Захарова С.Г.***

РАЗДЕЛ 1.
КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ – ЦЕЛЕВОЙ ОРИЕНТИР РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ И СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЗАДАЧ РАЗВИТИЯ РОССИИ

ГЛАВА 1.
УСТОЙЧИВЫЙ РОСТ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ КАК РЕЗУЛЬТАТ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В РОССИИ

Захарова Светлана Германовна
Соменкова Наталия Сергеевна

1.1. Институциональные преобразования в России, направленные на решение национальных целей и стратегических задач развития

Изменение институционального строя в России, в первую очередь, связаны с кардинальными изменениями системы социально-экономических отношений, которые всенародным голосованием закреплены Конституцией Российской Федерации в 1993 году. С того момента Конституция претерпела некоторые изменения, внесенные Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ и в настоящий момент по предложению Президента страны широко обсуждаются новые поправки в главный документ. Следует отметить, что переход на систему рыночных отношений, изменение системы корпоративного управления, основанного на приватизации факторов производства, разделение властных полномочий по уровням управления (федеральный, региональный, муниципальный), внедрение системы государственно-частного партнерства повлекли за собой глубокие административные реформы. Англо-американская модель корпоративного управления, принятая в России в качестве базовой модели, принципиально изменила всю систему взаимодействия субъектов социально-экономических отношений, а, следовательно, всю систему государственного управления и администрирования.

Начиная с 1991 года в России проводились глубокие институциональные преобразования, содержание которых представлено на рис.1.1.

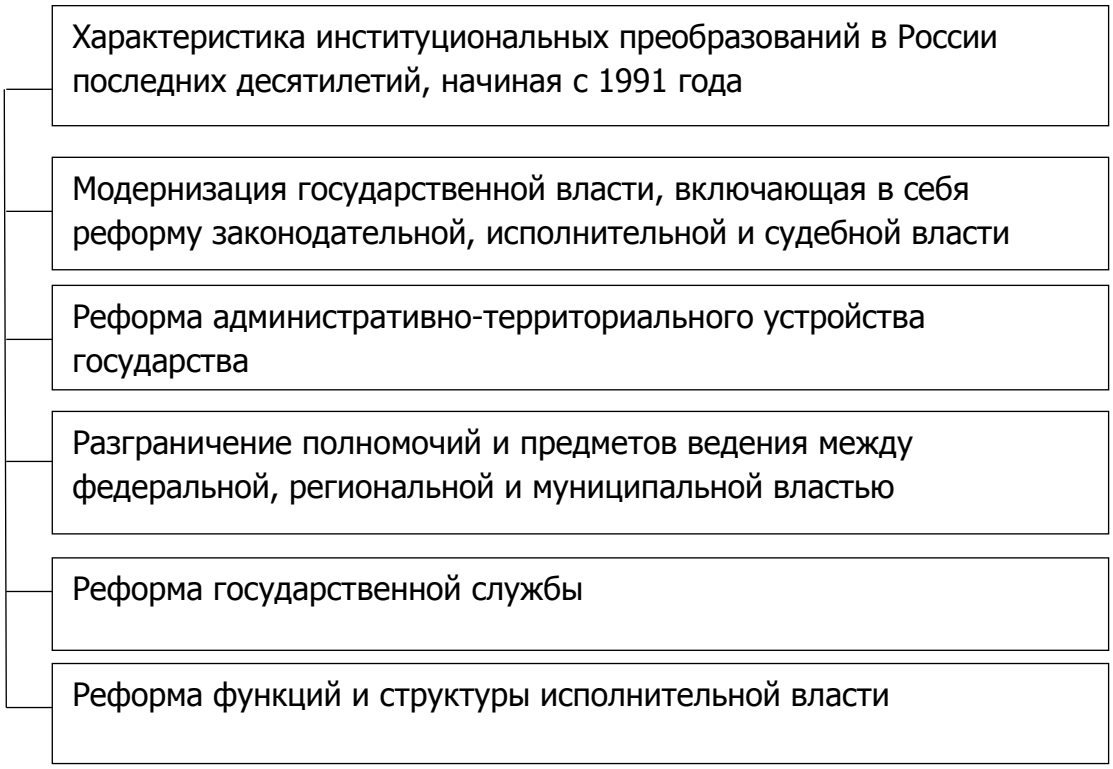

Рисунок 1.1. Характеристика институциональных преобразований в России последних десятилетий, начиная с 1991 года

Начиная с 2018 года, страна взяла курс на социальное развитие, рассматривая главным приоритетом стратегического развития Российской Федерации неуклонный рост качества жизни населения. Президент Российской Федерации Указом от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» поставил перед Правительством РФ задачу обеспечить осуществление прорывного научно-технологического и социально-экономического развития, критерием оценки которого является качество жизни населения страны. Указом определено 12 основных направлений развития, представленных на рис.1.2.

Указ Президента от 7 мая 2018 года №204
«О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024

Демография

- ✓ **Увеличение ожидаемой продолжительности жизни до 67 лет;**
- ✓ **Увеличение коэффициента рождаемости до 1,7;**
- ✓ **Увеличение доли граждан, ведущих ЗОЖ, а также увеличение до 55% доли граждан, систематически занимающихся физической культурой и спортом**

Здравоохранение

- ✓ **Снижение показателей смертности населения трудоспособного возраста, младенческой смертности;**
- ✓ **Ликвидация кадрового дефицита в мед.организации;**
- ✓ **Обеспечение охвата всех граждан профилактическими мед.осмотрами не реже одного раза в год;**
- ✓ **Оптимизация работы мед.организаций;**
- ✓ **Увеличение объема экспорта мед.услуг не менее чем в четыре раза по сравнению с 2017 годом**

Образование

- ✓ **Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования;**
- ✓ **Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов РФ, исторических и национально-культурных традиций**

Жилье и городская среда

- ✓ **Обеспечение доступным жильем семей со средним достатком;**
- ✓ **Увеличение объема жилищного строительства не менее чем до 120 млн квадратных метров в год;**
- ✓ **Кардинальное повышение комфортности городской среды;**
- ✓ **Создание механизма прямого участия граждан в формировании комфортной городской среды;**
- ✓ **Обеспечение устойчивого сокращения непригодного для проживания жилищного фонда**

Экология

- ✓ **Эффективное обращение с отходами производства и потребления;**
- ✓ **Кардинальное снижение уровня загрязнения атмосферного воздуха в крупных промышленных центрах;**
- ✓ **Повышение качества питьевой воды для населения;**
- ✓ **Экологическое оздоровление водных объектов;**
- ✓ **Сохранение биологического образования**

Безопасные и качественные автомобильные дороги

- ✓ **Увеличение доли автомобильных дорог регионального значения, соответствующих нормативным требованиям, в их общей протяженности не менее чем до 50%;**
- ✓ **Снижение доли автомобильных дорог федерального и регионального значения, работающих в режиме перегрузки;**
- ✓ **Снижение количества мест концентрации ДТП на дорожной сети в два раза по сравнению с 2017 годом;**
- ✓ **Снижение смертности в результате ДТП в 3,5 раза по сравнению с 2017 г. – до уровня, не превышающего четырех человек на 100 тыс. населения**

Производительность труда и поддержка занятости

- ✓ **Рост производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики не ниже 5% в год;**
- ✓ **Привлечение к участию в реализации указанной национальной программы не менее 10 субъектов РФ ежегодно;**
- ✓ **Вовлечение в реализацию указанной национальной программы не менее 10 тыс. средних и крупных предприятий базовых несырьевых отраслей экономики**

Наука

- ✓ **Обеспечение присутствия РФ в числе пяти ведущих стран мира, осуществляющих научные исследования и разработки;**
- ✓ **Обеспечение привлекательности работы в РФ для российских и зарубежных ведущих ученых и молодых перспективных исследователей;**
- ✓ **Опережающее увеличение внутренних затрат на научные исследования и разработки**

Цифровая экономика

- ✓ **Увеличение внутренних затрат на развитие цифровой экономики;**
- ✓ **Создание устойчивой и безопасной информационно-телекоммуникационной инфраструктуры высокоскоростной передачи, обработки и хранения больших объемов данных, доступной для всех организаций и домохозяйств;**
- ✓ **Использование преимущественно отечественного программного обеспечения госорганами, ОМСУ и**

Культура

- ✓ **Укрепление российской гражданской идентичности;**
- ✓ **Создание культурно-образовательных и музейных комплексов;**
- ✓ **Обеспечение детских музыкальных, художественных, хореографических школ, училищ и школ искусств необходимыми инструментами, оборудованием и материалами;**
- ✓ **Продвижение талантливой молодежи в сфере музыкального искусства;**
- ✓ **Создание культурно-досуговых организаций клубного типа на территориях сельских поселений, развития муниципальных библиотек;**
- ✓ **Создание виртуальных концертных залов не менее чем в 500 городах РФ;**
- ✓ **Создание условий для показа национальных кинофильмов в кинозалах, расположенных в населенных пунктах с численностью населения до 500 тыс.человек;**
- ✓ **Подготовка кадров для организации культуры;**
- ✓ **Модернизация региональных и муниципальных театров юного зрителя и кукольных театров**

Малое и среднее пред-во и поддержка инд. пред-кой деятельности

- ✓ **Увеличение численности занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей, до 25 млн человек**

Международная кооперация и экспорт

- ✓ **Формирование в обрабатывающей промышленности, сельском хозяйстве, сфере услуг глобальных конкурентоспособных несырьевых секторов;**
- ✓ **Достижение объема экспорта несырьевых неэнергетических товаров в размере 250 млрд дол. США в год, а также объема экспорта оказываемых услуг в размере 100 млрд дол. США в год;**
- ✓ **Формирование эффективной системы разделения труда и производственной кооперации в рамках Евразийского экономического союза**

Рисунок 1.2 Основные направления развития РФ до 2024г

В послании Президента РФ Федеральному собранию от 15.01.2020 Владимир Путин предложил обсудить возможные изменения в Конституцию, которые усиливают позиции, направленные на качество жизни населения, подчеркивая тем самым социальную направленность институциональных преобразований, которые кратко освещены в табл. 1.1.

Таблица 1.1. Предложения по внесению поправок в Конституцию РФ

Предложение	Пояснение
Закрепить приоритет Конституции в правовом пространстве России	Требования международного законодательства и договоров, а также решения международных органов могут действовать на территории России только в той части, в которой они не влекут за собой ограничения прав и свобод человека и гражданина, не противоречат Конституции РФ
Закрепить особые требования к представителям власти	Должности, критически важные для обеспечения безопасности и суверенитета страны не могут иметь иностранное гражданство, вид на жительство или иной документ, который позволяет постоянно проживать на территории другого государства
Конституционально закрепить перечень социальных гарантий	Определить минимальный размер оплаты труда не ниже прожиточного минимума Прописать принципы достойного пенсионного обеспечения, в том числе регулярную индексацию пенсий
Повысить роль и статус Федерального собрания	Повысит роль губернаторов в выработке решений на федеральном уровне
Разработать принципы единой системы публичной власти	Для решения проблемы разрыва между государственным и муниципальным уровнями управления Расширить и укрепить реальные полномочия и возможности местного самоуправления
Расширить ответственность парламента за работу правительства	Передать Государственной Думе полномочия по утверждению кандидатуры председателя правительства, вице-премьеров и федеральных министров
Изменить схему назначения руководителей силовых ведомств	Сделать работу правоохранительных органов более прозрачной и более подотчетной обществу
Защитить независимость судей	Ввести принцип их подчинения только Конституции и федеральному законодательству
Усилить роль Конституционного суда	Наделить его возможностью проверять конституционность законопроектов, принятых Федеральным собранием, оценивать нормативно-правовые акты федерального и регионального уровней

В своем обращении к парламенту глава государства озвучил целый ряд поручений и важных инициатив, которые сильно повлияют на политическую и социальную жизнь страны [2]. Основные из них представлены на рис.1.3

Инициативы Президента РФ, выдвинутые в Послании Федеральному Собранию 15.01.2020

Демография →

Внести изменения в Программу материнского капитала и продлить её действие до 2026 г.
Материнский капитал за рождение первого ребенка выплачивать в размере 466 тыс. руб., начиная с 01.01.2020
Материнский капитал за рождение второго ребенка выплачивать в размере 616 тыс. руб., начиная с 01.01.2020
Материнский капитал за рождение третьего и последующих детей государство частично закрывает ипотеку, начиная с 01.01.2020
Увеличить срок выплат для малоимущих семей с детьми, чьи доходы не превышают прожиточный минимум, с 3 до 7

Образова-ние →

Обеспечить бесплатным качественным питанием всех детей с 1-го по 4 –й класс, начиная с 01.09.2020
Установить за счет федерального бюджета доплаты учителям за классное руководство в размере 5 тыс. руб./мес, начиная с 01.01.2020
Рассчитать необходимость дополнительных школьных мест и обеспечить их потребность
Увеличивать число бюджетных мест в вузах — преимущественно в регионах, где не хватает врачей, педагогов, инженеров
Изменить порядок приема в медицинские вузы за счет увеличения бюджетных мест и целевого приема по заявкам регионов с гарантией трудоустройства

Здравоохране-ние →

Обеспечить качество первичной медико-санитарной помощи
Провести масштабный ремонт и переоборудование районных больниц, поликлиник, станций скорой помощи, за счет федерального бюджета
Усовершенствовать систему оплаты труда сотрудников сферы здравоохранения
Обеспечить доставку специализированных иностранных препаратов

[2] Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 15.01.2020 "Послание Президента Федеральному Собранию" [Электронный ресурс]:Режим доступа: https://realnoevremya.ru/articles/163182-10-glavnyh-tezisov-poslaniya-putina-federalnomu-sobraniyu (Дата обращения: 10.01.2020)

Рисунок 1.3. Инициативы Президента РФ, выдвинутые в Послании Федеральному Собранию 15.01.2020

Важно отметить, что большая часть инициатив Президента РФ, предложенных в Послании Федеральному Собранию 15 января 2020 года, посвящена социально-экономическим преобразованиям, среди которых поддержка малоимущих и многодетных семей, развитие здравоохранения и образования, снижение налога на прибыль для инвестирующих компаний. Так или иначе, инициативы Президента РФ направлены на решение ряда ключевых задач: рост доходов населения и снижение уровня бедности, улучшение демографической ситуации и стимулирование инвестиций в реальный сектор экономики.

Среди мер поддержки семей особого внимания заслуживают продление программы материнского капитала до 31.12.2026 г., выплата материнского капитала уже с 01.01.2020 г. начинается с рождения первого ребенка в размере 466 617 руб., кроме того, рассматривается вопрос о продлении ежемесячных выплат на детей до 3-х лет.

В сфере образования важными инициативами Президента РФ стали увеличение числа бюджетных мест в вузах, цифровая трансформация школ, доплата учителям за классное руководство (5 тыс. руб. в месяц), обеспечение горячим питанием учеников начальных классов. В сфере здравоохранения одной из важных инициатив стал запуск программы модернизации первичного звена здравоохранения с 1 июля 2020 г.

Существенной мерой поддержки бизнеса является предоставление налогового вычета, который позволит модернизировать предприятия,

расширить производство, повысить производительность труда, и главное, повысить уровень доходов работников.

Согласно прогнозу Минэкономразвития РФ, реализация социальных инициатив Президента РФ в 2020 году позволит дополнительно снизить уровень бедности на 1,3 процентного пункта, уменьшить численность бедных на 10%, увеличить на 2% реальные доходы населения, прибавить к росту ВВП 0,3 %.

Совершенно понятно, что внедрение поправок в Конституцию РФ повлечет значительные изменения в нормативно-правовых документах, системе взаимодействия между субъектами, трансформацию системы государственного и муниципального управления, деятельность государственных и муниципальных служб. Так одной из поправок, направленной на поддержку материнства и детства, является обязанность родителя, который проживает отдельно и платит алименты, оплачивать расходы по обеспечению ребенка пригодным для проживания жильем. Эта обязанность с 06.02.2020 г. закреплена в Семейном кодексе РФ. Однако, в законе не указан размер дополнительных расходов родителя на оплату жилья для проживания ребенка, что при реализации данной нормы безусловно вызовет проблемные ситуации.

Таким образом, в России продолжаются институциональные преобразования, которые имеют явно социальную направленность. Хочется надеяться, что программы по реализация национальных целей и стратегических задач развития РФ до 2024 года обеспечат решение вопросов социально-экономического развития страны и устойчивый рост качества жизни населения.

1.2. Социологическая оценка качества жизни населения как целевого показателя развития общества с позиции системы взаимодействия субъектов социально-экономических отношений

Россия занимает позиции сильного государства, способного адекватно отвечать вызовам истории, упорядочивать общественные отношения и реформироваться. Только совокупность существенных изменений в деятельности всех субъектов социально-экономических отношений дает значительный рост качества жизни населения. В качестве субъектов, влияющих на качество жизни населения, следует рассматривать как само население, его культуру, ценности, отношение к здоровому образу жизни, стремление к самосовершенствованию и преобразованиям бытовых условий жизни, активной жизненной позиции, так и другие

субъекты: бизнес, муниципалитеты, государство. Невозможно отрицать роль бизнес-структур в повышении качества жизни населения, от которых зависит уровень доходов населения, обеспеченность благами, торговля и бытовое обслуживание. Кроме того, бизнес-структуры играют огромную их роль в общественной жизни территории.

Важное значение имеет уровень развития муниципалитетов, обеспечивающих коммунальные условия для жизни граждан, ремонт и содержание дорог, качество социальных услуг, контроль за экологической обстановкой и многое другое.

Безусловно, важнейшим субъектом, обеспечивающим условия для роста качества жизни населения, является государство, выполняя функции внешней и внутренней безопасности, формируя функциональную инфраструктуру, инновационную среду, инвестиционный климат, а, главное, устанавливая эффективные модели развития страны в целом.

Весьма интересным представляется анализ качества жизни населения, основанный на социологическом опросе населения с высшим и неоконченным высшим образованием. Исследование представлено более 14500 респондентов Нижегородской области, которое проводилось авторами на протяжении периода 2010 -2018 гг. Результаты исследования представлены на рисунке 1.4.[3]

[3] Управление качеством жизни населения: монография / под общ. Ред. С.Г. Захаровой. Нижний Новгород: НИЦ «Открытое знание», 2019. 157 с. Режим доступа: http://scipress.ru/upload/monographs/m15062019.pdf

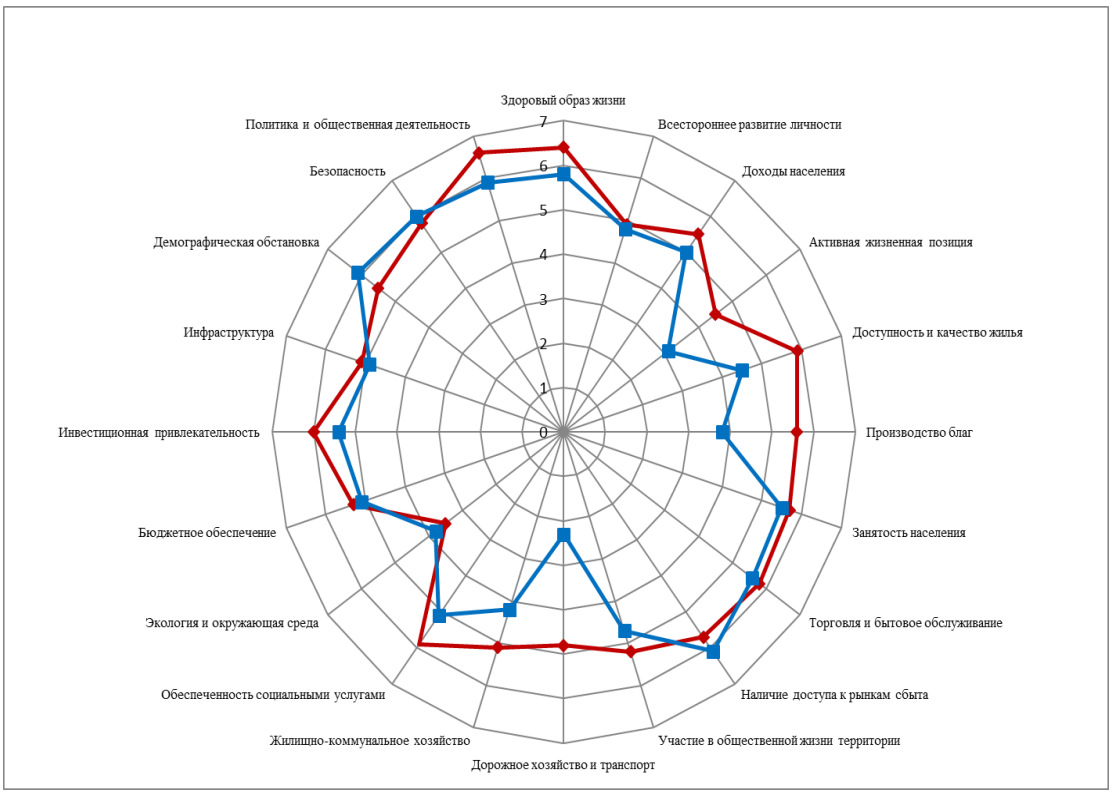

Рисунок 1.4. Оценка качества жизни населения Нижегородской области (согласно факторному подходу) в 2014 (синий цвет) и 2018 годах (красный цвет)[4]

Как видно из рисунка 1.4, по мнению опрошенных, позитивное влияние на качество жизни оказывает стремление населения к здоровому образу жизни, которому способствует деятельность Правительства Нижегородской области по развитию спортивного потенциала (строительство ФОКов, стадионов). Положительное влияние со стороны бизнеса на население оказывает уровень развития торговли и бытового обслуживания (5,8 и 5,9 баллов, соответственно). В Нижегородской области создана разветвленная сеть организаций торговли – современные торговые центры, гипермаркеты, супермаркеты, специализированные магазины, продовольственные рынки и ярмарки. В рамках государственной программы «Развитие предпринимательства и туризма в Нижегородской области» реализуется подпрограмма «Развитие торговли в Нижегородской области до 2020 года», основной целью которой является дальнейшее развитие в регионе сетевой торговли и прогрессивных форм реализации товаров с применением самообслуживания.

[4] Захарова С.Г., Борисов С.А. Оценка условий формирования среднего класса России с позиций факторной модели управления качеством жизни населения// Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. №1(49). 2018. С. 14-25 (ВАК) Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?Id=32777961

Следует отметить, что в Нижегородской области уровень доходов населения городских и сельских территорий существенно различается. Большинство респондентов оценивает свои доходы как средние. Однако, по данным Нижегородстата, продолжает оставаться высокой межмуниципальная дифференциация заработной платы (2,9 раза). Высокий уровень зарплаты характерен для городов с развитой промышленностью и наукой, а низкий – для небольших сельскохозяйственных территорий.[5]

Создание комфортных условий проживания для населения, выполнение обязательств по улучшению жилищных условий граждан, которые проживают в жилых домах, не отвечающих установленным санитарным и техническим требованиям, является приоритетным направлением деятельности органов власти в сфере ЖКХ. В рамках исследования 2018 г. опрошенные достаточно высоко оценили показатели «Доступность и качество жилья» и «Жилищно-коммунального хозяйства». Однако, следует отметить, что это исследование затронуло респондентов с высшим и неоконченным высшим образованием, в своем большинстве проживающих в городских условиях. Оценка качества жизни населения сельских территорий может существенно отличаться от результатов опроса населения городских территорий. Решению вопросов повышения качества жизни населения сельских муниципальных образований уделяется особое внимание на государственном уровне. Так, весьма результативно действовала ведомственная целевая программа «Устойчивое развитие сельских территорий», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 2012 г. N 717 «О Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия». С 1 января 2020 года в силу вступила государственная программа Российской Федерации «Комплексное развитие сельских территорий»[6] , утвержденная постановлением Правительства РФ от 31 мая 2019 г. N 696. Программа предусматривает социальные выплаты на приобретение жилья, в том числе молодым семьям и специалистам. Общий объём финансирования госпрограммы в 2020–2025 годах – около 2,3 трлн рублей, в том числе за счёт федерального бюджета – 1 трлн рублей. Основной целью госпрограммы является сохранение доли сельского населения в общей

[5] Соменкова Н.С. Совершенствование методики оценки эффективности инновационного развития предприятия // Российское предпринимательство. 2017. Т.18. № 6. С.945-956. [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?Id=28999378 (Дата обращения: 11.01.2020)

[6] Постановление Правительства РФ от 31 мая 2019 г. N 696 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Комплексное развитие сельских территорий" и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации" (с изм от 17.10.2019) Режим доступа: http://government.ru/docs/36905/ [Электронный ресурс]: (Дата обращения: 17.12.2019)

численности населения России на уровне не менее 25,3%, достижение соотношения среднемесячных располагаемых ресурсов сельского и городского домохозяйств до 80%, повышение доли общей площади благоустроенных жилых помещений в сельских населённых пунктах до 50%. Несмотря на заботу государства, в ряде муниципальных образований Нижегородской области еще остаются проблемы газификации, водоснабжения, водоотведения, благоустройства и озеленения. Понятно, что решение подобного рода проблем невозможно на уровне муниципалитетов, нужны комплексные меры поддержки территорий. К примеру, проблему газификации части муниципальных образований Нижегородской области позволит решить строительство магистрального газопровода «Шахунья-Шаранга-Йошкар-Ола», которое запланировано закончить к 2023 году.

Нижегородская область обладает высоким уровнем инвестиционной привлекательности. Однако для Нижегородской области, как и для многих областей России, характерна неоднородность и неравномерный характер распределения инвестиций по ее территории. Не секрет, что инвестиционная привлекательность сельских территорий значительно ниже, чем городов. Проведенный анализ показал, что в 2018 году наиболее привлекательными для инвесторов являются промышленно-развитые города Нижний Новгород, Саров, Выкса, Кстово.[7] Это обусловлено наличием необходимых ресурсов для реализации проектов, в том числе трудовых ресурсов и транспортной инфраструктуры. Для повышения инвестиционной привлекательности муниципальных образований области требуется дальнейшее совершенствование инновационной инфраструктуры (развитие бизнес-инкубаторов, промышленных парков, научных центров, формирование региональных инновационных фондов).[8]

Традиционно, наиболее серьезной российской проблемой в области услуг, предоставляемых органами исполнительной власти, является ситуация с дорожным хозяйством и транспортом. Уровень оценки этой составляющей в 2014 году составлял лишь 2,3 балла, а к концу 2018 года вырос более, чем в 2 раза - 4,8 балла, хотя по-прежнему остался в категории «ниже среднего». Вместе с тем, необходимо отметить, что наметилась тенденция роста данного показателя в лучшую сторону и

---

[7] Соменкова Н.С. Условия инновационного развития промышленных предприятий // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2008. № 3 (22). С.93-95. [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?Id=12950315 (Дата обращения: 02.01.2020)

[8] Левкович А.И., Соменкова Н.С. Виды инновационных рисков на промышленных предприятиях // итпортал. 2014. № 4 (4). С.1 [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?Id=26283279 (Дата обращения: 25.12.2019).

видны явные улучшения в сфере дорожно-транспортного хозяйства. В настоящее время в Нижегородской области проводится масштабная работа по развитию дорожно-транспортного хозяйства: производится текущий ремонт дорог, прокладываются новые дороги, введены в действие дублёры мостов, осуществляется ремонт и закупка новых автобусов и других видов городского и пригородного транспорта, внедряются инновации в транспортную инфраструктуру (например, «умный свет», система адаптивного управления светофорами, система управления парковками, «умные» остановки).

Низкую оценку респондентов получил показатель «Экология и окружающая среда» (4,8 балла). Причем, экологическая ситуация неоднородна в городских и сельских территориях. В городах экология существенно хуже, чем в сельской местности в связи с высокой концентрацией предприятий, автомобилей и недостаточностью зеленых массивов.

Негативной составляющей качества жизни населения, со стороны самого населения, является недостаточно активная жизненная позиция, слабое участие населения в выборах и создании политических партий, борьбе за свои права.

В ходе исследования было выявлено, что проблемной зоной является самопроизвольная пассивность молодого населения в общественно-политической жизни, что вызвано низким уровнем доверия граждан к органам государственного и муниципального управления, а также низкой оценкой роли населения в региональном и федеральном развитии. Оценивая перспективы повышения качества жизни населения, следует отметить важность государственно/муниципально-частного партнёрства и эффективность деятельности органов как государственного, так и муниципального уровня[9].

[9] Захарова С.Г. К вопросу о муниципально-частном партнерстве в период институциональных преобразований в России / Экономика и общество: международный научно-практический журнал. 2018. № 4 (7). С. 60-68. [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://scipress.ru/economy/articles/k-voprosu-o-munitsipalno-chastnom-partnerstve-v-period-institutsionalnykh-preobrazovanij-v-rossii.html (Дата обращения: 18.12.2018)

Заключение

Административные реформы в России связаны с изменением институционального строя, обусловленного переходом на англо-американскую модель социально-экономических отношений, которая принята в России в 1991 году в качестве базовой модели. Институциональные преобразования в стране отражают содержание административных изменений, в которых заложены принципы модернизации государственной власти, включающие в себя изменения в системе взаимодействия законодательной, исполнительной и судебной власти и многое другое.

Основные направления стратегического развития Российской Федерации на шесть лет работы действующего Президента определены Указом Президента от 07.05.2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года», в рамках которого определено 12 основных направлений развития, а качество жизни населения определено критериальным показателем эффективности реализации стратегических задач.

ГЛАВА 2.
ПРОГРАММНЫЙ БЮДЖЕТ КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Яшин Сергей Николаевич
Захарова Светлана Германовна

2.1. Программно-целевой подход к управлению качеством жизни населения

Программно-целевой подход к управлению качеством жизни населения основан на совершенствовании системы взаимодействия субъектов социально-экономических отношений[10]. Устойчивый рост качества жизни населения зависит от деятельности всех субъектов социально-экономических отношений, включая само население, бизнес-структуры, муниципальные и государственные структуры управления.

Каждый субъект социально-экономических отношений преследует собственные цели, но в целом именно система их взаимодействия определяет факторы, влияющие на качество жизни населения. Факторы, в свою очередь, характеризуются совокупностью частных и комплексных показателей. В общем виде эта система представляет собой разработанный авторами программно - целевой подход к улучшению качества жизни населения страны и отдельных территорий с учетом инновационного социально ориентированного развития, который схематично представлен в табл.4.1.

Таблица 2.1. Программно-целевой подход к управлению качеством жизни населения

Субъект социально-экономических отношений	Цели субъектов	Факторы, влияющие на повышение качества жизни
Население (домашние хозяйства)	Повышение материального благосостояния за счет рационального использования факторов производства и всестороннее развитие личности	✓ Здоровый образ жизни ✓ Всестороннее развитие личности ✓ Доходы населения ✓ Активная жизненная позиция ✓ Доступность и качество жилья
Предприятия, организации, учреждения (бизнес)	Рост финансово-экономических показателей деятельности, в т.ч. прибыли, путем рационального использования	✓ Производство благ ✓ Занятость населения ✓ Торговля и бытовое обслуживание ✓ Наличие доступа к рынкам

[10] Государственное и муниципальное администрирование: Учебник / С.Г. Захарова, Н.С. Соменкова. [б.м.]: Издательские решения, 2019. – 378 с. [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?Id=37208231 (Дата обращения: 15.12.2019).

Субъект социально-экономических отношений	Цели субъектов	Факторы, влияющие на повышение качества жизни
	факторов производства. Соблюдение баланса интересов всех субъектов социально-экономических интересов и общества	✓ Участие в общественной жизни территории
Муниципалитеты	Удовлетворение запросов и интересов населения территории в общественных услугах в условиях корпоративного управления имуществом	✓ Дорожное хозяйство и транспорт, ✓ Жилищно-коммунальное хозяйство ✓ Обеспеченность социальными услугами, ✓ Экология и окружающая среда, ✓ Муниципальный бюджет
Государство	Создание благоприятной внешнеэкономической и внутренней среды и регулирование взаимоотношений между субъектами в системе корпоративного управления	✓ Инвестиционная привлекательность территории, ✓ Инфраструктура ✓ Демографическая обстановка ✓ Безопасность ✓ Политика и общественная деятельность

Каждый из субъектов социально-экономических отношений в условиях формирования российской модели корпоративного управления в обществе и масштабных институциональных преобразований обладает определенными факторами производства, выступает в качестве собственника и организатора бизнеса, может оказывать влияние на систему управления (управляющую систему).

Сущность *программно-целевого подхода* к управлению качеством жизни населения заключается в объединении интересов по достижению устойчивого роста качества его жизни, как общей стратегической цели всех субъектов социально-экономических отношений, формировании способов их достижения с помощью специальных взаимосвязанных программных мер и эффективном распределении ресурсов.

Программно-целевой подход предполагает следующую логику управления качеством жизни населения:

- декомпозиция цели по субъектам социально-экономических отношений;
- разработка целевых комплексных программ;
- эффективное распределение ресурсов;
- разработка управленческих решений по формированию плана реализации взаимосвязанных программных мероприятий;
- разработка организационно-методического инструментария;
- оценка количественных показателей, характеризующих достижение целей;

•корректировка целей.

В условиях формирования российской модели корпоративного управления программно-целевой подход может служить одним из инструментов управления качеством жизни населения. Таким образом, устойчивый рост качества жизни населения, в условиях перехода к современной концепции инновационного социально ориентированного типа экономического развития в рамках институциональных преобразований в Российской Федерации, возможен только при высоком уровне взаимодействия субъектов социально-экономических отношений, связанных целевыми комплексными программами развития, разработанными на основе объединения их интересов. Следует выделить перечень основных требований, которыми должны обладать субъекты социально-экономических отношений той или иной территории, позволяющие, в свою очередь, обеспечивать инновационное социально ориентированное развитие. Как видно из табл. 4.1, качество жизни населения непосредственно связано с четырьмя субъектами социально-экономических отношений. Именно соблюдение определенных требований с их стороны, их активная позиция в реализации социально-экономических отношений (табл. 4.2), обеспечивают устойчивый рост качества жизни населения.

Таблица 2.2. Требования к субъектам социально-экономических отношений, обеспечивающие устойчивый рост качества жизни населения

Субъект	Требования
Население	✓ Использование знаний, квалификации и компетенций в экономической деятельности ✓ Эффективное инвестирование сбережений в развитие бизнеса (в том числе, участие в акционерном капитале) ✓ Эффективное использование природных ресурсов в экономической деятельности на территории РФ ✓ Эффективное использование предпринимательских способностей, направленных на повышение собственного благосостояния ✓ Использование контекстного интеллекта, предусматривающего умение идти в ногу со временем, «ловить попутный ветер», ✓ Эффективно использование информации, идущей из внешней среды для эффективного использования доступных факторов производства ✓ и другие
Бизнес	✓ Умение удерживать баланс интересов между бизнес сообществом, предоставляющим экономически активному населению рабочие места за достойную заработную плату, и остальными субъектами социально-экономических отношений ✓ Использование и привлечение дополнительных инвестиций, в том числе и за счет свободных средств населения, а также спонсорских средств, иностранного капитала, бюджетных ассигнований, грантов и т. д. ✓ Эффективное использование природных ресурсов, при этом сохраняя экологическое равновесие в природе ✓ Высокий уровень предпринимательских способностей бизнес-лидеров, их

Субъект	Требования
	умение эффективно сочетать факторы производства как самого муниципального образования, так и привлеченные из других территорий ✓ Эффективное использование информации для своевременного внедрения инноваций и других изменений в экономической деятельности ✓ и другие
Муниципалитеты	✓ Обеспечение инфраструктурных условий для реализации возможностей широкого использования факторов производства, находящихся в собственности различных субъектов социально-экономических отношений, в том числе комфортные условия ЖКХ, дорожной и телекоммуникационной связи и т.д. ✓ Умение направлять, заинтересовывать и активизировать население для участия в экономической деятельности на территории муниципального образования ✓ Создание инновационной среды, инвестиционного климата и других условий, выгодных для вложения собственных средств населения на территории РФ ✓ Умение направлять и реализовывать возможности получения ренты за использование природных ресурсов определенной территории ✓ Формирование кадрового резерва талантливых менеджеров, молодых людей с высоким уровнем предпринимательских способностей и создание условий их реализации на территории муниципального образования ✓ Обеспечение населения постоянной оперативной информацией, повышающий уровень информированности и образованности, формирующий цели и ценности, соответствующих целям и задачам экономической и социальной политики России ✓ Эффективное распоряжение бюджетными средствами, обеспечивая условия жизни населения и бизнес структур ✓ и другие
Государственные органы власти	✓ Обеспечение административно-правовых основ для активного участия всех субъектов социально-экономических отношений в экономической и политической деятельности ✓ Создание условий максимально эффективной модели корпоративного управления социально-экономического развития, обеспечивающей получение доходов от реализации факторов производства в экономике России ✓ Привлечение высоко активных, профессиональных, квалифицированных кадров, обладающих высоким управленческим потенциалом, в работе государственных и муниципальных органов власти и учреждениях социальной сферы ✓ Умение заинтересовать население в инвестировании свободных средств в экономику России и развитие корпоративной системы хозяйствования, дающие возможность получения дополнительных прибылей, дивидендов, справедливого социального перераспределения средств ✓ Создание условий для максимально эффективного использования природных ресурсов в экономической деятельности внутри страны ✓ Создание условий развития и мотивации талантливых менеджеров, использование предпринимательских способностей и квалификацию на территории России ✓ Обеспечение полной прозрачной информации для ведения эффективной экономической деятельности ✓ Обеспечение информационной, политической, экономической и др. безопасности всех субъектов социально-экономических отношений (внешнюю и внутреннюю) ✓ и другие

2.2. Программный бюджет – эффективный инструмент реализации государственных программ развития РФ, обеспечивающих рост качества жизни населения

Посредством бюджетной политики в рамках государственных программ развития, осуществляется экономическое воздействие государства на повышение уровня и качества жизни населения. Политика государственных расходов существенно изменила свое смысловое значение и носит программный характер. Программный бюджет давно стал действенным инструментом в управлении устойчивого социально-экономического развития страны, поскольку увязывает имеющиеся ресурсные возможности со стратегическими целями развития территории, делает более понятным и открытым для инвесторов и граждан процесс формирования, реализации бюджета, визуализирует реальные возможности достижения поставленных стратегических целей[11]. Для программного бюджета характерна привязка к выполнению целевых комплексных программ большей части расходов государства. Каждая программа своей целью прямо связана с определенным стратегическим итогом деятельности.

Государственные программы — это система мероприятий, взаимосвязанных по задачам, срокам осуществления и ресурсам, а также инструментов государственной политики, обеспечивающих в рамках реализации ключевых государственных функций достижение приоритетов и целей государственной политики в сфере социально-экономического развития и безопасности[12]

Государственные программы подразумевают строгое соответствие и ориентирование на достижение целей, задач и показателей, установленных в Концепции долгосрочного социально — экономического развития Российской Федерации. Ключевыми параметрами государственных программ являются:

- строгое соответствие и ориентирование на достижение целей, задач и показателей, установленных в Стратегии долгосрочного социально-экономического развития;

[11] Захарова С.Г., Банин М.А. Конкурентные преимущества как внутренние ресурсы муниципального района// Современная конкуренция.2015. Т.9. №6 (54). С. 116-128

[12] Федеральный закон от 7 мая 2013 г. № 104-ФЗ «О внесении изменений в бюджетный кодекс российской федерации и отдельные законодательные акты российской федерации в связи с совершенствованием бюджетного процесса».

•установление конкретного органа исполнительной власти, ответственного за разработку и реализацию государственной программы, т. е. за достижение заявленных показателей;

•установление жестких требований к системе результирующих показателей;

•охват государственными программами большей части бюджетных ассигнований;

•введение требования о регулярной оценке результативности и эффективности реализации государственных программ.

Задачи, решаемые в рамках одной программы межотраслевые, поэтому важным элементом государственных программ является межведомственное взаимодействие.

Государство сможет сосредоточить в рамках государственных программ все инструменты, которыми оно располагает для развития экономики[13]. Это могут быть контрольно-надзорные меры, меры по совершенствованию законодательства по снижению административных барьеров и иное нормативно-правовое регулирование, тем самым, появляется возможность решить проблему оторванности структурных реформ и мер государственного регулирования от бюджетного процесса[14]

Программы, являясь сложным инструментом бюджетного планирования, требуют тщательной проработки и высококвалифицированной оценки их содержания как на этапе разработки и утверждения, так и на этапе оценки достигнутых результатов. Кроме того, важность решаемых задач и объем распределяемого финансирования требуют, чтобы принимающий программы орган имел высокий административный статус, а также мог обеспечить открытость и прозрачность процесса распределения бюджетных средств между программами[15].

При этом растет роль и ответственность государственного и муниципального администрирования по осуществлению связи за принятые решения и результаты управляющего воздействия не только на финансовые, но и многие аспекты жизнедеятельности населения. Порядок

---

[13] Бюджетное послание Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2014–2016 годах. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.kremlin.ru/acts/15786 (дата обращения: 11.01.2020).

[14] Белоусов Ю. В., Тимофеева О. И. «Направления совершенствования программно-целевых инструментов бюджетного планирования и управления бюджетными расходами // «госменеджмент электронный журнал». 2013. № 09.

[15] Губанова Е. Е. О переходе на «программный» бюджет // Молодой ученый. — 2013. — №10. — С. 300-302. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://moluch.ru/archive/57/7776/ (дата обращения: 01.02.2020).

разработки и реализации целевых комплексных программ[16] по повышению качества жизни населения, осложняется недостаточно разработанной нормативно-правовой и нормативно-организационной базой при создании программного бюджета. Особое значение приобретает программный бюджет для развития муниципальных районов, как непосредственной среде жизнедеятельности большинства населения России.

Основу бюджетной политики составляют стратегические направления экономического и социального развития государства, которые определяются размерами и пропорциями реализуемых государством программ. Перечень программ жестко соответствует основным функциям государственного управления и отражает финансовое воздействие, в том числе, на деятельность и развитие муниципальных образований.

Следует отметить, что программный бюджет, который начал свое действие с 2011 года, предусматривал бюджетное финансирование пяти основных направлений, которым соответствовала 41 программа. Данная концепция не изменилась и в период с 2015-2017 гг. Программное распределение бюджета за 2011-2017 гг. представлено в табл. 2.3.

Таблица 2.3. Программное распределение бюджета в период 2011-201417 гг, и 2015 - 201718 гг, млрд. руб.

Направление	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Всего по государственным программам (41 программа)	10200,6	11762,4	12667,9	13160,0	*	*	*
Всего по государственным программам (без учета Программы «Обеспечение национальной безопасности»)	8324,6	9785,1	10229,4	10401,6	7488,8	7488,0	7801,2
Новое качество жизни (13 программ)	4588,1	5623,8	5847,4	5841,2	3432,6	3395,0	3514,8
Инновационное развитие и модернизация экономики (17 программ)	1781,6	1837,8	1832,6	1844,9	2090,9	2068,3	2122,5
Обеспечение национальной безопасности (2 программы)	1876,0	1977,3	2438,5	2758,4	*	*	*
Сбалансированное региональное развитие (4 программы)	818,1	744,7	621,4	554,9	771,3	784,8	836,6
Эффективное государство (5 программ)	1136,8	1578,8	1927,9	2160,5	1194,1	1240,0	1327,3

** Значения показателей не указаны в свободном доступе*

[16] Порядок разработки и реализации федеральных целевых программ и межгосударственных целевых программ, в осуществлении которых участвует Российская Федерация (утв. Постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 г. N 594) (С изменениями и дополнениями)

[17] Захарова С.Г., Банин М.А. Конкурентные преимущества как внутренние ресурсы муниципального района// Современная конкуренция.2015. Т.9. №6 (54). С. 116-128.

[18] "Основные направления бюджетной политики на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов" [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_165592/6f555f315e527539cb7d733419a3adbaa25867c6/ (Дата обращения: 29.11.2019).

Как видно из табл. 2.3, за период с 2011 до 2017 гг происходит снижение финансирования программ, направленных на повышение качества жизни населения[19]. В рамках данного направления осуществляется доступность услуг образования, здравоохранения высокого качества, необходимый уровень обеспеченности жильем, доступ к культурным благам, условия доступа к занятиям физкультурой и спортом. В рамках данной программы реализуется социальная политика по поддержке социально проблемных слоев населения, а также реализация миграционной политики. Финансирование программы «Инновационное развитие и модернизация экономики» предусматривает весьма незначительное увеличение бюджетных средств с 1781,6 млн. р. в 2011 г. до 2122,5 млн. р. в 2017, то есть более чем на 19 %. Также предусмотрено существенное, а именно, на 90%, увеличение финансирования 5 программ, направленных на повышение эффективности управления государственным имуществом и государственными финансами. Информация о финансировании программ по обеспечению национальной безопасности последних лет отсутствует в свободном доступе, хотя в таблице отмечено, что к 2014 г. бюджетные ассигнования возросли по сравнению с 2011 годом на 47 %. В рамках реализации данного направления без сомнения будет поддержан высокий уровень боеспособности Вооруженных сил РФ, соответствующий уровню ведущих в военном отношении стран. Со стороны РФ весьма эффективно осуществляется политика сдерживания, которая выстраивается на основе сильного военно-промышленного комплекса.

Кроме того, распределение бюджета предусматривало снижение финансирования программ сбалансированного регионального развития с 818,1 млн. р. в 2011 до 554,9 в 2014 году т.е. на 32%, но к 2017 году вернулось к прежнему показателю. Таким образом, программы сбалансированного регионального развития, ориентированные на создание условий, позволяющих каждому региону иметь необходимые и достаточные ресурсы для обеспечения достойной жизни граждан, комплексного развития и повышения эффективности развития экономики региона. Программы предусматривают работу по реализации антикризисного развития депрессивных территорий, развитию федеративных отношений и системы местного самоуправления, ответственного за устойчивый рост качества жизни населения.

[19] Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года (разработан Минэкономразвития РФ) Система ГАРАНТ. [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://base.garant.ru/70309010/#text#ixzz43alktk3v (Дата обращения: 29.11.2019).

Предусмотренные внутренние доходы муниципальных районов не позволяют покрыть расходы по реализации программ их социально-экономического развития. По сравнению с утвержденными паспортами объемы финансового обеспечения реализации государственных программ в 2015 - 2017 годах сокращаются.

В 2015 и 2016 годах наблюдается перераспределение расходов с направлений "Инновационное развитие и модернизация экономики" и "Эффективное государство" на иные направления. В 2017 году снижаются расходы по всем направлениям, кроме направления "Обеспечение национальной безопасности", однако в указанном документе не отмечены ассигнования по данному направлению.

Последние данные официальной информации по финансированию государственных программ РФ, актуальные на 31.01.2020, представлены в таблице 2.4.

Таблица 2.4. Объем расходов на реализацию государственных программ РФ в 2019 году, актуальных на 31.01.2020[20], по сравнению с 2017 годом, млрд. руб.

	Направление	Перечень направлений	2017	2020 Проект
	Всего по государственным программам	43 государственных программ (без учета Программы «Обеспечение национальной безопасности»)	7801,2	8858,6
1	Новое качество жизни (11 программ)	✓ Развитие здравоохранения ✓ Развитие образования ✓ Социальная поддержка граждан ✓ Доступная среда ✓ Обеспечение доступным и комфортным жильем ✓ Развитие пенсионной системы ✓ Содействие занятости населения ✓ Развитие культуры ✓ Охрана окружающей среды ✓ Реализация государственной национальной политики ✓ Развитие физической культуры и спорта	3514,8	4184,4
2	Инновационное развитие и модернизация экономики (20 программ)	✓ Развитие науки и технологий ✓ Научно-технологическое развитие РФ ✓ Развитие промышленности и повышение её эффективности ✓ Развитие авиационной промышленности ✓ Развитие электронной и радиоэлектронной промышленности ✓ Космическая деятельность России	2122,5	1971,2

[20] Официальная информация, предоставленная федеральными органами исполнительной власти, данные актуальны на 31.01.2020 1:50. [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://programs.gov.ru/Portal/ (Дата обращения: 31.01.2020).

	Направление	Перечень направлений	2017	2020 Проект
		✓ Информационное общество ✓ Государственная программа развития сельского хозяйства ✓ Развитие внешнеэкономической деятельности ✓ Развитие лесного хозяйства ✓ Комплексное развитие сельских территорий ✓ Экономическое развитие и инновационная деятельность ✓ Развитие оборонно-промышленного комплекса ✓ Развитие судостроения и техники ✓ Развитие фармацевтической и медицинской промышленности ✓ Развитие атомного энергопромышленного комплекса ✓ Развитие транспортной системы ✓ Развитие рыбохозяйственного комплекса ✓ Воспроизводство и использование природных ресурсов ✓ Развитие энергетики		
3	Обеспечение национальной безопасности (6 программы)	✓ Обеспечение общественного порядка ✓ Защита населения и территорий от чрезвычайных ситуаций ✓ Обеспечение государственной безопасности ✓ Обеспечение защиты личности, общества и государства ✓ Обеспечение обороноспособности страны ✓ Управление государственным материальным военным имуществом	*	*
4	Сбалансированное региональное развитие (6 программы)	✓ Социально-экономическое развитие Северо-Кавказского федерального округа ✓ Социально-экономическое развитие Арктической зоны ✓ Социально-экономическое развитие Арктической зоны ✓ Социально-экономическое развитие Арктической зоны ✓ Развитие федеративных отношений ✓ Социально-экономическое развитие Республики	836,6	1072,0
5	Эффективное государство (4 программы)	✓ Внешнеполитическая деятельность ✓ Управление государственными финансами ✓ Управление федеральным имуществом ✓ Юстиция	1327,3	1631,0

** Информации нет в свободном доступе*

В целом сложившаяся структура бюджетных расходов в разрезе ключевых направлений реализации государственных программ сохраняется, в отдельных случаях происходят небольшие смещения

акцентов на приоритетные направления государственной социально-экономической политики.

В 2020 году новое правительство России продолжит свою работу в рамках программно-целевого подхода, корректируя распределение бюджета как действенного инструмента управления качеством жизни населения. Заметим, что в программном бюджете к 2020 году количество программ направления «Новое качество жизни» уменьшилось на 2 программы, обеспечивая дополнительные возможности развития направления «Сбалансированное развитие регионов», что вполне оправдано, т.к. без существенного регионального развития добиться роста качества жизни депрессивных регионов невозможно.

В виду жесткой и агрессивной внешне-экономической политики по отношению к России до шести увеличилось количество программ направления «Национальная безопасность». Решая глубокие проблемы трансформации научно-технологического характера и цифровой экономики, направление «инновационное развитие и модернизация экономики» дополнилось тремя программами. Следует отметить, что Послание президента Федеральному Собранию 2020 года, безусловно, повлияет на изменение финансирования программного бюджета на ближайший период до 2024 года с перспективой достижения разработанной стратегии долгосрочного развития. Основные направления бюджетной, налоговой и таможенно-тарифной политики на период 2020 - 2024 гг. планируется существенно доработать с учетом итогов реализации государственных программ за предыдущий период 2018-2019гг. Понятно, что программно-целевой бюджет страны будет скорректирован согласно принятым Правительством РФ инициатив Президента, однако это не идёт в разрез с национальными целями и стратегическими задачами развития Российской Федерации, а также не противоречит Посланию Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 1 марта 2018 года.

Заключение

Сущность *программно-целевого подхода* к управлению качеством жизни населения заключается в объединении интересов по достижению устойчивого роста качества его жизни, как общей стратегической цели всех субъектов социально-экономических отношений, формировании способов их достижения с помощью специальных взаимосвязанных программных мер и эффективном распределении ресурсов.

Для достижения целей, стоящих перед субъектами социально-экономических отношений, необходимо разработать такие программы действий, которые удовлетворят не только их собственным интересам, но и позволят обеспечить инновационное социально ориентированное развитие территории, направленное на повышение качества жизни населения.

Схематично представленный программно - целевой подход к управлению качеством жизни населения учитывает институциональные преобразования в России, изменения в системе корпоративного управления и опыт внедрения реформ местного самоуправления.

Роль государственного и муниципального администрирования при использовании программно - целевого подхода к управлению качеством жизни населения заключается в организации и финансовом обеспечении системы эффективного взаимодействия субъектов социально-экономических отношений по достижению стратегических целей.

Программный бюджет становится действенным инструментом в обеспечении динамического социально-экономического развития страны и устойчивого роста качества жизни населения.

ГЛАВА 3.
ОБЗОР СОВРЕМЕННЫХ НАУЧНЫХ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ТЕРРИТОРИИ В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ И СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЗАДАЧ РАЗВИТИЯ РОССИИ

Захарова Светлана Германовна
Борисов Сергей Александрович

Введение

Проблема управления качеством жизни населения является комплексной и многогранной. Несмотря на значительное количество научно-исследовательских работ, проводимых в данной области, до настоящего времени не сформировано единого подхода ни к точному определению термина «качества жизни населения», ни к выявлению полного перечня факторов, влияющих на качество жизни населения, ни к единой системе оценивания качества жизни населения.

Научный вклад авторов настоящего исследования заключается в обобщении и систематизации опыта авторов различных школ в области экономических, социологических и других групп наук, а также предложения по трансформации процессов управления качеством жизни населения на основе факторного подхода к его оценке. В приведенном далее обзоре подробно рассмотрены существующие подходы к формулированию категории «качество жизни населения», выделению основных элементов, составляющих данную категорию, критический анализ достоинств и недостатков существующих подходов к оценке качества жизни населения, идентификация основных факторов, влияющих на качество жизни населения.

Проведенный авторами исследования анализ позволяет комплексно рассмотреть вопрос оценки качества жизни населения со стороны различных количественных и качественных факторов. Также он дает представление о существующих научно-методических разработках в данной области, позволяет выявить ключевые проблемы, связанные с формированием понятийного аппарата, проблемы формирования единой методологии оценки, несмотря на сложность обобщения различных подходов к оценке качества жизни населения. Кроме того, авторами рассматриваются вопросы формирования эффективных управленческих механизмов, направленных на повышение уровня качества жизни населения.

3.1. Классификация подходов к анализу качества жизни населения

Качество жизни населения является важнейшим объектом исследований ученых различных направлений, особенно экономистов и социологов.

Так, в работах проф. В.П. Чичканова раскрываются различные аспекты понятия "качество жизни населения", а именно: политический, демографический, социологический и культурологические аспекты[21].

С целью классификации подходов к качеству жизни населения, следует выделить несколько сравнительных характеристик, представленных на рис.3.1.

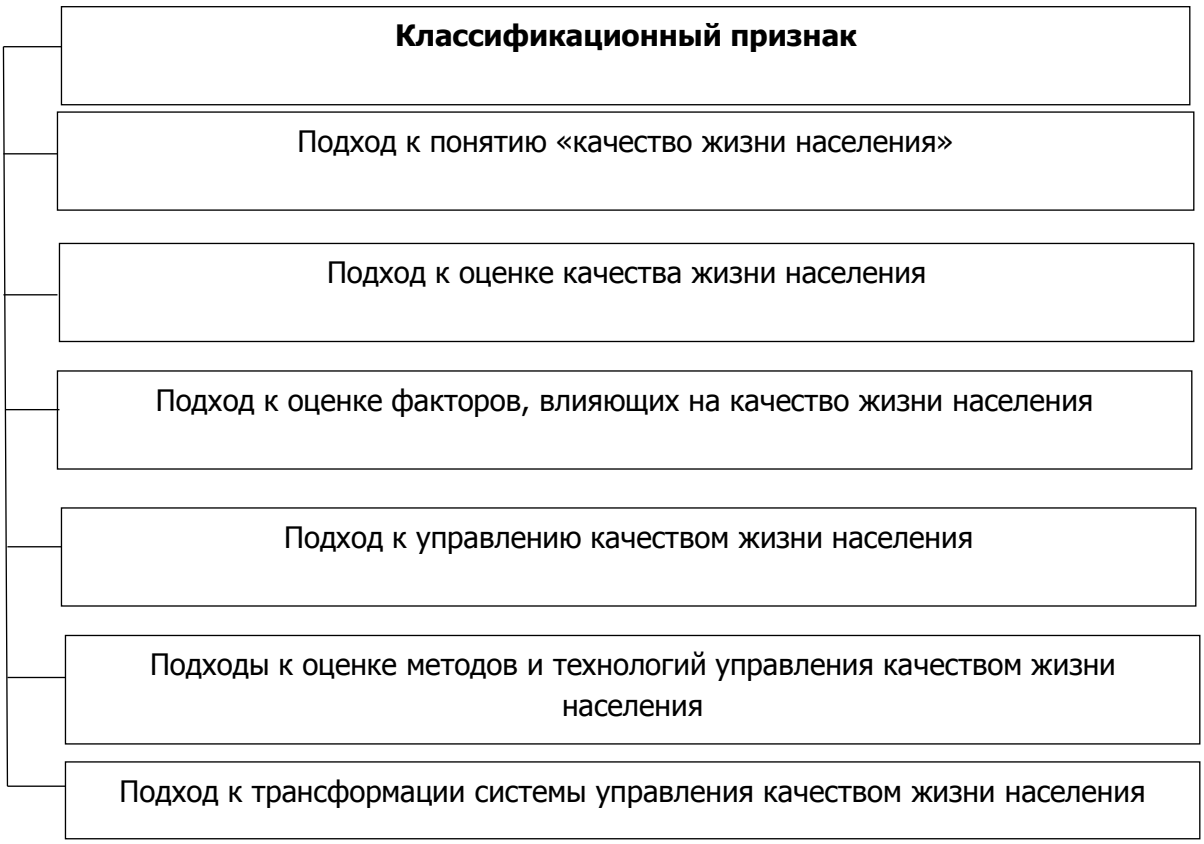

Рисунок 3.1. Классификация подходов к качеству жизни населения

[21] Чичканов В.П., Васильева Е.В. Управление качеством жизни в регионе: оценка эффективности и механизм//Государственное управление. Электронный вестник, № 47, 2014. - С. 163-180

Подходы к оценке качества жизни населения. Подходы к оценке качества жизни населения существенно отличаются методами сбора информации (статистические, социологический и комбинированные), перечнем и содержанием показателей (объективистский, субъективистский, комплексный), определяющих качество жизни, а также методикой расчета интегрального показателя.

В научной литературе представлены концептуальные интерпретации категории «качество жизни населения», которые можно разделить на два основных направления с учетом теоретико-мировоззренческого содержания, политической направленности и методологического обоснования:

- ***Объективные (объективистские) подходы*** сосредоточились на таких материализованных компонентах, как пища, жилье, доходы, образование и т.д. Качество жизни определяется как качество социальной и физической (как искусственной, так и естественной) окружающей среды, в которой люди пытаются реализовать свои нужды и потребности;
- ***Субъективные (субъективистские) подходы*** к качеству жизни сосредоточились на рассмотрении ценностных установок и переживаний. Элементами структуры качества жизни являются самочувствие, удовлетворенность жизнью, счастье (или комбинация этих элементов).

Объективистский подход к оценке качества жизни населения представляет собой учет преимущественно количественных показателей при оценке качества жизни населения, особое место среди которых занимают финансовые показатели, а уровень жизни населения главным образом связывается с уровнем благосостояния населения.

Основными представителями данного подхода выступают: Бэкер, Филипсон и Соарс, которые считают, что для анализа качества жизни требуется рассматривать не абсолютное значение дохода, а его изменение с течением времени[22]. К популярным подходам относится подход Кобба по формированию чистого индекса национального продукта и индекса истинного развития[23].

Среди разработанных моделей в рамках данного направления особо следует отметить индекс экономического благосостояния, предложенный Осбергом и Шарпом[24]. Недостатком данного индекса является

---

[22] Becker G. S., Philipson T. J., Soares R. R. The Quantity and Quality of Life and the Evolution of World Inequality // NBER Working Paper 9765. June, 2003

[23] Cobb, Clifford W. / Rixford, Craig (1998) Competing Paradigms in the Development of Social and Economic Indicators. Paper presented at the CSLS Conference on the State of Living Standards and the Quality of Life in Canada. Ottawa, October 30–31

[24] Osberg, Lars / Sharpe, Andrew (1998) An Index of Economic Well-Being for Canada. Working Paper R-99-3E. Hull: Applied Research Branch, Strategic Policy Human Resources Development

субъективизм в назначении весовых коэффициентов и использование только экономических составляющих качества жизни населения.

Известными подходами в данной области являются: подход Самуэльсона, предложившего функцию качества жизни[25]; индекс физического качества жизни, предложенный Моррисом[26]; модель оценки человеческого развития, индекс качества жизни Джонстона.

Оригинальным представляется подход российского ученого В.В. Коссова[27], предложившего методику оценки изменений качества жизни населения в регионах РФ. Сущность данной методики заключается в разделении процессов на позитивные и негативные. Данный автор, в отличие от многих других исследователей, предлагает использовать не комплексный (интегральный) показатель, а использовать для оценки качества жизни населения систему показателей разнонаправленного действия. Недостатком такого подхода является тот факт, что возникает сложность межрегионального/межстранового, а также межвременного сравнения.

В целом, главным недостатком объективистского подхода можно назвать игнорирование при выполнении расчетов личностного восприятия жизни человеком.

Субъективистский подход, в котором в большей степени рассматривается качественный анализ исследуемой проблемы, основывается на том, что качество жизни зависит от удовлетворенности всеми областями жизни. Такой позиции придерживаются Кэмпбелл, Конверс, Роджерс[28].

Дмитриев М.Н., Кулагина Э.Н., Захарова С.Г., Масленников Н.А. рассматривают преимущества субъективного подхода к оценке изменения уровня качества жизни населения, основанного на самооценке населением факторов, влияющих на качество их жизни в динамике. В качестве базы для дальнейших исследований используются комбинированные подходы, обеспечивающие сочетание социологических оценок и статистических данных, что дает возможность оценить влияние изменений социально - экономических показателей на внутреннее ощущение качества жизни людей[29].

---

[25] Самуэльсон П., Нордхаус В. Экономика. — М.: «Вильямс», 2014. — 1360 с.
[26] Morris M. Measuring the Conditions of the Worlds Poor: the Physical Quality of the Life Index. N.Y., 1979
[27] Коссов В.В. Динамика качества жизни в субъектах Российской Федерации и направленность социальной политики//Мир России, 2001, № 2
[28] Campbell, A. Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). The quality of American life. New York: Sage
[29]Дмитриев М.Н., Захарова С.Г., Масленников Н.А. Модель управления человеческими ресурсами муниципальных районов в концепции факторного подхода// Приволжский научный журнал. 2015. №3 (35). С. 206-213

Л. Клэйн указывает на то обстоятельство, что более правильно было бы рассматривать удовлетворенность жизнью в качестве составной части качества жизни населения, а не как тождественное понятие[30].

Современной тенденцией исследования качества жизни населения является **комбинированный подход**, в рамках которого предполагается использование в исследованиях как экономико-статистических показателей, так и различных видов экспертных оценок.

Современной тенденцией исследования качества жизни населения является использование в исследованиях как экономико-статистических показателей, так и различных видов экспертных оценок. К такому комплексному подходу относятся такие разработки, как: индекс Д. Андреа[31], индикатор жизни, разрабатываемый журналом MoneyMagazine, индикатор наилучшего места проживания. Также известным подходом является трендовый индикатор Майерса[32], который учитывает главным образом ухудшающиеся факторы.

Кроме рассмотренных ранее подходов, для анализа качества жизни применяют: международный индекс условий жизни, базовый и комплексный индексы качества жизни населения Фишера[33].

Интересным подходом является шкала "счастливо прожитой жизни", которая была предложена Рун Виинховин, где уровень качества жизни населения рассматривается как произведение продолжительности жизни в годах на показатель среднего счастья (оцениваемого экспертно)[34]. Признание получила также немецкая система социальных индикаторов, представляющая набор эмпирических данных за длительный период, голландский индикатор условий жизни и др.

В работах Н.Н. Ивашиненко, Л.А. Мигрaновой, М.Л. Теодоровича обосновывается, что выбор целей и приоритетных задач на основе анализа общественного мнения позволяет повысить эффективность принимаемых решений, разделяемых и поддерживаемых городским сообществом[35].

Проведение опросов позволяет выявить взаимосвязь между уровнем жизни населения, измеренным традиционным экономическим способом (с использованием доходно-расходных показателей), оценок

---

[30] Lawrence Robert Klein. Economic Theory and Econometrics, 1985

[31] Laura D'Andrea Tyson Экономический доклад президенту, 1994» (Economic Report of the President 1994, в соавторстве с М. Бэйлии Дж. Стиглицем)

[32]Myers D. Community-relevant Measurment of Quality of Life. A Focus on Local Trends//Urnan Affairs Quarterly. September, 1987

[33]Fisher Irving. Mathematical Investigations in the Theory of Value and Prices,1892

[34]Rut Veenhoven. The four qualities of life ordering and measures of the god life. Theexplorationofhapiness, springernethderlands, p.195-226

[35] Н.Н. Ивашиненко, Л.А. Мигранова, М.Л. Теодорович Изучение качества жизни населения как основы социального управления//Народонаселение, № 1(63), 2014. С. 101-118

удовлетворенности жителей городским пространством (качеством окружающей среды), оценок деятельности различных органов и институтов власти, которые обеспечивают функционирование городского хозяйства и комфорт проживания граждан.

Для того чтобы население могло быть активно вовлечено в процесс принятия решений о развитии территорий, в целях управления должны быть четко обозначены приоритеты повышения качества жизни населения, создана информационная система, позволяющая жителям отслеживать управленческий процесс через совокупность понятных индикаторов, влияющих на комфортность жизни населения.

Научные дискуссии, рассматривающие проблемы соотнесения объективных и субъективных показателей, тем не менее, подтверждают тот факт, что только путем объединения статистики и опросов общественного мнения, возможно создать систему приоритетов, которая способствует увеличению внимания населения к процессам взаимодействия граждан и органов власти. В России, вслед за развитыми странами, разрабатывается концепция сервисного государства, требующая интеграции финансовых и социальных ресурсов. Эффективность системы управления должна оцениваться на основе ее способности понимать ожидания населения и гибко на них реагировать.

Несмотря на критику субъективного подхода и качественных показателей как неустойчивых, невнятность критериев оценки, зависимость в большей степени не от уровня доходов, а от притязания семей, их образа и стиля жизни, идея комбинации подходов отвечает целям социального управления.

С вопросами формирования методологии оценки качества жизни населения в разных социальных и экономических областях в рамках докторских диссертационных исследованиях, связаны работы В.А. Кривошей (2005), М.М. Магомаева (2006), Л.А. Кривоносова (2006), П.Д. Косинского (2007), А.Т. Петровой (2008), Л.В. Соловьевой(2008), Г.П. Петропавловой (2009), Л.А. Третьякова (2009), И.А. Янкина (2009), В.А. Дегтерева (2010), Е.В. Фахрутдинова (2010), Р.М. Кундакчян (2011), С.Д.Н. Дагбаевой (2011), Х.М. Хаджаловой (2011), П.А. Шевцова (2012), Н.Г. Соколовой (2012), Л.П. Бакуменко (2012), Г.М. Зараковского (2012), В.И. Кулайкина (2012), Н.И. Морозовой (2012), Т.Н. Ларина (2013), С.Б. Мурашова (2014).

В работах профессора А.И. Татаркина качество жизни населения рассматривается как комплексный показатель, который зависит от уровня каждого из модулей: модуль качества населения, модуль занятости

населения, модуль уровня жизни населения, модуль условия жизни населения, модуль приемлемости окружающей природной среды для проживания населения, модуль безопасности личности, модуль детерминантов внутренней и внешней миграции, модуль социальной защищенности населения[36]. В работах профессора А.П. Егоршина рассматривается методика оценки качества жизни населения путем построения интегрального показателя, представленного в виде обобщенного индекса, включающего такие аспекты как: экономическое развитие, медицинское обслуживание, качество окружающей среды, стандарты жизни и так далее[37]. Применяемые экономико–математические методы и модели оценки качества жизни населения позволяют определить тенденции развития и степень удовлетворения потребностей населения территорий, проводить анализ составляющих уровня жизни, оценивать и сопоставлять уровень жизни в региональном аспекте, отслеживать его динамику. В научной школе под руководством С.А.Айвазяна разработана иерархическая система статистических показателей и интегральных индикаторов качества жизни населения[38]. В исследованиях профессора Т.Н.Лариной поднимается важнейшая для России проблематика оценки качества жизни населения сельских территорий, основанной на системе статистических показателей. Система показателей позволяет измерять уровень и качество жизни сельского населения, на основе которой в дальнейшем можно разрабатывать перечень мер по улучшению качества их жизни.[39]

Значительное влияние на качество жизни населения оказывают медико-экологические показатели, поэтому заслуживает особого внимания, индекс качества жизни населения, разработанный Всемирной Организацией Здравоохранения. Интересной моделью представляется индекс социального здоровья Мирингоффа[40]. Его достоинство состоит в том, что для его расчета используется доступная статистическая информация, в том числе данные официальной статистики, а также удобство установления целей государственной политики и последующего

---

[36] Татаркин А.И., Куклин А.А., Васильева Е.В., Никулина Н.Л. Качество жизни как системная доминанта повышения экономической безопасности региона//Вестник Тюменского государственного университета, 2012, №11, С. 38-49

[37] Егоршин А.П., Зайцев А.К. Качество жизни населения региона//Народонаселение, № 1(27), 2005. - С.14-27

[38] Айвазян С. А. Анализ качества и образа жизни населения (эконометрический подход). М.: Наука, 2012. — 402 с.

[39] Ларина Т.Н. Формирование системы статистических показателей качества жизни сельского населения//Известия Самарской государственной сельскохозяйственной академии, № 2, 2009. - С.3-9.

[40] Miringoffsí Index of Social Health, ISH ñ International Institute for Sustainable Development. ´2003 Index of Social Health. Monitoring the Social wellbeing of the Nation.ª Fordham Institute for Innovation in Social Policy

мониторинга ее эффективности. Недостатком является то, что в расчет индекса включены не все значимые аспекты качества жизни. Одним из современных методов оценки качества жизни населения, отвечающим методологии субъективистского подхода, является "Евробарометр", который представляет собой специализированный социологический опрос, в котором обязательно присутствуют вопросы об удовлетворенности качеством жизни и удовлетворенности уровнем демократии в стране. Также в этот опрос могут включаться и другие необходимые вопросы. Недостатком этого подхода является отсутствие детальной проработки теоретических основ. Известным российским исследователем, оценивающим качество жизни населения, как по количественным, так и по качественным характеристикам является Н.М. Римашевская[41]. Особенное внимание в своих исследованиях она уделяет качеству человеческого потенциала.

Подходы к оценке факторов, влияющих на качество жизни населения. Выявлению социальных факторов, характеризующих различные стороны жизни населения территорий, посвящены исследования многих отечественных ученых и специалистов, таких как: Вишневский А.Г., Заславская Т.И., Корель Т.В., Косалс Л.Я., Кочетков А.А., Ю.А. Розенбаум, В.П. Рассохин, Рывкина Р.В., Римашевская Н.М., Тощенко Ж.Т. и др.

Важным аспектом качества жизни населения, который отмечается в работах отечественных и зарубежных ученых, является вопрос демографии и здоровья населения. В теории Бэкера, Филипсона и Соарса устанавливается взаимосвязь между длительностью жизни населения и его качеством. По мнению авторов, человек готов прожить меньшее количество времени, но более обеспеченно. Необходимость учета антопометрических показателей, в частности, связи качества жизни населения с показателями полноценности питания отмечает в своих работах Миклрайт[42]. В работах профессора Н.И. Морозовой рассмотрена демографическая ситуация в России и странах мира, обоснована необходимость грамотной политики государственных органов в области демографии, в том числе рассмотрены вопросы финансирования системы здравоохранения[43]. В работах таких ученых как: А.Г.Гранберг,

---

[41] Римашевская Н.М. Качество человеческого потенциала в современной России//Безопасность Евразии, 2004. С.14-32

[42] Micklewright J. What Can Child Antropometry Reveal About Living Standarts and Public Policy? An Illustration from Central Asia.//Rewiev of Income and Wealth. Vol.47. March, 2001. №1

[43] Морозова Н.И. Необходимость системного подхода к повышению качества жизни населения на макроуровне//Теория и практика общественного развития, № 3, 2011. - С. 368- 372

О.Г.Дмитриева, Д.В. Доленко, М.Н. Межевич, Б.С.Хореев и др. проводится обоснование влияния территориальных условий на качество жизни населения. Кроме того, существенным аспектом управления качеством жизни населения выступает экологический аспект, который исследовался в работах следующих авторов: Т.Г.Воробьева, Д.Н. Шайкина[44], С.Н. Мартышенко[45]

Особое внимание в работах Татаркина А.И. уделяется взаимосвязи качества жизни населения и экономической безопасности региона.

Изучению влияния факторов инновационного развития и инвестиционной политики региона на качество жизни населения посвящены работы Соменковой Н.С.[46]

Анализу факторов цифровой экономики и электронной среды, базирующихся на современных информационно-коммуникационных технологиях, связанных с повышением уровня качества жизни населения, посвящены работы таких ученых, как: С.Н.Яшин, С.А.Борисов[47], А.Э.Амбарцумян[48], С.Г.Захарова[49], Л.Ф.Суходоева[50], Н.В.Городнова, Н.А.Самарская[51] и др.

Моделированию качества жизни населения, как одному из основных элементов управления, значительное внимание уделяется в научной школе под руководством С.А. Айвазяна.

В работах профессора Ф.Е.Удалова, рассматривается возможность применения эконометрических моделей для определения факторов, в наибольшей степени влияющих на качество жизни населения[52].

---

[44]Воробьева Т.Г., Шайкина Д.Н. Модель формирования качества жизни (экологический аспект) // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экология и безопасность жизнедеятельности. – 2009. – № 3. – с. 46-53

[45]Мартышенко Н.С. Экологический туризм – важнейшее направление развития международного туризма в Приморском крае // Российский журнал экотуризма. – 2012. – №3. – с. 34-38

[46] Соменкова Н.С. Совершенствование методики оценки эффективности инновационного развития предприятия //Российское предпринимательство. – 2017. – Том 18. - № 6. – С. 945-956

[47] Яшин С.Н., Борисов С.А. Развитие цифровой экономики как важнейший вектор государственной политики в РФ: проблемы и перспективы // Государственная власть и местное самоуправление. № 3. 2019. С. 53-58

[48] Яшин С.Н., Борисов С.А., Амбарцумян А.Э. Применение метода парных сравнений для выбора наиболее предпочтительного информационного обеспечения для предприятия сферы услуг // Финансовая экономика. № 2. Т. 4. 2019. С. 439-444

[49]Борисов С.А., Яшин С.Н., Захарова С.Г., Лапшина Е.Н. Методы определения уровня развития информационного общества в Российской Федерации // Актуальные вопросы экономики, менеджмента и инноваций. Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е.Алексеева, 2018, 402 с.. 2018. С. 28-32

[50]Суходоева Л.Ф., Роганова С.Ю., Суходоев Д.В. Фундаментальная трансформация финансирования и управления организациями в сфере услуг// Финансовая экономика. 2019. №5. С. 501-506

[51]Городнова Н.В., Самарская Н.А. Проблемы современного человека и качество его жизни в цифровой экономике //Креативная экономика. – 2019. – Том 13. – № 7. – с. 1313-1328

[52]Удалов Ф.Е., Сергеева Ю.В. Моделирование качества жизни населения: факторный аспект//Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, 2007.- С.172-175

3.2. Подходы к трансформации системы управления качеством жизни населения

Подходы к управлению качеством жизни населения существенно отличаются методами и технологиями, с помощью которых осуществляется управление.

Значительный вклад в исследовании процессов управления внесли российские ученые: С.Н. Айвазян, А.А. Давыдов, Е.В. Давыдова, А.П. Егоршин, В.В. Окрепилов, Т.Н. Ларина, П.Н. Мстиславский, А.И. Татаркин, В.П. Чичканов, Ф.Е. Удалов и др.

По результатам научных работ ученых ВНИИТЭ под руководством Г.М. Зараковского, В.И. Кулайкина в 2012 году опубликована Концепция качества жизни населения как инструмент управления социально-экономическим развитием России[53].

Процесс управления неразрывно связан с процессом принятия управленческих решений, реализуемых в самых различных областях деятельности, который следует некоторому логическому набору/цепочке целесообразных действий.

Одной из характерных черт исследований, относящихся к проблемам управления системой, является их междисциплинарный характер, объединение областей науки, порой весьма далеких по своей сути и содержанию.

В оценке качества жизни населения, как и процесса управления качеством жизни, участвуют математики и философы, психологи и социологи, экономисты и юристы и т.д. Поэтому вполне естественно, что подходы к этим весьма сложным комплексным понятиям не однозначны и для понимания их сущности необходимо рассматривать разные аспекты деятельности.

Согласно факторному подходу к управлению качеством жизни населения[54], предложенному автором С.Г. Захаровой, в современных условиях перехода к инновационному социально - ориентированному типу развития РФ и корпоративного управления уровень благосостояния населения, главным образом, зависит от реализации в экономических процессах факторов производства, находящихся в собственности. Модель

---

[53]Зараковский, Г.М. Предложения по проведению исследований и разработок, направленных на создание научно обоснованной базы реализации государственной стратегии «Повышение уровня и качества жизни населения России»/ Г.М.Зараковский В.И. Кулайкин А.В. Симоненко // Аналитический вестник Совета Федерации Федерального собрания Российской Федерации. 2012. № 3 (446). С. 70–72

[54] Zakharova S. G. Factorial approach to population life quality management *//International Journal of* Professional Science. 2017. №1. С.33-40

предусматривает изучение управляющего воздействия на качество жизни населения, связанного с развитием инфраструктуры, институциональной среды и инвестиционного климата, определяя тем самым условия экономического, медико-экологического и культурно-духовного развития территории, как основных компонентов качества жизни.

Факторный подход к управлению качеством жизни населения позволяет рассматривать качество жизни населения как комплексное явление, которое является результатом синергетического взаимодействия субъектов социально-экономических отношений. Для более глубокого понимания сущности синергетического взаимодействия субъектов социально-экономических отношений следует рассматривать процесс управления с точки зрения различных аспектов жизнедеятельности[55].

Методика профессора В.П. Чичканова основана на расчете интегрированной качественной оценки управления качеством жизни населения, заключающейся в сопоставлении оценочных характеристик самого процесса управления и его последствий. В работе все индикаторы разбиты на три большие группы: индикаторы финансового управления, индикаторы процесса управления и индикаторы последствий управления.

Оценка эффективности последствий управления осуществляется на основании матрицы оценки эффективности управления качеством жизни, являющаяся сочетанием оценки последствий эффективности управления и оценки эффективности последствий управления. На основании сочетания данных характеристик определяется тип субъектов - от проблемных до благополучных, а затем, на основании определенного класса объекта, выбирается необходимый механизм управления (например, для проблемных объектов - стимулирующий механизм, для развивающихся - активизирующий и т.д.). Особенно актуальными для российской реальности являются исследования, связанные с гуманитарными аспектами качества жизни населения, представленные в работах Мартышенко С.Н., Мотрича Е.Л., Найдена С.Н.

Подходы к оценке методов и технологий управления качеством жизни населения.

Следует отметить, что большинство авторов считает, что на основании оценки качества жизни должны разрабатываться модели и стратегии, способствующие повышению качества жизни населения, увеличения удовлетворенности населением качества его жизни.

[55]Захарова С.Г. Факторный подход к управлению качеством жизни населения: социологический аспект //Экономические исследования и разработки, 2017. №1. С.70-77

Оценка качества жизни выступает в качестве важного инструмента в процессе управления. В настоящее время вопрос управления качеством жизни населения в литературе рассмотрен недостаточно, существует относительно небольшое количество работ, посвященное данной тематике.

К авторам, работающим в данной области, следует отнести: С.А.Айвазяна[56], М.А. Исакина[57]и др.

Значимыми исследовательскими работами, направленными на исследование межрегиональной дифференциации качества жизни населения и новых технологий управления, являются работы следующих ученых: Т.Д. Макаренко[58], Салимова Н.Ш.[59], Трофимовой Н.В.[60] и др.

Академик РАН, д.э.н., профессор В.В. Окрепилов в своих работах анализирует процесс управления качеством жизни населения через принципы всеобщего управления качеством (TQM), которые проецируются на работу органов государственной и муниципальной власти[61].

В рамках диссертационных исследований разработаны методологические рекомендации по исследованию качества жизни населения, адаптированные для применения в деятельности государственных, региональных, муниципальных органов управления. Данной тематике посвящены работы В.Н. Бобкова[62], А.К. Зайцева[63]и др. Постоянно трудится над разработкой новых экономико-математических методов оценки качества жизни населения группа современных ученых в рамках научной школы проф. С.А. Айвазяна.

Концептуальная модель оценки эффективности управления качеством жизни, разработанная профессором В.П. Чичкановым, предполагает систему индикаторов для соизмерения сложных социально-

---

[56]Айвазян С.А. Анализ качества и образа жизни населения [Текст]. Quality of life and living standarts analysis: эконометрический подход / С. А. Айвазян. - Москва: Наука, 2012. - 430

[57]Исакин М.А. Выявление приоритетов социально-экономического развития региона: математико-методическое обеспечение и его экспериментальная апробация на примере Пермской области: диссертация ... Кандидата экономических наук: 08.00.13. - Москва, 2007. - 164 с.

[58]Макаренко Т.Д. Оценка качества жизни населения: [монография]/ Т.Д.Макаренко, Н.М.Вдовина; МОН РФ, Байк. Гос. Ун-т экономики и права. - Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004 (Тип. Читинского ин-та БГУЭП). - 155 с.

[59]Салимов М. Ш. Оценка качества жизни населения в регионе: диссертация ... Кандидата экономических наук: 08.00.05. - Саранск, 2004. - 168 с.

[60]Трофимова Н.В. Качество жизни населения региона: оценка и механизм управления: диссертация ... Кандидата экономических наук: 08.00.05. – Чита, 2011

[61]Окрепилов В.В., Шелищ П.Б. Управление качеством жизни на основе инструментов стандартизации//Стандарты и качество, № 7, 2015. -С. 74-76

[62]Социальные стандарты качества жизни: Сборник статей / Под общ. Ред. А.В Очировой, В.Н. Бобкова, Н.С. Григорьевой. М.: МАКС Пресс, 2008.- 232 с. Качество и уровень жизни населения в новой России. Рук. Авт. Колл., М.: ВЦУЖ, 2007- 719 с.

[63]Зайцев, А. К. Исследование качества жизни населения региона: автореф. Дис. Канд. Экон. Наук: 08.00.05 / Зайцев Андрей Константинович. — Н. Новгород, 2002. — 25 с.

экономических явлений путем приведения анализируемых величин к некоторому общему знаменателю.

Интересные концептуальные модели управления качеством жизни населения рассматривается в работах Субетто А.И.[64], Бестужев-Лада И.В.[65] Несмотря на значительный объем работ, посвященных методологическим проблемам, тем не менее, в полной мере не отражены изменения в подходах к управлению качеством жизни населения, возникшие в связи институциональными преобразованиями в России.

Подходы к трансформации системы качества жизни населения. В последнее десятилетие появляется все больше **сторонников системного подхода,** который включает одновременное контролирование изменений в области экономических, социальных показателей и изменений, происходящих в обществе[66].

При формировании системы управления качеством жизни необходимо придерживаться системного подхода, основные положения обоснованности принимаемых решений представлены на рис.3.2.

[64]Субетто А.И. Теория качества жизни. Под научной редакцией доктора экономических наук, профессора, Заслуженного работника высшей школы РФ, Заслуженного строителя РФ. Горбунова Аркадия Антоновича. Санкт-Петербург, 2017

[65]Бестужев-Лада И.В. Качество жизни / Философский энциклопедический словарь. — М.: Советская энциклопедия, 1983

[66]Бобков В.Н. Методологический подход всероссийского центра уровня жизни к изучению и оценке качества и уровня жизни населения//Вестник ВГУ. Серия Экономика и управление, 2009, № 2, С. 26-36

Требования системного подхода к процессу трансформации системы управления качеством жизни населения

Система управления должна быть чётко структурирована и представлена в виде иерархической совокупности элементов, между которыми имеются связи и отношения

Каждый элемент системы управления должен обладать определёнными свойствами, служащими отличительной характеристикой одного элемента от другого, и набором функций, определяющих его предназначение

Все элементы системы и их свойства должны быть сориентированы в направлении достижения главной цели системы управления, т. е. каждый элемент системы должен иметь свою конкретную цель, определённую во временном горизонте, при этом цели элементов в совокупности должны составлять цель всей системы

При формировании структурных элементов системы управления качеством жизни необходимо исходить из предпосылок функционально-структурного подхода к проектированию, согласно которому исходя из целей формируются функции, которые затем материализуются в виде конкретных элементов, выполняющих данные функции

Рисунок 3.2. Требования системного подхода к процессу трансформации системы управления качеством жизни населения

Системный подход к устойчивому развитию представляет из себя модель развития цивилизации, которая исходит из необходимости обеспечить мировой баланс между решением социально-экономических проблем населения и сохранением окружающей среды. Устойчивое развитие в свою очередь определяется как развитие, гарантирующее максимально возможные, равные стартовые условия представителям данного и следующих поколений для проявления своих способностей и удовлетворения жизненных потребностей. Устойчивое развитие базируется на экономике, сочетающейся с принципами экологической безопасности и социальной справедливости в демократическом обществе, соблюдающем права человека.

Институционный подход к управлению качеством жизни. Институциональный подход - форма и способ научного изучения реальности. Институциональный подход является одной из форм организации мультидисциплинарных исследований в науке, направленных на решение научно-исследовательских задач в рамках ее предметного поля

с помощью методологических конструктов и методов других научных дисциплин.

Процессный подход. Достижение целей системы на основе управления процессами обеспечения качества жизни населения в регионе.

Процессный подход должен отвечать следующим требованиям:

- **Комплексность.** Выявление, понимание и управление системой взаимосвязанных процессов, направленных на достижение поставленной цели, повышает результативность деятельности региона в области улучшения качества жизни;
- **Инновационность.** Неизменной целью функционирования рассматриваемой системы является непрерывное улучшение качества жизни населения;
- **Управление на основе понимания процессов и фактов.** Управление качеством жизни населения в регионе должно осуществляться на основе результатов оценки и мониторинга как объективных, так и субъективных индикаторов качества жизни;
- **Согласованность региональной специфики и национальных интересов страны.**

Вопросы социальной ответственности при анализе качества жизни населения сельских территорий нашли свое отражение в работах В.В. Яровой[67].

В 2013 году представлены результаты международного исследовательского проекта, связанного с партисипаторным подходом к качеству жизни населения с участием крупных российских ученых Н.М. Римашевской, Н.Н. Ивашиненко, Л.А. Миргановой[68]. Данная исследовательская работа представляет собой попытку построения метода изучения и формирования социальных процессов с точки зрения возможности привнесения в них целенаправленных изменений с учетом как институционального фона, активизации социума, готового к интегрированным действиям.

---

[67]Яровая В.В. Роль социальной ответственности аграрных работодателей в повышении качества жизни сельского населения//Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1. Экономика и управление, 2014.-С.91-100

[68]Партисипаторный подход к повышению качества жизни населения: Монография. Под общей ред. Н.М. Римашевской, Н.Н. Ивашиненко. Нижний Новгород – Москва: Изд-во Нижегородского госуниверситета, 2013. – 268 с.

Заключение

В России начинают разрабатываться концепции сервисного государства, в рамках которых требуется интеграция финансовых и социальных ресурсов, а эффективность системы управления оценивается на основе ее способности понимать ожидания населения и гибко на них реагировать.

Вместе с тем следует отметить, что, несмотря на большое количество исследовательских работ, направленных на повышение качества жизни населения, модернизации системы управления качеством жизни населения не уделено достаточного внимания. Многие вопросы в области формирования инновационной социально - ориентированной экономики, направленной на повышение качества жизни населения, до сих пор являются дискуссионными, в связи с чем, требуют дальнейшего углубленного изучения механизмов управления качеством жизни населения, реализуемых через регулирование процессов корпоративного управления.

Таким образом, назрели проблемы существенного изменения подходов к управлению качеством жизни населения, которые связаны с изменением самой сути управления, переориентацией процессов на социально-ориентированное управление, отражающих необходимость создания новых условий, удовлетворяющих потребностям и ожиданиям населения.

ГЛАВА 4.
РОЛЬ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССАХ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

Суходоева Людмила Федоровна

4.1. Цифровизация экономики – важнейший инструмент в процессе изменения качества жизни населения

Устойчивый рост качества жизни становится возможным при условии многоуровневого и коммуникационного набора субъективных и объективных составляющих системы управления. Проведение ситуационного анализа системы управления качеством жизни населения становится потребностью социального развития с позиции цифрового подхода, в рамках которого качество жизни рассматривается как системная экономическая парадигма. С одной стороны, качество жизни отражает уровень удовлетворенности материальными и культурными потребностями, а с другой – оно рассматривается на основе интересов каждого человека в информационном пространстве. В этом случае качество жизни оценивается как по степени удовлетворенности человека своей жизнью по его собственной самооценке, так и по объективным показателям информационной системы.

Коршунов Г.П., Кройтер С.М.[69]считают, что процесс цифровизации экономики открывает перед экономическими и социальными субъектами окна возможностей и точки роста. Восколович Н.А. рассматривает подходы, позволяющие измерить воздействие на качество жизни населения цифровых технологий.[70] Другие авторы, цифровую составляющую качества жизни характеризуют с помощью шести показателей: обеспеченность цифровыми благами населения, цифровые компетенции, качество трудовой жизни в условиях цифровизации, электронные государственные услуги населению и безопасность информационной деятельности населения.[71]

---

[69] Коршунов Г.П., Кройтор С.Н.Проблема уровня качества жизни в эпоху цифровизации.//Издательство: Волгоградский государственный университет (Волгоград).- 2019. Т.18 №2-с.24-38

[70] Восколович Н.А.Измерение влияния цифровой трансформации сферы услуг на качество жизни населения//Государственное управление. Электронный Вестник. Изд-во :МГУ им. М.В.Ломоносова. .№75.-2019.-с.6-23

[71] Литвинцева Г.П., Шмаков А.В., Стукаленко Е.А., Петров С.П.Оценка цифровой составляющей качества жизни населения в регионах Российской Федерации//TERRA ECONOMICUS. Издательство: Южный федеральный университет (Ростов-на-Дону).Т.17.-2019.-№3.-С.107-127

Для достижения устойчивого роста качества жизни населения необходима единая методика оценки этого процесса. Возможность такого подхода является реальностью в рамках цифрового подхода, в котором трансформация процессов управления формирует новую систему качества жизни как саморазвивающуюся. Исследования показывают, что устойчивый рост качества жизни возможен при осуществлении мониторинга основных показателей и по мере содержания мироощущения человека, социальных групп, общества в целом. Цифровой подход и концепция жизнеобеспечения потребностей человека должен стать основой в разработках цифровых технологий управления устойчивым ростом качества жизни и реализации национальных программ его улучшения.

На современном этапе развития цифровой экономики наблюдаются позитивные сдвиги в улучшении жизни отдельных категорий населения, но необходимость устойчивого роста качества жизни остается актуальной. Трансформация процессов управления качеством жизни в последние годы стала осуществляться быстрее по своей направленности, отмечается уменьшение численности бедных и рост доли среднего слоя[72]. Однако, сохраняется численность населения, относящаяся к категории «условно бедных», которая составляет достаточно большую группу между бедными и богатыми слоями населения. Особенно это заметное расслоение характерно для населения сельских районов.

Каждое преимущество и все преимущества в целом являются результатом не технологии как таковой, а результатом ее продвижения и использования. Существует много факторов, способствовавших этому. Невозможно быть успешными только потому, что используется эффективная, современная технология, успех приходит как результат её эффективного использования. Технология - это всего лишь инструмент.

Возможности, компетенции и ожидания населения, связанные с улучшением качества жизни, стремительно эволюционируют благодаря технологии Интернет. Мы живем в ритме 24/7/365, бизнес работает 24 часа в сутки, 7 дней в неделю и 365 дней в году. Цифровые технологии обладают преимуществами, но ставят сложные задачи постоянного освоения новых компетенций по умению ими пользоваться.

Другая "проблема" состоит в том, что существует потребность в постоянном обновлении информации. Политика постоянных перемен с

[72]Захарова С.Г., Борисов С.А. Оценка условий формирования среднего класса в России с позиций факторной модели управления качеством жизни населения//Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2018.№ 1 (49). С. 14-24. [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?Id=32777961 (Дата обращения: 12.01.2020).

приходом цифровой экономики различными группами населения может восприниматься по-разному. Большинство экспертов рассматривают цифровую экономику как часть социально-экономических отношений или особый вид экономической деятельности, в основе которого стоят новые методы обработки, хранения и передачи данных.[73] Организация единых цифровых информационных платформ, использование сквозных цифровых технологий формируют условия для достижения нового качества государственного управления на основе горизонтальной интеграции и эффективного взаимодействия государственных органов управления.[74] Устойчивый рост качества жизни зависит от уровня развития населения и ориентации их на цифровые технологии. Способы адаптации новых цифровых технологий во многом детерминированы профессиональной принадлежностью, а скорость их освоения во многом зависит от возрастных различий населения. Материальное положение различных групп населения позволяет не одинаково воспринимать улучшение условий жизни и систему дотаций для различных членов семьи. Население, занятое в сфере предпринимательства, работающее на высокооплачиваемых должностях, имеют направленность на качественную профессиональную деятельность, желают повышать квалификацию и менять профессиональные навыки в связи с освоением цифровых технологий, что определяет и рост качества их жизни. На устойчивый рост качества жизни направлено внимание более молодого населения, которое во всех профессиональных группах показывает более высокие адаптационные возможности по использованию собственных жизненных ресурсов.

4.2. Институциональные функции государства в управлении качеством жизни населения

В период трансформации процессов управления большое внимание уделяется институциональным функциям государства в управлении качеством жизни населения. Это необходимо как для создания новых направлений деятельности и систематизации цифровых функций в новой экономической модели, так и для удовлетворения потребностей в качественных условиях жизни населения и снижения уровня бедности. Данная функция государства затрагивает не только создание

[73] Басаев З. В. Цифровизация экономики: Россия в контексте глобальной трансформации. Мир новой экономики. 2018.-Т.12.- №4.-С.32-38.

[74] Смотрицкая И. И. Государственное управление в условиях развития цифровой экономики: стратегические вызовы и риски // Экономическая теория, анализ, практика. — 2018. — № 4. — С. 60–72.

информационного пространства с новыми цифровыми сервисами, но и трансформацию процессов управления в имеющихся социальных институтах. Целесообразно рассмотреть основные элементы институциональной функции государства по цифровизации общества:

1.Деятельность, связанная с разработкой новых законов и правил использования цифровых сервисов и других услуг, влияющих на качество жизни населения;

2.Разработка открытых информационных порталов по доступности программ социальной защищенности малообеспеченных граждан и семей, их адресная поддержка и нормализация их деятельности;

3.Использование открытых информационно-коммуникационных систем для проведения антимонопольной политики по созданию и закреплению правил равнозначной конкуренции, исключению всех видов социальной дискриминации;

4.Стабильность развития цифровых форм управления качеством жизни населения и решения задач по устойчивому росту показателей качества жизни.

В институциональной функции государства существуют два принципиально отличающихся институциональных механизма, организующих управление качеством жизни: формальный и неформальный. Они чаще всего имеют место в противоположно направленных процессах: формализации и деформализации процессов управления. В процессе формализации государство в лице уполномоченных им органов устанавливает формальные правила экономического взаимодействия по управлению качеством жизни населения. Содержанием этого действия является достижение экономической активности населения и порождаемые ими интересы в ограниченные сроки получить общественные блага или найти пути их развития. Процесс деформализации представляет собой процесс использования элементов формальных рамок за счет институализации неформальных правил экономического взаимодействия при управлении качеством жизни. Практическая значимость процесса деформализации заключается в создании информационного пространства экономической прозрачности и гибкости, предоставляющего возможность сравнивать и оценивать уровень жизни в различные периоды времени. Институциональные функции государства зависят от особенностей национальных моделей экономик разных стран (таблица 4.1). Здесь можно видеть отличительные особенности российской экономической модели.

Таблица 4.1. Отличительные особенности национальных моделей социально-экономического взаимодействия

Сравнительный признак	Основные типы моделей социально-экономического взаимодействия			
	Российская	**Англо-американская**	**Японская**	**Европейская**
Собственность факторов производства	Разнообразие видов собственности	Частная собственность на факторы производства	Смешанная собственность на факторы производства	Частная собственность на факторы производства
Приоритеты в доходах	Большинство – трудовые доходы	Инвестиционные доходы, предпринимательские способности	Трудовые доходы	Инвестиционные доходы, трудовые доходы
Роль государства в экономике	Значительное вмешательство государства в экономику	Незначительное вмешательство государства в экономику	Государственный институт - основной инструмент для развития экономики	Принцип невмешательства в экономику
Влияние государства на бизнес	Отдельные системы поддержки малого и среднего бизнеса	Активная поддержка малого и среднего бизнеса	Средний бизнес идеально сосуществует с малым	Независимое развитие
Уровень доходов населения	Большая разница в доходах населения	Доходы населения дифференцированы	Доходы распределяются равномерно	Высокий уровень доходов
Роль государства в социальном перераспределении	Социальная поддержка малообеспеченных групп населения	Централизация уровня жизни малообеспеченных групп	Активная социальная политика	Независимая социальная политика

Модель социально-экономического развития России не предполагает однозначных показателей роста качества жизни, о чем свидетельствует анализ основных социально-экономических показателей, характеризующих современную ситуацию. Имеется в последний год экономический рост, но темп роста пока ниже среднемирового. Также вызывает недоумение переоценка Росстатом темпов экономического роста в начале 2019 г. — с 1,6 —1,8% (по официальным прогнозам) до 2,3%. Однако, в это же время по оценкам Минэкономразвития, этот рост - временное явление, и в 2019 г. рост прогнозировался на уровне потенциального[75].

[75] Министерство экономического развития Российской Федерации 11 февраля 2019 г. Картина экономики. Январь 2019 года. [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/file/6ed71cb9eab4b5417cc8c0fa52b69455/190211_econ_pic.pdf (Дата обращения 11.01.2020).

Экономический рост, важнейшим показателем которого становится показатель устойчивого роста качества жизни населения, характеризуется в 2018 году ростом реальной зарплаты на 6,8%, однако в этот период увеличились расходы на конечное потребление домашних хозяйств (2,2%) и розничный товарооборот (2,6%)[76]. Следовательно, расходы на потребление превышали рост доходов населения. При стагнации фактических доходов систематически увеличивается кредитование населения. Задолженность увеличилась по всем видам кредитов и составила 2,7 трлн. руб., долги по ипотеке составили 1,2 трлн. руб. Однако, объем банковских вкладов имеет рост более чем на 2,5 трлн. руб.[77] В 2018 году впервые с 2014 г. увеличение объемов кредитов превысило прирост вкладов.[78] Оценка данных показателей позволяет сделать вывод с одной стороны, о нехватке собственных средств населения (потребление осуществляется за счет кредитов), а с другой, о стабильности общеполитической ситуации. Хотя в 2018 г. безработица была ниже 5%, показатели численности населения с доходами ниже прожиточного минимума близки к 20 млн. человек[79].

Сложившиеся условия позволяют сделать вывод о том, что для выполнения национальных целей и стратегических задач развития Российской Федерации на период до 2024 года[80], необходимо разработать комплекс дополнительных срочных взаимосвязанных в единую систему мероприятий по макроэкономическому, институциональному и структурному направлениям. При составлении целевых программ необходимо предусмотреть соблюдение ряда условий:

Во-первых, рост экономического потенциала должен сопровождаться цифровыми технологиями управленческих операций и ростом качества жизни.

Во-вторых, выполнение национальных программ развития нельзя осуществлять путем макроэкономической дестабилизации, очевидно за счет повышения государственного долга и бюджетного дефицита.

---

[76]Российская экономика в 2018 году. Тенденции и перспективы. [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.finversia.ru/publication/rossiiskaya-ekonomika-v-2018-godu-tendentsii-i-perspektivy-56886 (Дата обращения: 27.12.2019).

[77] Исследования. Банки.ру. [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.banki.ru/news/research/?Id=10890092 (Дата обращения: 27.12.2019).

[78]Банковские итоги 2019 года. Декабрь 2019 [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.sberbank.ru/common/img/uploaded/files/pdf/analytics/bankovskoe.pdf (Дата обращения: 27.12.2019).

[79] Росстат рассчитал численность населения с доходами ниже прожиточного минимума, установленного приказом Минтруда России для второго квартала 2019 года [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/rosstat/smi/news-270819.htm (Дата обращения: 27.12.2019).

[80]Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

В-третьих, стратегия развития должна предусматривать как среднесрочный, так и долгосрочный период. Нельзя рассчитывать на краткосрочный скачок качества жизни населения с последующим спадом.

В-четвертых, институциональные изменения, необходимые для устойчивого роста качества жизни, не должны приводить к социально-экономической дестабилизации страны. Только взаимосвязь этих условий при совершенствовании модели развития страны могут гарантировать выполнение национальных программ по устойчивому росту качества жизни.[81]

Социально-экономической проблемой становится и то, что темпы роста процентов по кредитам выше роста номинальных доходов населения. Возникает при этом рост доли платежей, относящихся к обслуживанию задолженности перед банками в общих расходах населения. Несмотря на это, имеется положительная тенденция на макроэкономическом уровне развития. Государственный долг становится достаточно низким и близок к нулю, номинированном в иностранной валюте. В течении шести лет дефицит федерального бюджета привел к профициту в размере 2,6% ВВП. Инфляция потребительская имеет колебания вокруг прогнозируемого уровня 4%. Наблюдается невысокая инвестиционная активность, где прирост составил более 4%, как и в 2018 году. В основном это относится к частным инвестициям, где этот показатель является базовым. Эта ситуация остается важным фактором, снижающим устойчивый рост качественных показателей жизни, его надо предусматривать при трансформации процессов управления. При совершенствовании и модернизации модели экономического развития требуется учет следующих направлений деятельности:

1.Устойчивый рост качества жизни населения на современном этапе развития возможен при условии стабильности экономической системы смешанного типа. Здесь предпосылкой является многообразие форм собственности, которые обеспечивают совокупность всех имеющихся возможностей оптимального использования ресурсов.

2.Система управления качеством жизни предполагает создание условий для повышения социально-экономической активности граждан.

3.Цифровизация взаимоотношений в обществе должно быть способна решать проблемы национальной безопасности.

---

[81]Национальные цели и модель экономического роста: новое в социально-экономической политике России в 2018-2019 годах. [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://institutiones.com/politika/3299-nacionalnye-celi-i-model-ekonomicheskogo-rosta.html (Дата обращения: 27.12.2019).

Следовательно, данные характеристики должны быть положены в основу при разработке новой национальной модели социально-экономического развития. Кроме того, уделяется основное внимание качеству жизни, то есть появляется возможность трансформации управленческих процессов. В майском указе 2018 года предусматривается инвестиционная активность с целью осуществления технологической модернизации различных видов инфраструктуры, что повлекло изменения в сценарии стратегического роста в 2020 году, который предусматривает концепцию снижения бедности на последующий период.

Все виды резервов сосредотачиваются на механизме выполнения национальных программ и удовлетворении растущего потребительского спроса. Это структурно реализуется следом за инвестиционным спросом. Увеличение возраста выхода на пенсию, дает возможность сбалансировать спрос и предложение на рынке труда. Обновление цифровых сервисов вызвано необходимостью перехода на цифровую экономику, когда происходит удовлетворение инвестиционного спроса. Новизна модели заключается в следующем:

- цифровая экономика реализует возможность трансформации управленческих процессов, опирающуюся на развитое и доступное информационное пространство;
- цифровой подход предполагает иметь бездефицитный резерв роста качества жизни;
- проведение в жизнь национальных проектов по устойчивому росту жизни населения позитивно оценивает современный переход к экономике предложения.

В 2018 году значимость цифровой трансформации процессов управления признана на государственном уровне и российским правительством была принята программа цифровой экономики РФ до 2035 года. В связи с этим, исследования в этой области увеличились во всех сферах и уровнях деятельности, количество публикаций в российских изданиях, посвященных цифровой трансформации и цифровой экономике также увеличились. В результате цифровой трансформации граждане будут получать качественные государственные услуги в режиме онлайн, а государство получит возможность планировать расходы в краткосрочной, среднесрочной и даже долгосрочной перспективе.[82]

[82] Земскова И.А. Трансформация качества государственных услуг под влиянием цифровизации государственных органов//Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. Издательство: Саратовский социально-экономический институт. 2018.-№3(72).-С.23-28

Современное состояние развития общества показывает, что в короткие сроки трудно осуществить повышение качества жизни, но управление качеством жизни населения через информационное пространство становится приоритетным. Исследования показали, население становится элементом цифровой коммуникативной системы и не является статистически неизменной группой использования услуг социальных институтов. На практике потребности населения каждый день видоизменяются или творческим путем создаются с помощью соответствующих актов коммуникативного характера. Однако, возможность экономических рисков, когда цифровая экономика, может не достичь устойчивого роста качества жизни, не исключена. Следовательно, до возникновения риска потерь может пройти короткий период, когда цифровой механизм начнет работать, и повлечет за собой финансовый дисбаланс. Составляющая взаимозависимость от крупных финансовых холдингов дискутируется долгое время. Наиболее обсуждаемыми в последние годы были цифровые модели. В различные периоды социально-экономического развития страны дискуссии по моделям цифровизации имели разные весьма отличающиеся друг от друга варианты, чаще всего приоритет отдавался «чеболизации».

Эта модель рассчитана в основном на предприятия, преимущественно участвующие в обеспечении российского экспорта. Это касается процесса импортозамещения и осуществляется преимущественно за счет финансовых холдингов, которые отслеживают возможные направления замены продукции. Это направление и предусматривает экспорто-ориентированное замещение. Крупные корпорации с госучастием способны выполнять наиболее востребованные цифровые операции по обслуживанию населения. При этом, модель «чеболизации» замедляет процесс конкуренции, что является большой институциональной проблемой по обеспечению социального роста потребностей населения. Цифровая модель устойчивого роста качества жизни позволит решить проблемы населения. К ним можно отнести: во-первых, отсутствие единой методики определения спроса населения и набора показателей, характеризующих качество жизни; во-вторых, недостаточная разработка законодательной и нормативно-правовой базы оценки качества жизни населения России, субъектов РФ и муниципальных образований. Решение этих проблем связано с разработкой технологий анализа и управления качеством жизни населения и их правового закрепления. Не дожидаясь полной ратификации Европейской социальной хартии на уровне государства, территории могут подключаться к процессу ее использования,

обеспечивая рост качества жизни и удовлетворения потребностей каждого человека.

Цифровая экономика способствует разработке новых социальных технологий управления качеством жизни населения, в трансформации которых заложены первичные изменения: цифровой алгоритм; стандарт профессиональной деятельности; логистика операций; структура и технологии решения новых задач. Особенно интересными являются выделенные технологии государственного управления и технологии социального партнерства в улучшении качества жизни населения. Социальные технологии управления, обеспечивающие устойчивый рост качества жизни населения, должны включать такие новые направления деятельности как: взаимосвязь работы и заработка, образование и профессиональное развитие человека, информационная безопасность и социальная защита; предпринимательское партнерство.

Новая модель социально-экономического развития страны предусматривает управление внешними и внутренними факторами качества жизни населения. Среди факторов особое внимание заслуживают те, которые оказывают отрицательное влияние на развитие качества жизни. Факторы, замедляющие социально-экономическое развитие и устойчивость качества жизни, имеют часто экологическую направленность в виде ограничений, которые существенно повышают себестоимость продукции в ряде отраслей производства. Кроме этого, имеют место и другие проблемы, связанные с демографией, бедностью, продолжительностью жизни, безработицей, увеличением нагрузки на трудоспособное население. Это приводит к несоответствию спроса и предложения квалифицированных работников на рынке труда.[83]

Долгосрочное социально-экономическое развитие страны согласно новой модели основано на определяющих ключевых факторах, таких как использование преимуществ минерально-сырьевого комплекса, энергетики, науки и образования, цифровых технологий. Эти факторы управляются не изолированно, а в совокупности с интенсивностью инновационного обновления производств и динамикой производительности труда; динамикой развития транспортной и энергетической инфраструктуры; обусловленность создания среднего класса.[84] Направленность действия этих факторов может дать различные результаты. С одной стороны, возникает базовый вариант повышения

[83]Суходоев Д.В., Суходоев Н.Д. Реструктурирование предприятий и развитие бизнеса // Экономика и предпринимательство. 2014. № 6 (47). С. 812-816.

[84]Суходоева Л.Ф., Рачинский А.В., Суходоев Д.В. Инвестирование ресурсов в конкурентной среде// Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 8-1 (55). С. 117-121

качества жизни – решается задача создания цифровой экономики, позволяющей провести трансформацию основных процессов управления. С другой стороны, долгосрочная перспектива социально-экономического развития страны позволит создать потенциал устойчивого развития и предпосылки для перехода на инновационный путь развития. Все это вместе взятое приведет к улучшению качества жизни.

В новой модели основное внимание уделяется цифровизации. Она нацелена на решение обеих названных групп проблем. Отмеченные цели и задачи для их решения соответствуют настоящим технологическим, экономическим и социальным вызовам. Потенциальный эффект для ВВП от цифровизации экономики к 2025 году оценивается в 4,1–8,9 трлн. руб., что составит 19–34% общего увеличения ВВП. Цифровизация будет способствовать повышению качества жизни граждан: новые возможности трудоустройства, рост покупательной способности населения, социальный лифт и рост вовлеченности, доступная и качественная медицина и образование, комфортные для жизни города, удобные цифровые сервисы и государственные услуги, привлекательность экономики для квалифицированных кадров, национальная, экономическая и общественная безопасность.[85]

Аналогичные задачи имеют место во всех развитых и развивающихся странах. Выше было отмечено, что в Указе Президента 2018 года основные приоритеты перенесены на решение задач устойчивого экономического роста качества жизни населения, основанного на инвестициях. Следовательно, программа-драйвер выполнения проектов в активе имеет не управление издержками, а оптимальность направления инвестиций. Особенно это касается средств из федерального бюджета и ответственности региональных властей за их использование.

Расчет объемов средств из федерального бюджета, а также источники финансирования национальных программ производились в период разработки федеральных документов и учитывались при принятии федерального бюджета. Из 25,7 трлн. руб., выделенных на выполнение нацпроектов, на региональные бюджеты приходится 4,9 трлн. руб. (Правительство России, 2019). Предусматривается, что региональные правительства вместе с федеральным правительством подписывают двойственное соглашение, которое включает обязательства по выполнению национальных проектов с помощью выделенных бюджетных средств. При выполнении конкретных федеральных проектов могут

[85] Аптекман А. И др. Company. Цифровая Россия: новая реальность. [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://w ww.tadviser.ru/images/c/c2/ Digital-Russia-report.pdf. (Дата обращения: 27.12.2019).

появляться проблемы и риски, которые потребуют доработки и уточнения. Взаимосвязи между разработанными проектами и национальными целями не всегда прозрачны. Это оказывает большое влияние на выполнение национальных программ на региональном уровне, поскольку субъекты Федерации отвечают не только за эффективность использования выделенных средств, но и за достижение целей, поставленных в этих программах. Для устойчивого роста качества жизни населения важны последствия реализации национальных программ с точки зрения использования новых объектов социальной и транспортной инфраструктуры. Особенно это касается финансовых ресурсов по использованию цифровых технологий в сфере услуг населению.

Рассмотренные институциональные особенности и ограничения трансформации процессов управления качеством жизни в России объясняются современной зависимостью между прошлым и новым трансформирующимся институциональным подходом. Особенно важным становится оценка перспективных направлений развития, которые дополнены в ранее сложившиеся институциональные структуры: возможность трансформационного потенциала функционировать по-новому.[86] Это касается таких современных ограничений, как структура системы управления качеством жизни; культурное наследие; связанные с историческим опытом на различных территориях.

Изменение модели социально-экономического развития России возможно только с помощью трансформации современного российского общества. Это приводит к необходимости формирования у населения адаптационных стратегий, обеспечивающих или создающих необходимое качество их жизни. Независимо от того, как часто используются эти стратегии (редко или часто), они должны обеспечивать увеличение объема работ для роста качества жизни населения и профессионального потенциала его конкурентоспособности. В итоге снизится поляризация населения по уровню доходов и уменьшится неравенство в обществе. Будет достигнута главная цель новой модели развития экономики через продуманное увеличение бюджетных расходов на человеческий капитал, здравоохранение и образование.

[86]Суходоева Л.Ф., Роганова С.Ю., Суходоев Д.В., Копасовская Н.Г. Фундаментальная трансформация финансирования и управления организациями в сфере услуг//. 2019. № 5. С. 501-505.

ГЛАВА 5.
ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РОСТОМ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Суходоева Людмила Федоровна

5.1. Цифровая трансформация процессов управления

На современном этапе развития сущность понятия цифровая трансформация процессов управления качеством жизни населения, как в отечественных, так и в зарубежных источниках, рассматривается с различных точек зрения: операционного управления, программного обеспечения, использования цифровых вычислений, дигитализации, автоматизации управленческих операций и многих других. Учитывая особенность процессов управления качеством жизни, считаем целесообразным, под цифровой трансформацией понимать развитие внешних и внутренних коммуникаций с помощью использования цифровых технологий в управленческих процессах и моделях организаций.

Роль цифровой трансформации внешних и внутренних коммуникаций с помощью использования цифровых технологий в управленческих процессах качеством жизни заключается в том, что без нее управляющая система инертна. В современных условиях отсутствие цифрового механизма взаимодействия нарушает единую систему управления территорией, в том числе и качеством жизни населения. Каждая часть системы управления влияет друг на друга и находится в соподчинении, чего невозможно достичь, если система коммуникаций не отлажена.

При использовании цифровых технологий необходимо пройти путь от автоматизации операционных процессов до синхронизации данных и облачных решений. В общем виде цифровая трансформация процессов управления качеством жизни населения включает два направления: изменение процессов внешних и внутренних коммуникаций с населением и использование цифровых технологий в деятельности организаций, работающих с населением.

Для удовлетворения потребностей населения, организации должны предоставлять такой клиентский сервис, который обеспечит качество жизни по основным оценочным показателям. Клиентский опыт разных организаций должен интегрироваться на всех уровнях управления. Для того, чтобы достичь необходимый уровень коммуникаций, организации,

работающие с населением, должны видоизменить свои операционные процедуры и использовать соответствующие IT- и диджитал-инструменты.

Внедрение цифровой трансформации позволяет обеспечить большой перечень важнейших функций управления, которые представлены в таблице 5.1.

Таблица 5.1. Функции управления при цифровой трансформации

1.	обеспечение наблюдаемости цифровых объектов системы управления качеством жизни	8.	создание общедоступной, надежной, прозрачной и проверяемой системы роста населения
2.	автоматизация процессов управления устойчивым ростом качества жизни	9.	Корректировка режимов работы системы
3.	создание цифровой модели механизма управления качеством жизни и информационного взаимодействия со всеми уровнями управления	10.	использование программно-цифрового подхода при увеличении доходов населения
4.	интеграция сетевых информационных систем в отношении регулируемых видов качества жизни населения	11.	сокращение сроков внедрения цифровых технологий в управленческих процессах
5.	создание инфраструктуры для простого и эффективного взаимодействия с потребителями	12.	интеграция и объединение различных цифровых систем на иерархических уровнях
6.	повышение открытости и прозрачности механизма управления качеством жизни	13.	обеспечение снижения затрат на улучшение условий жизни
7.	создание комфортной инфраструктуры в целях доступного, эффективного и гибкого процесса обмена между заинтересованными участниками рынка с минимальными транзакционными издержками	14.	автоматизация контрактных отношений в части оказания новых нерегулируемых услуг

В течение всего времени разработки механизм управления качеством жизни населения, многие новые компоненты оказываются интегрированными в систему трансформации процессов управления. Меняющиеся требования могут привести к трудностям сохранения качества в конечном варианте системы управления качеством жизни, идущие от модификаций и побочных эффектов при введении новых

цифровых единиц в систему. Устойчивый рост качества жизни населения фокусируется на так называемых точных по времени методологиях развития, которые переводятся как использование только немедленных требований, необходимых для текущего качества жизни населения. Ограничения могут касаться гибкости разработанных модулей в случае, если будущее развитие не принималось во внимание.

Эти проблемы разрешаются посредством рефакторинга, который заключается в переработке ранее сделанных модулей для адаптации к новой цифровой функциональности. Рефакторинг означает постоянный заместительный код в механизме управления качеством жизни населения, который работает с новым кодом, функционирует быстрее, лучше и стоит меньше. В случае, если команда принимает подобную точку зрения, она быстро создает новый механизм управления безотносительно к результату, экспериментирует с альтернативными скоростными режимами и улучшает требования к памяти или систему взаимоотношений. В конце получаются лучшие результаты, которые стоят меньше для сохранения и продолжения трансформации процессов управления качеством жизни.

После завершения процесса рефакторинга, все модули проходят тестирование для определения пользователем их пригодности. Тестирование является самым значимым шагом в определении оптимальности механизма управления качеством жизни. Тестирование происходит двумя различными способами: тестирование в соответствии с требованиями цифровой экономики и приемка пользователем. Тестирование по требованиям проводится рабочей командой по тем требованиям, которые были установлены на этапе трансформации процессов как механизма управления качеством жизни населения.

В практической ситуации все задачи управления качеством жизни должны быть разделены при трансформации управленческих процессов и, по истечении запланированного времени, все новые технологические решения должны быть соединены в единую систему. Устойчивый рост качества жизни населения как результат институциональных преобразований в России позволяет разработчикам трансформировать управленческие процессы при решении проблем, если такие возникают. В реальности, однако, управленческая команда включает в себя людей, которые обладают различными степенями компетентности в разных областях цифровых технологий.

По оценкам Глобального института McKinsey, в Китае до 22% увеличения ВВП к 2025 году может произойти за счет интернет-технологий. В США ожидаемый прирост стоимости, создаваемый

цифровыми технологиями, впечатляет не меньше – здесь он к 2025 году может составить 1,6–2,2 трлн долл. США. Потенциальный экономический эффект от цифровизации экономики России увеличит ВВП страны к 2025 году на 4,1–8,9 трлн. руб. (в ценах 2015 года), что составит от 19 до 34% общего ожидаемого роста ВВП. Такие смелые экономические прогнозы связаны не только с эффектом от автоматизации существующих процессов, но и с внедрением принципиально новых, прорывных бизнес-моделей и технологий. Среди них – цифровые платформы, цифровые экосистемы, углубленная аналитика больших массивов данных, технологии «Индустрии 4.0», такие как 3D-печать, роботизация, интернет вещей. По оценке Глобального института McKinsey, только интернет вещей до 2025 года будет ежегодно приносить мировой экономике от 4 до 11 трлн. долл. США.[87] Это создает внутреннюю группу поддержки процесса трансформации и предлагает такое преимущество, как совместное владение механизмом управления качеством жизни населения. Трансформация управленческих процессов часто является лучшим вариантом для создания качественного механизма управления, поскольку они способны сформировать систему по устойчивому росту качества жизни населения. Такое взаимодействие позволяет построить отношения между персоналом и способствует приобретению новых и разносторонних знаний о цифровых технологиях и умений решать проблемы повышения качества жизни, если трансформация управленческих процессов осуществляется по единой методологии.

В современном обществе устойчивый рост качества жизни населения имеет самое актуальное значение, поскольку развивающийся мир и цифровая экономика создают новый механизм и условия жизни населения. Для того, чтобы идти в ногу со временем и быть эффективным, все внимание должно быть сосредоточено в сфере информационных технологий и способах создания цифрового механизма управления качеством жизни населения. Цифровая среда требует развития новых методологий, которые были бы способны реагировать и адаптироваться к изменяющимся условиям, но, в то же время, являлись бы основой для инноваций самого механизма управления качеством жизни. Этапы трансформации процессов управления качеством жизни представлены в таблице 5.2, которая включает в себя такие новые направления как процесс дигитализации, который представляет собой перевод информации на

[87] Аптекман А. И др. Company. Цифровая Россия: новая реальность. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: http://w ww.tadviser.ru/images/c/c2/ Digital-Russia-report.pdf. (Дата обращения: 01.12.2019).

цифровой способ записи и передачи данных с помощью цифровых устройств.

Таблица 5.2. Этапы трансформации процессов управления качеством жизни

№ п/п	Этапы	Действия	Способ получения результата	Инструменты воздействия	Поиск решения	Исполнение решения
1	Ручное управление	Осознание необходимости трансформации	Сравнение величины с планом	Методология управления	Человек	Человек
2	Автоматизация	Формирование информационной основы	Частичная цифровизаци я процессов	Пилотирование новых технологий	Система и человек	Человек
3	Дигитализация	Создание единого информационного пространства	Интеграция имеющихся хранилищ данных	Использование распределенных технологий	Система	Человек
4	Цифровая трансформация	Построение интеллектуальных систем	Технологии больших данных	Внедрение цифровых технологий	Система	Система

Дигитализация рассматривается с одной стороны, как способ создания информационного общества и транснационализация информационных связей, а с другой – средство защиты наземного вещания и интересов населения посредством собственных информационных средств. Для того, чтобы поддерживать механизм управления качеством жизни населения на должном уровне, важно четко понимать, каким образом цифровые технологии могут применяться и что ими движет. Для использования нового механизма управления на практике необходимо обладать пониманием инструментов и методов трансформации процессов управления, которые будут способствовать росту в области цифровой технологии и успеху повышения качества жизни (рисунок 5.1).

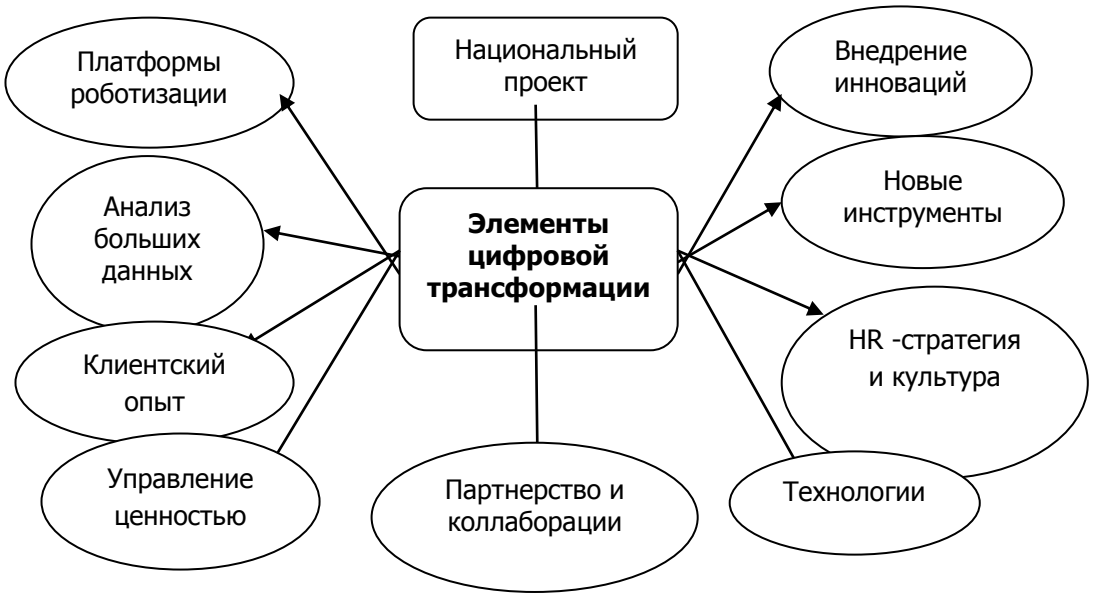

Рисунок 5.1. Модельный ряд элементов цифровой трансформации

Преимущество нового механизма управления качеством жизни населения может быть получено через использование цифровых технологий и лучше всего сохраняется институциональными преобразованиями, которые могут задействовать необходимые умения и навыки при трансформации процессов управления, которая нужна для дальнейшего успешного развития качества жизни.

Трансформация процессов управления качеством жизни населения позволит повысить безопасность регионов страны путем создания новых инфраструктурных возможностей и обеспечить новый уровень качества жизни населения благодаря новым стандартам обслуживания. Принимая во внимание, что механизм управления качеством жизни основывается в первую очередь на использовании информационных и цифровых технологий, скорость организационных изменений будет разной в зависимости от кадрового потенциала территорий.

5.2. Механизм управления качеством жизни посредством цифровых технологий

На ранних этапах разработки механизм управления качеством жизни населения предполагал использование компьютеров, программных систем, баз данных рассматривались как вынужденные затраты, но не использовались в качестве метода получения большой прибыли. Так как цифровая технология продолжает развиваться, то доход,

ассоциирующийся с компьютерными системами, тоже повышается. На современном этапе развития системы управления качеством жизни происходит осознание степени важности цифровых технологий в получении устойчивого роста показателей. При разработке такого механизма целесообразно работать в направлении, согласно которому цифровые технологии воспринимаются как единое целое, которое управляет нежели потребляет. Здесь может использоваться коллаборация, т.е. процесс совместной деятельности в трансформации процессов управления персонала или организаций для достижения устойчивого роста качества жизни населения, при которой происходит интеграция знаний.

Как указывалось выше, развивающаяся цифровая экономика создала новые факторы в выравнивании развития цифровых технологий, которые используются по-новому. Мы не можем больше подходить к цифровым технологиям с точки зрения, что все требования устойчивого роста качества жизни населения могут быть собраны до начала разработки, и что определяемые пользователем требования не изменятся перед внедрением проекта. Элементы механизма управления качеством жизни населения соединены с помощью развития инфраструктуры цифровых технологий и институциональных преобразований, которые способны принимать, хранить и организовать данные и потом трансформировать их в информацию, могущую быть использованной для принятия решений и служить в качестве движущей силы в росте качества жизни населения. Посредством использования механизма управления качеством жизни населения такие системы могут получать дальнейшее развитие (рисунок 5.2).

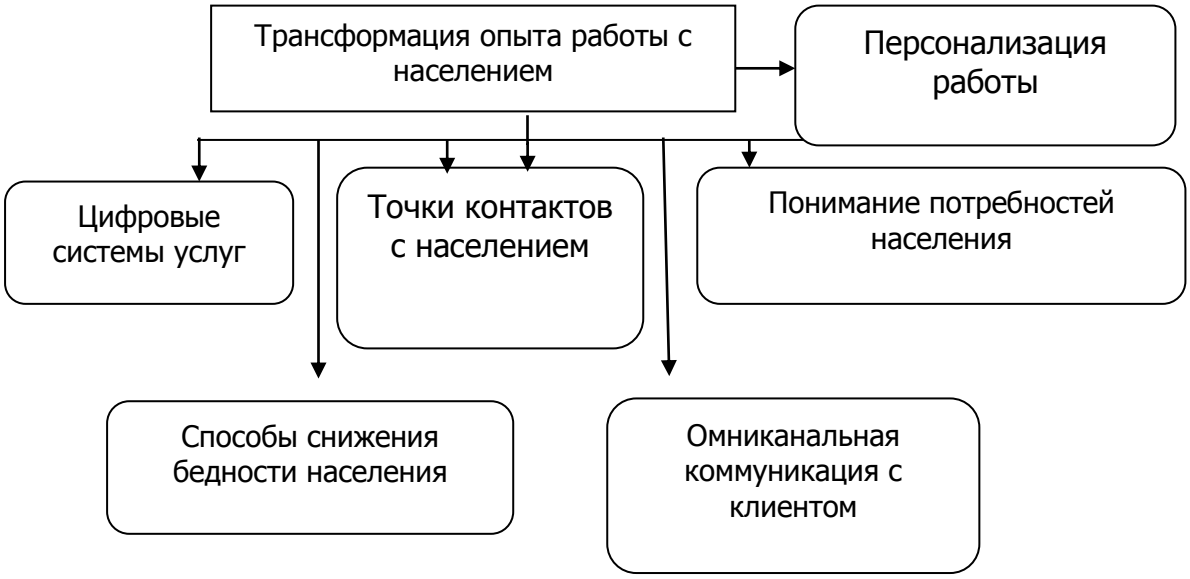

Рисунок 5.2. Клиентский опыт как элемент механизма управления качеством жизни населения

Цифровая трансформация как механизм управления качеством жизни со стороны выглядит, как умение удовлетворять потребности клиента по каналам цифровых коммуникаций, в необходимый срок предлагать помощь, способствовать осуществлять целевые действия по улучшению своей жизни (таблица 5.3). Несмотря на возможности формирования «инновационного качества жизни» с помощью цифровых технологий сохраняются некоторые риски. Они связаны с соблюдением правовых норм негосударственными субъектами (частными компаниями, некоммерческими организациями) при выполнении социальных услуг.[88]

Таблица 5.3. Доступ к цифровым сервисам в России и странах ЕС[89]

Показатели (%)	Россия	Страны ЕС
Доля электронной торговли в общем объеме розницы	4	7
Доля организаций, использовавших CRM-системы	10	33
Доля граждан, совершавших покупки онлайн	23	55
Доля граждан, получавших госуслуги через интернет	29	48
Доля организаций, имеющих интернет-сайт	43	77
Проникновение мобильного интернета	47	57
Проникновение смартфонов	60	62
Проникновение интернета	73	82

Рост числа смартфонов, проникновение мобильного интернета, возможность доступа к государственным услугам через Интернет, в конечном итоге, улучшают качество жизни населения за счет использования порталов учреждений здравоохранения, образования, розничной торговли и других услуг.

Особенность омниканальной коммуникации с клиентом при цифровой трансформации в системе управления качеством жизни охватывает несколько уровней ее процессов: клиентский опыт, операционные процессы и бизнес-модель. Следовательно, омниканальность представляет собой центр цифровой трансформации. Без использования омниканального сервиса трудно осуществить качественную трансформацию процессов управления. Здесь сами технологии

[88] Студеникин Н.В. Влияние цифровых технологий на социальные услуги: мировой опыт и перспективы в России//Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. Издательство: Тульский государственный университет (Тула).-2018.-№1.-С.32-36.

[89] Суслова А.Н., Ерохина Е.В. Положение Росси в цифровом мире: анализ программы «Цифровая экономика 2017» // Международный студенческий научный вестник. – 2018. – № 5. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://eduherald.ru/ru/article/view?id=18793 (дата обращения: 03.03.2020).

предусматривают цифровые коммуникации и идет процесс превращения системы управления в экосистему жизни человека. Оптимальным для цифрового сервиса решением является объединение каналов повышения качества жизни населения, что делает работу по трансформации процессов управления максимально комфортной с помощью платформы для омниканального обслуживания клиентов. Организации, работающие с населением по удовлетворению их потребностей, с помощью таких платформ может поддерживать общение с клиентами во всех существующих цифровых каналах по единому стандарту.

На различных цифровых платформах омниканальная коммуникация с населением в отдельных цифровых каналах позволяет потребителю иметь постоянную связь и не останавливать деятельность при получении социальных услуг. Цифровизация операций поддержки потребителя в течении его деятельности по приобретению услуг, улучшающих его жизнь, и допустимость его полного самообслуживания является основой механизма управления качеством жизни (рисунок 5.3).

Рисунок 5.3. Модель влияния трансформации операционных процессов на качество труда работника

Наиболее эффективный итог цифровой трансформации процессов виден на внутренних коммуникациях, когда достигается синхронизация процедур управления качеством жизни. В результате трансформации весь механизм управления нацелен на общий результат, создавая синергетический эффект качества жизни.

Все подсистемы механизма управления качеством жизни реформируются под стратегические цели национальной программы и совместно работают на их достижение. Аналогичные IT-платформы создают совокупную среду для цифровых коммуникаций, направленных на синхронизацию работы различных сервисных организаций. Трансформация управленческих процессов позволяет поэлементно совершенствовать механизм управления качеством жизни.

При трансформации процессов управления качеством жизни населения главной ошибкой становится изменение только отдельного инструмента механизма системы управления без взаимосвязи с остальными, такими как стратегия, структура, процессы, технологии, мотивация, персонал и корпоративная культура.

Для создания качественного и доступного цифрового сервиса и комфортного клиентского обслуживания по инновационным услугам необходимо трансформирование парадигмы улучшения качества жизни и цифровизация операций. В перспективе цифровые каналы будут диверсифицироваться и соединяться с многоканальными системами самообслуживания населения по вопросам качества жизни. Трансформация процессов для этого направления сдерживается недостаточной разработанностью решений, которые связаны с развитием цифровых технологий и реформированием исследовательских программ управления качеством жизни населения.

Современная цифровая экономика сталкивается при своем развитии с институциональными вызовами, которые характеризуются отсутствием взаимосвязи между субъектами социально-экономических отношений и их деятельностью, нарушая связь между новыми и существующими институтами управления, что в значительной степени снижает эффективность проводимых реформ по устойчивому росту качества жизни населения. Проблемы коммуникаций в институциональной среде являются следствием организационных изменений, которые довольно трудно предусмотреть заранее, как не представляется возможным осуществить одномоментную связь всех уровней управления.

Использование инновационных цифровых коммуникационных технологий при взаимодействии органов государственной власти и населения с использованием информационных сетей, сервисов электронного правительства, цифровых реестров и информационных баз данных рассматриваются как инструменты механизма трансформации процессов управления. Они определяют показатели устойчивого роста

качества жизни при внедрении цифровых операций, а также повышают гражданскую активность при внедрении цифровых технологий.

Таким образом, изучение механизмов институциональных преобразований в условиях цифровой экономики дает возможность в перспективе рассмотреть систему движущих сил трансформации процессов управления качеством жизни населения, разработать на этой основе систему экономических мотивов, методов управления, необходимых для реализации национальной модели экономики России и, таким образом, создать механизмы ее эффективного функционирования и развития.

ГЛАВА 6.
ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА: РАЗРАБОТКА СТРУКТУРНОЙ МОДЕЛИ ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

Бабина Елена Николаевна
Бондаренко Галина Васильевна

Введение

Принципиальная основа формирования информационного общества на международном уровне, а также способы его формализации изначально закреплены Окинавской хартией глобального информационного общества (2000 год), Декларацией принципов «Построение информационного общества – глобальная задача в новом тысячелетии» (2003 год), Планом действий Тунисского обязательства (2005 год).

Стержневым проспектом в области долгосрочного развития, обозначившим векторы движения российского общества в сфере информации и коммуникации, явилась Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации, которая утверждалась главой государства. Она явилась отправной точкой на пути активного применения в сфере государственного и муниципального управления, бизнес структурах и физическими лицами технологий, касающихся информации и коммуникации.

Сегодня большинство граждан с трудом могут представить свою жизнь без сетевого ресурса «Интернет», который дает возможность неограниченного доступа к средствам массовой информации в электронном виде, базам данных различной направленности, интернет-площадкам и сайтам, позволяющим пользователям делиться какими-либо данными о себе, взаимодействовать друг с другом, путем установления определенных связей. Если провести сегментирование сети «Интернет» по территориальному признаку и количеству участников процесса, то Российская Федерация будет представлена по данным 2016 года около 90 млн. человек, использующими в своей трудовой деятельности и/или при личной необходимости данный сетевой ресурс.

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что в среднем один житель нашей страны одновременно является клиентом и, соответственно, абонентом сразу двух операторов мобильной связи, что, в свою очередь, отражает достаточно высокую степень распространенности и доступности средств коммуникации, в том числе устройств, механизмов,

конструкций, процессов обработки и передачи данных. Имеет место быть, и в последнее время с нарастающим итогом применения, упорядоченная схема возможного доступа в электронном формате к услугам, оказываемым органами власти на всех уровнях государственного устройства, возможностями которой успешно пользуются более 35 млн. граждан. Всем заинтересованным предоставляется возможность по средствам электронной связи установить контакт с представителями государственной и муниципальной власти в формате единоличной или коллегиальной заявки[90].

Начиная с 2014 года, на территории РФ реализуется ряд мероприятий, направленных на обеспечение неограниченного доступа к сети «Интернет» для населенных территорий с численностью проживающих минимум 250 и максимум 500 человек. Предпринятые действия позволили более 5 млн. жителям нашей страны (около 14000 мест с низкой численность населения) воспользоваться возможностью иметь свободный подход к информации.

Способы и методы, применяемые в сфере информации и коммуникации, в свою очередь оказывают определенное давление на функционирование остальных, ранее развитых, сфер хозяйствования. Сетевые интернет ресурсы расширили границы рынка сбыта товарной продукции и оказываемы услуг, и в 2015 году данный сегмент составил 2,3% ВВП. Этот показатель имеет устойчивую динамику увеличения.

Методы и методики, применяемые в сфере информации и коммуникации, неотделимо проникли в систему государственного и муниципального управления, во все отрасли хозяйствования, защиту и безопасное существование государства, поддержание правового порядка.

6.1. Построение образовательной среды нового типа

Структурная модель региональной цифровой образовательной среды в общеобразовательных и профессиональных образовательных организациях предложена в рамках реализации федерального проекта «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование» государственной программы «Развитие образования», утвержденного Протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской

[90] Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы»

Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 3 сентября 2018 г. № 10[91] [92].

Современное образование вариативно и разнообразно, оно не только формирует у обучающегося научную картину мира, но и развивает компетенции для успешной, эффективной и безопасной жизнедеятельности в сетевом обществе и экономике знаний, удовлетворяет любые стремительно меняющиеся образовательные запросы.

Образование становится важнейшей отраслью экономики цифрового общества, крупнейшим нематериальным активом любого государства. Изменяются способы создания, передачи и фиксации знания, процесс личностного развития человека, его самоидентификации. Сегодня знания становятся общедоступны и относительно дешевы за счет транснациональности и транскультурности цифровых технологий.

Возникает быстрорастущий рынок образовательных услуг вне формальной системы образования, который может в короткие сроки сузить сферу применения традиционных образовательных систем, привести к созданию новых образовательных моделей, отвечающих формирующимся и быстро изменяющимся запросам потребителей. Значительная часть инноваций в образовании уже сегодня реализуется через образовательно-технологические стартапы, растет спрос на новые компетенции и формы подготовки, провоцируемый динамикой развития экономики, быстрой сменой технологий. Как следствие – появился новый тип обучающихся, самостоятельно формирующих свою образовательную траекторию, нацеленных на самообразование, самоактуализацию и саморазвитие, соединяющих вместе учебу, работу и личностное развитие[93].

Перед региональной системой образования сегодня поставлена задача построения образовательной среды нового типа – цифровой образовательной среды (ЦОС), в которую вовлечены все участники образовательного процесса: администрация образовательных организаций, педагоги и обучающиеся, их родители, муниципальные органы управления образованием, социальные партнеры. ЦОС призвана расширить возможности организационных форм и методов обучения посредством цифровых сервисов и ресурсов (смещение парадигм обучения к онлайн и

---

[91] Паспорт федерального проекта «Цифровая образовательная среда» утвержден проектным комитетом по национальному проекту «Образование» протокол от 07декабря 2018 г. № 3

[92] Федеральный проект «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование» утвержден Протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 3 сентября 2018 г. № 10

[93] Экономика общественного сектора: Учебное пособие / Е.Н. Бабина, Г.В. Бондаренко. – Ставрополь: Изд-во «Секвойя», 2019. – 119 с.

гибридной моделям, распространение подхода, предусматривающего использование обучающимися собственных мобильных устройств, использование облачных технологий), способствуя получению наибольшего эффекта от использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе.

Особая роль в ЦОС отводится созданию условий для оптимизации организационно-управленческих процессов в общеобразовательных организациях и профессиональных образовательных организациях.

Потребность внедрения в регионе ЦОС определяется следующими факторами:

– необходимостью формирования современного образовательного пространства для обеспечения конкурентоспособности российского образования, что соответствует стратегическим задачам развития российского образования;

– необходимостью создания условий, способствующих изменению существующих образовательных моделей на основе онлайн-технологий;

– необходимостью формирования цифровой компетенции обучающихся и педагогов, а также новых компетенций административных команд образовательных организаций;

– необходимостью системного развития в регионе электронного обучения, обучения с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ);

– необходимостью преодоления разного уровня материально-технического оснащения образовательные организации и подготовленности педагогических кадров в области цифровых технологий;

– необходимостью преодоления разрозненности используемых цифровых сервисов (развитие технологических платформ онлайн-обучения);

– необходимостью формирования системы комплексного учета потребностей всех участников образовательных отношений, мониторинга удовлетворенности участников образовательных отношений качеством образовательных услуг.

6.2. Разработка модели цифровой образовательной среды в регионе

Модель цифровой трансформации региональной системы образования ориентирована на решение вопросов, связанных с развитием цифровой образовательной среды в образовательных организациях и призвана придать стимул цифровой трансформации региональной системы образования.

Организационные принципы построения ЦОС:

– единство – согласованное использование в единой образовательной и технологической логике различных цифровых технологий, решающих в разных частях ЦОС разные специализированные задачи;

– открытость – свобода расширения ЦОС новыми технологиями, в том числе подключая внешние системы и включая взаимный обмен данными на основе опубликованных протоколов;

– доступность – неограниченная функциональность элементов ЦОС в соответствии с лицензионными условиями каждого из них для конкретного пользователя, как правило, посредством сети Интернет, независимо от способа подключения и конечного устройства клиента ЦОС;

– полезность – формирование новых возможностей и/или снижение трудозатрат пользователя за счет введения ЦОС.

Модель ЦОС содержит следующие компоненты:

А) целевой:

Цель – создание условий для обеспечения доступности качественного образования посредством внедрения структурной модели ЦОС.

Задачи:

– разработать и внедрить структурную модель ЦОС образовательных организаций через формирование экосистемы ЦОС как фактора эффективного развития цифрового контента, в том числе предусматривающую мобильных клиентов;

– расширить функциональные возможности открытых и общедоступных информационных ресурсов образовательных организаций, в том числе информационно-образовательных ресурсов, представляемых на сайтах и порталах образовательных организаций, организаций-партнеров по реализации концепции структурной модели ЦОС;

– интегрировать в образовательные программы образовательных организаций электронное обучение, обучение с использованием ДОТ;

– обеспечить готовность управленческих и педагогических кадров к реализации структурной модели ЦОС.

Б) управленческий:

– разработка пакета нормативно-правовых документов по внедрению структурной модели ЦОС;

– координация работ по трансформации региональной системы образования;

– обеспечение взаимодействия с организациями функционально-подчиненными департаменту образования региона;

– осуществление межведомственного взаимодействия с организациями-участниками процесса внедрения структурной модели ЦОС;

– разработка механизмов сетевого взаимодействия образовательных организаций по реализации образовательных программ;

– разработка механизмов экспертизы информационно-образовательных ресурсов;

– оптимизация организационно-управленческих процессов в общеобразовательных и профессиональных организациях.

В) технико-технологический:

– обновление материально-технического оснащения образовательных организаций;

– обеспечение устойчивого интернет-соединения;

– обеспечение доступа к современным цифровым ресурсам;

– обеспечение интернет-безопасности ЦОС;

– обеспечение взаимодействия региональных информационных систем, баз данных, сопровождающих систему образования.

Г) кадровый:

– обеспечение повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров по вопросам цифровизации;

– методическое, технико-технологическое сопровождение внедрения модели ЦОС;

– внедрение структурной модели ЦОС педагогами школ и преподавателями профессиональных образовательных организаций;

– обеспечение тьюторского сопровождения процесса внедрения структурной модели ЦОС.

Д) содержательный:

– внесение изменений в образовательные программы образовательных организаций в части использования возможностей ЦОС;

– сопровождение индивидуальных образовательных траекторий средствами ЦОС;

– разработка дополнительных профессиональных образовательных программ по подготовке (повышению квалификации) администрации, педагогических работников, региональных тьюторов по развитию цифровой компетенции (работе в ЦОС);

– разработка информационно-образовательных ресурсов, методических рекомендаций по организации обучения в ЦОС.

Е) оценочно-рефлексивный:

– обеспечение экспертизы региональных информационно-образовательных ресурсов;

– мониторинг эффективности внедрения модели ЦОС в образовательных организациях-участниках[94] [95] [96].

Принятие управленческих решений осуществляется на основе ежегодного мониторинга реализации процесса внедрения структурной модели ЦОС.

Эффекты внедрения модели ЦОС для различных целевых групп:

– обучающиеся – сформирована цифровая компетенция, готовность жить в цифровом обществе;

– педагоги – сформирована мотивация к внедрению новых методов обучения и воспитания;

– родители – предоставлена возможность получения качественного образования в соответствии с образовательными запросами ребенка;

– региональная система образования – создана современная и безопасная образовательная среда, обеспечивающая доступность образования всех видов и уровней.

Ожидаемые результаты внедрения структурной модели ЦОС:

– внедрена целевая модель ЦОС, начиная с текущего года реализации;

– в течение трех лет обновлены в 100% образовательных организаций информационные наполнения и функциональные

---

[94] Концепция целевой модели цифровой образовательной среды в общеобразовательных организациях и профессиональных образовательных организациях Ярославской области

[95] Постановление Правительства Ярославской области от 26.10.2018 № 787-п «О реализации мероприятия по внедрению целевой модели цифровой образовательной среды в образовательных организациях Ярославской области»

[96] Распоряжение Коллегии Администрации Кемеровской области от 26 октября 2018 г. №490-р «О внедрении в Кемеровской области целевой модели цифровой образовательной среды в общеобразовательных организациях и профессиональных образовательных организациях»

возможности открытых и общедоступных информационных ресурсов, начиная с текущего года реализации;

– по итогу пяти лет внедрены в образовательные программы не менее 25% общеобразовательных организаций современные цифровые технологии, начиная со второго года реализации;

– по итогу пяти лет обучены руководители образовательных организаций и органов исполнительной власти, осуществляющих государственное управление в сфере образования, по программе профессиональной переподготовки в целях внедрения и функционирования в образовательных организациях модели ЦОС, начиная со второго года реализации;

– по итогу пяти лет все образовательные организации региона обеспечены интернет-соединением со скоростью соединения не менее 100 Мб/с – для образовательных организаций, расположенных в городах, 50 Мб/с – для образовательных организаций, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, а также гарантированным интернет-трафиком, начиная с текущего года реализации.

Настоящий результат достигается в рамках реализации национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»[97].

Предварительная калькуляция операционных расходов на внедрение и функционирование модели цифровой образовательной среды в общеобразовательных организациях и профессиональных образовательных организациях региона, в том числе на последующее обновление и техническое обслуживание (ремонт) средств (программного обеспечения и оборудования), а также дополнительное профессиональное образование сотрудников и педагогов по вопросам внедрения и функционирования модели цифровой образовательной среды приведена в ценах 2019 года (табл. 6.1).

Общий объем операционных расходов за три года на внедрение и функционирование модели ЦОС в образовательных организациях региона составляет 5419,4 тыс. руб.

[97] Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» утвержден решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года

Таблица 6.1. Операционные расходы на внедрение и функционирование структурной модели цифровой образовательной среды в образовательных организациях региона

№ п/п	Мероприятие	Первый год внедрения	Второй год внедрения	Третий год внедрения
1.	Оплата труда с начислениями (тыс. руб.)	412,0	412,0	412,0
2.	Обновление и техническое обслуживание (ремонт) средств (программного обеспечения и оборудования), приобретенных в рамках субсидии (тыс. руб.)	-	525,0	625,0
3.	Приобретение оборудования для обеспечения возможности хранения региональных цифровых образовательных ресурсов (тыс. руб.)	1500,0	-	-
4.	Дополнительное профессиональное образование сотрудников и педагогов организаций, участвующих в реализации процесса внедрения модели (тыс. руб.)	249,6	374,4	374,4
5.	Повышение квалификации управленческих команд по внедрению модели цифровой образовательной среды (тыс. руб.)	535,0	–	–
	ВСЕГО (тыс. руб.)	2696,6	1311,4	1411,4

Операционные расходы по мероприятию «Обновление и техническое обслуживание (ремонт) средств (программного обеспечения и оборудования), приобретенных в рамках субсидии» рассчитаны как 1 процент от ориентировочной стоимости приобретенного оборудования для одной образовательной организации, умноженной на количество образовательных организаций, участвующих в реализации процесса внедрения модели в год. Данные расходы планируются со второго года внедрения модели.

Операционные расходы по мероприятию «Дополнительное профессиональное образование сотрудников и педагогов организаций, участвующих в реализации процесса внедрения модели» рассчитаны исходя из средней стоимости обучения одного слушателя по ППК объемом 48 часов – 4992 руб. В первый год реализации – 50 человек (две группы по 25 человек), в последующие годы – 75 человек (3 группы по 25 человек).

Операционные расходы по мероприятию «Повышение квалификации управленческих команд по внедрению модели цифровой образовательной среды» рассчитаны с учетом командировочных расходов при обучении одной группы слушателей составом 25 человек по ППК объемом 72 часа

на базе Федерального оператора (проектный офис национального проекта «Образование») в Москве.

План мероприятий по внедрению структурной модели цифровой образовательной среды на первый год представлен в таблице 6.2.

Таблица 6.2. План мероприятий по внедрению структурной модели цифровой образовательной среды на первый год реализации

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственный	Срок
1.	Согласование перечня образовательных организаций, в которых планируется внедрение модели ЦОС	Регион, Федеральный оператор	Январь-февраль
2.	Согласование плана внедрения модели цифровой образовательной среды в регионе	Регион, Федеральный оператор	Январь-февраль
3.	Согласование типового проекта (проектов) инфраструктурного листа технических и программных средств для внедрения модели цифровой образовательной среды в образовательных организациях региона	Регион, Федеральный оператор	Март-апрель
4.	Повышение квалификации управленческих команд по внедрению модели цифровой образовательной среды	Регион, Федеральный оператор	Май-июнь
5.	Повышение квалификации сотрудников и педагогов образовательных организаций региона по внедрению модели цифровой образовательной среды: – разработка программы повышения квалификации (48 часов); – обучение (2 группы по 25 человек)	Регион	Май-октябрь Май Сентябрь-октябрь
6.	Закупка, доставка и наладка средств вычислительной техники, программного обеспечения и презентационного оборудования для внедрения модели цифровой образовательной среды в образовательных организациях региона	Регион	Май-октябрь

В таблице 6.3 представлен ряд индикаторов реализации процесса внедрения структурной модели ЦОС в общеобразовательных и профессиональных образовательных организациях региона. Значение индикаторов по годам может меняться в зависимости от объемов финансирования из федерального бюджета.

Таблица 6.3. Индикаторы реализации процесса внедрения структурной модели ЦОС в общеобразовательных и профессиональных образовательных организациях региона

№ п/п	Наименование индикатора/показателя	Базовое значение	Региональное значение		
			1-й год	2-й год	3-й год
1.	Число общеобразовательных организаций, в которых внедрена модель цифровой образовательной среды (единиц)	19	19	38	57
2.	Число профессиональных, образовательных организаций, в которых внедрена модель цифровой образовательной среды (единиц)	2	2	4	6
3.	Доля сотрудников и педагогов общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций, в которых внедряется модель цифровой образовательной среды, прошедших повышение квалификации по внедрению структурной модели цифровой образовательной среды (процент)	100	100	100	100
4.	Снижение доли расходов на выполнение организационно-управленческих процессов в общеобразовательных организациях и профессиональных образовательных организациях (процент)	2	2	2	2

Данные по строкам 1 и 2 представлены с нарастающим итогом, данные по строкам 3 и 4 относятся к образовательным организациям – участникам процесса внедрения модели в указанном году.

Заключение. Внедрение структурной модели цифровой образовательной среды в общеобразовательных и профессиональных образовательных организациях будет способствовать цифровой трансформации региональной системы образования в рамках процесса обеспечения национальных интересов в области цифровой экономики.

ГЛАВА 7.
ОСОБЕННОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ДЕПРЕССИВНЫХ ТЕРРИТОРИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Мосина Людмила Александровна
Чухманова Мария Владимировна

Качество жизни населения каждого региона зависит от уровня его социально-экономического развития. Поэтому при исследовании данного вопроса нужно, на наш взгляд, в первую очередь установить перечни условий и предпосылок выведения территории, особенно депрессивных, из кризисного состояния.

7.1. Качество жизни населения в депрессивном регионе

В настоящее время растет интерес к проблеме качества жизни населения в России. В мае 2018 года были обозначены социальные ориентиры развития российской экономики и общества в виде национальных приоритетных проектов, такие как «Здравоохранение», «Демография», «Культура», «Жилая городская среда», «Безопасность», «Автомобильные дороги» и других [98].

Эти вопросы напрямую связаны с решением задачи качества жизни населения каждого отдельного региона, города и населенного пункта нашей огромной многонациональной страны. В современных условиях решение вопросов повышения качества жизни населения обеспечивают социальную устойчивость страны и стабильность социального и экономического положения граждан в ее отдельных регионах.

Как считают ученые-экономисты МГУ[99], социальная устойчивость имеет ряд проявлений и может обеспечиваться по следующим направлениям:

- поддержание стабильного уровня цен на основные предметы потребления и услуги, определяющие уровень жизни населения;
- предотвращение чрезмерной дифференциации доходов населения, которая может привести к поляризации членов общества. Другими словами, вызвать социальные конфликты и кризисы в отношениях между разными слоями общества;

[98]Управление качеством жизни населения: монография // под. Ред. С.Г. Захаровой, Н.Новгород: НИЦ «Открытое знание», 2019, 157 с.
[99] Курс Экономической теории. – М.:МГУ им. М.В. Ломоносова, из-во «ДИС», 1997, 726 с.

- создание равных стартовых возможностей для новых поколений путем максимально возможного обеспечения их доступа к образованию, здравоохранению и другим условиям формирования человеческого потенциала;

- формирование надежной степени социальной защиты и помощи для всех членов общества;

- предотвращение и устранение экстремальных ситуаций в положении граждан.

Следует заметить, что такие ориентиры были главными направляющими в середине 90-х годов двадцатого столетия, т.е. в переходный период России к рыночной экономике. Но и в настоящее время эти вопросы продолжают оставаться важными и актуальными.

Особенно обострились социальные проблемы и нарастают проявления социальной неустойчивости в депрессивных регионах России. К депрессивным относятся территории, характеризующиеся состоянием экономического спада в основных отраслях, высокой безработицей, крайне низким уровнем жизни населения. В экономической и социальной литературе депрессивные регионы принято подразделять на отдельные категории. Так ряд исследователей выделяют среди них две группы: фоновые и кризисные. В депрессивных регионах, которые относят к кризисным, наблюдается значительное отставание от среднего по стране уровня экономического и социального развития и наличие высокого уровня безработицы, неразвитость производственной и социальной инфраструктуры, деградация отдельных поселений. Как правило, так называемые фоновые депрессивные территории характеризуются низким уровнем жизни населения, в том числе низким уровнем доходов на душу населения, недостаточной обеспеченностью населения образовательными, медицинскими, культурно-просветительскими и другими социальными услугами, дефицитом квалифицированных кадров, низкой адаптацией к рыночным условиям. Перечень регионов с наибольшей долей бедного населения, т.е. доля населения с доходами ниже прожиточного минимума, представлен в таблице 7.1.

Таблица 7.1. Регионы с наибольшей долей бедного населения[100]

Регион	Доля населения с доходами ниже прожиточного минимума, %
Республика Тыва	40,5
Республика Ингушетия	32,0
Республика Калмыкия	27,3
Республика Алтай	25,8
Еврейская автономная область	24,9
Кабардино-Балкарская Республика	24,8
Карачаево-Черкесская Республика	24,7
Республика Марий Эл	22,1
Забайкальский край	21,2
Чеченская Республика	20,7

Особенностью современной российской экономики является переплетение различных укладов, отличающихся уровнем экономического состояния, различиями в развитии технической базы, что позволяет выделять среди них индустриальный, доиндустриальный и постиндустриальный секторы. Как отмечают исследователи антикризисного управления часть из таких регионов, находящихся в состоянии неблагополучного экономического и социального развития, оказывают значительное негативное влияние на развитие всей страны.

Следует рассмотреть критерии выделения депрессивных регионов в двух направлениях: экономическом и социальном.

К экономическим относят валовой региональный продукт (ВРП) на душу населения; индекс промышленного производства; индекс физического объема инвестиций, в том числе в основной капитал; индекс численности занятых богатых и 10% самым бедным; дефицит регионального бюджета в процентах в ВРП; соотношение предприятий государственной и частной форм собственности; отношение объемов внешней торговли к ВРП; объем привлеченных иностранных инвестиций; удельный вес убыточных предприятий по всем видам деятельности.

К социальным критериям относят: динамику реальных денежных доходов населения; долю населения с доходами ниже прожиточного минимума; стоимость потребительской «корзины»; соотношение доходов 10% самых бедных и богатых людей; естественный прирост населения; сальдо миграции населения; средняя заработная плата (в сравнении с другими регионами и по России в целом); отношение средней оплаты труда к прожиточному минимуму; количество врачей, учителей на 1000

[100] Росстат 2017 г

человек населения[101]. Экономические и социальные показатели качества жизни используются в региональной статистике не только для определения рейтинга регионов, ранжирования их по уровню социально-экономического развития, но и для анализа и поиска путей преодоления кризисных ситуаций в отдельных регионах и территориях.

Если рассматривать социальные критерии выделения депрессивных регионов, то нетрудно заметить, что к ним относятся и показатели качества жизни населения, что позволяет наметить определенные пути решения проблемы повышения качества жизни населения. При этом необходимо отметить множество факторов, влияющих на качество жизни населения, поэтому совершенно правы те исследователи, которые работают над многофакторной моделью управления процессами повышения качества жизни населения[102].

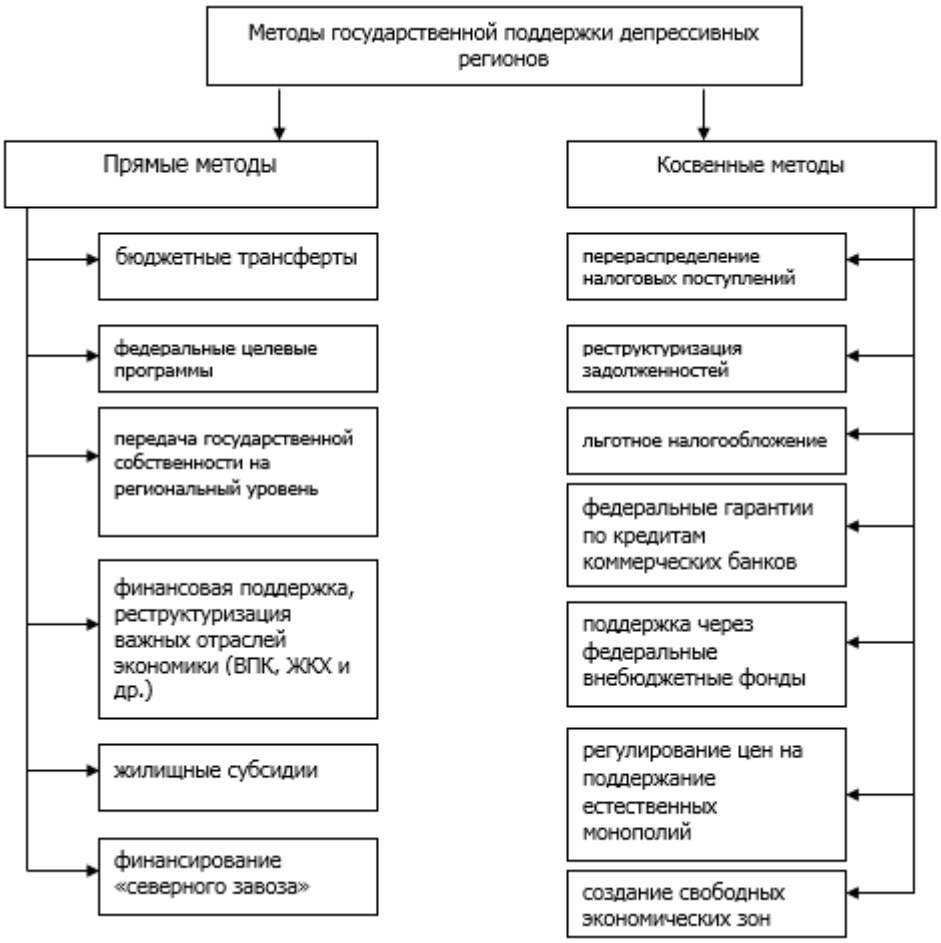

Рисунок 7.1. Классификация основных методов государственной поддержки депрессивных регионов [103]

[101]Антикризисное управление: учебник под ред. Э.М.Короткова – М.:ИНФРА – М, 2009, 620 с.
[102]Управление качеством жизни населения: монография // под. Ред. С.Г. Захаровой, Н.Новгород: НИЦ «Открытое знание», 2019, 157 с.
[103]Антикризисное управление: учебник под ред. Э.М.Короткова – М.:ИНФРА – М, 2009, 620 с.

К косвенным методам на федеральном уровне, на наш взгляд, можно было еще добавить дальнейшее развитие и совершенствование нормативно-правовой базы, например, принятие проекта закона о статусе и развитии депрессивных территорий и других нормативно-правовых актов, которые позволяют активизировать социально-экономическое развитие регионов.

В современных условиях, когда в России обострилась проблема социальной устойчивости территорий, неравенства доходов и перспектив населения, актуальным является совершенствование нормативно-правовой базы, касающейся обоснования и установления новых социальных стандартов для отдельных регионов по таким вопросам, как расчет прожиточного минимума с учетом реальной структуры расходов на питание; платежи, связанные с жилищно-коммунальным хозяйством и другим перечнем услуг; пересмотр расчетных коэффициентов с учетом реальной стоимости жизни в регионе («потребительской корзины»).

Также в условиях роста безработицы и снижения качества жизни населения во многих депрессивных регионах в дальнейшем регулировании нуждаются не только вопросы, связанные с доходами населения, но и с трудовыми отношениями. Здесь повышение качества жизни в регионах, где многие промышленные предприятия и предприятия, относящиеся к сфере АПК, находятся в кризисном состоянии, создание новых рабочих мест может быть за счет создания малых предприятий и других бизнес структур, активизации работы центров занятости населения и частных кадровых агентств.

Несмотря на первостепенную роль государственного регулирования вопросов повышения качества жизни населения, можно согласиться с мнением тех исследователей, которые считают, что следует отметить значимость участия населения в социально-экономической деятельности территории, которая помогает региону выстроить систему механизма социального партнерства, выявлять проблемные зоны социального взаимодействия с учетом практики и практических наработок[104].

Поэтому наряду с постановкой и решением вопросов эффективного экономического и социального развития регионов, в которых имеются депрессивные территории, на наш взгляд, нужно определить и задействовать резервы повышения качества жизни населения на муниципальном уровне, ведь именно на нем решаются насущные вопросы касающиеся формирования комфортной среды обитания, развития

[104]Управление качеством жизни населения: монография // под. Ред. С.Г. Захаровой, Н.Новгород: НИЦ «Открытое знание», 2019, 157 с.

населения, укрепления физического и нравственного здоровья, обеспечения достаточного уровня труда и отдыха граждан.

В этой связи хочется заметить, что с 2020 года появляются новые возможности решения социальных проблем благодаря обсуждению на федеральном уровне вопросов развития социального предпринимательства.

Известно, что социальный бизнес позволяет предпринимателям зарабатывать и в тоже время выполняет общественно полезные функции. В компаниях, занимающихся социальным предпринимательством, трудятся граждане, которые относятся к социально уязвимым слоям населения (матери-одиночки, инвалиды, многодетные родители, выпускники детских домов и др.). Статус «социального» и все причитающиеся при этом льготы может получить предприятие, которое производит товары или оказывает услуги для социально незащищенных граждан[105]. Это позволит увеличить занятость населения, особенно людей предпенсионного возраста и молодёжи, проживающих в моногородах и других проблемных территориях.

Другим важным способом привлечения граждан к решению социальных проблем на территории их проживания является, по нашему мнению, дальнейшее расширение практики территориального общественного самоуправления (ТОС). Как свидетельствует опыт отдельных регионов, городов и муниципальных образований ТОС может способствовать эффективному, динамичному и качественному решению вопросов благоустройства территорий, улучшению работы коммунальных служб, формированию благоприятного морально-психологического климата жителей территории, повышению степени их активности в решении местных проблемных вопросов. Так, например, в ряде населенных пунктов Нижегородской области были отремонтированы дороги, а также благоустроены скверы, парки и другие места отдыха для граждан.

Можно привести и другие примеры участия территориального общественного самоуправления в решении вопросов повышения качества жизни на отдельных территориях. Так, в Кировской области в 2015 году инициативная группа ТОС прошла обучение и подготовила проект по строительству щебеночной дороги к поселку многодетных семей. При этом организаторы ТОС договорились с жителями соседних населенных пунктов и садоводческих товариществ об участии их в проекте путем софинансирования строительства дороги и ее совместного использования.

[105]Кривошеенко Ю. Бизнес милосердный// Российская газета №48,5 марта 2019. С.1.

Всего участвовало 1,5 тыс. человек. Строительство дороги на 19,8% было профинансировано за счет собранных средств населением. Из 2 млн. рублей 928 тыс. профинансировано администрацией города, 706 тыс. выделил областной бюджет и 407 тыс. было собрано населением [106].

Вообще, ТОС могут широко участвовать в улучшении уровня и качества жизни граждан, выполняя свои функции и роли (рис.7.2), которые должны найти отражение в уставе ТОС, а также используя свои финансовые ресурсы, средства местного бюджета, переданные органу ТОС для осуществления его деятельности.

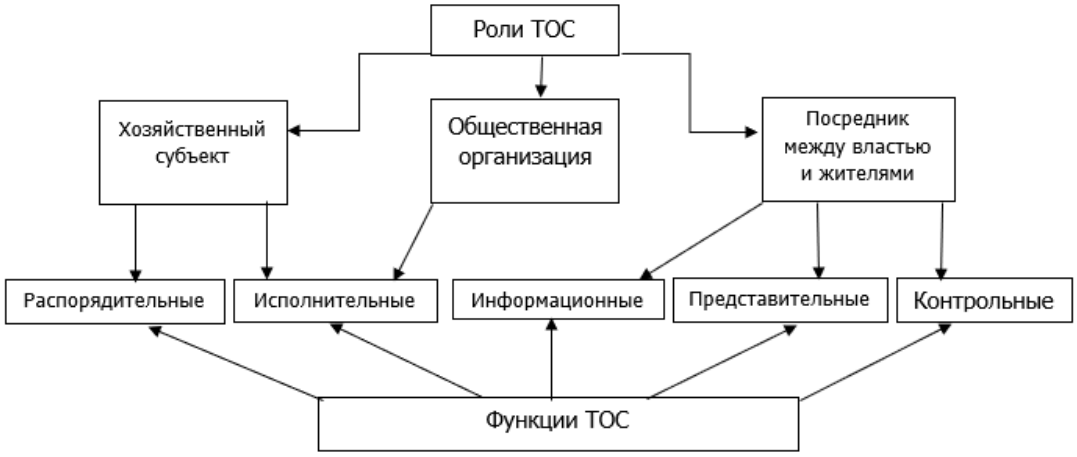

Рисунок 7.2. Роли и функции территориального общественного самоуправления (ТОС)[107]

В заключение хочется отметить, что существует еще немало возможностей и резервов повышения качества жизни населения депрессивных территорий, например, на региональном уровне, но это требует специальных исследований. Об этом свидетельствует опыт отдельных регионов России и стран мира[108]. Например, опыт Китая, где с помощью перепрофилирования отсталых в прошлом предприятий и территорий, смогли в значительной степени повысить уровень экономического и социального благополучия граждан[109].

---

[106] Шагалов И.Л. Эффекты сопроизводства социальной инфраструктуры местными сообществами в России // Эко. 2019 №4 с.153-172

[107]Система муниципального управления: Учебник для вузов. / под.ред. В.Б. Зотова. – спб:Питер, 2007. - 560 с.

[108] Исянбаев М.Н. Механизмы стабилизации социально-экономического развития депрессивных территорий // Проблемы востоковедения, №1.2017.

[109]Бухарова Е.Б. Нужны новые механизмы государственной региональной политики // ЭКО №6, 2018, с.38-49.

7.2. Условия и предпосылки повышения качества жизни населения депрессивных территорий

В настоящее время многие отечественные исследователи сходятся во мнении, что решение проблем депрессивных территорий и повышение качества жизни проживающего на них населения зависит во многом от государства. Так, например, профессор Северо-Западного института управления РАНХиГС при Президенте РФ Вылкова Е.С. отмечает, что главное условие для дальнейшего решения проблемы отстающих территорий, депрессивных регионов – помощь со стороны государства в целях выравнивания уровня экономического развития [110].

Такого же мнения придерживаются и представители экономической науки в отдельных регионах. Так доктор экономических наук Института экономики и организации промышленного производства СОРАН Новосибирска Алексеев А.В. считает, что «…до тех пор пока государство на деле, а не на словах, не возьмет на себя ответственность за четкую постановку целей экономического развития, разработку стратегий их достижения и реализацию поставленных целей, социально-экономическая ситуация в России будет только ухудшаться» [111].

Вместе с тем следует заметить, что проблема экономического неравенства и поиск путей её решения должна волновать не только ученых и политических деятелей, но и широкие круги общественности, представителей бизнес-элиты, тем более, что эта проблема вышла из-под контроля не только на региональном и национальном уровне, но и на мировом.

Как сообщает журнал «Эксперт» 10 декабря 2019 года в общественной палате РФ собрались политики и учёные из целого ряда стран Европы, Африки, Азии и Америки, чтобы обсудить на конференции «От неравенства к справедливости: мировой опыт и решение для России» проблему ухудшения качества жизни в результате растущего неравенства. Как заявил на конференции главный научный сотрудник Центрального экономико-математического института РАН Попов В.Н., «сейчас неравенство самое высокое за весь период в истории». Он считает, что причина растущего разрыва в доходах граждан в том, что при большом неравенстве работают социальные лифты. Чем выше неравенство, там

[110]Вылкова Е.С. Основы концепции развития территорий, выделяемых вследствие экономических условий и обстоятельств // Инновационная экономика: глобальные и региональные тренды. Материалы XI Международной научно-практической конференции – Нижний Новгород, ННГУ им.Н.И. Лобачевского 2019, 650 с.

[111]Алексеев А.В. В поисках утраченного равновесия: между государственным регулированием и рыночной неопределенностью // Всероссийский экономический журнал "ЭКО", 2018, № 3, с. 101-120

выше корреляция доходов родителей и их детей, а значит, бедность передается из поколения в поколение [112]. Это проявляется не только в России, но и других странах, которые также ищут пути повышения уровня качества жизни людей.

Так, президент совета по экономике, труду и социальным вопросам Южной Кореи Лун Сон Хен на конференции говорил: «Мы видим расслоение общества. Поляризация рынка труда достаточно серьёзная, а техническая революция порождает неравенство. Люди отказываются заводить детей, потому что не могут себе этого позволить»[113]. Поэтому в Южной Корее стараются сократить разрыв между низко и высокообразованными людьми, повышая минимальную оплату труда, развивая систему образования, создавая высокотехнологичные и высокооплачиваемые рабочие места.

В других странах проблему социального неравенства пытаются решить с помощью совершенствования налогообложения. Как считают специалисты, по всему миру происходило снижение предельной ставки налога на сверхдоходы, что явилось одной из причин роста неравенства с 1980-х годов [114].

Можно выделить ряд отличий депрессивных территорий в России и зарубежных странах:

- зарубежные депрессивные территории характеризуются в основном как промышленные районы, а в России они во многом связаны с кризисом отраслей добывающей промышленности;

- в развитых странах запада депрессивные территории связаны с разными причинами: циклическим развитием экономики, природно-климатическими особенностями, сменой технологий в отдельных отраслях и т.д.;

-в России появление и увеличение числа депрессивных территорий во многом обусловлено неподготовленностью власти на местах и населения к работе и жизни в рыночных условиях.

Динамичное развитие отдельных стран, их регионов связано с разработкой и реализацией экономической политики государства. Для повышения качества жизни населения особенно важны в настоящее время такие составляющие экономической политики как промышленная и инвестиционная политика.

---

[112]Обухова Е., Мамедьяров З. Патрициям пора потесниться // «Эксперт». №51, 2019, с. 55-58
[113]Там же.
[114]Там же.

«Мир буксует, экономический рост замедляется, социальное напряжение очень высоко. Неравенство по доходам тормозит экономический рост, так как сказывается на спросе. Богатые предъявляют эксклюзивный спрос, но он не может заставить двигаться большую экономику», - считает советник президента РФ, председатель совета по развитию гражданского общества и правам человека Валерий Фадеев [115].

Особенно нуждаются в разработке и реализации инвестиционной политики монопрофильные регионы и территории России, среди которых немало и депрессивных территорий. Поэтому одна из наиболее болезненных проблем, снижающих качество жизни населения этих территорий, на наш взгляд, состоит в безработице, приводящей к низкому уровню доходов и вследствие этого неполному удовлетворению жизненно важных потребностей людей, что отрицательно сказывается на их физическом и духовном здоровье.

В России численность рабочей силы, рассчитанная по методологии МОТ в марте 2019 года, составила 75 млн. человек. Среди них занятые составили 71,5 млн. человек, а безработные – 3,5 млн. человек, т.е. по данным МОТ, уровень безработицы в России составляет 4,7 %. В то же время службой занятости Российской Федерации в качестве безработных были зарегистрированы только 0,8 млн. человек, а пособие по безработице получали только 0,7 млн. человек[116]. Думается, эти данные красноречиво говорят о необходимости расширения рынка рабочей силы, сокращении безработицы, повышении уровня занятости населения, особенно молодежи в возрасте 15-24 лет. По данным статистики в последние годы происходит увеличение числа людей с низкими денежными доходами.

[115]Обухова Е., Мамедьяров З. Патрициям пора потесниться // «Эксперт». №51, 2019, с. 55-58

[116]Землянухина С., Землянухин Н. Причина и последствия незанятости трудоспособного населения // Экономист: науч. – практ. Журн., № 7, 2019, с. 65-71.

Таблица 7.2. Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума. [117]

Показатель	1992	1995	2000	2005	2010	2012	2015	2014	2017	2018
Доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, %	33,5	24,8	24,0	17,8	12.5	10,7	13,3	13,5	13,2	12,9
Количество человек с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, млн.	49,3	36,5	42,3	25,4	17,7	15,4	19,5	19,5	19,3	18,9

В зарубежных странах органы государственной власти пытаются смягчить проблему неравенства доходов населения, особенно в моногородах и других депрессивных территориях. Так. например, в каждой провинции Онтарио в Канаде был создан специальный фонд общественного развития, который оказывает поддержку предприятиям малого бизнеса.

В Америке существует Региональная комиссия гор Аппалачей, которая является региональным экономическим агентством развития, объединяющем усилия представителей властей штатов и местных администраций. Каждый год Региональная комиссия гор Аппалачей осуществляет финансирование большого количества проектов в таких сферах как: развитие бизнеса, инфраструктура, телекоммуникаций в районе гор Аппалачей, строительством жилья, дорог, образования и переподготовки. Эти проекты нацелены на повышение качества жизни людей, проживающих в данном регионе, которые ранее были готовы покинуть его[118].

Определенный интерес, на наш взгляд, представляет анализ опыта развития моноотраслевых территорий и возможностей интеграции его в российскую практику, осуществленный Р.Р. Зайнутдиновым, профессором Санкт-Петербургского государственного экономического университета. Основываясь на зарубежном опыте, он считает, что необходима диверсификация моноотраслевого региона посредством малого бизнеса,

[117]Землянухина С., Землянухин Н. Причина и последствия незанятости трудоспособного населения // Экономист: науч. – практ. Журн., № 7, 2019, с. 65-71.

[118]Зайнутдинов Р. Р. Моноотраслевые регионы России: определение, типологизация и перспективы развития // Экономика региона, №4, 2015, с.106-122.

так как это позволит снизить уровень безработицы, расширить налогооблагаемую базу бюджетов разных уровней, повысить инновационный потенциал территории и даже снизить риски негативного влияния внешних факторов. Исходя из проведенного анализа факторов развития моноотраслевых регионов России автор считает, что «внедрение механизма взаимовыгодного партнерства малого и среднего бизнеса в регионах государственной политики способно вывести экономику России на качественно новый уровень развития» [119].

В настоящее время в качестве серьезных предложений по развитию моногородов и других типов депрессивных территорий, на наш взгляд, следует рассмотреть создание особых зон на территории депрессивного региона, создающих благоприятные условия для развития предпринимательства, особенно для малого и среднего бизнеса. Создание таких зон или территорий, опережающих развитие (ТОР) особенно активно началось после саммита АТЭС в 2014 году, когда Президент России Путин В.В. отметил, что на Дальнем Востоке должна появиться целая сеть таких зон. К этому времени на Дальнем Востоке, где проблема экономического роста и повышения качества жизни населения стояла достаточно остро, уже был опыт функционирования подобных зон на депрессивных территориях. Так, еще в начале 90-х годов зонами свободного предпринимательства были объявлены в Приморском крае «Находка», в Еврейской автономной области – «Ева», а также в Магаданской области была создана особая экономическая зона (ОЭЗ).

В настоящее время, как отмечают исследователи вопросов развития зон со специальным экономическим режимом на Дальнем Востоке и Сахалине, формируются повышенные риски устойчивого развития, усиливается территориальная дифференциация, требуется все больше средств для поддержки муниципальных образований [120].

На наш взгляд, эти выводы следует учитывать при организации работы на депрессивных территориях зон опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР). В некоторых регионах эти зоны уже успешно функционируют, например, в Татарстане, Башкортостане, Удмуртии. В Нижегородской области также созданы две ТОСЭР: «Володарск» и «Решетиха». Идет процесс по привлечению инвесторов для оживления экономической и социальной среды в этих монопрофильных образованиях.

---

[119]Зайнутдинов Р. Р. Моноотраслевые регионы России: определение, типологизация и перспективы развития // Экономика региона, №4, 2015, с.106-122.

[120]Заусаев В.К., Бурдакова Т.И., Кручак Н.А. Территории опережающего развития: работа над ошибками // ЭКО, №2, 2015, с.76-86.

В целом на территории ТОСЭР «Володарск» и «Решетиха» планируется привлечение около 30 инвесторов с общим объёмом инвестиций около 2 млрд. рублей. Это позволит создать около 950 новых рабочих мест, отметил губернатор Нижегородской области Глеб Никитин.

В качестве экономических стимулов по данным Министерства экономического развития и инвестиций Нижегородской области, резиденты могут рассчитывать на преференции в виде освобождения налогов на землю и имущество, а также снижение ставки налога на прибыль. В первые 5 лет она будет составлять 5% и 12-13% в последующие 5 лет. Ставка по страховым взносам будет снижена до 7,6% [121].

Но тем не менее продолжается отток населения из этих поселений. Высокая безработица и низкая обеспеченность социальными благами заставляют искать резервы и предпосылки для повышения качества жизни на этих территориях.

Как нам представляется, успех этих в целом правильных начинаний во многом будет зависеть от эффективности работы муниципальных органов власти. При этом нередко ссылаются на нехватку финансовых средств на муниципальном уровне, но в тоже время опыт других регионов и территорий, научные разработки российских ученых и зарубежный опыт свидетельствуют о наличии неиспользованных возможностей по повышению уровня экономического и социального развития отдельных муниципальных образований.

В феврале 2019 года сайт Коммерсант от 5 февраля сообщает, что Минэкономразвития Нижегородской области провело оценку социально-экономической ситуации в муниципалитетах (оценивались показатели за девять месяцев 2018 года). По результатам оценки 11 территорий имеют уровень развития выше среднего, 35 – средний, 6 - ниже среднего. С уровнем «ниже среднего» оценены Большеболдинский, Гагинский, Варнавинский, Володарский, Краснооктябрьский и Тонкинский районы. В этих шести районах по анализу за 9 месяцев 2018 года наблюдается отрицательная динамика основных социально-экономических показателей.

[121]Официальный сайт Правительства Нижегородской области. [Электронный ресурс]. Режим доступа https://www.government-nnov.ru/ (дата обращения: 24.11.2019).

Для решения проблем депрессивных территорий в настоящее время требуется комплекс мер, разрабатываемых и реализуемых на федеральном, региональном и муниципальном уровне. Среди этих мер можно назвать актуальными такие меры как, государственная бюджетная поддержка территорий и отраслей, меры социальной защиты населения депрессивных территорий, стимулирование предпринимательской активности населения, реализации государственных целевых программ и национальных проектов в депрессивных регионах.

РАЗДЕЛ 2.
МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ

ГЛАВА 8.
ДОСТИЖЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЗАДАЧ РАЗВИТИЯ БИЗНЕС-СТРУКТУР ЗА СЧЕТ ВНЕДРЕНИЯ КОЛЬЦЕВОЙ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИИ

Шарипова Ольга Маратовна

8.1. Научные подходы к оценке ключевых компетенций современного рынка труда и обоснование кольцевой модели компетенции для использования в условиях цифровизации и внедрения профессиональных стандартов

Процесс глобализации, происходящий в мире, носит все более масштабный характер, взаимосвязь и взаимозависимость экономик государств становится все более очевидна, конкуренция на мировых рынках возрастает, научно-технический прогресс набирает обороты, процессы перехода к цифровизации и индустрии 4.0 происходят повсеместно. Перед каждым государством появляется выбор - в рамках государств какого уровня находится: отстающих, догоняющих или передовых государств, задающих общемировой темп экономического роста.

Для России как суверенной и экономически независимой страны чрезвычайно важно достижение ее национальных целей. Меры государственной политики по достижению национальных целей развития определены в указе Президента Российской Федерации и в основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации, к таким мерам относятся: цифровизация и научно-техническое развитие, развитие научной и научно-производственной кооперации, развитие кадрового потенциала в сфере исследований и разработок, развитие института интеллектуальной собственности, развитие высокотехнологичных отраслей, диверсификация оборонно-промышленного комплекса [122],[123].

[122] О национальных целях и стратегических задачах Российской Федерации на период до 2024 года: указ Президента РФ от 07 мая 2018 №204 // Собр. Законодательства РФ. – 2018. - №20. - Ст. 2817.

Таким образом, Российская Федерация должна быть не только в числе догоняющих государств, стратегия нашей стороны должна смениться на стратегию опережающего развития для успешного экономического роста и повышения благосостояния граждан Российской Федерации.

Для того, чтобы государство оставалось экономически независимым, конкурентоспособным, передовым в технологических и технических разработках необходимо обладать качественным подготовленным персоналом и правильно управлять им на уровне организаций. Грамотное управление организацией, структурированный, научно-обоснованный подход к системе управления является залогом успешной деятельности.

Цель данной статьи показать, как осуществляется управление персоналом в организациях на основании компетентностного подхода, который имеет подтвержденное высокое практическое значение и ряд преимуществ, описание которых будет приведено ниже.

Для начала приведем отличительные характеристики тенденций изменения мирового рынка труда, которые происходят повсеместно во всех странах благодаря внедрению цифровизации и сопутствующих информационных и наукоемких технологий.

Практически доказано и обосновано, что с развитием технологий многие профессии уходят в прошлое. На тенденции изменения рынка труда, согласно Атласу профессий, будут влиять как социальные процессы (например, изменение моделей управления в бизнесе и государстве, изменение потребительских предпочтений), так и технологические процессы (внедрение информационно-коммуникационных технологий, автоматизация, возникновение новых технологий). Так, согласно проведенному исследованию, Атлас профессий выявляет 57 профессий, так называемые профессии-пенсионеры, которые отмечены как в будущем не востребованные и вымирающие[124], часть профессий приведена на рисунке 8.1.

---

[123]Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года [Электронный ресурс]: утв. Правительством РФ 29.09.2018 от 29 сентября 2018 г. // консультантплюс : справ. Правовая система, 2019. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru - Загл. С экрана. (дата обращения:10.11.2019).

[124] Атлас новых профессий [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://atlas100.ru/catalog/ свободный. - Загл. С экрана. (дата обращения:26.12.2019).

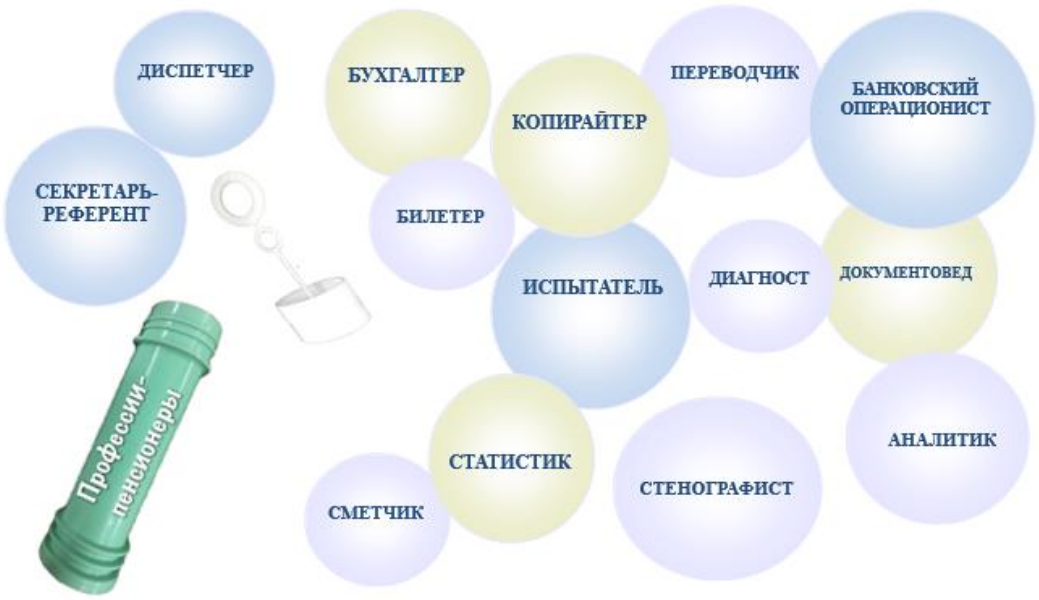

Рисунок 8.1. Вымирающие профессии согласно Атласу новых профессий

Процесс вымираний профессий будет носить постепенный характер, сначала происходят проектные процессы - эксперименты замены профессий технологическими решениями, затем, при успешном завершении проектного внедрения происходит массовое внедрение новинок и на заключительной фазе происходит окончательное отмирание профессии. Статистические данные показывают, что ближайшие пятнадцать лет ознаменуются заменой от 1/3 до 1/2 рабочих мест компьютерными программами, роботами и другими автоматизированными системами. Однако профессии с высококвалифицированными компетенциями будут оставаться необходимыми (профессиональное мастерство и искусность в нюансах, творческие навыки не могут быть полностью замены машинами). Таким образом, навыки, которыми должен будет обладать работник в будущем также изменятся.

Различные статистические исследования выявляют различные цифровые навыки и уровни цифровых навыков работников будущего. Так исследования Международной организации труда и Международного союза электросвязи выделяют следующие категории цифровых навыков: продвинутые цифровые навыки (кодирование и другие знания алгоритмов), основные цифровые навыки (связанные с использованием технологий), софт скиллс (такие как коммуникация и лидерство), цифровое предпринимательство (он-лайн рыночные исследования и использование

финансовых платформ)[125]. Организация экономического сотрудничества и развития выделяет такие категории цифровых навыков: технические и профессиональные навыки (специфические и часто отраслевые специфические навыки такие как монтаж и эксплуатация роботов), общие информационно-телекоммуникационные навыки (навыки необходимые для понимания, использования и применения технологий, способность на протяжении жизни адаптироваться к технологическим изменениям), дополнительные информационно-телекоммуникационные софт скиллс (креативность, навыки ведения переговоров, критическое и логическое мышление, командная работа, цифровое предпринимательство)[126]. Доклад, представленный Мировым экономическим форумом, предлагает разделение по связанным с работой навыкам: способности (когнитивные и физические), основные навыки (содержательные и процессуальные навыки), кросс-функциональные навыки (социальные системы, комплексное решение проблем, управление ресурсами и технические навыки)[127].

Следовательно, из приведенного выше ясно, что процесс цифровизации неизбежен и затронет всех на различных уровнях, как в мире, так и в нашей стране.

Следует отметить вторую тенденцию, влияющую на требования, предъявляемые к качеству персонала, такой тенденцией в нашей стране является внедрение и применение профессиональных стандартов. Старая система требований, предъявляемых к квалификации работника, которая регулировалась ЕТКС, упраздняется и на смену ей после переходного периода должна прийти качественно новая система требований и оценки персонала, основанная на подходе с учетом профессиональных стандартов. Следует отметить, что применение профессиональных стандартов в случаях, указанных в Постановлении Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской

[125]ILO-ITU Digital Skills for Youth Campaign to train 5 milion youth with job-ready skills [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Youth-and-Children/Pages/Digital-Skills.aspx свободный. - Загл. С экрана. (дата обращения:26.12.2019).

[126]Leopold T.A. The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution / T.A. Leopold, V. Ratcheva, S. Zahindi // World Economic Forum – Geneva, - january 2016 [Электронный ресурс]. Систем. Требования: Adobe Acrobat Reader. — Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf (дата обращения: 05.01.2020).

[127] Scarpetta S. Skills for a digital world / S. Scarpetta, A. Schleicher, A. Wyckoff // Policy Brief on the Future of Work - Skills for a Digital World © OECD 2016 [Электронный ресурс]. Систем. Требования: Adobe Acrobat Reader. — Режим доступа: https://www.oecd.org/els/emp/Skills-for-a-Digital-World.pdf (дата обращения: 04.01.2020).

Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»[128], а также для определенных видов профессий носит обязательный характер, если такие требования установлены Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 195.3 Трудового Кодекса РФ)[129].

Шаблон любого профессионального стандарта имеет одинаковый установленный вид. В профессиональном стандарте в III разделе представлена характеристика обобщенных трудовых функций и сама обобщенная трудовая функция с перечислением: требования к образованию и обучению, требования к опыту практической работы, особые условия допуска к работе, другие характеристики. Далее в последующих разделах профессионального стандарта идет поэтапное разбиение обобщенной трудовой функции на различные трудовые функции с описанием наименования трудовой функции, конкретных описаний трудовых действий, необходимых умений, необходимых знаний, других характеристик. Соответственно перед работодателем в системе управления персоналом встает задача - качественно и результативно определить в какой мере претендент на вакантную должность или уже работающий сотрудник обладает необходимыми умениями, знаниям и может их успешно применять для качественного выполнения трудовых функций по конкретной должности.

В любом профессиональном стандарте набор трудовых действий, необходимых знаний и умений носит схожий общий характер, среди которого можно выделить знаний и умений общего плана, такие как – этика делового общения, подготовка документов, использование вычислительной и вспомогательной техники, создание и ведение базы данных, обработка и хранение данных, соблюдение дисциплины труда и

---

[128] Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности: постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 № 584 // Собр. Законодательства РФ. – 2016. - №27 (Ч. 3). - Ст. 4484.

[129] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. От 01.04.2019) // Собр. Законодательства РФ. – 2002. - №1 (Ч. 1). - Ст. 3.

внутреннего трудового распорядка, и необходимые знания, умения и трудовые действия специального характера.

Таким образом, будущий успешный работник должен отвечать требованиям профессионального стандарта, подходить под требования процесса цифровизации.

Известно, что управление по компетенции применялось в Древнем Риме, с помощью своеобразного профиля компетенций проводилась оценка профессиональной пригодности будущих легионеров, римских солдат. Управление по компетенциям в современной бизнес среде берет свое начало с известной работы МакКлелланда 1973 Testing for Competence Rather Than for "Intelligence"[130], где впервые была показана сущность понятия компетенций: компетенция является чертой, которая определяет качественное выполнение работы на высоком уровне, определяющей отличие эффективного работника от неэффективного. Далее вопросы компетенции рассматривались во многих работах, среди которых можно отменить труды таких известных исследователей как: Р. Бояцис[131], Л. М. Спенсер, С.М. Спенсер [132], С. Уидетт, С. Холлифорд[133], Драганидис Ф. и Ментазас Г. [134], Кибанов А.Я., Митрофанова Е. А., Коновалова В. Г., Чуланова О. Л. [135].

Сущность компетенций была сведена к тому, что компетенция - это специфический набор черт (знаний, умений, навыков, поведений), присущих индивиду и способность их применять, что позволяет индивиду справляться с порученной работой на более высоком уровне, чем другие.

Для применения компетенций в управлении персоналом необходимо создание своеобразного эталона компетенций — модели компетенций. В модель компетенций предприятием включаются ключевые компетенции, необходимые предприятием для достижения стратегических целей компании. Модель включает определенные количественные показатели уровня текущих компетенций и уровня необходимых компетенций.

Различные исследователи предлагают разные виды выделения ключевых компетенций: от нескольких единиц до нескольких сотен. Так

---

[130] mccelland, D. C. Testing for Competence Rather Than for "Intelligence"/ D. C. Mcclelland // «Peter Cogen personal site». – 2018. -10 декабря [Электронный ресурс]. Систем. Требования: Adobe Acrobat Reader. — Режим доступа: https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf (дата обращения: 10.11.2019).

[131] Бояцис, Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы / Р. Бояцис – М., HIPPO, 2008. – 340 с.

[132]Спенсер, Л.М. Компетенции на работе / Л. М. Спенсер, С.М. Спенсер – М., HIPPO, 2010. – 373 с.

[133]Уидетт, С. Руководство по компетенциям / С. Уидетт, С. Холлифорд. - М., HIPPO, 2008. – 240 с.

[134]Draganidis F. And Mentzas G.(2006), Competency based managment: a review of systems and approaches, Information Managment & Computer Security Vol. 14 No. 1, Emerald Group Publishing Limited 0968-5227 DOI 10.1108/09685220610648373

[135] Кибанов А. Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, В. Г. Коновалова, О. Л. Чуланова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 156 с.

М.Н. Абель выделяет в качестве ключевых: технические (способность к анализу и инженерные способности), когнитивные (оценка и выявление причин, креативные навыки) и проектные (навыки управления и коммуникаций)[136], тогда как другие исследователи различают следующие виды ключевых компетенций: корпоративные (деловые и личностные качества), управленческие (личностные качества, присущие руководителям), специальные (система специальных знаний, умений и навыков работников для эффективного выполнения должностных обязанностей) [137].

Например, И.С. Андреева к корпоративным, профессиональным и управленческим добавляет личностные компетенции[138], причем под личностными компетенциями принимаются компетенции, имеющие надпрофессиональный характер (духовная зрелость, осознание человеком собственных жизненных целей и смысла жизни, понимание себя и других людей, умение понять глубинные мотивы поведения).

Некоторые исследователи в своих работах доходят до десяти ключевых компетенций: научно-исследовательские, управленческие, маркетинговые, финансово-экономические, организационно-правовые, экологические, информационно-обеспечивающие, логистические, организационно-производственные, конструкторско-технологические (и далее каждая компетенция разделяется еще на несколько компетенций). Например, управленческие компетенции подразделяются на следующие компетенции: умение целенаправленно использовать человеческие ресурсы, умение разрабатывать программы развития персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение комплектовать персонал с научно-практическим опытом, опыт построения системы управления интеллектуальным капиталом предприятия, опыт формирования творческих команд (с синергетическим эффектом), опыт разработки эффективной системы оперативного управления и стратегического развития организации, опыт управления конкурентоспособностью и коммерциализацией РИД, умение организовывать мотивационные процессы интеллектуальной

---

[136] Abel, M.H. Competencies managment and learning organizational memory. Journal of Knowledge Managment, 12 (6), 2008, pp.15-30

[137]Калюжная Н. В. Разработка модели компетенций организации. Международный научный журнал «Молодой учёный», 2016. № 6. С. 447-455, стр. 450

[138]Андреева, И.С. Компетентностный подход к управлению персоналом как конкурентное преимущество предприятия [Текст] / И.С. Андреева, И.П. Данилов// Вестник Чувашского университета. – 2014. – № 1., стр.218-224, стр.221

деятельности [139].

Другие исследователи приводят 433 компетенции, названных в общем, при анализе должностей 40 работников[140].

Мировые тенденции развития также находят отражение в порядке выделения ключевых компетенций. Так, с распространением цифровизации, в рамках ключевых компетенций начинают появляться так называемые цифровые компетенции.

Таким образом, некоторые исследователи предлагают за универсальные, ключевые компетенции брать следующие компетенции: цифровые, когнитивные и социально-поведенческие[141]. Цифровые компетенции состоят из умения управлять информацией, знаний и использования основ программирования и других профессиональных цифровых инструментов; когнитивные включают в себя решения нестандартных задач, эмоциональный интеллект и саморазвитие, нацеленность на результат и его достижение, адаптивность, организованность, управленческие и предпринимательские навыки; состав социально-поведенческих компетенций: коммуникации, межличностные навыки, толерантность и кросскультурное взаимодействие.

С помощью построенной модели компетенции ведется все дальнейшее управление персоналом: проводится отбор работников при процессе трудоустройства, формируются задачи на период процесса адаптации и срока испытания, формируются индивидуальные карьерные планы развития работников. Также модель компетенций используется для построения обучающих программ работников, как в собственных тренинговых центрах предприятия, так и с помощью создания специальных корпоративных программ обучения с привлечением внешних провайдеров, поставщиков образовательных услуг. Модель компетенций — отличный инструмент для реализации внедрения процесса оплаты труда с переменной частью заработка, таких как бонусная система и КПЭ, а также систем вознаграждений.

---

[139] Лукичева, Л.И. Ключевые факторы успеха деятельности наукоемких предприятий в условиях инновационной экономики / Л.И. Лукичева, О.А. Алаторцева, Е.В. Егорычева, И.А. Вендина // Экономические и социально-гуманитарные исследования. - Москва, 2019. - №1. – С. 52-60.

[140] Rankin, N. (2002). Raising performance through people: The ninth competency survey. Competency and Emotional Intelligence,pp 2-21

[141] Манахова, И.В. Цифровое будущее и глобальная экономическая безопасность / И.В. Манахова // Научно-практический журнал Экономическая безопасность и качество – Саратов, 2018. - №1. – С. 6-10.

Данные статистических исследований показывают, насколько часто применяются модели компетенций в процессах управления персоналом (рис.8.2)[142]:

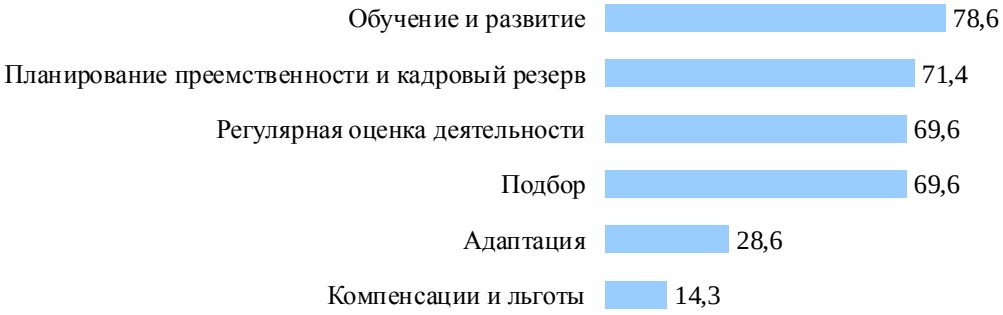

Рисунок 8.2. Применение модели компетенций в процессах управления персоналом

Исследования и практическая деятельность компаний доказывает, что модель компетенций должна быть легко измеримой, адаптированной к специфике деятельности предприятия, доступной, простой в применении и анализе полученных данных. Каждая компания самостоятельно решает, какие ключевые компетенции зашить в свою модель. Но, учитывая вышеприведенные тенденции, каждой компании придется сталкиваться с применением профессиональных стандартов и навыков цифровизации. Кольцевая модель компетенций для персонала, предлагаемая автором[143] , состоит из пяти компонентов компетенций и имеет следующий вид (рис.8.3):

Рисунок 8.3. Кольцевая модель компетенций

[142]Моделирование компетенций в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: http:// hr-benchmarking.ru/mk2016/ - Загл. С экрана. (Дата обращения:26.12.2019).
[143] Шарипова О.М. Модель компетенций для персонала в условиях цифровизации и Индустрии 4.0 // Креативная экономика. – 2019. – Том 13. - №12. – doi:10/18334/ce/13/12/41520

Все навыки, знания и трудовые действия из профессионального стандарта (как общего, так и специфического характера) можно включить в данную модель.

«Кольцевая» обозначает, что все компетенции являются необходимо важными для работников компании, все компетенции выступают звеньями одной цепи. Уровень развития каждой компетенции в зависимости от должности является разным, но состав видов компетенций в модели компетенций для всех должностей должен оставаться постоянным: корпоративные, инновационные, цифровые, профессиональные, управленческие. На основании этого принципа можно будет учесть все тенденции, проявляемые к компетенциям работника в современной и будущей экономической среде.

Навыки специфического профессионального характера для каждой должности и профессии включаются в категорию «профессиональные». Для оценки данного вида навыков должны быть составлены специальные оценочные инструменты с участием ведущим технических специалистов, экспертов организации. Оценочные инструменты могут включать: профессиональное тестирование (как с открытыми вопросами, так и с закрытыми, простые и адаптивные тесты), моделированные кейс ситуации на решение конкретных производственных задач, структурированное интервью, тесты способностей.

Цифровые компетенции должны оцениваться в зависимости от требуемого уровня владения ими работника. Так могут быть выделены уровни от общего пользования до продвинутого пользования. Для оценки цифровых компетенций подойдут тесты способностей (мыслительные) тесты, кейсы, моделированные ситуации. Уровень цифровых компетенций для каждого уровня должности будет разным, но цифровыми навыками в той или иной степени должен будет обладать любой работник.

Управленческие компетенции подразумевают под собой навыки и умения управления как персоналом, так и проектами. Использование навыков управления подразумевает под собой принятие управленческих решений, в зависимости от имеющихся полномочий у работника. Для оценки управленческих навыков лучше всего подойдет опрос 360 градусов или 540 градусов и даже 720 градусов (для уже работающих сотрудников), ассесмент центр, игровые форматы или психометрические тесты, мотивационные опросники. Также оценка управленческих компетенций важна для дальнейшей оценки работника как потенциального кандидата на включение в кадровый резерв организации на замещение руководящей должности.

Корпоративные компетенции зависят от корпоративной культуры компании и стадия развития компании. Для оценки корпоративных компетенций лучше всего подойдут кейс ситуации, структурированные интервью, психометрические тесты, мотивационные опросники, опросники на соответствие корпоративной культуре.

Следует учитывать, что роль корпоративных ценностей велика. Для любой организации важно создавать из своих работников команду единомышленников. Например, данные статистического исследования показывают, насколько высока доля современных компаний, которые связывают компетенции с ценностями компании[144] (рис.8.4).

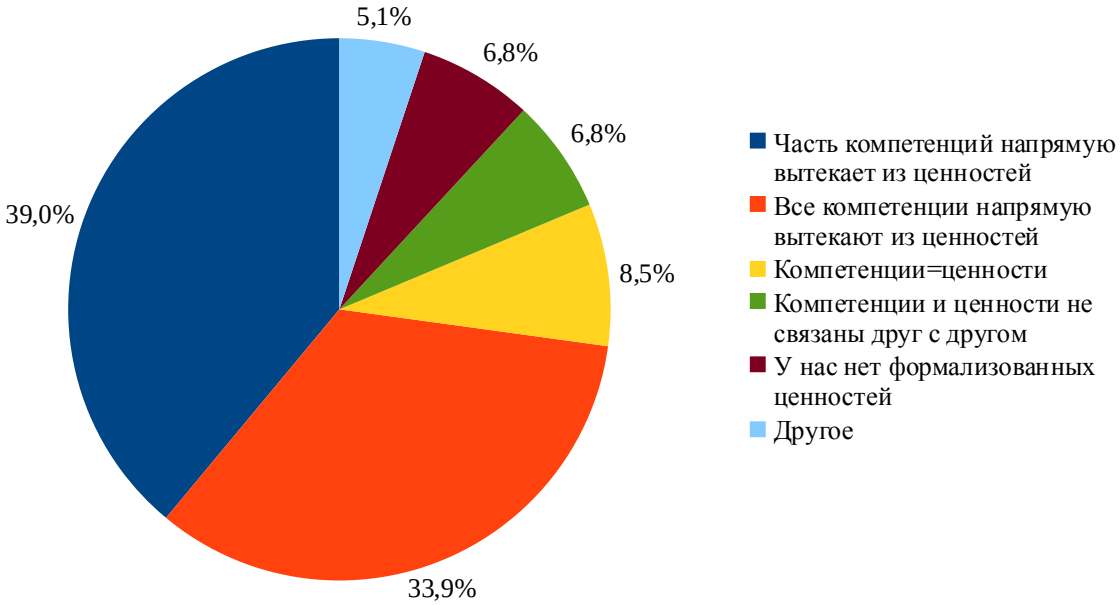

Рисунок 8.4. Взаимосвязь компетенций и ценностей компании

Инновационные компетенции в общем смысле представляют собой способность человека к креативному и гибкому мышлению, созданию новых технологических решений и продуктов, рационализаторству и т.д. Без таких навыков для предприятия нет возможности конкурентного и преимущественного развития, следовательно, они являются ключевыми. Инновационные компетенции могут быть оценены с помощью тестов на способности, ролевых игр, групповых дискуссий, решения моделированных ситуаций.

[144]Моделирование компетенций в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: http:// hr-benchmarking.ru/mk2016/ - Загл. С экрана. (Дата обращения:26.12.2019).

8.2 Обоснование теоретических и практических методов и приемов, используемых для построения модели компетенций

Вводя в управление компании модель компетенций, следует избегать таких ошибок, как проведение тестирования ради тестирования, валидность и пригодность модели компетенций должны быть очевидны. Нельзя использовать один инструмент оценки для оценки всех уровней и должностей, такой прием не даст результата, оценка должна быть связана со спецификой функций и должностей. Критерии оценки не должны быть завышены, в этом случае на рынке труда не найдутся кандидаты, удовлетворяющие всем требованиям.

Обобщенно методы оценки для компетенций кольцевой модели представлены ниже (табл.8.1).

Таблица 8.1. Сопоставление ключевых компетенций кольцевой модели с методами оценки

Наименование компетенции	Предлагаемый метод оценки
Профессиональные	- профессиональное тестирование (открытые и закрытые вопросы, простые и адаптивные тесты) - моделированные кейс ситуации на решение конкретных производственных задач - структурированное интервью - тесты способностей
Управленческие	- опрос 360 градусов - опрос 540 градусов - опрос 720 градусов (для уже работающих сотрудников) - ассесмент центр - игровые форматы -психометрические тесты - мотивационные опросники
Корпоративные	- кейс ситуации - структурированные интервью - психометрические тесты - мотивационные опросники - опросники на соответствие корпоративной культуре
Инновационные	- тесты на способности - ролевые игры, - групповые дискуссии - решение моделированных ситуаций
Цифровые	-тесты способностей - мыслительные тесты - кейс - моделированные ситуации

Уровень таких компетенций для профиля каждой должности естественным образом является разным.

Компетенции могут быть описаны как поуровневым методом, так и поиндикаторным методом.

Особенности описания компетенций поуровневым методом: индикаторов компетенции немного (от двух до четырёх), все индикаторы расписаны по уровням, они сформулированные как совокупность действий, которые характеризуют проявление конкретного аналога. Также в этот способ описания включены как позитивные, так и негативные индикаторы, компетенции в уровнях являются однородными, то есть в одной компетенции содержится проявления компетенции, которые относятся к одной сфере, например: мышление, мотивация и т. д.

К характерным особенностям поиндикаторного описания относятся значительное количество индикаторов компетенций без поуровневого описания, индикаторы представляют собой в своей формулировке совокупность действий, которые необходимы выполнить для достижения результатов в конкретной области, таким образом образуя своеобразный смоделированный микросценарий профессиональной деятельности. Для описания компетенции в этом способе используются только позитивные индикаторы. Компетенции в поиндикаторном описании в отличии от поуровневого описания носят более интегральный характер, это означает, что в одной компетенции могут быть проявления, относящиеся к разным сферам трудовой профессиональной деятельности.

Подход, при котором используется поуровневый метод остается наиболее распространенным. Подавляющее большинство компаний сначала формулируют компетенции, потом поведенческие индикаторы[145] (рис.8.5).

[145]Моделирование компетенций в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: http:// hr-benchmarking.ru/mk2016/ - Загл. С экрана. (Дата обращения:26.12.2019).

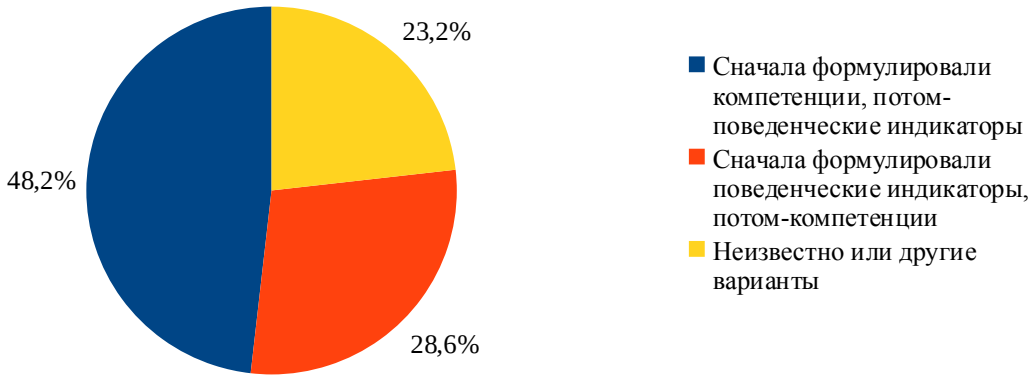

Рисунок 8.5. Порядок формулирования компетенций

Для повышения понятности индикатора необходимо использовать язык и терминологию компании при формулировании индикатора. Следует избегать отглагольных существительных. В формулировании индикаторов не должно быть явно выявлено для оцениваемого какой ответ является желательным для данного индикатора. В одном индикаторе не должно содержаться много сущностей.

Различают три вида шкал, которые могут описывать компетентностные индикаторы: дискретная, бинарная и непрерывная.

Дискретный вид компетентностного индикатора означает, что шкала представлена в частотном виде, это характеризует частотную оценку проявления критерия у сотрудника. Бинарная шкала подразумевает выбор для респондента одного из двух вариантов ответа: да/нет. Непрерывная шкала означает выбор значения оценки компетенции между крайними точками.

Частотная шкала дает раскрытое описание уровней, недостатки: большая трудоемкость при разработке и оценке, некоторые критерии не могут быть оценены по дискретной шкале.

К преимуществам бинарной шкалы относятся низкие трудовые затраты при оценке, однако такие результаты из-за общего подхода сложно интерпретировать, так как существует высокая вероятность разделения всех работников на небольшое количество групп по результатам оценки. Непрерывная шкала обладает высокой гибкостью, так как руководитель в своем распоряжении имеет широкий диапазон оценок.

Самой часто используемой является 5-балльная шкала[146] (рис.8.6).

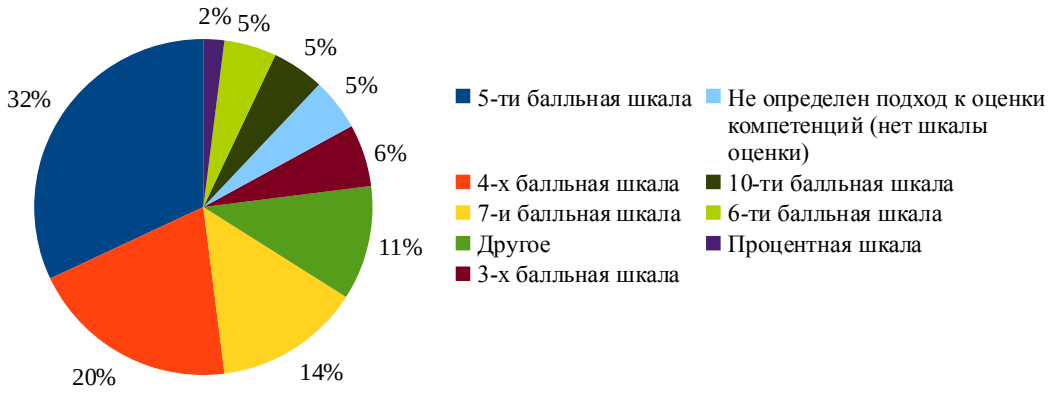

Рисунок 8.6. Виды используемых шкал оценки

Различаются и подходы к оценки общего уровня развития компетенций. Общепринято существует два вида шкал: BOS- и BARS-шкалы. Статистические исследования показывают следующую тенденцию[25] (рис.8.7).

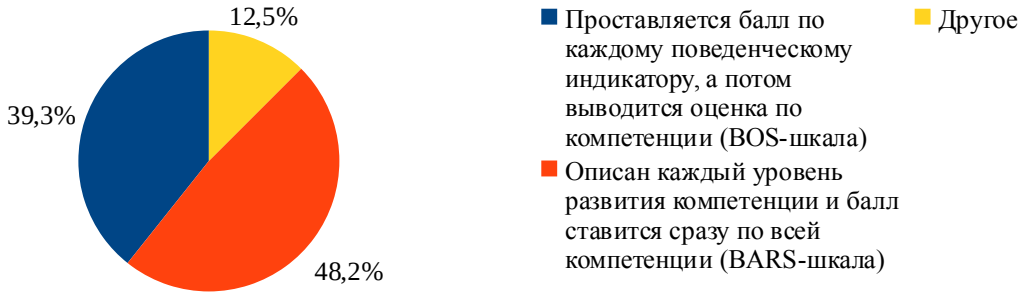

Рисунок 8.7. Подход к оценке уровня развития компетенций

Выбор за количеством, названием, определением ключевых компетенций, равно как и шкал оценок и оценочных инструментов модели компетенций остается за предприятием. Также следует отметить, что перед началом работы по созданию модели компетенций предприятию следует решить самостоятельно и силами своих специалистов будет разрабатываться модель компетенций или для этой цели будут привлечены специалисты специализированных консалтинговых служб. Многочисленный опыт компаний показывает, что наиболее эффективными

[146]Моделирование компетенций в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: http:// hr-benchmarking.ru/mk2016/ - Загл. С экрана. (Дата обращения: 26.12.2019).

являются те модели, которые были разработаны самостоятельно предприятиями. Естественно перед разработкой специалистам предприятия необходимо повысить квалификацию в данном вопросе — пройти курсы, изучить специальную литературу. Большинство компаний идет именно по этому пути[147] (рис.8.8).

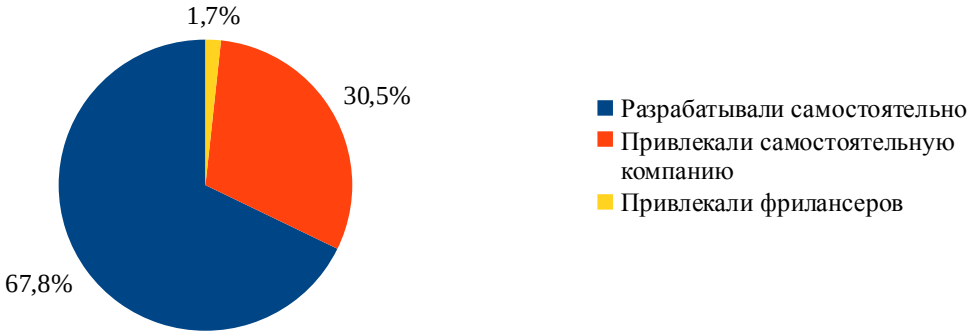

Рисунок 8.8. Привлечение провайдеров или самостоятельная работа по разработке модели компетенций

Среднее время разработки модели занимает приблизительно 4,5 месяца[26].

Вводя в управление компании модель компетенций, следует избегать таких ошибок, как проведение тестирования ради тестирования, валидность и пригодность модели компетенций должны быть очевидны. Нельзя использовать один инструмент оценки для оценки всех уровней и должностей, такой прием не даст результата, оценка должна быть связана со спецификой функций и должностей. Критерии оценки не должны быть завышены, в этом случае на рынке труда не найдутся кандидаты, удовлетворяющие всем требованиям.

Выводы исследования

Процесс цифровизации и переход к Индустрии 4.0 диктуют новые требования как к качеству рабочей силы, так и к процессу отбора работников для достижения стратегических целей страны в целом и предприятия в частности. Появляются специальные «цифровые» навыки, которыми должен обладать работник.

Предложенная кольцевая модель может применяться для развития любой бизнес-структуры. Все компетенции, входящие в данную модель, являются наиболее востребованными и будут соответствовать предъявляемым требованиям к персоналу в условиях изменяющейся экономической среды, научно-технического прогресса и цифровизации.

[147]Моделирование компетенций в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: http:// hr-benchmarking.ru/mk2016/ - Загл. С экрана. (Дата обращения:26.12.2019).

Данная модель останется валидной на протяжении долго периода времени, что обеспечит дальнейшее отсутствие финансовых и трудовых затрат предприятия на разработку новой модели. Выявлено, что модель может способствовать достижению национальных целей развития страны на уровне единичных бизнес-структур. Требования профессиональных стандартов к уровню умений, знаний и выполняемых трудовых функций могут быть успешно реализованы с помощью применения кольцевой модели. Обобщение методов оценки компетенций в кольцевой модели для каждого вида компетенций служит готовым шаблоном для практического применения модели на предприятии. Преимуществом кольцевой модели также является то, что она применима для любого вида и уровня должности, что способствует единообразному подходу и общей политики предприятия. Ключевые компетенции, объединенные в модель компетенций, служат ядром политики управления персоналом. Данный подход формализует и сводит к эталону и унификации все процессы в управлении персоналом – отбор, оценка, развитие, обучение, что способствуют рациональному управлению персоналом и, как следствие, повышению конкурентоспособности предприятия. Проанализированные статистические данные и теоретические подходы к практическому построению модели компетенций показывают, что наиболее практически пригодным и результативным является метод построения модели компетенций специалистами предприятия с описанием компетентностных индикаторов, учитывающих специфику и терминологию предприятия, и корпоративные ценности, и использованием как BARS- так и BOS- шкал. В целом, управление на основе модели компетенции, в частности кольцевой модели, должно существенно упростить и вывести на более высокий уровень развития процесс управления персоналом, способствовать достижению стратегических целей компании.

ГЛАВА 9.
РОСТ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ, КАК ОСНОВА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ

Русакова Татьяна Юрьевна

9.1. Управление социальным развитием организации в современных условиях

Несомненно, главным богатством любого общества составляют люди, а конечным критерием экономического и социального прогресса выступает мера развития человека и удовлетворение его потребностей, а именно качество жизни. Процессы динамичного развития и быстрого обновления технологической основы современного общества вызывают глубокие преобразования всех его сторон, приводят к изменению места и роли человека в общественно–воспроизводственном процессе и новому образу жизни многих людей, особенно в экономически развитых странах, а также в быстроменяющейся России. Фактически, в мире на современном этапе идёт процесс развития глобального информационного общества, опорой которого можно смело назвать социально ориентированную экономику смешанного типа.

Сегодня ученые большое внимание уделяют изучению способности людей, необходимости и возможности их совершенствования в зависимости от эволюционного становления современной науки. Объединяя свои усилия, они исследуют вопросы человеческих отношений, помещая человека как потребителя и производителя в центральную часть социально–экономической системы. Все эти проблемы заставляют задуматься современного человека о роли системы образования и о других областях воспроизводства креативных качеств человека [148].

Насущной и приоритетной задачей внутренней политики Правительства РФ на ближайшие годы будет сохранение и развитие национального человеческого капитала страны, как главного фактора экономического роста и основы конкурентоспособности России в глобальной экономике. Для этого необходимо сформировать сравнительные преимущества, которые будут определять геополитическую ситуацию в середине 21 века, среди которых на первый план ставится: космическая и ядерная технологии, нанотехнологии, современное

[148] Егоршин, А. П. Основы менеджмента: Учебник/ЕгоршинА.П., 3-е изд., доп. и перераб. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 350 с

образование и охрана здоровья населения; развитие фундаментальной и прикладной науки; доступность и наполнение информационной среды; способность государственного управления обеспечить раскрытие творческих возможностей населения; чистота окружающей среды и высокое качество жизни.

Качество трудовой жизни предусматривает совершенствование организации труда до оптимального уровня, когда созданы все условия для работника широкого профиля. В таком случае человек может переключаться на решение новых производственных задач, непрерывно возникающих в связи с регулярным обновлением оборудования, технологии видов продукции и услуг. Все эти условия дают возможность использовать и развивать свои способности, улучшая качество трудовой деятельности, которое происходит за счёт обогащения содержания труда [149].

Значительно повысить качество трудовой жизни сможет продвижение программ реорганизации условий труда, поскольку это помогает развивать чувство удовлетворённости работой, снижать текучесть кадров и значительно повышать качество продукции. Результативность таких программ повышается, когда работники понимают и стремятся к их воплощению, а также когда эти программы экономически целесообразны.

Исследуя тему качества трудовой жизни, важными вопросами так же являются проблемы безопасности и экологии, а именно создание общественно-нормативных условий труда, которые занимают одну из основных позиций в теории трудовой жизни. А.П. Егоршиным замечено, что в неблагоприятных физических или санитарно-гигиенических условиях производства, когда работник обеспокоен своим здоровьем и безопасностью, то человеческий потенциал не может быть реализован в полной мере [150]. Поэтому с точки зрения рациональных условий труда изучение качества трудовой жизни включает в себя разработку и соблюдение режима и отдыха, правил гигиены труда.

Следует упомянуть и психологические составляющие условий труда, входящие в содержание современного качества трудовой жизни, а именно вопросы трудовой дисциплины, системы наказаний и поощрений, борьбы с опозданиями и прогулами. Исходя из этого, можно утверждать, что создание рациональных условий труда требует психофизиологического

---

[149] Гибсон, Дж. Л. Организации: Поведение. Структура. Процессы/ Дж. Л. Гибсон, Д.М. Иванцевич, Д.Х. Джонелли. – М.: Инфра-М, 2013. – 662 С.

[150] Егоршин А. П. Основы менеджмента: Учебник/Егоршин А.П., 3-е изд., доп. и перераб. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 350 с

подхода, что является главной и основной задачей, как руководителей, так и государства в целом, а так же создание благоприятных социальных условий труда и быта, добиваясь их постоянного улучшения, ориентируясь исключительно на потребности людей.

Рассматривая вопросы управления социальным развитием организации, можно сказать, что это совокупность способов, приемов, процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей протекания социальных процессов, точного аналитического расчета и выверенных социальных нормативов [151].

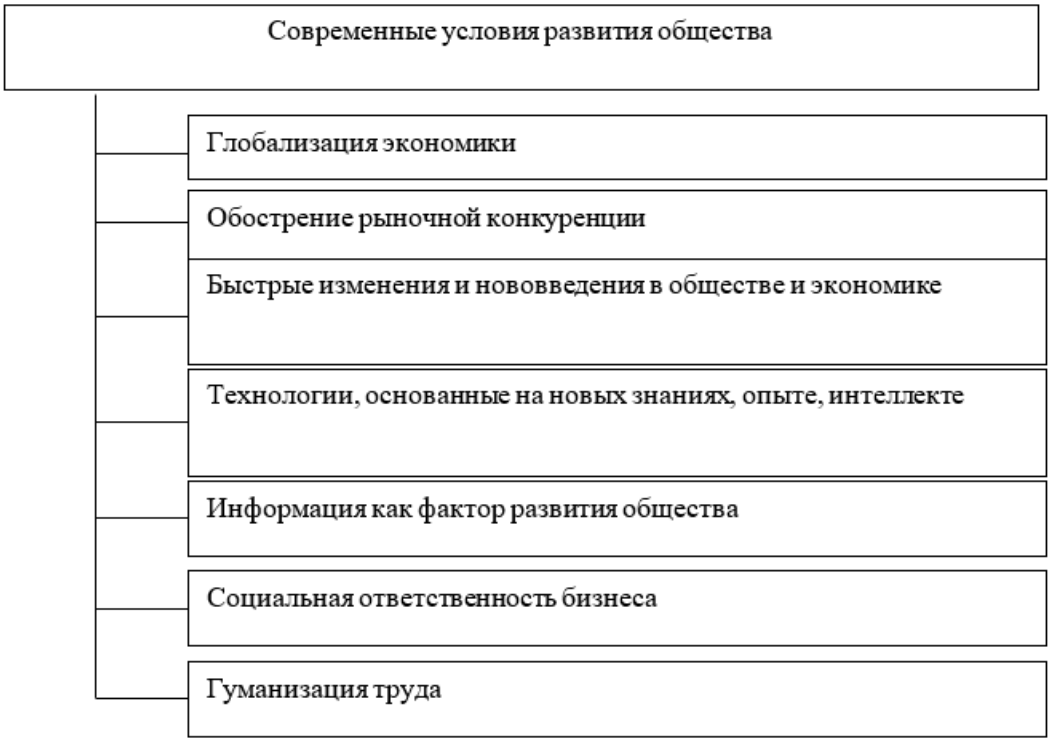

Рисунок 9.1. Современные условия развития общества, влияющие на социальное развитие организации

Управление социальным развитием организации представляет из себя организационный механизм, который четко продуман, спрогнозирован, т.е. оказывает упорядоченное и комплексное влияния на социальную среду, с использованием самых многообразных факторов, влияющих на нее [152]. Социальная среда так же неразрывно связана с технической, экономической, гуманитарной составляющими развития общества, где она действует и развивается. Социальное развитие означает изменения к лучшему в ее социальной среде – это материальные, общественные и духовно-нравственные условия, в которых сотрудники

[151] Башмаков В.И. Управление социальным развитием персонала/ В.И. Башмаков, Е.В. Тихонова. – М.: Издат. центр «Академия», 2016.
[152] Туровец, О.Г. Организация производства и управление предприятием: Учебник / О.Г. Туровец, М.И. Бухалков, Ю.П. Анисимов. - М.: Инфра-М, 2019. - 544 с.

организации трудятся, живут семьями. Условия, при которых идёт распределение и потребление благ, процесс формирования объективных связей между людьми, где проявляются их морально-этические ценности. В соответствии с этим социальное развитие следует направлять на решение первоочередных задач, которые сводятся к следующему (табл. 9.1).

Таблица 9.1. Задачи социального развития[153]

№ п/п	Содержание задач
1.	Совершенствовать социальную структуру персонала, его демографический и профессионально-квалификационный состав, численность работников, повышать их общеобразовательный и культурно-технический уровень
2.	Улучшать как эргономические, так и санитарно-гигиенические и иные условия работы, соблюдать правила охраны труда и обеспечения безопасности работников
3.	Стимулировать материально и морально-нравственно эффективность труда работников, поощрять инициативное и творческое отношение человека к работе, побуждать к групповой и индивидуальной ответственности за результаты совместной деятельности.
4.	Формировать и поддерживать в трудовом коллективе благоприятного социально-психологического климата, положительных межличностных и межгрупповых связей, которые помогают сплочённой и слаженной работе и выявлению интеллектуального и нравственного потенциала каждого сотрудника и чувства удовлетворения от совместного труда.
5.	Решить задачи социального страхования сотрудников и обеспечение рабочих социальных гарантий и гражданских прав
6.	Обеспечить возрастание жизненного уровня работников и членов их семей. Добиваться удовлетворения потребностей работников в жилье и бытовом обслуживании, продовольственных и промышленных товарах, различных услугах и обеспечить возможность полноценного использования досуга.

Качество трудовой жизни является широким суждением, которое нельзя определить каким-то одним показателем и чаще всего оно измеряется определенным комплектом экономических и социальных значений, отражающих отношение индивидов к условиям жизни и к их благосостоянию.

В ходе изучения данной темы были использованы данные социологического опроса нескольких предприятий Нижегородской области, в опросе участвовали 150 респондентов разных возрастов и пола.

Цель проведенного исследования – определить приоритеты сотрудников в развитии социальной политики, поскольку вопросы социального развития организации не устраивают большинство сотрудников.

[153] Веснин В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 96 с.

Социологический опрос, проведенный в 2015 году в рамках разработанной профессором Егоршиным А.П. методики оценки приоритетов социальной политики представлены на рисунке 9.2 [154].

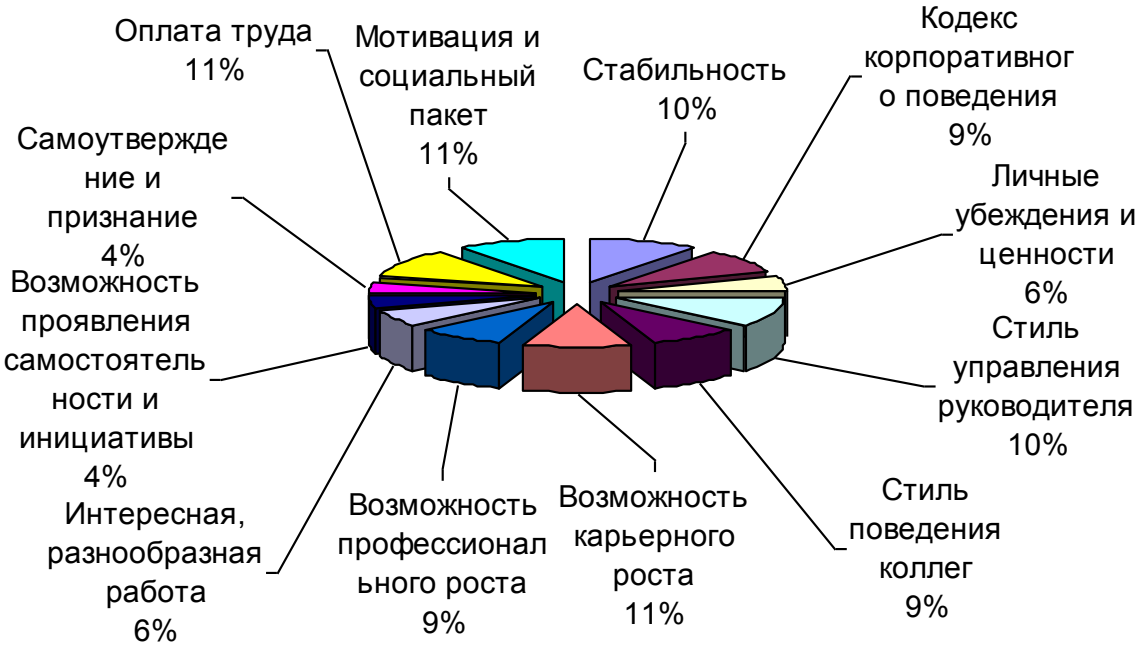

Рисунок 9.2. Распределение приоритетов сотрудников в социальной политике по результатам исследования 2015 года

Данные исследования показали, что наиболее важными факторами являются: оплата труда, мотивация и социальный пакет, возможность карьерного роста (все факторы отметили 11 % респондентов). Следующим идут стабильность и стиль управления руководителя. Далее: стиль поведения коллег, возможность профессионального роста, личные убеждения и ценности, интересная разнообразная работа, самоутверждение и признание коллег, возможность проявления самостоятельности и инициативы.

Аналогичное исследование проведено автором в 2019 году. Среди респондентов, участвовавших в социологическом опросе, были студенты заочной формы обучения, всего 127 человек. Результаты исследования представлены на рисунке 9.3.

[154] Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник. – Н.Новгород: НИМБ, 2015.- 716 С.

Рисунок 9.3. Распределение приоритетов сотрудников в социальной политике по результатам исследования 2019 года

Анализируя данные, можно отметить, что мотивация, социальный пакет и оплата труда являются приоритетными показателями, которые увеличились по сравнению с 2015 годом на 4%. Увеличилась значимость показателя стабильности (на 2%), это говорит о непростой экономической ситуации в стране. Стиль руководителя и стиль поведения коллег менее важен для данной аудитории, которая отдает предпочтение возможности карьерного роста. Сравнивая показатели 2015 и 2019 года, можно отметить небольшие отклонения в цифровом значении, но подход распределения показателей по степени важности практически идентичен.

Далее можно проанализировать предпочтения по гендерному признаку.

По данным опроса сотрудников организаций, мужчинам важнее были оплата отпуска, удобный график работы, бесплатные обеды, частичная оплата детских путевок на отдых. Менее важными показателями мужчины посчитали оплачиваемые транспортные расходы, медицинское страхование, абонементы в спортклубы.

Для женщин наиболее значимым оказался удобный график работы, затем – оплата ежегодного отпуска. Далее следует медицинское

страхование, бесплатные обеды; менее важными женщины посчитали оплату транспортных расходов и обучение за счет организации (табл. 9.2).

Таблица 9.2. Гендерный анализ предпочтений сотрудников[155]

Ранг	Мужчины	Ранг	Женщины
1	Оплаченный отпуск	1	Удобство графика работы
2	Удобство графика работы	2	Оплаченный отпуск
3	Обеды за счёт организации (бесплатные для сотрудника)	3	Медицинское страхование
4	Частичная оплата детских путевок в лагеря отдыха	4	Обеды за счёт организации (бесплатные для сотрудника)
5	Транспортные расходы, оплачиваемые организацией	5	Частичная оплата детских путевок в лагеря отдыха
6	Медицинское страхование	6	Транспортные расходы, оплачиваемые организацией
7	Оплаченные организацией абонементы в спортивные учреждения	7	Переподготовка и повышение квалификации за счет организации

Приведем ниже результаты исследований за 2019 год (рис.9.4.)

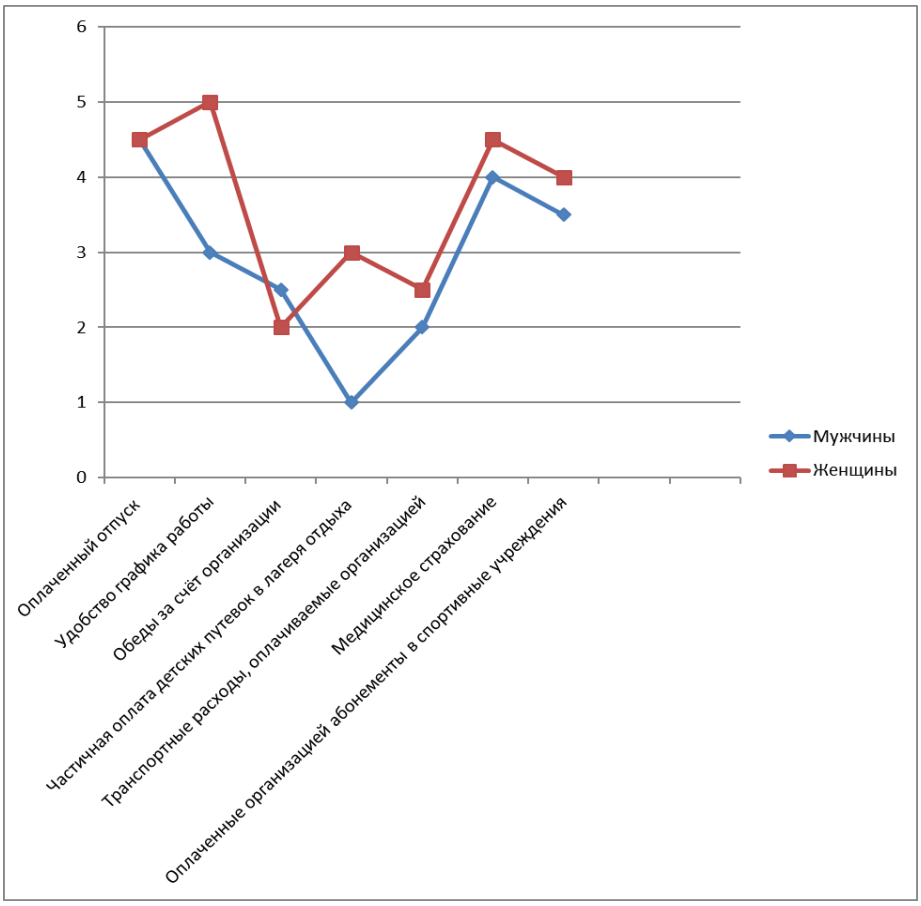

Рисунок 9.4. Гендерный анализ предпочтений студентов заочной формы обучения 2019 г.

[155] Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник. – Н.Новгород: НИМБ, 2015.- 716 С.

Исследования показывают, что по истечению четырех лет для женщин основным показателем является удобство графика работы. Оплаченный отпуск немаловажный показатель, как для мужчин, так и для женщин, по сравнению с 2015 годом он не потерял свое преимущество. Изменилось отношение у мужчин к медицинскому страхованию. Оно стало наиболее значимым, в связи с большими рисками заболеваний, которые проявляются в мире. Уровень показателя частичной оплаты детских путевок снизился, так как является наиболее несущественным по сравнению с другими параметрами. В целом можно увидеть, что картина приоритетов изменилась, это говорит о том, что качество трудовой жизни меняется в зависимости от экономической, политической, экологической ситуаций, как в стране, так и в мире в целом.

Далее можно рассмотреть влияние мотивационных факторов на качество трудовой жизни. Проведённые исследования показали, что организации, где внедрены теоретические основы нематериальной стимуляции, являются наиболее предпочтительными для соискателей (рис. 9.5).

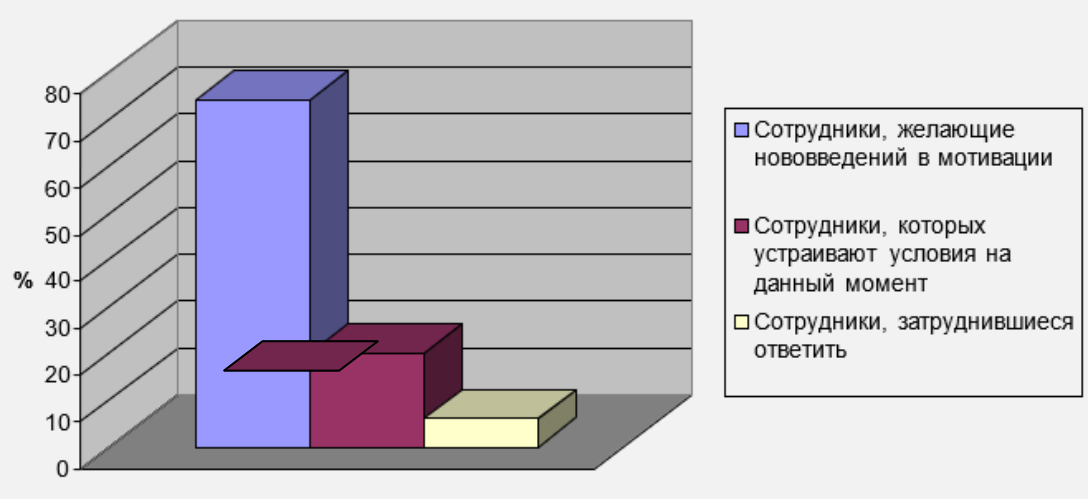

Рисунок 9.5. Оценка системы нематериальной мотивации 2015г[156]

Можно сделать вывод, что для персонала большинства организаций характерен огромный потенциал, который не используется, так как минимум 70% персонала не заинтересованы в работе.

Автором был проведен аналогичный опрос среди студентов заочной формы обучения, который показал следующие результаты (рис.9.6)

[156] Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник. – Н.Новгород: НИМБ, 2015.- 716 С.

Рисунок 9.6. Оценка системы нематериальной мотивации 2019г

Исследования показывают, что количество респондентов, которые затруднялись ответить, сократилось, число сотрудников, желающих нововведений, практически не изменилось. Это хорошая тенденция, которая показывает интерес сотрудников к рабочему процессу.

При успешном внедрении решений по социальному развитию в практику выявится огромный экономический и социальный эффект, тем самым повысится качество трудовой жизни, что скажется на производительности труда и удовлетворении потребностей каждого трудоспособного гражданина, что еще раз доказывает важную роль качества трудовой жизни любого человека и общества в целом.

Подводя итоги, можно с полной уверенностью утверждать, что роль качества трудовой жизни общества велика, изменение в любую сторону сказывается на сотруднике, на его отношении к работе, на организации в целом, а так же на развитие региона, как в экономическом, так и социальном плане.

9.2. Особенности управления, направленного на повышение качества трудовой жизни населения в условиях цифровизации

Благоприятные условия для труда, являются одной из основных характеристик качества трудовой жизни, которые в свою очередь влияют на мотивацию и производительность.

На качество трудовой жизни влияет множество факторов, одни способствуют повышению качества трудовой жизни, другие препятствуют его росту, снижают уже существующий уровень.

Качество трудовой жизни необходимо постоянно совершенствовать, изменяя организационные параметры, например, децентрализация власти, участие сотрудников в процессе управления, обучение, подготовка кадров, программа продвижения по карьерной лестнице, психологическое обучение, умение находить выходы из конфликтов, коммуникационные процессы между сотрудниками. Все эти способы направлены на то, чтобы дать персоналу дополнительные возможности для удовлетворения своих личных нужд, повышая, тем самым, эффективность деятельности организации.

Добившись положительных результатов в обеспечении эффективной занятости, совершенствования оплаты труда, улучшения условий труда, необходимо уделить должное внимание применению методов индивидуального обогащения труда на основе изменения его ритма, графиков рабочего времени, внутренней ротации персонала, инновационных методов стимулирования труда.

Как показывают многочисленные исследования по проблеме качества трудовой жизни, больше половины сотрудников недовольны теми условиями, которые существуют в организации на рабочем месте. Это понимают и руководители организаций, стараясь разработать ряд мероприятий по изменению данной ситуации и улучшению условий труда.

На современных предприятиях с целью повышения качества трудовой жизни широко применяются методы социальной политики, разработанные и апробированные на предприятиях с развитой экономикой: проведение корпоративных вечеров, создание зоны отдыха, возможность быстро отдохнуть и восстановиться (кулеры, кофейные автоматы, пятиминутные перерывы), внедрение в практику бесплатных корпоративных обедов, формирование корпоративной культуры, разработка философии компании и т.д.

В современных условиях развития цифровой экономики возникает необходимость постоянной адаптации инновационных методов и технологий совершенствования качества трудовой жизни. Примером внедрения цифровых методов может послужить:

- электронные пропуска (проверяется время прихода и ухода с работы, дисциплинируя тем самым сотрудников),

- отказ от курения (руководители тем самым пропагандировали здоровый образ жизни),

- коллективный фитнес (посещение фитнес клубов всей организацией),

- внедрение КТУ (коэффициент трудового участия) за своевременное выполнения задания, за соблюдение трудовой дисциплины.

Уже не вызывают сомнения цифровые методы оценки коэффициента трудового участия персонала, который отражает вовлеченность персонала в трудовые процессы и конечные результаты деятельности. В качестве критериев, по которым определяется трудовое участие сотрудников, чаще всего рассматриваются показатели достижения стратегических целей организации, которые устанавливаются нормативным документом. Таким образом, используя цифровые технологии управления, сотрудники сами определяют степень своего участия в корпоративных процессах. Главной страной, у которой российские компании все больше и больше копируют мероприятия по совершенствованию качества трудовой жизни, является Япония, которая признана самой трудоспособной. Сотрудники японских компаний работают по 12-14 часов в день. По данным Организации экономического сотрудничества меньше всего работают в Нидерландах 29,3 часа в неделю. В России тоже предпринимают попытки сократить рабочую неделю до 4 дней. По данным опросов, 69% россиян согласны на сокращение трудовой недели, оставшаяся часть респондентов (31%) опасаются, что сокращение приведет к снижению заработной платы. При этом надо понимать, что одни компании могут безболезненно перейти на четырех дневку, а другие это просто не смогут сделать. Поэтому законодатели уточняют, что применение данного метода возможно, только через 10-15 лет. Еще одним ярким примером по совершенствованию качества трудовой жизни является Китай.

В современных условиях большинство старых методов и технологий повышения качества трудовой жизни сотрудников не приносят должного эффекта, поэтому руководителям приходится быть в постоянном движении, не стоять на месте, постоянно осуществлять поиск новых инновационных методов по совершенствованию трудовой жизни своих сотрудников. На сегодняшний день, курс данной политики продолжается во многих компаниях, где не только моральной обстановке уделяют внимание, но и организации рабочего места, с целью повышения качества труда.

Исследования показывают, что руководители все чаще применяют систему бережливого производства, которая уже частично внедрена в деятельность предприятий различных сфер: образование, производство, сельское хозяйство, и показала свои первые положительные результаты.

Бережливое производство – это особая схема управления организацией. Основная идея состоит в постоянном стремлении исключить любые виды издержек, это концепция, предполагающая вовлечение в процедуру оптимизации каждого сотрудника, она может быть направлена как на организацию рабочего места, так и на производство в целом.[157]

Исследуя компоненты бережливого производства, можно выделить некоторые из них: [158]

- Философия Кайдзен. Это непрерывное совершенствование управленческих механизмов, стимулирующие сотрудников предлагать улучшения и реализовывать их в оперативном режиме.
- Система 5С. Технология создания эффективного рабочего места, например, наведения порядка, чистоты и укрепления дисциплины.

В качестве возможного решения такого распределения можно включать их в процесс постоянных улучшений ("кайдзен") или провести ротацию сотрудников. Большим плюсом ротации можно считать тот факт, что организация получает работников с различными квалификациями, что позволяет их использовать на различных работах в зависимости от потребностей рынка, а это наиболее актуально для малых и средних предприятий, тем самым работник постоянно в труде, исключая простои. А в случаях повышения эффективности производства целесообразнее будет оставить оклад высвободившемуся персоналу и оплачивать простои, нежели увольнять таких сотрудников, дестабилизируя коллектив и таким образом провоцируя сопротивление переменам среди персонала. Также в рамках внедрения проекта целесообразно разработать систему оплаты труда, связывающую личный доход с успехами команды. 80 % успеха внедрения – это люди и способность менеджмента выстроить систему мотивации персонала. Все сотрудники компании должны быть вовлечены в процесс внедрения бережливого производства [159].

Таким образом, применение системы бережливого производства на предприятиях различных сфер деятельности - это новый виток мышления по управлению предприятием в целом, повышение конкурентоспособности, производительности, повышению качества трудовой жизни персонала и, в целом, финансовая устойчивость и привлекательность предприятия на рынке.

---

[157] Бережливое производство. Интервью с экспертом // Консалтинговая группа "Ардис". [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ardic.ru/news/item/135-intevyi-wp.html (дата обращения: 12.05.19).

[158] Монден, Ясухиро. Система менеджмента Тойоты / Ясухиро Монден; пер. с англ. «Центр Приоритет». – М. : ИКСИ, 2015. – 216 с.

[159] Бережливое производство [Электронный ресурс] // ГК «Оргпром». 2015. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.orgprom.ru/ (дата обращения: 12.05.19).

Подводя итоги, можно сказать, что не зависимо от региона с проблемой качества трудовой жизни сталкиваются все руководители.

Изучив труды по качеству трудовой жизни, специалистами были предложены различные программы, направленные на сохранение и развитие трудового потенциала, выделяя три основных главных составляющих:

1. Содействие продуктивной занятости - создание конкурсов на «Лучшую профессию», профориентация абитуриентов, гармоничное сочетание спроса и предложения на рынке труда.

2. Совершенствование социальной защиты - создание доступных и бесплатных социальных услуг как можно большей части населения, развитие добровольного медицинского страхования.

3. Развитие социального партнерства - создание программ по трудоустройству молодежи, примером может послужить Нижегородская область, которая на протяжении нескольких лет реализовала программу для молодого специалиста - предоставляя жилье, машину при условии работы в течение 10 лет на государственных предприятиях медицины, образования.

Таким образом, социальное развитие является важнейшим элементом совершенствования любой организации. Исследованы разные подходы к изучению и пониманию социального развития организации, качества трудовой жизни населения, проанализированы и представлены несколько направлений по повышению качества трудовой жизни в условиях цифровизации экономики с учетом влияния государства, меняющихся условий жизни, потребностей и влияния мирового сообщества.

ГЛАВА 10.
ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРИ ПОМОЩИ СПОСОБОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Дубаневич Людмила Эдуардовна

10.1 Анализ эффективности управления трудовыми ресурсами в организации

Управление трудовыми ресурсами в организации представляет собой комплекс целей, задач, основных направлений деятельности, видов, форм, методов, механизмов управления, при помощи которого обеспечивается постоянный рост производительности труда. Управление трудовыми ресурсами представляет собой систему, ориентированную на достижение рационального использования трудовых ресурсов исходя из трудового потенциала организации.

Для анализа эффективности системы управления трудовыми ресурсами в организации необходимо оценить обобщающие критерии качества функционирования системы: точность, надежность, быстродействие, стабильность. Эти критерии, в свою очередь, делятся на интегральные, детальные показатели.

В отечественном и зарубежном менеджменте применяются четыре группы методик оценки эффективности системы использования персонала, которые можно выделить на основании приоритетного метода оценки:

– группа методик, основанная на экспертных оценках эффективности системы управления персоналом;

– группа методик, основанная на бенчмаркинге для оценки эффективности системы управления персоналом;

– группа методик, основанная на оценке затрат и эффекта от функционирования управления персоналом;

– группа методик, основанная на анализе комплекса экономических показателей организации (динамика прибыли и затрат на персонал, производительности труда и т.д.);

– группа методик, основанная на анализе таких параметров как BSC, KPI, ROI, ROK и т.д.

Один из подходов к систематизации перечня основных расчетных формул, которые используются при анализе эффективности использования

трудовых ресурсов организации представлен в работе Савицкой Г.В. (табл.10.1).

Таблица 10.1. Основные расчетные формулы анализа эффективности использования трудовых ресурсов организации[160]

Название показателя	Расчетная формула	Пояснения
Уровень выработки: среднегодовой на одного работника или рабочего	Всг = ТП/Ч.	Всг - показатель среднегодовой выработки на одного работника; ТП - показывает количество продукции за год; Ч - среднесписочная численность работников;
Среднедневная выработка персоналом	Вдн = ТП / Дн.	Вдн - среднедневная выработка на одного работника; Дн - количество отработанных персоналом за год человеко-дней;
Среднечасовая выработка персоналом	Вчас = ТП / Тчас.	Вчас - среднечасовая выработка на одного работника; Тчас - количество отработанных персоналом за год человеко-часов.
Показатель выработки	Всг раб = Тчас * Драб * Вчас	где Драб - удельный вес рабочих в общей численности персонала; Всг раб - среднегодовая выработка рабочих.
Трудоемкость продукции	Те = Тчас / ТП.	где Те - трудоемкость продукции
Темп прироста среднечасовой выработки	±Вчас% = (±Те% * 100)/(100 - ± Те%)	где ±Вчас% - темп прироста среднечасовой выработки персоналом в процентах; ±Те% - прирост трудоемкости труда персонала в процентах.
Прирост трудоемкости труда	± Те% = (±Вчас% * 100)/(100 + ±Вчас%)	где ±Вчас% - темп прироста среднечасовой выработки персоналом в процентах; ±Те% - прирост трудоемкости труда персонала в процентах.
Темп роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы	Iзп = ЗПф / ЗПпл	где ЗПф., ЗПпл.- соответственно фактическая и плановая средняя заработная плата персонала
Индекс производительности труда персонала	Iпр.тр. = ПТф / ПТпл	где ПТф.,ПТпл. - соответственно фактическая и плановая производительность труда персонала
Коэффициент опережения	Копр. = Iпр.тр. / Iзп.	где Iпр.тр. , Iзп. – соответственно темпы роста производительности и зарплаты

Следует отметить, что это весьма распространенные расчетные формулы, они легко применимы и часто используются даже на малых и средних предприятиях, не имеющих в структуре специальных служб.

[160] Савицкая Г.В. Анализ эффективности и рисков предпринимательской деятельности: Методологические аспекты. Монография / Г.В. Савицкая. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 272 с.

На рисунке 10.1 представлены основные резервы повышения эффективности управления трудовыми ресурсами в организации.

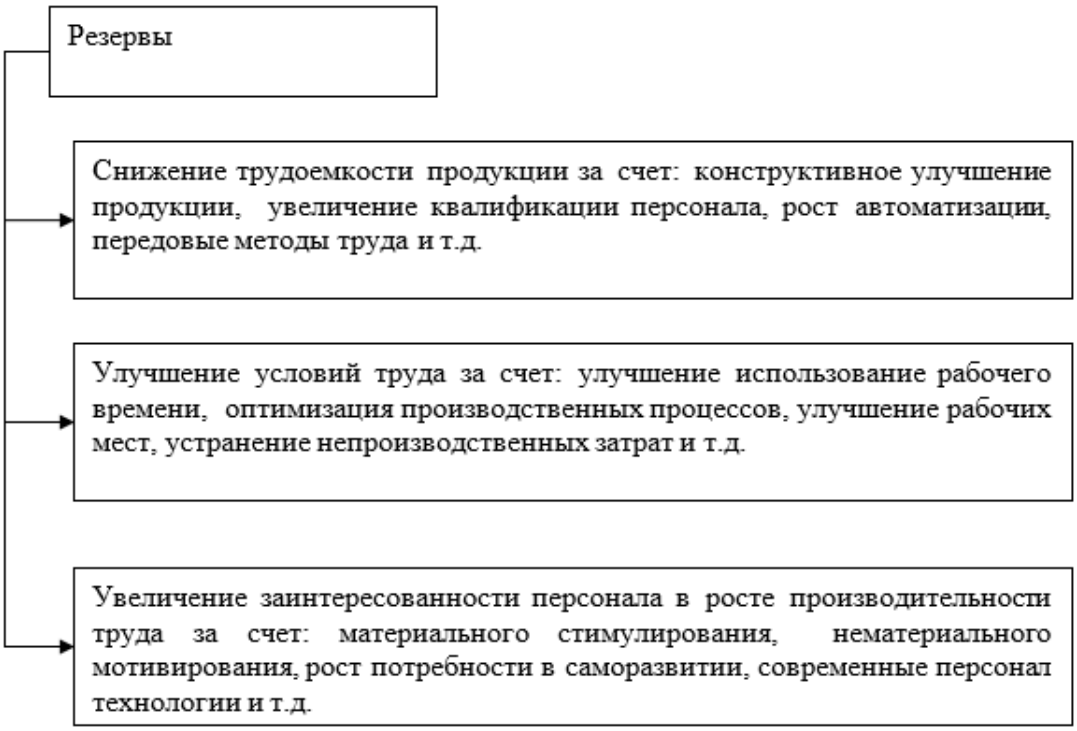

Рисунок 10.1. Резервы повышения эффективности управления трудовыми ресурсами организации

Основными направлениями поиска путей повышения эффективности управления трудовыми ресурсами в организации являются:

1) мероприятия, направленные на рост квалификации (компетенции) персонала организации;

2) мероприятия, направленные на улучшение производительности труда персонала организации;

3) мероприятия, направленные на повышение реализации человеческого капитала организации.

Производительность является единственным источником реального экономического роста и прогресса в сфере повышения эффективности управления трудовыми ресурсами организации. В современных условиях организация для своего развития обязана действенно и экономично функционировать, повышать качество продукции, вводить новые технологии, обеспечивать должные условия труда. Организация может достичь инновационного развития только при помощи более совершенного управления трудовыми ресурсами.

В процессе планирования реализации резервов повышения эффективности управления трудовыми ресурсами организации может быть

использована классификация факторов, определяющих ее динамику (рисунок 10.2).

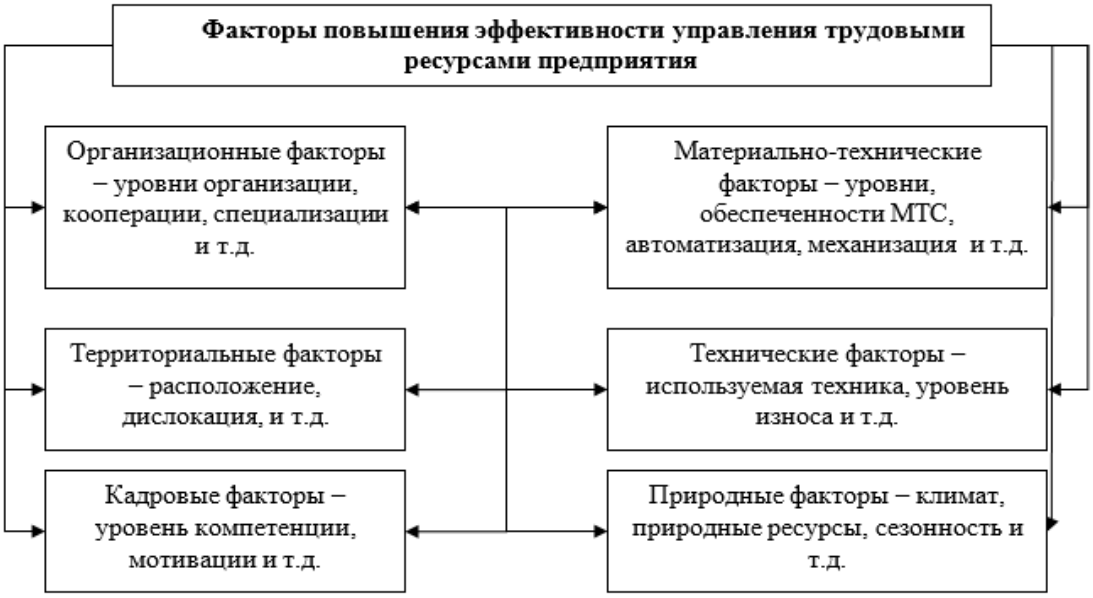

Рисунок 10.2. Факторы реализации резервов повышения эффективности управления трудовыми ресурсами в организации

Можно выделить следующие направления мероприятий для повышения эффективности управления трудовыми ресурсами организации:

1) устранение внепроизводственных потерь времени;

2) внедрение инновационных техники и технологий в производственный процесс;

3) оперативное проведение ремонтных работ и при необходимости модернизацию производственного оборудования;

4) развивать специализацию производства и трудовых ресурсов;

5) использовать инновационные и эффективные методы организации труда;

6) развитие компетенции и потенциала трудовых ресурсов;

7) использование мотивационных программ для повышения вовлеченность и заинтересованности персонала в результатах труда;

8) внедрение систем минимизации потерь (например - 5S, шесть сигм, Кобан, Кайдзен, бережливое производство, энергоэффективность и т.д.);

9) развивать гуманизацию труда и социальную ответственность организации.

Выделенные направления использования организационных резервов позволят в дальнейшем разработать методические рекомендации их реализации, что будет способствовать повышению эффективности

отдельных подразделений организации, либо повышению эффективности отдельной подсистемы.

10.2. Стимулирование производительности труда с позиций современных трендов развития кадрового менеджмента

На повышение производительности труда работников организации, безусловно, влияет фактор стимулирующей сферы персонала. От эффективности применяемых методов стимулирования персонала зависит и эффективность управления трудовыми ресурсами в организации.

Значение стимулирования в системе управления кадровым составом организации заключатся в самом содержании понятия «стимул».

Изначально понятие «стимул» связно с понятием «движитель» или «движущая сила» деятельности, исходя из изначального понятия «стимулирующая» сфера системы управления организации напрямую обуславливает взаимосвязь таких факторов как: цели организации, задачи системы управления, интересы менеджмента, ценности сотрудников, развитие человеческого капитала на уровне организации.

При этом следует отметить, что, несмотря на определяющую роль «стимулов» в профессиональной деятельности сотрудников организации единства в определении сущности современных форм и методик стимулирования у современных исследователей нет, при этом чаще всего используется толкование понятия «стимул», исходя из подхода процесса формирования побуждения к деятельности (рисунок 10.3).

Рисунок 10.3. Схема понятия «стимул», исходя из подхода процесса формирования побуждения к деятельности

Как следует из схемы, представленной на рисунке 10.3, такой подход к стимулированию производительности труда работников в контексте управления трудовыми ресурсами организации позволят использовать такие категории как потребности, установки, интересы, и поведение сотрудника.

Таким образом:

– сущность процесса «стимулирования» в системах управления выражается в эффективном использовании внутреннего «импульса» - «потребностей» - «интересов» служащего, который формирует побуждение к определенному выгодному действию;

– сущность процесса «стимулирования» в системах управления выражается в формировании системы внешних поощрений, воздействий на «стимулирующую сферу» сотрудников, которая побуждает их на более активное использование своего потенциала;

– процессы «мотивация» и «стимулирование» в системах управления взаимосвязаны, но различны.

В качестве основной задачи реализации современных форм и методик стимулирования производительности труда работников можно выделить повышению уровня использования кадрового потенциала.

В качестве базы внедрения современных форм и методик стимулирования производительности труда работников организации можно выделить следующие:

– формирование системы стимулов для сотрудников организации с учетом мотивов, интересов и потребностей;

– объективная оценка составляющих индивидуального вклада сотрудников при их оценке;

– формирование возможности участия сотрудников организации в инновационной деятельности и профессиональном развитии;

– обеспечение равного доступа каждой группы сотрудников ко всем видам и формам стимулирования, реализуемых в организации;

– вовлечение сотрудников организации на всех этапах карьерного пути;

– формирование из сотрудников организации лояльных сотрудников;

– вовлечение в сферу стимулирования не только сотрудников, но косвенными методами членов их семей.

Современную систему форм стимулирования любого сотрудника организации можно разделить на следующие группы, представленные на рисунке 10.4.

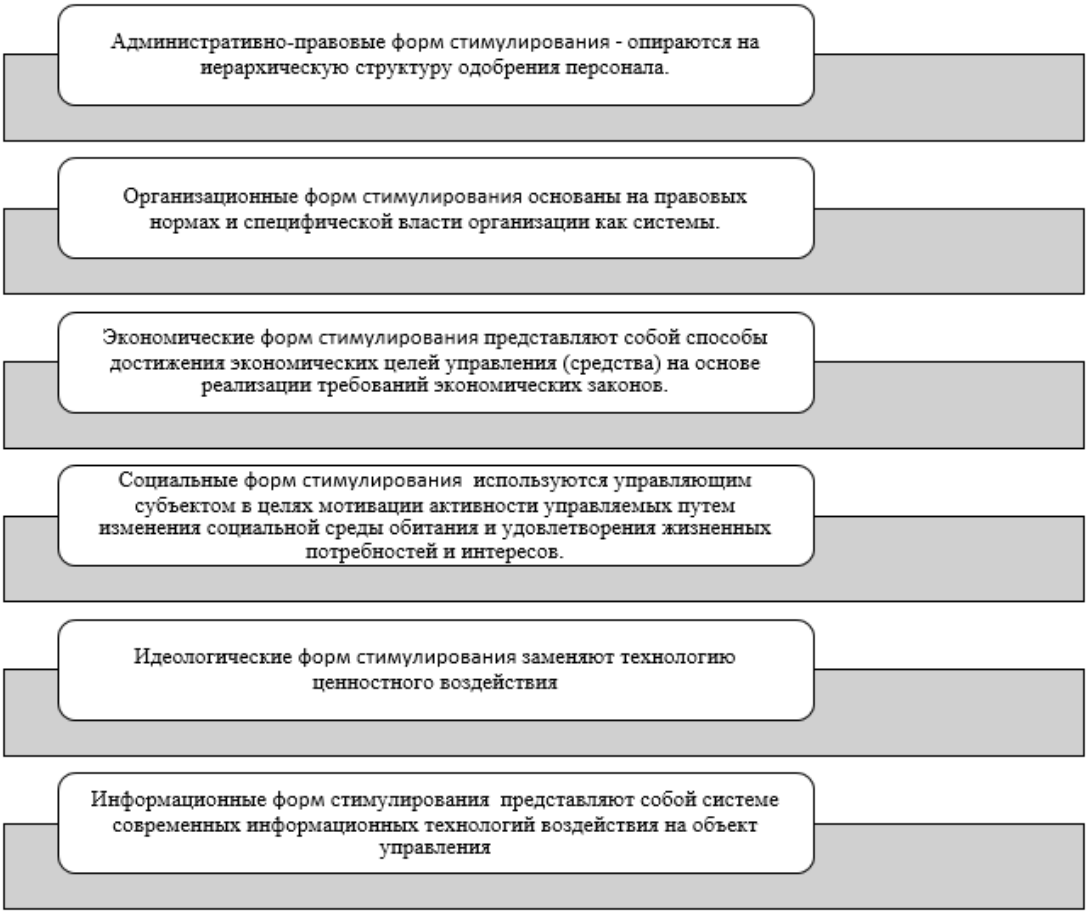

Рисунок 10.4. Классификация групп форм стимулирования производительности труда работников организации

Основа любой методики стимулирования сотрудников содержит в себе модель воздействия на субъект трудовой деятельности, которая описывала бы, каким образом при взаимодействии внутренних и внешних ограничений, ценностей и потребностей формируются стимула (внутренние цели) трудовой деятельности и ее результаты (блага).

В обоснование данного вывода можно привести следующие тезисы:

– уровень удовлетворения сотрудника организации, которое он получает при выполнении работы, оказывает определенное влияние на его поведение в похожих условиях и в будущем;

– сотрудники организации на безусловном уровне будут стараться копировать определенное поведение, которое связано у них с удачной реализацией своих приоритетных стимулов;

– сотрудники организации на безусловном уровне будут стараться не копировать определенное поведение, которое связано у них с неудачной реализацией своих потребностей.

Данные выводы подтверждаются и практикой применения современных форм и методик стимулирования производительности труда работников организаций Российской Федерации.

Согласно результатам опроса 156 организации ООО «Делойт Консалтинг», опубликованным в 2018 г. в качестве трех наиболее важных трендов развития кадрового менеджмента в российских организациях выделены факторы, напрямую обусловленные развитием человеческого капитала и стимулирования сотрудников (рисунок 10.5).

Рисунок 10.5. Основные тренды развития кадрового менеджмента в российских организациях в 2016-2017 гг. [161]

О повышении востребованности форм и методик стимулирования сотрудников организаций Российской Федерации свидетельствуют и результаты исследования компании Kelly Services «Мотивация персонала 2017» на основе опроса 1100 респондентов.

Согласно отчету KS, в российских организациях в подразделениях HR повышается уровень оценки важности и необходимости активизации кадровой работы по стимулированию персонала.

Доля отечественных организаций, активно развивающих формы и методики стимулирования персонала, за 2017 год выросла на 5% по сравнению с 2016 г. – 47%, и достигла уровня 52%. Соответственно 48% организаций не применяют новых инструментов по стимулированию персонала (рис. 10.6).

[161] Отчет ООО «Делойт Консалтинг» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://hr-elearning.ru/motivaciya-personala-2017-issledovanie-kelly-services/ (Дата обращения: 25.01.2020).

Рисунок 10.6. Оценка динамики востребованности форм и методов стимулирования персонала в отечественных организациях 2016-2017 гг. (отчет KS) [162]

При этом в качестве приоритетных методов и форм стимулирования были выделаны следующие:

– стимулирование уровнем оплаты труда – 64% в 2016 г. и 72% в 2017 г.;

– стимулирование через формирование комфортной атмосферы – 36% в 2016 г. и 35% в 2017 г.;

– стимулирование через открытость - официальное трудоустройство и «белая зарплата» – 31% в 2016 г. и 34% в 2017 г.;

– стимулирование через управление карьерой сотрудников – 33% в 2016 г. и 34% в 2017 г. (рис. 10.7)

Рисунок 10.7. Оценка динамики приоритетности форм и методов стимулирования персонала в отечественных организациях 2016-2017 гг.[163]

---

[162] Отчет исследования компании Kelly Services «Мотивация персонала 2017» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.kellyservices.ru/ru/siteassets/ru/workforce-trends/motivaciya-personala-2017.pdf - (Дата обращения: 25.01.2020).

Таким образом, в качестве приоритетной формы в отечественных организациях используется материальное стимулирование, но с поддержкой в рамках формирования комфортной и эффективной корпоративной культуры, создание комфортных рабочих условий и среды, признание и карьерное развитие. При этом развитие человеческого капитала являет одним из приоритетов, в рамках которого используются неденежные формы методики стимулирования персонала в отечественных организациях (рис. 10.8).

Так, согласно отчету KS, корпоративное обучение как важный стимул входит в ТОП-3 мотиваторов для персонала, т.е. развитие компетенций через корпоративное обучение востребовано у современного персонала как форма повышения стоимости и конкурентоспособности на рынке труда - личный стимул выгоды от обучения. При этом, лидерами среди стимулирующих факторов названы такие формы как: «публичное признание успеха» и «корпоративные тренинги».

Корпоративные тренинги не только повышают использование потенциала персонала, но и являются эффективной формой стимулирования (рис. 10.8).

Рисунок 10.8. Рейтинговая оценка неденежных форм стимулирования персонала в отечественных организациях 2016-2017 гг.[164]

---

[163] Отчет исследования компании Kelly Services «Мотивация персонала 2017» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.kellyservices.ru/ru/siteassets/ru/workforce-trends/motivaciya-personala-2017.pdf (Дата обращения: 25.01.2020).

[164] Отчет исследования компании Kelly Services «Мотивация персонала 2017» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.kellyservices.ru/ru/siteassets/ru/workforce-trends/motivaciya-personala-2017.pdf (Дата обращения: 25.01.2020)

Если оценить ответы респондентов на вопрос о том, с чем они готовы примириться при условиях значительного материального денежного стимулирования, с позиций наиболее важных стимулов, то можно выделить следующие позиции ТОП-3 стимулов:

– условия труда;
– коммуникации в коллективе;
– внешний и внутренний имидж работодателя.

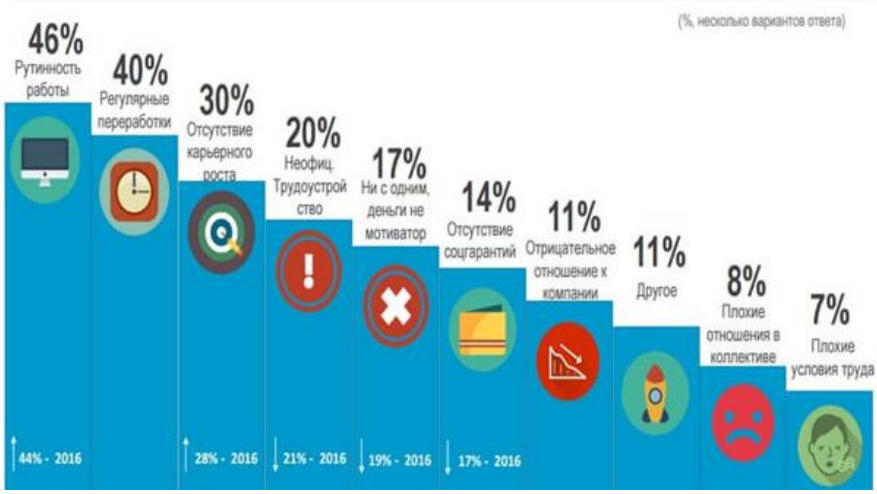

Рисунок 10.9. Рейтинговая оценка нематериальных форм стимулирования персонала в отечественных организациях 2016-2017 гг. (отчет KS «С чем Вы готовы мириться?») [165]

В этой связи в качестве основного стимула сохранения работы в организации респонденты выделили именно материальные стимулы:

– повышение размера зарплаты - 70%;
– привлечение к участию в интересных задачах и проектах - 34%;
– возможность работы за рубежом (перевод в зарубежные представительства) - 22%;
– карьерное развитие - 16 %.

[165] Отчет исследования компании Kelly Services «Мотивация персонала 2017» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.kellyservices.ru/ru/siteassets/ru/workforce-trends/motivaciya-personala-2017.pdf (Дата обращения: 25.01.2020).

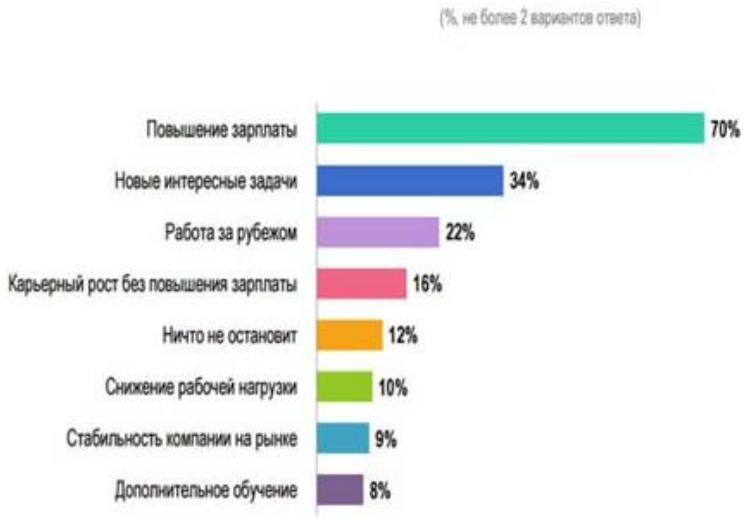

Рисунок 10.10. Рейтинговая оценка форм стимулирования персонала в отечественных организациях 2016-2017 гг. (отчет KS «Что может удержать вас в компании, если вы решили уйти?»)[166]

Таким образом, одним из основных факторов повышения производительности труда является эффективная система стимулирования сотрудников организации.

Трудовые ресурсы современных коммерческих организаций являются одними из базовых ресурсов. Использование трудовых ресурсов – это деятельность персонала, произведенная в запланированный промежуток времени и с запланированным объемом использованных ресурсов. Исходя из этого для оценки эффективности использования трудовых ресурсов организации необходимо оценить обобщающие критерии качества функционирования системы: точность, надежность, быстродействие, стабильность.

Современная сфера работы по повышению производительности труда работников организации – это комплексное и многогранное направление кадровой работы, которая находится в непрерывном развитии, совершенствовании. Развитие производительности труда работников организации тесно связано с внедрением новых форм и методик кадровой политики, предусматривающих, в том числе создание объективных и прозрачных механизмов оценки работы, технического вооружения персонала и уровня заинтересованности работников в повышении производительности труда.

[166] Отчет исследования компании Kelly Services «Мотивация персонала 2017» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.kellyservices.ru/ru/siteassets/ru/workforce-trends/motivaciya-personala-2017.pdf (Дата обращения: 25.01.2020)

Для повышения эффективности стимулирования роста уровня производительности труда работников в организации необходимо создавать прозрачную и простую систему стимулирования труда персонала, что позволит повысить производительность, позволит избежать сложности во взаимосвязи оценки компетенции и мотивации в кадровой работе.

ГЛАВА 11.
ВЛИЯНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ НА КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ПЕРСОНАЛА

Герасимов Борис Никифорович

Введение

Управление персоналом является стратегической задачей, обеспечивающей достижение стоящих перед организацией целей. В настоящее время значение деятельности службы по управлению персоналом сложно переоценить. Функции данной службы пронизывают всю деятельность организации и присутствуют во всех сферах ее деятельности. В зависимости от сферы деятельности организации, уровня ее производительности, производственных мощностей, численности персонала, разветвленности сети, служба по управлению персоналом призвана выполнять самый разный набор функций[167].

Основные направления, в которых работает служба по управлению персоналом в организациях – это подбор, расстановка и адаптация новых работников; обучение, повышение квалификации и развитие персонала; мотивация персонала; охрана труда и техника безопасности; социальная политика; формирование корпоративной культуры; оценка и движение персонала.

Одним из главных показателей эффективной работы службы по управлению персоналом – это обеспечение деятельности специалистов соответствующих должностей по личностным характеристикам и квалификации персонала. Если этот этап проходит успешно, неизбежно возникает вопрос удержания специалиста в рамках организации. Большую роль в процессе управления персоналом играет продуманная система адаптации новых сотрудников[168] [169]. Важное значение имеет разработка и введение программ адаптации для быстрого и безболезненного вхождения нового сотрудника в коллектив и должность[170].

Вопросы адаптации рассматривали многие известные отечественные ученые, такие, как Базаров Т.Ю., Володина Н.В., Гуськова Н.Д., Дейнека

---

[167] Герасимов Б.Н., Яковлева Н.Г. Управление персоналом организации. М.: МФЮА, 2011. 352 с.

[168] Лукин М.В., Фоканова Л.К. Управление персоналом в сфере государственной и муниципальной службы. Сыктывкар: КРАГСиУ, 2010. 196 с.

[169] Митрохина О.Н. Адаптация работников в новых условиях // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. 2006. № 1 (15). С. 149-158.

[170] Герасимов Б.Н. Построение систем управления организациями на основе типовых методологических подходов // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2019. №3. С. 121-131.

А.В., Кафидов В.В., Кибанов А.Я., Куприянчук Е.В., Маслов Е.В., Одегов Ю.Г., Шапиро С.А. Но фундаментальных работ, связанных с практикой адаптации персонала, очень мало.

В исследованиях, связанных с управлением человеческих ресурсов подчеркивается, что такие процессы, как адаптация персонала на рабочем месте, качество трудовой жизни и профессиональное благополучие, являются актуальными в настоящее время. В ходе исследования этих процессов было установлено, что адаптация вновь нанятого персонала, его обучение и удержание рассматриваются как острые проблемы, с которыми сталкивается менеджмент организации.

В настоящее время молодые специалисты ВУЗов приходят на работу в организации, чтобы получить практический опыт и приобрести стаж работы в области, соответствующей их образованию. Более того, адаптационный период играет важную роль даже для специалистов при вторичном и последующем трудоустройстве и с практическим опытом. Независимо от предыдущего опыта работы, именно успешная адаптация определяет эффективность деятельности нового сотрудника и время его пребывания в организации. Также следует отметить, что адаптация персонала в организации напрямую связана с корпоративной культурой организации, ее типологией и содержанием.

11.1 Исследование качества процесса адаптации новых сотрудников и его влияние на качество трудовой жизни персонала

Принимая во внимание результаты различных исследований[171] [172], можно утверждать, что качество трудовой жизни работника и его профессиональное благополучие зависят от успешной адаптации.

В рамках данной работы были проведены исследования по вопросам адаптации персонала, качества трудовой жизни и профессионального благополучия.

Для исследования были изучены материалы по адаптации персонала на предприятиях России. В исследовании приняли участие сотрудники обществ с ограниченной ответственностью. База исследования состояла из 12 предприятий (предприятия розничной торговли, типа «магазин-салон», специализирующиеся на продаже средств мобильной связи и гаджетов, брендов «Связной», «Билайн», «Мегафон» и т.п.), на которых работало до

[171] Бурова Ю.А., Поворина Е.В. Проблемы эффективной адаптации персонала и инновационные пути их решения // Материалы Ивановских чтений. 2018. № 1-1 (18). С. 146-153.

[172] Долженкова Ю.В., Руденко Г.Г. Рекрутмент и адаптация персонала: современные кадровые технологии. М.: ОУП ВО «АТиСО», 2014. 184 с.

10 чел. (всего 63 чел.), и микропредприятий (182 чел.). Общее количество сотрудников, принявших участие в исследовании, составило 245. Исследование проводилось с октября 2018 г. по февраль 2019 г.[173]

Респондентам было предложено высказать свое мнение о качестве процесса адаптации в организации и о связи между адаптацией персонала на рабочем месте и качеством рабочей жизни, а также их спросили о качестве рабочей атмосферы и связанных с работой эмоциях.

Анализ как отечественных, так и зарубежных научных публикаций позволил нам добавить два новых аспекта в список основных вопросов, связанных с анализом таких явлений, как адаптация персонала, качество трудовой жизни, корпоративная культура, профессиональное благополучие и стресс, связанный с работой. Этими двумя аспектами являются: проблема ранее упомянутых вопросов и возможность отличить эти вопросы от других понятий, имеющих схожее содержание. Эти понятия с похожим содержанием и рассматриваются как близкие понятия, но, тем не менее, они не идентичны по своему значению, следовательно, это конструкты (например, участие в работе, мотивация работника, субъективное благополучие, удовлетворенность жизнью, счастье и т.д.)[174].

Концепция благополучия определяется как «состояние спокойствия и счастья», а счастье – как «чувство и состояние абсолютного счастья». Кроме того, субъективное воспринимается как нечто, принадлежащее человеку как субъекту, но не соответствующее исследуемому объекту. Следовательно, субъективное благополучие следует понимать как состояние, определяемое человеком, который является субъектом; кроме того, это состояние удовлетворённости, которое достигается удовлетворением потребностей человека, но не всегда соответствует объективным условиям.

Профессиональное благополучие является новым предметом научных исследований. Существует немного публикаций в области психологии, которые касаются благополучия человека, связанного с профессиональной деятельностью во время работы. Эти публикации, считающиеся научными исследованиями, появились в конце 1980 гг.

Кроме того, такой конструкт, как мотивация, может быть упомянут в литературных источниках, которые описывают деятельность человека в профессиональном контексте. Мотивация обычно описывает внутренние

---

[173] Gerasimov B.N., Vasyaycheva V.A., Gerasimov K.B. Identification of the factors of competitiveness of industrial company based on the module approach // Entrepreneurship and sustainability issues. 2018. V.6. №2. P. 677- 690.

[174] Управление человеческими ресурсами / под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова. М.: Издательство Юрайт, 2014. 528 с.

психологические силы человека, которые побуждают к действию. Организационная психология основана на мотивационных теориях, которые позволяют прогнозировать поведение человека в определенных ситуациях, связанных с работой. На основе этих теорий возможно построить значительно более эффективную систему стимулирования труда[175].

Научные теории выделяют такой период развития организации, когда все связанные с бизнесом ресурсы развиваются особенно быстро, а сотрудник становится одним из этих ресурсов, который может внести свой вклад или стать конкурентным преимуществом организации. В этот период важно понимать потребности персонала, способы поддержки сотрудников и мотивирования на достижение новых высот. Все это должно быть сделано, чтобы способствовать росту организации. Это позволяет нам подчеркнуть важность понимания мотивации персонала и его потребностей.

Как правило, адаптация интерпретируется как реакция субъекта на изменения жизненных условий, которая противостоит реальному или возможному снижению ее эффективности[176]. Кроме того, принимая во внимание исследование, можно констатировать, что адаптация является сложным психологическим процессом, когда вновь нанятый сотрудник вступает в новые профессиональные отношения в новой среде.

Адаптация для вновь принятых сотрудников в организации имеет значительные особенности: это время, когда они начинают работать впервые. Профессиональная ориентация рассматривается как способ первичной адаптации. Ориентация – это комплекс мер, который побуждает недавних выпускников принимать решения, а также повышает их уровень мотивации, связанной с работой. Во время вторичной адаптации, которая предназначена для опытных сотрудников, адаптация обычно занимает меньше времени и не требует какой-либо помощи со стороны руководителя.

Анализ публикаций позволил нам добавить понятие корпоративной культуры к основным вопросам, касающимся адаптации персонала. Эта концепция корпоративной культуры шире, чем просто психологический климат в компании[177].

---

[175] Тавасиева З.Р., Тогузова И.З. Управление человеческими ресурсами. Владикавказ: ООО НПКП «МАВР», 2016. 86 с.

[176] Полынова Л.В., Климачева Е.С. Проблема адаптации персонала в современных банковских организациях // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 8-2(55). С. 84-86.

[177] Арсеньев Ю.Н., Шелобаев С.И., Давыдова Т.Ю. Управление персоналом: Технологии. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 192 с.

Корпоративная культура является преобладающим набором идей организации, ее основным утверждением во всей социальной системе, окружающей среде и социальных нормах. Эти социальные нормы устанавливаются и стабилизируются посредством внешней адаптации и внутренней интеграции, а также посредством связывающих допущений[178].

Процесс адаптации часто связан со стрессом. Сотрудники организации не могут избежать конфликтных ситуаций в процессе своей адаптации, когда идет привыкание к новым условиям труда и новым обязанностям. Обязательной функцией руководителя становится помощь в преодолении источников стресса новых сотрудников, такими как неудобное рабочее время, умственная или физическая перегрузка, а также недостаточно высокое вознаграждение за их огромные усилия. Руководитель должен обеспечить сотрудников интересной работой, которую можно выполнять самостоятельно. Кроме того, в обязанности руководителя входит поддержание благоприятного социально-психологического климата среди сотрудников и обеспечение их всей необходимой информацией.

Это позволяет нам изучать важность понимания потребностей персонала, важность взаимосвязи между адаптацией, мотивацией, качеством трудовой жизни, корпоративной культурой и профессиональным благополучием. В данном исследовании была использована модель эмоционального благополучия в контексте профессиональной деятельности. Модель профессионального благополучия включает даже классификацию эмоций, связанных с работой.

В ходе исследования респондентам задавались вопросы, и были получены следующие результаты.

Ответы на вопрос «Каков ваш стаж работы в нынешней организации?» Были следующие: более половины руководителей организаций проработали в этой организации примерно пять лет и более. Такой же ответ был получен от 84% руководителей организаций, принявших участие в опросе.

Ответы, полученные на вопрос «Каковы причины подачи заявления о приеме на работу в этой организации?», были следующими: около 17% респондентов начали работать после окончания учебы, чтобы продвинуться в выбранной карьере. 2% респондентов начали свою работу из-за того, что они «увольнялись на прежнем рабочем месте».

---

[178] Аристова Ю.Ю. Адаптация персонала как направление социального развития в ОАО «НИКО-БАНК» // Молодежь и наука. 2016. №2. С. 41.

На вопрос: «С какими трудностями вы столкнулись на начальном этапе адаптации?» респондентам были предложены три варианта ответа, из которых они выбрали следующие: 61% - с трудностями, связанными с производственными процессами, 21% – с трудностями, связанными с характером работы и 18% – с трудностями, связанными с отсутствием практических навыков[179].

На вопрос «Каких этапы адаптации требуют помощь руководителя?» абсолютное большинство респондентов (97%), заявили, что им часто была нужна помощь консультанта или менеджера на начальном этапе, который длился около месяца.

На стадии вовлечения в работу, которая составляет около года, 18% респондентов указали на необходимость помощи. Однако 53% опрошенных заявили, что помощь наставника является жизненно важной в период до шести месяцев.

Почти половина (48%) респондентов утверждают, что помощь коллеги необходима на интегративной стадии адаптации, когда необходимые знания и навыки постепенно приобретаются, обновляются и совершенствуются.

Учитывая специфику работы исследуемых организаций, респонденты (97%) отметили «Важность хороших отношений с коллегами и чувство психологического комфорта». Было важно выяснить, «Как происходит процесс адаптации в организации?»

Существуют ли какие-либо действия или события, которые помогают новому сотруднику быть представленным в организации и на должности? Такие результаты были получены: 100% респондентов получили вступительные инструкции при приеме на работу в организацию; 35% из них получили более расширенную версию набора инструкций, им дополнительно была предоставлена печатная информация об организации.

На вопрос «Испытывали ли вы организационно-административные трудности в процессе адаптации?» респонденты ответили следующим образом: с точки зрения организационной адаптации, только 7% сотрудников испытывали трудности из-за графика работы и при решении спорных вопросов. У другой части сотрудников, составляющей 93% опрошенных, не было ни одной из ранее описанных проблем.

Было интересно узнать мнение персонала по вопросу: «На каком этапе вы чувствовали себя частью команды?». Более половины

[179] Кулумбекова Т.С., Кортиева Д.Г. Совершенствование процесса отбора и адаптации персонала ПАО Сбербанка // Научная дискуссия: вопросы экономики и управления. 2017. № 6 (62). С. 40-45.

сотрудников (53%) отметили, что их приняли в команду спустя три месяца работы; примерно 21% указали, что после шести месяцев работы они стали частью рабочей команды; однако 2% респондентов не чувствовали единства с коллегами даже после одного года работы.

Важно было выяснить: «Возникают ли конфликты между новыми сотрудниками и их руководителями или менеджерами?». Результаты, следующие: большинство респондентов (87%) не имели конфликтных ситуаций; 11% опрошенных сообщили, что это происходило редко, а 2% признались, что имели конфликты с менеджерами и руководителями[180].

Вопрос «Что помогло вам в процессе адаптации?» был не менее важным. Все респонденты (100%) указали на значимость начального уровня знаний и навыков. Они указали на значительную роль заинтересованности в новой работе, хороших перспектив и возможностей для улучшения своего финансового положения. Более того, они отметили, что своевременная помощь и поддержка со стороны их менеджера и руководителя имеют решающее значение.

Большинство респондентов (97%) ответили положительно на вопрос о необходимости контроля со стороны руководителя и лишь 3% опрошенных не одобрили идею надзора.

Последний вопрос звучал так: «Испытывали ли вы трудности с адаптацией к группе новых коллег?» На основании анализа данных был сделан следующий вывод: большинство респондентов, т.е. 87%, не испытывали никаких трудностей с точки зрения адаптации; только 2% затруднились с адаптацией, а 11% вообще затруднились ответить на этот вопрос.

11.2. Опыт оптимизации процесса адаптации крупных бизнес-структур

В современных быстроизменяющихся условиях организации не могут ждать три месяца, а иногда и больше, пока новый сотрудник вольется в организацию и выйдет на приемлемые для неё показатели. Поэтому важность трудовой адаптации новых сотрудников преуменьшить нельзя.

Бизнес-структуры корпоративного типа управления уделяют вопросам адаптации персонала большое внимание, это отличает их от предприятий малого и среднего бизнеса. Программа по адаптации

[180] Осипян И.Ю. Трудовая адаптация работника как одно из важнейших направлений работы с персоналом // Путь науки. 2016. Т. 1. № 5 (27). С. 93-95.

начинает действовать, когда новый сотрудник уже устроился на работу и приступил к выполнению своих обязанностей, но практика крупных, хорошо спланированных бизнес-структур показывает, что наиболее эффективен приём до трудовой адаптации работника. Основные этапы одной из передовых технологий до трудовой адаптации новых сотрудников представлена на рис. 11.1.

Рисунок 11.1. Технология до трудовой адаптации новых сотрудников

Не маловажным моментом является с начала трудовой деятельности предоставить новому сотруднику объективную и достоверную информацию об организации. Нужно всегда помнить о том, что, поступая на работу, сотрудник имеет целый комплекс ожиданий, реализацию которых он связывает с конкретной организацией. Для него важными факторами могут выступать организация оказания услуг, уровень заработной платы, мотивация, отношения с непосредственным руководителем, коллегами, подчиненными[181]. В противном случае, столкнувшись с тем, что его ожидания полностью не совпадают с действительностью, работник покинет организацию из-за неудовлетворенности работой в целом или отдельными сторонами

[181] Reio Jr., T.G., Sutton F.C. Employer assessment of work-related competencies and workplace adaptation // Human Resource Development Quarterly. 2006. №3(17). P. 305-324.

рабочего процесса, что влечет за собой новые затраты на поиск другого сотрудника[182].

Важно также не допустить типичных ошибок при найме работника:

- завышение оценки условий труда. Это происходит неосознанно, вследствие желания показать организацию с лучших сторон
- наем работника более высокой квалификации, чем требуется. Сегодня рынок труда очень богат специалистами: есть возможность выбора. Но это приведет к тому, что работник будет неудовлетворен своей работой и будет считать ее неинтересной и скучной. И вскоре поймет, что надо искать другую работу
- прием на работу специалистов, готовых быстро продвигаться, зная при этом, что такие возможности у организации ограничены;
- неумение соотнести деловые качества нового сотрудника с объективными требованиями рабочего процесса[183].

Технология адаптации новых сотрудников показаны на рис. 11.2.

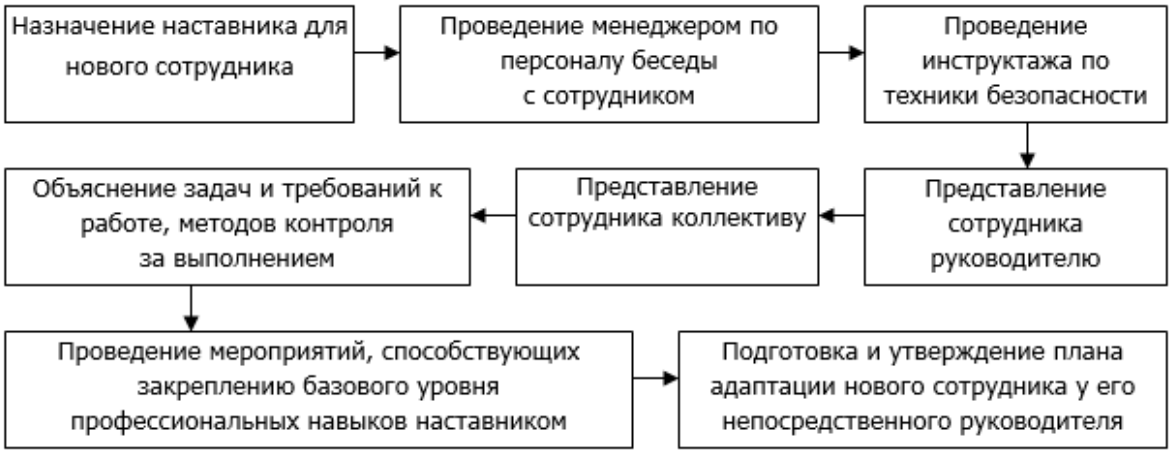

Рисунок 11. 2. Технология адаптации новых сотрудников

Адаптацией «новичков» должен заниматься специалист, знающий все аспекты данного процесса. Идеальным является то, когда это профессионал, в функциональные обязанности которого входит и данный вопрос. Но, если такой возможности нет, то наставнику необходимо хотя бы пройти специальные курсы. Нельзя относиться к адаптации нового сотрудника несерьезно, назначая в качестве куратора обычного коллегу или непосредственного руководителя. К тому же наставник должен иметь достаточную мотивацию для эффективного выполнения возложенных на него функций. Представляется, целесообразным разработать положение

[182] Герасимов Б.Н. Шимельфениг О.В. Онтология как рефлексивная картина представления экономических систем // Креативная экономика и социальные инновации. 2018. Вып. 8. № 2(23). С. 7-26.
[183] Лукин М.В., Фоканова Л.К. Управление персоналом в сфере государственной и муниципальной службы. Сыктывкар: КРАГСиУ, 2010. 196 с.

«О работе наставников», в котором оговаривались бы его основные функции и различные поощрения за их выполнение.

Наставник должен познакомить «новичка» со спецификой подразделения; подробно изложить требования, в том числе и неписаные; сообщить о трудностях, которые могут встретиться и наиболее распространенных ошибках в работе, о будущих коллегах, особенно тех, у кого трудный характер, а также тех, на которых всегда можно положиться и спросить совета.

Технология этапа заключительных операций по процессу адаптации нового сотрудника показаны на рис. 11.3.

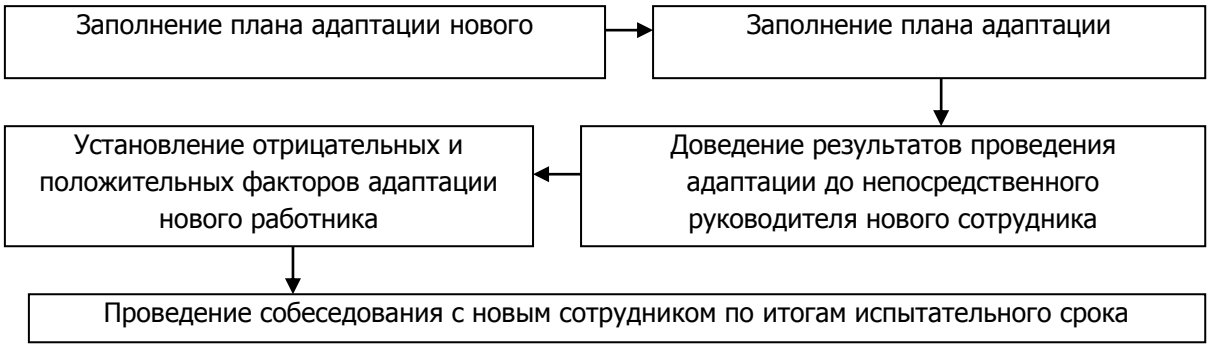

Рисунок 11.3. Технология этапа заключительных операций по адаптации нового сотрудника

Нельзя забывать о том, что процесс адаптации важен не только для «новичка», но и для самой организации. Испытательный срок предусмотрен во многом для самой организации, чтобы она могла присмотреться к сотруднику и определить, насколько он подходит для работы именно в ней. В связи с этим целесообразно разработать отзыв о прохождении испытательного срока, на основе которого руководство сможет принять объективное решение о том, достоин ли новый работник остаться в организации. В содержании отзыва отражаются следующие вопросы:

- общий уровень квалификации нового сотрудника, проявленный им во время испытательного срока;
- организованность нового сотрудника, его способность своевременно, полно и точно выполнять указания и распоряжения руководства, правила внутреннего трудового распорядка организации, технологию работ структурного подразделения и т.д.;
- способность нового сотрудника сохранять от разглашения доверенную ему охраняемую законом коммерческую тайну организации;
- наличие у нового сотрудника необходимых личностных качеств;

• иные сведения, дополняющие характеристику нового сотрудника и делающие ее более объективной.

Мониторинг адаптации нового сотрудника показан на рис. 11.4.

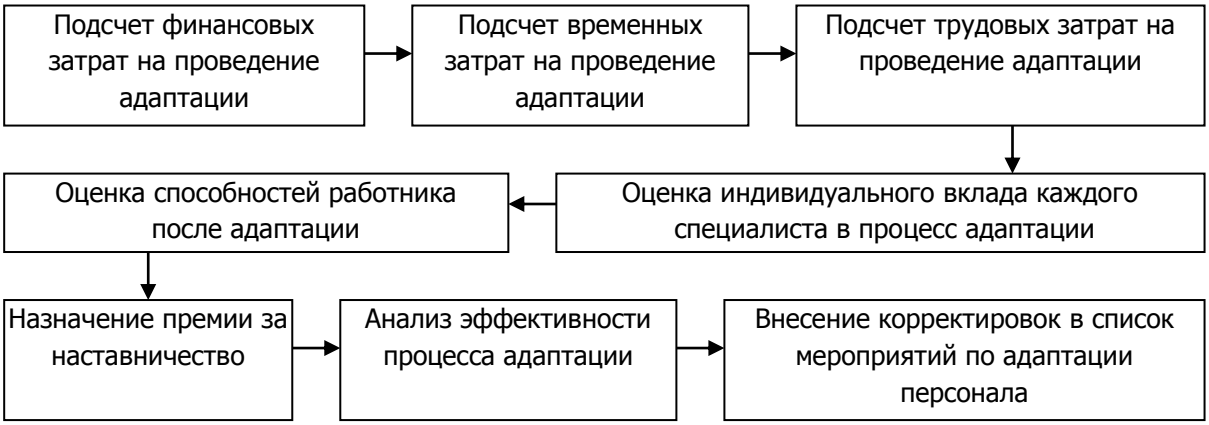

Рисунок 11. 4. Технология этапа мониторинга адаптации новых работников

Мониторинг процесса адаптации нового сотрудника предназначен для исследования качества и эффективности полученных результатов, оценки деятельности нового сотрудника и принятия решений по развитию данного процесса в будущем.

Адаптация весьма сложный процесс, от которого во многом зависит время выхода нового сотрудника на приемлемые для организации показатели. Поэтому очень важно учесть даже самые, казалось бы, незначительные мелочи, которые могут привести к самым непредсказуемым последствиям.

Положительный опыт ПАО «Сбербанк» по развитию процесса адаптации новых сотрудников представлен в табл. 2.

Таблица 11. 2. Мероприятий по развитию адаптации персонала

Наименование мероприятия	Средства реализации	Ожидаемые результаты
1. Общие подготовительные мероприятия		
1.1. Подготовка материала для беседы с поступающим в организацию	Беседа работника отдела кадров с вновь поступающими на работу	Ознакомление с условиями труда
1.2. Подготовка материала по правилам техники безопасности и по охране труда	Лекция сотрудника отдела труда по технике безопасности и охране труда	Ознакомление с правилами техники безопасности и по охране труда
1.3. Подготовка материала о сохранении конфиденциальности	Беседа работника отдела кадров с вновь поступающими на работу о сохранении конфиденциальности	Понимание о режиме работы объекта
2. Проведение адаптации в целом в организации		
2.1. Беседа с поступающим об	Беседа наставника с	Ознакомление с работой в

Наименование мероприятия	Средства реализации	Ожидаемые результаты
организации	работником	организации
2.2. Экскурсия по офису	Экскурсия работника ОК по офису с вновь поступающими на работу	Знакомство с нахождением подразделений и служб на территории офиса
2.3. Ознакомление с перечнем реализуемых услуг и требованиями к качеству	Беседа зам. начальника отдела с работником	Знакомство с перечнем реализуемых услуг
3. Проведение адаптации на рабочем месте		
3.1. Знакомство с отделом и с непосредственным рабочим местом	Беседа начальника отдела с работником	Ознакомление с непосредственным рабочим местом
3.2. Знакомство с технологией оказания услуг (выполнения работы)	Беседа начальника отдела с работником о технологии оказания услуг	Знакомство с технологией оказания услуг
3.3. Знакомство с процедурой окончания работы и отключения оборудования	Демонстрация начальника отдела работы и отключения оборудования	Знакомство с правилами поведения на рабочем месте
4. Проведение адаптации в процессе выполнения должностных обязанностей		
4.1. Выдача и объяснение задания, и показ выполнения задания	Показ начальником отдела выполнения задания	Изучения выполнения задания
4.2. Заполнение необходимой документации	Оформление совместно с начальником отдела необходимой документации	Ознакомление с необходимой документацией
5. Проведение адаптации при ознакомлении и работе по бизнес-процессу в отделе		
5.1. Ознакомление с бизнес-процессом в отделе и с взаимодействием различными службами	Беседа наставника с сотрудником о бизнес-процессах в отделе	Ознакомление с бизнес-процессами в отделе
5.2. Знакомство с процедурой получения и возврата необходимой нормативной документации	Беседа и показ наставником получения нормативной документации	Ознакомление с получением нормативной документации
6. Проведение адаптации при изменении бизнес-процесса оказания услуг		
6.1. Знакомство с процедурой изменения бизнес-процесса оказания услуг на рабочем месте и в офисе	Беседа наставника и показ новой схемы работы бизнес-процесса	Ознакомление с процессом получения нового бизнес-процесса оказания услуг
6.2. Взаимодействие со службами изготовления документационного обеспечения бизнес-процессов	Беседа наставника с сотрудником о взаимодействии со службами по получению измененного бизнес-процесса	Ознакомления с процедурой получения нового подпроцесса управления
7. Процесс адаптации при различных ситуациях		
7.1. Знакомство с медицинской службой для оказания помощи коллеге на рабочем месте и тренировка действий при возникновении нештатной ситуации в отделе	Беседа наставника с работником о действиях в случае аварии	Ознакомление с поведением в случае аварии

Наименование мероприятия	Средства реализации	Ожидаемые результаты
7.2. Знакомство с расположением служб за пределами офиса	Беседа наставника о взаимодействии со службами других подразделений	Ознакомление с со службами других офисов
7.3. Сдача допуска при работе на новом оборудовании	Прием наставника у сотрудника допуска к работе на оборудовании	Сдача допуска для работы на оборудовании

Данные мероприятия необходимы для создания благоприятного образа организации у сотрудника, так необходимого для адаптации к новой работе и для успешного выполнения непосредственных обязанностей на рабочем месте.

Именно в данный момент сотрудник становится частью организации, её конкурентным преимуществом и готов внести свой вклад в развитие организации.

Выводы

Таким образом, процесс адаптации персонала является основой эффективной работы любой современной организации. Адаптация позволяет уменьшить влияние стресса вхождения в новый коллектив, создать положительный образ организации, повысить мотивацию к эффективной работе, увеличить производительность труда нового персонала[184].

Именно высоко мотивированный персонал позволяет обеспечить эффективное использование всех остальных видов ресурсов, имеющихся в распоряжении предприятия, и определяют его экономические показатели. Организации должны стремиться максимально использовать потенциал своих работников, в том числе тех, кто только начинает свою трудовую деятельность.

Неслучайно проблемам адаптации уделяется большое внимание на крупных предприятиях корпоративного типа, а предприятиям и организациям малого бизнеса необходимо перенимать их положительный опыт.

[184] Герасимов Б.Н. Типология управления в социальных и экономических средах // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2019. №1. С. 30-42.

ГЛАВА 12.
ИЗМЕНЕНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ОБСТАНОВКИ В РЕЗУЛЬТАТЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Макарычева Ирина Владимировна

Введение

Понятие качества жизни достаточно обширно и включает в себя целый ряд параметров. Термин возник в 50-60-е годы прошлого века и с тех пор стал общеупотребительным. Более того, в 2009 году международной комиссией по основным показателям экономической деятельности и социального прогресса под руководством Нобелевских лауреатов Д.Стиглица и А.Сена, понятие качества жизни было предложено использовать в качестве основного критерия экономического развития общества вместо уровня ВВП [185].

Согласно программе развития ООН в понятие качества жизни включаются такие показатели, как средняя продолжительности жизни при рождении, уровень образования, уровень дохода, демографические показатели и т.п.

Существует великое множество различных определений этого термина. Например, «Новая философская энциклопедия» предлагает следующее определение: «Качество жизни (англ. Quality of life) – категория, выражающая качество материального потребления (уровень жизни), а также потребление непосредственно неоплачиваемых благ. Качество жизни предполагает чистую окружающую среду, личную и национальную безопасности, политические и экономические свободы, и другие условия человеческого благополучия, трудно поддающиеся количественному измерению [186].

В то же время, «Современный экономический словарь» утверждает, что качество жизни – это «обобщающая социально-экономическая категория, представляющая общее понятие «уровень жизни», включает в себя не только уровень потребления материальных благ и услуг, но и удовлетворение духовных потребностей, здоровье, продолжительность

[185] Глобалист: Больше чем ВВП. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ukrrudprom.ua/digest/Globalist_Bolshe_chem_VVP.html (Дата обращения: 17.01.2020).
[186]Новая философская энциклопедия: В 4 тт. М.: Мысль. Под редакцией В. С. Стёпина. 2001.

жизни, условия среды, окружающей человека, морально-психологический климат, душевный комфорт».[187]

«Энциклопедия социологии» слегка отличается подходом, но в целом, не противоречит: «Качество жизни англ. Quality of life; нем. Lebensqualitat. –

1. Совокупность материальных, социальных, демографических и т.п. условий жизни и уровень их развитости.

2. Субъективное восприятие и оценка своей жизни. В отличие от понятия «Уровень жизни» «Качество жизни» включает и такие факторы, как уровень демократизации, состояние здоровья населения и состояния окружающей среды, возможности образования, степень социальной защищенности и т.п»[188]

Более лаконичен «Словарь бизнес терминов». Он говорит, что «Качество жизни» - социально-экономическая характеристика уровня потребления как материальных благ и услуг, так и удовлетворения духовных потребностей. В качество жизни входят такие понятия, как здоровье, продолжительность жизни, экологические условия окружающей среды.[189]

И, наконец, с юридической точки зрения, «качество жизни – обобщающая социально-экономическая категория, представляющая обобщение понятия «уровень жизни», включает в себя не только уровень потребления материальных благ и услуг, но и удовлетворение духовных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия среды, окружающей человека, морально-психологический климат, душевный комфорт».[190]

Таким образом, все без исключения источники соглашаются с тем, что качество жизни - это понятие, объединяющее в себе моральную и материальную сторону жизни. В терминах классиков марксизма-ленинизма понятие «качество жизни населения» – это базис и соответствующая ему надстройка.

В истории человечества можно выделить три отчетливо видимых периода, которые служили базисом для соответствующего качества жизни.

---

[187] Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный Экономический словарь. — 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М. 479 с. 2009.

[188] Социология: Энциклопедия /Сост. А. А. Грицанов, В. Л. Абушенко, Г. М. Евелькин, Г. Н. Соколова, О. В. Терещенко. — Минск: Интерпрессервис; Книжный Дом, 2003. — 1312 с. — (Сер. Мир энциклопедий). — ISBN 985-428-619-3

[189] Словарь бизнес-терминов. Академик.ру. 2001. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://sbiblio.com/biblio/content.aspx?dictid=172&wordid=1263560 (дата обращения: 24.12.2019).

[190] Юридическая энциклопедия /Под. ред. Тихомирова М.Ю. - 5-е изд., перераб. и доп.- М.: изд. Тихомиров М.Ю., 2014 – 972 с.

Первый период – это период до промышленной революции, когда основным производством было сельское хозяйство, а уровень потребления преобладал низкий. Моральная составляющая качества жизни вообще приближалась к нулевой отметке. Население было голодным и бесправным.

Второй период – от начала промышленной революции и, приблизительно, до середины двадцатого века. Это был период становления и расцвета индустриального общества. Создавались новые орудия труда, осуществлялось массовое производство. Жизнь людей в странах, вышедших на путь индустриального развития существенным образом улучшилась. Кроме потребности в благах, люди могли теперь позволить себе и потребность в свободе и прочих моральных аспектах понятия качества жизни. Не случайно в этот период было так много революций.

С середины двадцатого века развитые страны начинают переходить к постиндустриальному обществу, в котором люди уже не так остро нуждаются в материальных благах, а качество жизни стало включать в себя все больше моральных аспектов. По целому ряду причин, о которых будет сказано ниже, наша страна немного отстает от мейнстрима.

Невозможно в столь коротком исследовании охватить все аспекты особенностей качества жизни в нашей стране, поэтому мы в своем исследовании сосредоточимся на демографии и попытаемся отследить, как управляемые изменения в качестве жизни влияют на демографическую ситуацию.

12.1. Связь изменения качества жизни населения с динамикой изменения демографической ситуации современного периода развития России

Демография – наука особая. Во-первых, она оперирует большими промежутками времени – целыми поколениями. Во-вторых, эта наука очень инерционна – для того, чтобы родившийся человек смог «дать потомство», должно пройти определенное количество времени, и ускорить этот процесс никак нельзя. В-третьих, демографические тенденции отражают глубинные стремления общества и крайне трудно поддаются корректировке.

Введем немного терминологии. Естественный прирост населения – это разница между количеством рожденных жителей страны и количеством умерших. Если разница положительна, то мы говорим о

естественном приросте, если разница отрицательна, то имеет место естественная убыль населения. Однако, в последнее время термин «естественная убыль» используется все реже, термин заменяется на «отрицательный прирост», что, впрочем, не меняет его суть. Совершенно очевидно, что если прирост положительный, то количество населения в стране увеличивается, если отрицательный – уменьшается.

Общий прирост населения – это естественный прирост плюс миграционный. Он также бывает отрицательным и положительным. Очень часто миграционный приток компенсирует естественную убыль.

Основные демографические тенденции, соответственно, это стихийно складывающийся прирост населения или его убыль. Как уже было сказано, их крайне трудно переломить, ибо они есть результат ситуации, складывающейся в семье.

Вся история человечества привела к тому, что дети всегда воспринимались как величайшая ценность. Это нормальный эволюционный процесс: шансы на выживание были существенно выше у того потомства, о котором заботились (это, кстати, справедливо и для животных). Кроме того, дети – это наш маленький шанс на бессмертие: когда мы умрем, частица нас будет продолжать жить. Говоря современным языком, генетический материал родителей сохраняется в детях. Соответственно, за многие века выработалась определенная модель поведения, направленная на то, чтобы как можно больше этого генетического материала перешло в будущее.

Этим стремлением оставить после себя жизнеспособное потомство объясняются многие демографические парадоксы: например, почему в бедных странах количество детей в семьях существенно выше. Этот феномен непосредственно связан с понятием качества жизни, поэтому рассмотрим его поподробнее.

В доиндустриальную и в начале индустриальной эпохи модель семьи была многодетной. Это объясняется многими причинами, но, в основном, высокой детской смертностью. Нередко бывало, что из 10-15 рожденных детей до взрослого возраста доживали единицы. Естественный прирост населения очень зависел от урожайности сельского хозяйства: как любое нормальное биологическое существо, человек лучше размножался в условиях благоприятной внешней среды. По Российской империи крайне сложно приводить статистику, поскольку первая всеобщая перепись населения была проведена только в 1897 г., но до этого велся приблизительный учет лиц мужского пола в целях налогообложения (табл.12.1).

Таблица 12.1. Расчет численности населения при различной величине утайки при переписи 1678 г. (в тыс. чел., только мужчины и дети мужского пола)[191]

Размер утайки	1678 год	1719 год	Прирост	%
При утайке в 25 % и уточненной численности дворцовых крестьян в 400 тысяч человек	4069	5361	1292	32
При порайонной величине утайки и численности дворцовых крестьян в 506 тысяч человек	3906	5361	1455	37
При той же величине утайки и уточненной численности дворцовых крестьян в 400 тысяч человек	3800	5361	1561	41

Подсчет численности населения в то время был весьма приблизительным – исходя из записей в церковно-приходских книгах, где регистрировались рождения, смерти и браки. Кроме того, существовал весьма заметный элемент «утайки», когда часть крепостных не регистрировалась в целях минимизации налогообложения. Тем не менее, приблизительный прирост населения за сорок лет составил 40%, то есть среднегодовой прирост был равен приблизительно 1%.

Подобная тенденция сохранилась и в последующие годы. В таблице 12.2 представлены статистические данные демографической ситуации в России за период с 1801 по 1913 гг.

Таблица 12.2. Демографические процессы в России на 100 жителей [192]

Периоды (годы)	Родившихся	Смертных случаев	Естественная прибыль населения
1801—1810	4,37	2,71	1,66
1811—1820	4,00	2,65	1,35
1821—1830	4,27	2,75	1,52
1831—1840	4,56	3,36	1,20
1841—1850	4,97	3,94	1,03
1851—1860	5,24	3,94	1,30
1861—1870	5,02	3,69	1,33
1871—1880	5,04	3,64	1,40
1881—1890	5,01	3,55	1,49
1891—1900	4,92	3,42	1,50

[191] Б.Миронов. Российская революция 1917 г. Сквозь призму демографической ситуации. Демографическое обозрение. №3, 2017

[192] Население Российской империи. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.ru.wikipedia.org/wiki/Население_Российской_империи (Дата обращения: 04.01.2020).

Периоды (годы)	Родившихся	Смертных случаев	Естественная прибыль населения
1901—1905	4,77	3,10	1,67
1906—1910	4,58	2,95	1,63
1911	4,50	2,74	1,76
1912	4,37	2,65	1,72
1913	4,31	2,74	1,57

Несмотря на то, что прирост населения в общем и целом был достаточно стабилен, во второй половине XIX века темпы его повысились. Это объясняется повышением качества жизни населения: во-первых, после отмены крепостного права, во-вторых, в результате улучшения орудий труда, и, в-третьих, в результате внедрения Александром II системы здравоохранения с делением территории на врачебные участки, с системами профилактики, прививания, повышения уровня бытовой гигиены и т.д.

Годы первой мировой и последовавшей революции с гражданской войной неизбежно замедлили прирост населения. Качество жизни резко упало, была большая смертность как среди воюющих, так и среди мирного населения. Количество рождений резко снизилось. Тем не менее, многодетная модель семьи и отсутствие контрацепции делали свое дело: пусть незначительно, но население все-таки росло (табл. 12.3).

Таблица 12.3. Численность населения Российской Федерации[193]

Годы	Все население, млн.человек	в том числе		В общей численности населения, процентов	
		городское	сельское	городское	сельское
1914					
в границах Российской империи	165,7	30,6	135,1	18	82
в современных границах	89,9	15,7	74,2	17	83
1917	91,0	15,5	75,5	17	83
1926	92,7	16,4	76,3	18	82
1939	108,4	36,3	72,1	33	67
1959	117,2	61,1	56,1	52	48
1970	129,9	80,6	49,3	62	38
1971	130,6	82,0	48,6	63	37
1976	134,5	90,6	43,9	67	33
1990	147,7	108,8	38,9	74	26
1991	148,3	109,4	38,9	74	26

[193]Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (Дата обращения: 11.12.2019).

Годы	Все население, млн.человек	в том числе		В общей численности населения, процентов	
		городское	сельское	городское	сельское
1996	148,3	108,3	40,0	73	27
2001	146,3	107,1	39,2	73	27
2002	145,2	106,4	38,8	73	27
2003	145,0	106,3	38,7	73	27
2004	144,3	106,0	38,3	73	27
2005	143,8	105,2	38,6	73	27
2006	143,2	104,8	38,4	73	27
2007	142,8	104,7	38,1	73	27
2008	142,8	104,9	37,9	73	27
2009	142,7	104,9	37,8	74	26
2010	142,9	105,3	37,6	74	26
2011	142,9	105,4	37,5	74	26
2012	143,0	105,7	37,3	74	26
2013	143,3	106,1	37,2	74	26
2014	143,7	106,6	37,1	74	26
2015	146,3	108,3	38,0	74	26
2016	146,5	108,6	37,9	74	26
2017	146,8	109,0	37,8	74	26
2018	146,9	109,3	37,6	74	26

В годы первых пятилеток качество жизни в Советском Союзе постоянно росло, не смотря на репрессии и перегибы с коллективизацией. В деревню пришла механизация, электрификация вовсю шагала по стране, заработала система здравоохранения Н. Семашко. Пропаганда вовсю трубила о светлом «завтра». Люди верили, и рожали. С 1926 по 1939 гг. население страны увеличилось на 15,7 млн. человек, то есть годовой прирост составил более миллиона человек в год. Но уже тогда закладывалась основа будущего демографического передела: городское население по сравнению с сельским росло опережающими темпами.

Вторая мировая война унесла, как известно, двадцать миллионов жизней. Это была большая демографическая яма, которая усилилась тем, что первыми на войну попали (и массово погибли) как раз молодые люди – дети гражданской войны. Получилось наложение демографических провалов, последствия которых ощущаются, пусть и в сглаженном виде, до сих пор. Однако, после окончания войны, вернувшиеся с победой воины активно окунулись в мирную жизнь – и в 1946 году в стране родилось рекордное количество новорожденных.

Послевоенные годы в нашей стране прошли под флагом активного восстановления народного хозяйства. Конечно, первые послевоенные годы

с точки зрения материальной составляющей качества жизни, были довольно трудными, но эти трудности с лихвой возмещались моральной составляющей и эмоциональным подъёмом. Все нехватки воспринимались как временные, хуже войны быть не могло ничего. Поэтому люди рожали, и рожали много.

К сожалению, на Росстате нет промежуточной статистики, но, как видно из таблицы 12.3, численность населения к 1959 году не только компенсировала потери Великой Отечественной, но и увеличилась почти на 10 млн.чел.

В послевоенные годы вплоть до распада СССР качество жизни населения хоть и разными темпами, но неуклонно росло.

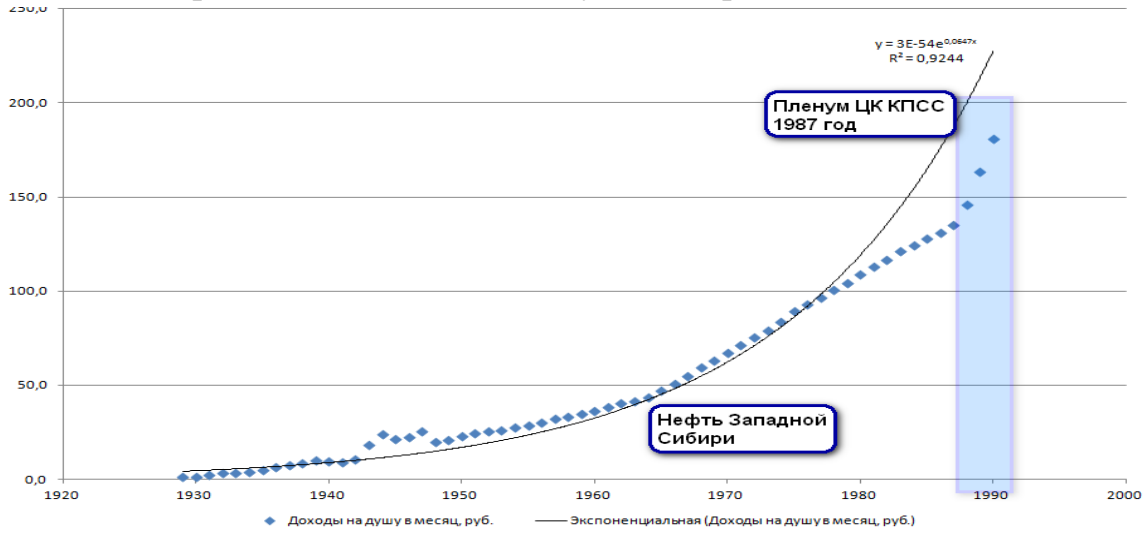

Рисунок 12.1. Доходы на душу населения в СССР, руб.[194]

Развивалась промышленность, росло обеспечение населения потребительскими товарами. Была успешно приведена пенсионная реформа, все задания пятилеток (особенно семилетки 1958-1965 гг.) были успешно выполнены. Страна процветала, о чем наглядно свидетельствуют цифры, представленные в таблице 12.4.

[194]Экономика СССР. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Экономика_СССР (Дата обращения: 19.12.2019).

Таблица 12.4. Рост реальных доходов населения (в расчёте на душу населения)[195]

Реальные доходы всего населения	1940	1960	1970	1975
в % к 1940	100	251	398	493
в % к 1960			159	177
в % к 1970		100	100	124

Однако, не смотря на разительное улучшение качества жизни, прирост населения был не настолько фантастическим. Дело в том, что по абсолютно объективным причинам в это время шел массовый переток молодежи из села в город. Для сравнения - в 1939 году сельское население составляло 67% от общей численности, а в 1970 году только 38% (таблица 12.3). Это было обусловлено не только тягой к городской жизни, но и абсолютно объективным повышением производительности труда в сельском хозяйстве, когда меньшее число работников дают больше продукции.

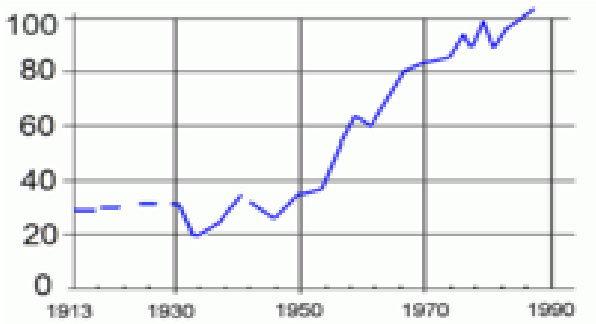

Рисунок 12.2. Производство молока в СССР (млн.т)[196]

Урбанизация породила демографический передел: сменилась модель семьи. В городских условиях растить ребенка труднее, чем на селе. Квартиры не так предназначены для многодетности, как сельские дома. Поэтому жизненным стандартом стали семьи с 1-2, реже тремя детьми. Но, тем не менее, прирост был, причем с естественными темпами чуть менее миллиона жителей в год.

Однако стабильное и предсказуемое течение жизни советских людей закончилось с распадом Советского Союза и «капиталистической революцией». В 1991 году рост населения еще продолжился

[195] Полонский Сергей Иванович. Тотьма. От Сухоны до Калифорнии. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.booksite.ru/fulltext (Дата обращения: 12.01.2020).

[196] Экономика СССР. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Экономика_СССР. (Дата обращения: 19.12.2019).

приблизительно в прошлом темпе, что объясняется во многом инерцией, но потом наступила стагнация. Население стремительно обеднело, люди лишились своих сбережений, многие – работы. В начале 90-х нередки были невыплаты заработной платы, а на части предприятий платили продукцией. Производство и потребление упало в разы. Увеличилась преступность. В подъездах появились невиданные ранее железные двери. Детей перестали выпускать одних на улицу. Качество жизни фантастически быстро упало по всем его составляющим.

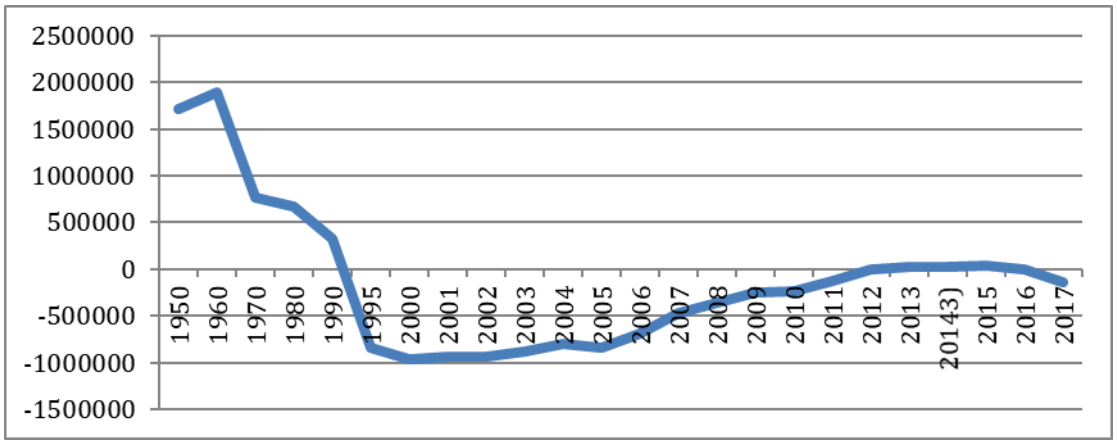

Рисунок 12.3. Естественное движение населения (1950-2017 гг)[197]

Результат не заставил себя долго ждать: впервые за многовековую историю в 1992 году население начало сокращаться. Смертность увеличилась, а рождаемость упала. Люди попросту боялись рожать в такой нестабильной обстановке. И если первые дети в семьях все-таки рождались, то вторые, а тем более третьи стали крайне редким исключением.

Таблица 12.5. Компоненты изменения численности населения (тысяч человек)[198]

Годы	Численность населения на 1 января	Изменения за год			Численность населения на 31 декабря	Общий прирост за год, %
		Общий прирост	Естественный прирост	Миграционный прирост		
1990	147665,1	608,6	333,6	275,0	148273,7	0,41
1991	148273,7	241,0	104,9	136,1	148514,7	0,16
1992	148514,7	47,0	-219,2	266,2	148561,7	0,03
1993	148561,7	-205,8	-732,1	526,3	148355,9	-0,14
1994	148355,9	104,0	-874,0	978,0	148459,9	0,07
1995	148459,9	-168,3	-822,0	653,7	148291,6	-0,11
1996	148291,6	-263,0	-776,5	513,5	148028,6	-0,18

[197] Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (Дата обращения: 11.12.2019).
[198] Там же.

1997	148028,6	-226,5	-740,6	514,1	147802,1	-0,15
1998	147802,1	-262,7	-691,5	428,8	147539,4	-0,18
1999	147539,4	-649,3	-918,8	269,5	146890,1	-0,44
2000	146890,1	-586,5	-949,1	362,6	146303,6	-0,40
2001	146303,6	-654,3	-932,8	278,5	145649,3	-0,45
2002	145649,3	-685,7	-916,5	230,8	144963,6	-0,47
2003	144963,6	-630,0	-888,5	258,5	144333,6	-0,43
2004	144333,6	-532,6	-793,0	260,4	143801,0	-0,37
2005	143801,0	-564,4	-846,5	282,1	143236,6	-0,39
2006	143236,6	-373,9	-687,1	313,2	142862,7	-0,26
2007	142862,7	-115,2	-470,3	355,1	142747,5	-0,08
2008	142747,5	-10,3	-362,0	351,7	142737,2	-0,01
2009	142737,2	96,3	-248,9	345,2	142833,5	0,07
2010	142833,5	31,9	-239,6	271,5	142865,4	0,02
2011	142865,4	191,0	-129,1	320,1	143056,4	0,13
2012	143056,4	290,7	-4,3	295,0	143347,1	0,20
2013	143347,1	319,8	24,0	295,8	143666,9	0,22
2014	…	…	…	…	146267,3	0,21
2015	146267,3	277,4	32,0	245,4	146544,7	0,19
2016	146544,7	259,7	-2,3	262,0	146804,4	0,18
2017	146804,4	76,0	-135,8	211,8	146880,4	0,05

Подобная печальная картина продолжалась на протяжение почти двадцати лет. Максимума сокращение численности достигло в 2000 – 2003 годах, когда численность населения убывала почти по миллиону в год, то есть теми же темпами, какими прирастала в Советском Союзе. Демографы начали бить в набат, и, в конце концов, до правительства начал доходить трагизм ситуации, и оно решило принять меры по стабилизации численности населения.

12.2. Основные направления трансформации управления, направленные на изменение демографической обстановки

Первая государственная программа по стабилизации численности населения была принята в 2001 году по инициативе Минтруда. Она называлась «Концепция демографического развития Российской Федерации на период до 2015 года». В рамках этой концепции была поставлена долгосрочная цель – сокращение убыли населения и создание предпосылок для его роста. Однако, никаких сколько-то ни было реальных практических мер для реализации этой концепции предпринято не было, и естественная убыль продолжала оставаться на высоком уровне: -888,5 тыс.чел. в 2003 году, -846,5 тыс.чел. в 2005 и т.д. (таб.5). Убыль населения

естественным образом немного сократилась в конце нулевых – уровень доходов населения повысился, качество жизни возросло, и это ненамного увеличило рождаемость.

10 мая 2006 г. в послании Президента Федеральному правительству демография была названа «самой острой проблемой современной России». Концепция демографической политики РФ на период до 2025 г. была утверждена 9 октября 2007 г. Указом Президента РФ № 1351. Соответственно, действует она и поныне. Суть ее в следующем.

Целевыми ориентирами до 2025 года стали: стабилизация численности на уровне 142-143 млн. чел., создание условий для роста численности до 145 млн. чел., повышение качества жизни и увеличение ожидаемой продолжительности жизни к 2015 году до 70 лет, к 2025 году – до 75 лет. Для достижения этих нормативов предполагалась работа по всем трем направлениям изменения численности населения: во-первых, поощрение рождаемости, во-вторых, снижение смертности и повышение продолжительности жизни, в-третьих, миграционный прирост.

В рамках осуществления задач, поставленных «Концепцией» было предпринято целый ряд мер, часть из которых оказали действительно положительное влияние на демографическую ситуацию. Так, в рамках поощрения рождаемости, были существенно увеличены детские пособия, введен «родовой сертификат», а также появилась программа под названием «материнский капитал». Это всем известные выплаты, которые получают родители второго и последующих детей. В 2007 году эта выплата составляла 250000 руб., впоследствии индексировалась. Казалось бы, это не очень большая сумма, но на фоне улучшения общего уровня жизни населения для многих пар наличие материнского капитала послужило толчком к тому, что называется «отложенные рождения». Это ситуация, когда пара не против иметь еще детей, но финансовые обстоятельства не позволяют осуществить эти намерения. В 2019 году выплаты государства на охрану материнства и детства возросли почти в два раза.

Таблица 12.6. Расходы на выплату семейных и материнских пособий[199]

Годы	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Расходы на семейные и материнские пособия - всего, млн. руб. (1995 г. - млрд. руб.)	11982	27042	46736	57811	120828	178786	225475
из них:							
по беременности и родам 1)	920	3675	14403	19109	29410	44222	57039
при рождении ребенка 1)	343	1533	8192	11047	12246	14158	16878
по уходу за ребенком до 1,5 года 1)	579	1757	5632	7607	54306	75210	97067
ежемесячное пособие на ребенка 2)	10124	19936	18135	19624	24090	32611	40898
по уходу за детьми-инвалидами 1)	16	141	374	424	776	912	680
прочие семейные и материнские пособия	…	…	…	…	…	11673	12913
Доля семейных и материнских пособий, в %:							
к ВВП	0,8	0,4	0,2	0,2	0,4	0,4	0,6
к объему денежных доходов населения	1,3	0,7	0,3	0,3	0,6	0,7	0,8
Задолженность по выплате ежемесячного пособия на ребенка,2) в % от общей суммы выплаченных пособий на ребенка	…	103,4	7,2	1,8	0,6	0,1	0,1

[199] Демоскоп Weekly. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.demoscope.ru/ (Дата обращения: 09.01.2020).

Нельзя сказать, что рождаемость сразу подскочила в разы, но увеличилась совершенно определенно. Это видно по всем показателям: и естественного прироста, и суммарной рождаемости. К 2013 году мы сумели преодолеть естественную убыль и наконец-то добились естественного прироста. Более того, эффект оказался гораздо более сильным и продолжительным, чем на это рассчитывали.

Дело в том, что кроме государственной поддержки, на уровень рождаемости оказывал положительное влияние рост реальных располагаемых доходов населения. Все годы после вышеупомянутого Указа они последовательно увеличивались вплоть до 2014 года (см. таблицу 12.7). Рост доходов вселял в семьи оптимизм и уверенность в завтрашнем дне, поэтому расширение семьи не казалось серьезной проблемой.

Таблица 12.7. Реальные располагаемые денежные доходы по Российской Федерации

Период	в % к предыдущему периоду
2008	102,4
2009	103,0
2010	105,9
2011	100,5
2012	104,6
2013	104,0
2014	99,3
2015	96,8
2016	94,2
2017	98,8

В области здравоохранения тоже были достигнуты положительные результаты. Государственная программа Российской Федерации «Развитие здравоохранения» была принята в 2012 году. Ее целями было: снижение смертности в трудоспособном возрасте, борьба с онкологией, снижение детской смертности и т.д. В настоящее время эта программа переросла в национальный проект «Здравоохранение», в рамках которого действуют 8 федеральных проектов и 24 ведомственные целевые программы. Были увеличены зарплаты врачей, в больницы закупалось современное оборудование.

Что касается миграции, то это, безусловно, привлекательный и самый простой элемент улучшения демографической ситуации. Рождаемость – это долгоиграющий фактор, и от момента рождения до выхода на работу проходит много времени. Привлечение же мигрантов дает мгновенный эффект: мы получаем готового работника с уже

имеющейся квалификацией и готового создавать прибавочный продукт. После распада Советского Союза в Российскую Федерацию пошел устойчивый приток мигрантов, многие из которых – этнические русские, оказавшиеся вдруг в чужой стране. Сначала поток был небольшим, люди пытались адаптироваться к новой обстановке. Однако, к 1993 году стало понятно, что улучшений ждать не приходится и поток стал расти лавинообразно, достигнув исторического максимума в 1994 году.

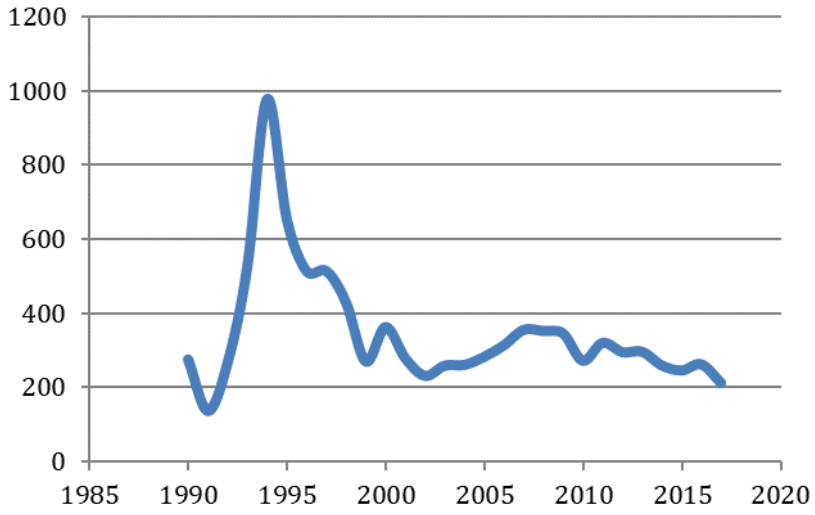

Рисунок 12.4. Миграционное сальдо в Российской Федерации[200]

Впоследствии поток существенно сократился: все желающие приехать приехали, остальные адаптировались по месту жительства. К концу 90-х изменился качественный состав миграционного прироста: политические мигранты сменились экономическим. Качество жизни в РФ, не смотря на все проблемы, было все-таки относительно выше, чем в подавляющем большинстве стран СНГ, поэтому люди ехали в поисках лучшей доли. Где-то с 1999 года и по сей день миграционный прирост приблизительно стабилизировался и находится в диапазоне 230-360 тыс. чел. в год, что существенно компенсирует естественную убыль населения.

В результате вышеперечисленных управленческих воздействий целевые ориентиры Концепции демографической политики на 2015 год были выполнены и перевыполнены. Количество населения выросло до 146544 тыс. чел. вместо запланированных 143000, средняя продолжительность жизни увеличилась до 70,4 лет, снизился уровень смертности в работоспособном возрасте и уровень детской смертности. Единственно, рождаемость подкачала, хотя в 2013-2015 годах впервые после перестройки наблюдался естественный прирост населения.

---

[200] Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (Дата обращения: 11.12.2019).

Ситуация коренным образом изменилась после 2014 года. Демографические тенденции не мгновенны, поэтому в 2015 году еще сохранялся небольшой естественный прирост населения благодаря детям, зачатым в 2014. Далее прирост сменился естественной убылью с довольно большим ускорением. Подобную корреляцию можно провести и с данными по численности бедных. Если семья находится в зоне доходов ниже прожиточного минимума, то только очень незначительное число людей (чаще всего маргинальных элементов) решится на прибавление семейства. Дело еще в том, что на сегодняшний момент у большинства молодежи появилось еще и повышенное чувство ответственности перед будущими детьми. Многие будущие родители отдают себе отчет, что в современных реалиях вложения в ребенка существенно выше, чем 30-40 лет назад, и уж точно выше, чем 453 тысячи рублей материнского капитала. Кроме того, многих пугает перспектива остаться без работы и без второй зарплаты: ведь мест в яслях и детских садах катастрофически не хватает, а, следовательно, кто-то должен сидеть с детьми. К сожалению, государство не сразу распознало эту тенденцию, и Распоряжением Правительства РФ №669-р от 14 апреля 2016 г. утвердило следующие целевые индикаторы демографического развития Российской Федерации на 2020 год:

- увеличение численности населения до 147,5 млн. человек;
- увеличение ожидаемой продолжительности жизни (оба пола) до 74 лет;
- увеличение суммарного коэффициента рождаемости до уровня 1,87;
- обеспечение миграционного прироста на уровне не менее 200 тыс. человек ежегодно.

Конечно, данных по 2020 году пока нет, но по 2019 году статистика следующая: численность населения 146,8 млн. чел., продолжительность жизни 73,2 лет, коэффициент рождаемости 1,762, миграционный прирост не подкачал 245 тыс.чел.[201] Совершенно однозначно, что целевых индикаторов достичь не удастся ни в чем, кроме миграции.

Но правительство не собирается сидеть сложа руки. Несмотря на то, что планировали завершить к 2018 году, в итоге ее продлили до 2021 г. В настоящий момент продлена программа выдачи родовых сертификатов, по инициативе Президента РФ сумма материнского капитала составляет 453026 руб. уже на первого ребенка, с увеличением этой единовременной выплаты на 150 000 руб. на рождение последующих детей. Существенно

[201]Демоскоп Weekly. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.demoscope.ru/ (Дата обращения: 09.01.2020).

расширены возможности его использования. На сегодняшний момент молодые родители могут потратить материнский капитал на улучшение жилищных условий (купить, внести первый взнос, погасить ипотеку, построить новое жилье на участке ИЖС), образование детей, отправить в накопительную часть пенсии матери, на покупку специальной техники (если ребенок – инвалид), а также на ежемесячные переводы на карту, если ежемесячный доход семьи не превышает прожиточный минимум. Кроме того, с 2018 года действует закон о ежемесячных выплатах на первого и второго ребенка до достижения ими 1,5 лет семьям со среднедушевым доходом менее 1,5 регионального прожиточного минимума в размере прожиточного минимума на ребенка. С 2020 такое пособие можно будет получать до трехлетнего возраста ребенка, правда, на второго ребенка это пособие будут вычитать из материнского капитала. Продолжают действовать и ранее существовавшие пособия: по беременности и родам, при рождении ребенка и по уходу до полутора лет.[202] Кроме того одним из поручений Путина стало создание 270 тысяч мест в яслях в ближайшие три года: это должно снять проблему второй зарплаты.

Хотелось бы надеяться, что все эти меры в совокупности дадут положительный эффект и естественная убыль населения сменится естественным приростом.

Заключение по результатам исследования

Качество жизни – параметр, в настоящий момент непосредственно влияющий на демографические процессы в большинстве стран мира. Не исключение и Российская Федерация.

Начиная с дореволюционной эпохи прирост населения на территории России был достаточно стабильным, не смотря на войны, голод и прочие негативные события. Однако, этот прирост был обусловлен не столько повышением качества жизни, сколько патриархальной моделью семьи. Советский Союз умудрился сохранить положительную динамику прироста населения. При этом модель семьи сменилась на урбанистическую, с одним-двумя детьми. Но медицина и качество жизни во времена СССР постоянно росли, поэтому даже смена многодетной модели на малодетную обеспечивала устойчивый прирост населения порядка 800-900 тысяч человек в год.

Капиталистическая революция повернула эту тенденцию вспять. Качество жизни катастрофически упала, и, буквально за год, естественный

[202] Субсидии льготы, пособия и выплаты. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://subsidii.net/ (Дата обращения: 27.12.2019).

прирост сменился естественной убылью, которую не мог компенсировать даже большой миграционный прирост. В результате, начиная с 1993 года, население России убывало приблизительно теми же темпами, какими росло во времена СССР.

В 2007 году обеспокоенное подобной ситуацией Правительство приняло «Концепцию демографической политики РФ», в рамках которой был осуществлен ряд шагов по повышению рождаемости, снижению смертности в работоспособном возрасте и увеличению продолжительности жизни. Эти меры дали результат, и целевые ориентиры на 2015 год были достигнуты. К сожалению, эффект оказался недолговечным. Причина в том, что реальные располагаемые доходы населения, а, соответственно, и качество жизни, росли на протяжении всех «нулевых» и начале «десятых». Начиная с 2014 доходы населения неуклонно снижаются, люди не чувствуют уверенности в завтрашнем дне, и демографические показатели снова ухудшаются.

Но государство все-таки надеется переломить ситуацию в сторону улучшения. Для этого был продлен срок действия родового сертификата, расширен диапазон выплат, введен целый ряд пособий для малоимущих семей, принимаются меры по улучшению ситуации с дошкольными учреждениями. Остается ждать результатов.

ГЛАВА 13.
О ВЛИЯНИИ ВНУТРЕННЕЙ МИГРАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ НА РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИЙ

Шишканова Галина Александровна

Введение

Среди многообразия проблем по управлению человеческими ресурсами особое место занимает проблема неравномерного распределения перспективных кадров по регионам. При современном уровне развития экономики целесообразно развивать все регионы нашей огромной страны, а выравнивание развития территорий позволит более эффективно проводить экономическую политику. Важно выявлять причины и особенности современного периода деятельности и развития кадрового потенциала страны что связано последние годы ускоряется ритм жизни человека, что влияет на формирование сознания человека и его мироощущение. Всё более затруднительным становится планирование своей карьеры на долгосрочную перспективу. С каждым годом становятся не востребованными одни профессии и им на смену приходят другие. Процесс адаптации в сложившихся условиях затруднителен. Молодое поколение спешит жить и работать в условиях повышенной комфортности, для них становится главным тезис - «Здесь и сейчас».

13.1 Основные причины миграционных процессов в современной России

На протяжении последних десятилетий особенно массовым становится отток молодых трудовых ресурсов в крупные города из менее развитых населенных пунктов. Москва столица не только в административно-управленческом, но и в инвестиционном, инновационном, культурно-просветительском плане. В столицу и другие крупные города уезжают кадры самые перспективные, готовые идти на риск, способные быстро и много учиться. Как правило это представители более молодого поколения.

Так почему активные и интеллектуально продвинутые трудовые ресурсы покидают тихие и спокойные населенные пункты?

Причин внутренней миграции населения можно выделить достаточно много, назовем лишь основные причины, которые представлены на рис. 13.1.

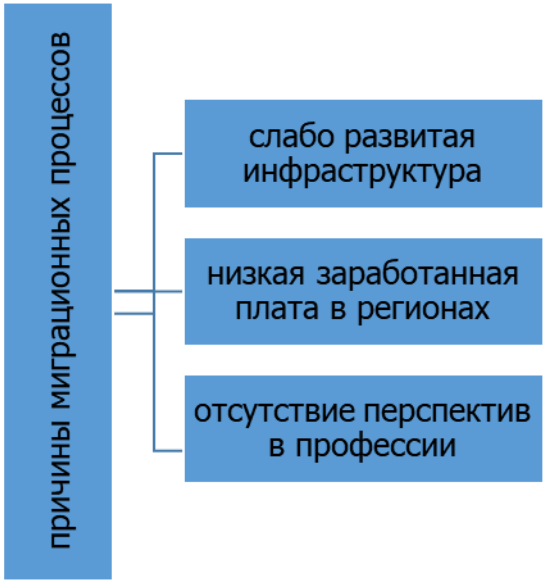

Рисунок 13.1. Причины внутренних миграционных процессов человеческих ресурсов

Можно назвать еще множество причин, по которым молодые и перспективные кадры уезжают из малых городов, чем способствуют созданию дисбаланса распределения трудовых ресурсов по регионам.

Одной из важнейших причин внутренней миграции населения является отсутствие развитой, соответствующей требованиям современной жизни, инфраструктуры.

Понятие инфраструктура достаточно ёмкое, объединяющее множество показателей, в число которых входит: недостаточно развитые дорожные сети, отсутствие культурно-оздоровительных учреждений, затруднённый доступ к передовым медицинским услугам, удалённость от перспективных образовательных кластеров и многое другое. Проведем сравнительную характеристику возможностей выбора, с которым сталкивается перспективное, жизненно активное молодое население в пользу миграции в крупные города и центры.

Молодой специалист либо арендует жильё, либо приобретает в ипотеку. И в том и в другом случае на окраине города, или в городе-спутнике, так как там жилье существенно дешевле, а значит более доступное для молодежи. Добираться до офиса, который традиционно располагается ближе к административному центру города по двух или трех полосному дорожном покрытию, не всегда соответствующего качества, достаточно сложно, долго и дорого. Дорога на работу и дорога домой требует существенных материальных и трудозатрат. К примеру, приобретению подержанного автомобиля (лет семи в эксплуатации), который способствует улучшению качества пребывания в пробках, станет альтернатива аренды однокомнатной квартиры, расположенной в шаговой

доступности до офиса в течении двух с половиной лет. Если к этому прибавить затраты на ежегодное техническое обслуживание, налоговые выплаты и ГСМ, можно прибавить еще пять месяцев оплаты аренды жилья. Что выбрать купить автомобиль или снимать на эти деньги квартиру? Экономически-эффективно мыслящий молодой работник предпочтет аренду жилья рядом с офисом автомобилю и квартире, купленной в ипотеку, в пригороде. А если нет собственного жилья, нет «крепкого тыла». Тогда можно рискнуть и попробовать уехать на работу в более крупный, более экономически развитый регион. Дорожные сети, особенно метро, существенно упрощает и удешевляет путь от дома до работы. Однако развитие метрополитена привилегия преимущественно города Москва, к примеру, в г. Нижнем Новгороде за последние 25 лет в эксплуатацию введены всего две станции метро. В то же время в г. Москва планируется за 2020-23 гг. построить более 30 станций метрополитена.

Второй причиной миграции перспективной молодежи в крупные города является более высокая заработанная плата по сравнению с той, что возможно получить в мелких муниципальных образованиях.

В регионах сложилась традиция, вчерашний студент не может получать высокую заработанную плату, из-за отсутствия достаточного опыта и освоенности компетенций. Как следствие, малая зарплата - низкая заинтересованность в экономически эффективном труде. И ещё, на рынок труда массово вышли представители поколения Y. На формировании их личности оказало влияние бурное развитие информационных технологий. Благодаря интернету и сотовой связи поколение Y называют «поколением большого пальца», за способность быстро набрать СМС пальцем одной руки.

Игреки могут легко общаться с незнакомыми людьми в сети, но в реальной жизни испытывают проблемы в общении. В виртуальном мире они создают свой «идеальный мир». Поэтому данное поколение отличается некоторой наивностью и незнанием реалий этого мира. Для них совсем не сложно уволится с предыдущего места работы и уехать за тысячи километров в поисках лучшей жизни. Они верят, что заслуживают большего, и что их зарплата должна быть высокой здесь и сейчас. Большие города привлекают их. При проведении исследования студентам второго курса был задан вопрос: «Какой размер заработанной платы устроил бы вас, если бы сегодня вы трудоустраивались впервые после окончания бакалавриата»? Подавляющее большинство респондентов в первые 2-3 года после окончания вуза согласны работать за 100 000-150 000 рублей, а далее надеются на существенное повышение зарплаты. В общем тенденция

о завышенных зарплатных ожиданиях среди студентов в 2019 году не существенно изменилась, по сравнению с 2008 годом. В тот период автором проводилось исследование, результаты которого опубликованы в статье «О проблемах подготовки кадров в системе малого и среднего бизнеса», где вчерашние студенты так же предъявляли завышенные требования к зарплате[203]. И в том и другом исследованиях студенты не смогли сформулировать свои компетенции, и обосновать запросы по завышенному уровню зарплаты. Следует заметить, что респонденты, участвовавшие в исследованиях (всего более 200 человек), готовы к миграции как внутри страны, так и в зарубежные страны в поиске более комфортных условий труда и получения денежных средств, которые им необходимы для поддержания определенного уровня жизни. Большинство их опрошенных респондентов определяют зарплату не по затраченному труду, не по производительности труда, а по востребованным доходам.

Значительно отличаются зарплатные ожидания представителей поколения Y от старшего поколения X. Сотрудники компаний, рожденные в 60-70 годы прошлого века ориентированы на иные ценности. Представители X «росли в эпоху коллективизма, постоянства, опоры на «дружественное плечо». Для поколения X важна глубина проработки каждого задания в процессе выполнения работы. Более того, представители старшего поколения отдают приоритеты другой музыке, другим книгам, отдаем предпочтение бумажным носителям, считаем работу вторым домом. Общий уровень культуры, интересы и в целом отношение к жизни существенно отличается у X и Y[204]. Для иксов заработанная плата должна быть действительно заработанной. Иксы понимают, что своё право на зарплату нужно доказать результатами труда.

Каждые 20 лет рождается новое поколение, и игрекам уже на «пятки наступают» представители Z рождённые после 2000 года. Новое поколение существенно отличается от предыдущего. Если Y любят путешествовать, готовые отправиться на работу в другие регионы за тысячи километров, если предложение материально привлекательно, либо для собственного развития. То поколение Z живет без границ. Виртуальное пространство - это их дом. Согласно статистике, к трём годам они перестают играть заводскими игрушками, предпочитают компьютерные игры, где

[203] Шишканова Г.А. О проблемах подготовки кадров в системе малого и среднего бизнеса. В сборнике: «Проблемы экономики современной России». Материалы межвузовской научно- практической конференции. Нижегородский филиал Московского государственного университета экономики, статистики и информатики. 2008. С.70-71

[204] Шишканова Г.А. Управление конфликтами поколений X и Y/ Актуальные проблемы управления: Сборник научных статей по итогам VI Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы управления» (1-5 октября 2019 г.). Н.Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019.

необходимо выстраивать стратегии. Возможность «перезагрузки» в виртуальном мире дает возможность начинать все сначала. Если не получается изменить сложившиеся взаимоотношения в виртуальном мире они меняют игровое имя либо меняют игру. У этого поколения нет потребности вступать в конфликты, они за здоровый образ жизни. Их развитие происходит в период ограничений в рекламе и продаже алкоголя и табачных изделий. Они ценят выше всего личную свободу, им редко бывает скучно. Между офисом и домом они выберут второе, предпочитая удаленную работу со свободным графиком. Однако, поколение Z только выходит на рынок труда. Даже если принять версию, что «зеты» рождаются с 2000 года, то им 19-20 лет и на рынке труда они представлены в меньшинстве. Другая проблема как управленцам и кадровикам выстраивать кадровую политику на предприятиях, как в одном коллективе выстроить преемственность представителей поколений X, Y и Z.

По мнению молодёжи, реализовать свои зарплатные амбиции они могут только в г. Москва. Так, например, многие крупные компании стремятся к тому, чтобы их главные офисы находились в г. Москва. Налоги компании платят по месту регистрации, часть средств собранных в виде налогов перераспределяется и направляется на зарплаты жителей Москвы. Так же исторически сложилось, что наибольшее количество музеев, театров и прочих культурных ценностей сосредоточено в столице нашей Родины. Иностранные и отечественные туристы, посещающие Москву, ежегодно оставляют существенные суммы денег, которые оседают в бюджете города. Это приводит к возможности вливать денежные средства в развитие города. За последние пять лет посещение г. Москва в новогодние каникулы существенно растёт. Световые иллюминации, ледовые площадки, инсталляции ледяных городков и многое другое привлекает туристов.

Не менее важная причина более высоких зарплат — это стремление работать в Москве более квалифицированных и более продвинутых специалистов. Среди претендентов всегда можно найти тех, кто согласен работать эффективно за более высокую зарплату.

Для сравнения рассмотрим рейтинг городов по размеру заработанной платы[205], который представлен в табл.13.1.

[205] Средняя зарплата в РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: 2019 https://shopdockers.ru/zravoohranenie/srednyaya-zarplata-v-rf-2019.php (Дата обращения: 11.11.2019).

Таблица 13.1. Рейтинг городов по уровню заработной платы в 2019 г.

Город	III квартал 2019 г.	Динамика за год
Москва	58 684	15 %
Санкт-Петербург	48 511	5 %
Нижний Новгород	36 924	9 %
Самара	35 105	6 %
Ульяновск	30 453	4 %

Современный мир цифровых технологий, это мир больших возможностей. Все более и разнообразнее вакансии на рынке труда. Появляются новые профессии, которые не спешат осваивать люди более старшего поколения. Молодые и амбициозные готовы сменить и профессию, и место жительства. Они, как правило, не привязаны к собственной недвижимости, легко знакомятся с новыми людьми, доверяют информации от работодателя и легко перемещаются из одной местности в другую. С удовольствием откликаются на предложения из-за рубежа. У молодежи нет особых проблем с языковым барьером. Общение в социальных сетях с раннего детства, ведет к развитию коммуникативных навыков, социализации, получению разносторонних знаний и освоению иностранных языков. Предположительно к 2035 году уйдут с рынка труда порядка 67 профессий, в то же время появятся новые.

Так, к примеру, в Сколково в 2014 года был разработан Атлас новых профессий, согласно которому перечень педагогических профессий будет представлен следующим образом:

- Модератор
- Тьютор
- Разработчик образовательных траекторий
- Организатор проектного обучения
- Координатор образовательной онлайн-платформы
- Ментор стартапов
- Игромастер
- Игропедагог
- Тренер по майнд-фитнесу
- Разработчик инструментов изучения состояния сознания[206]

Быстро меняется понятие престижности работы. Порядка 15-20 лет назад под престижной профессией понимали востребованные, важные для общества профессии, требующие длительного срока обучения. Это были

[206] Атлас профессий Сколково. [Электронный ресурс]. Режим доступа: htp://atlas100.ru (Дата обращения: 24.11.2019).

специалисты в сфере медицины, образования, юриспруденции, финансовой и других сфер. Понятие «белый воротничок» было емким и привлекательным. В современных реалиях престижной может быть работа, за которую платят достаточно денежных средств для удовлетворения не только физиологических, но и духовных потребностей. Так, например, как менялся престиж профессии военнослужащих. В СССР быть офицером было почетно, уровень жалования превышал средний показатель зарплаты в сельском хозяйстве, в промышленности и ряде других отраслей. В 90-е годы в связи с разоружением и демократизацией общества расформировывались военные части, ликвидировались военные училища, уровень жалования долгое время не индексировался. В результате на срочною службу приходили не мотивированные солдаты, в высшие военные учебные заведения принимали без конкурса и, как результат, падение престижа профессии. В 2000-х годах проводилась реформа армии, изменилось денежное содержание армии, гарантировано высокие доходы по выходу на пенсию, в результате можно наблюдать высокую востребованность профессии. В Министерстве обороны подсчитали, что на одно учебное место в 2019 году претендовали в среднем 9 юношей и 27 девушек[207].

Интересы современной молодежи в корне отличаются от интересов их сверстников прошлого века.

Молодое поколение способно к анализу. Наблюдая за работой своих родителей и предыдущих поколений, Игреки пришли к выводу, что заработать на «безбедную старость» вряд ли удастся при современной пенсионной системе. Следовательно, откладывать жизнь на потом не хотят.

Им не нравится начинать профессиональный рост с низших ступеней, они хотят получать награды и высокие гонорары прямо сейчас, просто за то, что они есть. И в это же время они стремятся достигать профессионализма в нескольких областях сразу, стремятся к получению разносторонней информации, что безусловно является огромным положительным моментом в условиях современного мира.

Существует еще множество причин миграционных проуцессов, по которым молодые и перспективные кадры уезжают из малых городов, чем способствуют созданию дисбаланса распределения трудовых ресурсов по регионам.

---

[207] В Минобороны РФ отметили рекордные показатели набора на учебу в военные вузы [Электронный ресурс]. Режим доступа: mk.ru/politics/2019/08/29/v-minoborony-rf-otmetili-rekordnye-pokazateli-nabora-na-uchebu-v-voennye-vuzy.html (Дата обращения: 01.12.2019).

13.2 Источники инвестиций в человеческий капитал

Для обеспечения устойчивого экономического развития в РФ очень важно достигнуть равномерное развитие регионов. Необходимо создать условия комфортного проживания и работы кадрового состава. Для этого нужны инвестиции в человеческий капитал.

Инвестиции в человеческий капитал обладают целым ряд отличительных особенностей, делающих их в своем роде уникальными:

- эффективными будут вложения в человеческий капитал если вырастет продолжительность трудоспособного периода жизни человека;
- человеческий капитал, как и любой другой вид капитала, подвержен физическому и моральному износу, но при этом способен к накоплению и приумножению;
- доходность человеческого капитала по мере его накопления может повышаться до определенного предела, а далее для него будет действовать закон убывающей отдачи;
- виды инвестиций в человеческий капитал будут зависеть от национальных, исторических и культурных особенностей;
- в сравнении с инвестициями в другие сферы, инвестиции в человеческий капитал являются самыми выгодными как для отдельного человека, так и в масштабах всего общества.

Инвестиции в человеческий капитал достаточно дорогие. Экономически эффективными их можно признать, когда используется ряд источников совместно. Выделим основные источники:

- государство;
- негосударственные общественные организации и фонды;
- регионы;
- предприятия;
- семья (домохозяйства);
- образовательные учреждения и т.д.

Основные источники инвестиций можно отразить на рис. 13.2.

Рисунок 13.2. Источники инвестиций в человеческий капитал[208]

Несмотря на то, что и государство, и семьи инвестируя в человеческий капитал преследуют собственные цели в итоге они инвестируют и увеличивают общий человеческий капитал. Хозяйствующие субъекты инвестируют в специфический человеческий капитал. Именно этот вид капитала используется в хозяйственной деятельности организации и способствует получению прибыли. Организации инвестируют в профессиональную подготовку, здоровье и уровень жизни работников. Последнее направление инвестирования выполняет мотивирующую функцию. Главным интересом организаций выступает поддержание трудоспособности носителей человеческого капитала и сокращение потерь рабочего времени.[209]

[208] Методология страхования финансовых рисков человеческого капитала. [Электронный ресурс]. Режим доступа:https://bstudy.net/683066/ekonomika/metodologiya_strahovaniya_finansovyh_riskov_chelovecheskogo_kapitala (Дата обращения: 15.12.2019).
[209] Там же

Эффект от инвестиций можно проследить на рис. 13.3.

Рисунок 13.3. Эффект от инвестиций в здоровье для прямых и косвенных выгодоприобретателей [210]

На уровне государства ожидаем новые программы по льготному ипотечному кредитованию молодых специалистов. Сегодня банковский сектор предлагает ряд интересных программ по кредитованию молодых семей, особенно с двумя и более детьми. Молодежь, впервые вступающая на рынок рабочей силы, как правило, не имеет накоплений на первоначальный взнос. Хотелось бы видеть помощь от государства, к примеру, на региональном уровне по снижению суммы первоначального взноса для молодежи, либо его отмены. Как следствие возможность приобретения собственного жилья с долгосрочными кредитными обязательствами. Ожидается, что при принятии решения о трудовой миграции кредит и собственность на жильё выступают сдерживающим фактором. Хорошим примером является военная ипотека и выдача сертификата военнослужащим. При покупке жилья по сертификату военнослужащий остается на службе, и как правило с ним в данном регионе остаётся семья.

В Послании Президента Федеральному собранию в январе 2020 г. заложены эффективные механизмы поддержки молодого населения, так целевое обучение в медицинских вузах по ряду направлений, выплаты за рождение первого и последующих детей и многие другие.

Важно научиться ценить историю и использовать достижения в современной жизни. В нашей стране в период командно-административной экономической системы был положительный опыт распределения молодых специалистов по отраслям и предприятиям. В

[210] Методология страхования финансовых рисков человеческого капитала. [Электронный ресурс]. Режим доступа:https://bstudy.net/683066/ekonomika/metodologiya_strahovaniya_finansovyh_riskov_chelovecheskogo_kapitala (Дата обращения: 15.12.2019).

условиях рынка сложно повторить такую систему, но создать региональные центры трудоустройства молодых специалистов возможно. В таких центрах должна быть актуальная информация по наличию вакансий, а также по условиям для работы и для проживания. Студенты на старших курсах смогли бы направляется на практику, получать темы дипломного проектирования с привязкой к предприятию с дальнейшим трудоустройством. А предприятие в свою очередь сможет на льготных условиях от государства получить субсидии на строительство жилья для сотрудников, с возможным последующим выкупом этих квартир молодыми сотрудниками.

И ещё, много обещаний в России о переводе ряда административных объектов в другие города. Сосредоточенность всех головных ведомств в Москве и Санкт-Петербурге возможно удобно экономически, но такая практика перекраивает карту распределения трудовых ресурсов. Близость проживания к таким центрам очень удобна и является пусковым механизмом к трудовой миграции. Важно чтобы разные регионы страны стали привлекательными.

Одним из главных источников инвестиций в человеческий капитал является семья. Стимулированию развития семейных ценностей в последние годы уделяется много внимания. Российская семья в 21 веке отличается от семьи в конце 90-х. Сегодня родители стремятся «вложить» в своих детей все что не смогли получить сами в трудные перестроечные годы. У детей с двух-трех лет расписан график посещений развивающих школ, спортивных секций, художественных классов. Редкий ребенок не посещает курсы иностранного языка либо занятия с логопедом. В три года дети свободно находят мультфильмы в сети интернет, участвуют с подачи родителей в интернет конкурсах, где родители подсчитывают лайки. Дети растут, не выпуская гаджеты из рук. Их образ жизни отличается от образа жизни предыдущих поколений. Предположительно представители Z рожденные после 2000 гг. предпочтут работать удаленно. Для них будет не актуально три часа ежедневно тратить на дорогу до офиса и обратно. Возможно это приведет к сокращению трудовой миграции.

Кроме инвестиций в образование важно осуществлять инвестиции в здоровье. Капитал здоровья является неотъемлемой и базовой частью человеческого капитала. Инвестиции в него выражаются в сохранении работоспособности за счет уменьшения заболеваемости и увеличения трудового периода жизни. Очевидно, что инвестиции в сохранение человеческого капитала здоровья, продление трудоспособного возраста и

улучшение качества жизни имеют прямое влияние на эффективность уже осуществленных и будущих вложений в образование, науку и культуру.

Если рассматривать капитал здоровья как особую категорию человеческого капитала, то можно выделить следующие отличительные признаки:

- здоровье нереально восстановить или приобрести за короткий срок (в отличие от образования). Кроме того, за жизнь накопленный капитал здоровья человек может мгновенно потерять по ряду обстоятельств;
- у здоровья существуют определенные пределы, такие как наследственность, предрасположенность к различным заболеваниям, в то время как как образование можно приумножать, расширяя свой кругозор, нарабатывая навыки и умения и этот процесс практически безграничен. В то же время, при достижении баланса психофизических сил организма повышаются так называемые резервы здоровья человека, иными словами – максимальная производительность органов при сохранении качественных пределов их функции. Поэтому человеку необходимо больше заботиться об укреплении и развитии потенциала своего здоровья, а государству – сосредоточиться на организации системы профилактики заболеваний;
- здоровье является капиталом человека даже в том случае, если он не реализует его, т. е. не занимается трудовой деятельностью.

Результаты последних исследований свидетельствуют о том, что здоровье человека лишь на 8 – 10% зависит от здравоохранения, еще на 20% – от экологических условий, на 20% – определяется генетическими факторами, и на 50% здоровье человека зависит от образа жизни самого человека (рациональный суточный режим, применение различных методов быстрейшего выздоровления и стимуляции работоспособности, гигиена рационального питания, избавление от вредных привычек и излишнего веса, профилактика и ликвидация стрессов и т. д.). Проблемам инвестиций в здоровье уделено внимание таких исследователей как М. Гроссман[211], Г. Беккер и К. Мерфи.[212]

Человеческие ресурсы являются важнейшими из всех ресурсов в процессе производства. Важно разработать единую систему развития и воспроизводства человеческих ресурсов с учётом региональных особенностей, платежеспособности семьи и адекватной помощи государства.

---

[211] Grossman M. The Human Capital Model // Handbook of Health Economics. Vol. 1A / ed. By A. J. Culver, J. P. Newhouse. 2000. P. 349.

[212] Becker G., Murphy K. A Theory of Rational Addiction // Journal of Political Economy. 1988. Vol. 96. No. 4. P. 675–758.

Заключение

В последние годы в России наблюдается дисбаланс развития территорий. Одной из наиболее важных причин сложившейся ситуации можно считать неравномерность развития качества жизни в различных регионах России. В условиях всеобщей информатизации, доступности информации для большинства граждан является стартовой точкой для перемены места жительства более привлекательные условия труда и проживания в центральных регионах страны. После отказа от жесткой регистрации и ограничений в перемещении трудового ресурса по территории страны процесс перетекания кадрового потенциала набирает обороты.

Считаем необходимым разработку программ адаптации и поддержки молодых специалистов на местах, в регионах их проживания. Программа адаптации должна быть разработана на государственном уровне. Кроме федерального уровня необходимо разрабатывать программы и обеспечивать их финансово на уровне регионов. Считаем целесообразным распространение положительного опыта в нашей стране с распределением молодых специалистов по целевому обучению. Процесс заключения договора по обучению и подготовке специалистов можно распространить не только на государственные органы власти, но и на компании с частной формой собственности.

Важно в кадровой политике учесть особенности предпочтений и трудовых привычек представителей поколений X, Y и Z. Целесообразно разработать систему мотивации с учетом особенностей рассматриваемых поколений.

Исходя из выявленной важности человеческих ресурсов в производственном процессе необходимо разработать единую систему развития и воспроизводства человеческих ресурсов с учётом региональных особенностей, платежеспособности семьи и адекватной помощи государства.

Таким образом, забота о здоровье человека превращается из задачи отдельного домохозяйства в задачу организации и государства в целом. Рост человеческого капитала повышает не только продуктивность работников, но и положительно сказываются на конкурентоспособности предприятия, а также на благосостоянии нации и будущих поколений[213].

[213] Рожкова Е.А. Теоретические аспекты инвестирования в капитал здоровья человека//Новейшие достижения и успехи развития экономики и менеджмента. / Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. № 1. г.Краснодар, 2016. 95 с

ГЛАВА 14.
ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ОСНОВЕ ПОСТРОЕНИЯ РЕЙТИНГА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА НЕФТЯНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Кенжалина Жанна Шапаевна
Сансызбаев Алишер Бейбитович

Введение

Предмет исследования

Социальное партнерство в сегодняшних условиях играет все большую роль для развития трудовых отношений и использования человеческих ресурсов на современных предприятиях. От них, в свою, очередь, зависят финансовые показатели деятельности компаний. Особая роль социального партнерства растет в мире, когда все более острой становится конкуренция между производителями. Не исключением стали и предприятия, занимающиеся добычей нефти на территории Казахстана и представляющие соответствующую отрасль. Кроме того, социальное партнерство приобретает все более важную роль в условиях, когда более острой становится ситуация на рынке труда, а также социальная неоднородность населения. В этом случае партнерство дает возможность решать социальные вопросы и острые социальные противоречия. Только путем мирных переговоров и соглашений между работодателями и наемными работниками возможно найти общие интересы, достичь паритета в трудовых вопросах и спорах.

Зарубежные и отечественные исследователи уделяют достаточно много внимания проблеме влияния активности в области социального партнерства и заключения трудовых договоров на показатели деятельности. Некоторые авторы, такие как Flanagan,1999 г., Aidt zan Tzanatos в своем труде "Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: a review" 2008 г предполагали, что переговоры по повышению заработной платы в одних отраслях способствуют общему снижению реальной заработной платы в стране[214]. Причиной этого явления являются негативные побочные эффекты увеличения заработной платы в одном из секторов на другие сектора.

Olson M., в своих трудах делает упор на социальный капитал, который формируется только в условиях реального социального

[214] Aidt, T. S., Tzannatos, Z., "Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: a review", Industrial Relations Journal, 2008, 39(4), S. 258-295.

партнерства [215] [216] [217] [218]. Он замечает, что даже в крупных структурах, но там, где социальное партнерство действует формально, работники не участвуют в создании низкой инфляции и безработицы. Он делает заключение о том, что макроэкономические показатели развития также влияют на развитие социального партнерства. Он также объясняет социальный капитал как возможность распространения концепции капитала на нормы и социальные сети. Главным условием развития социального капитала является уверенность в партнере. Это ассоциации, которые действуют на доверительных отношениях. При высоком уровне доверительных отношений между социальными партнерами формируются более низкие транзакционные издержки. Считается, что высокая интенсивность в социальном партнерстве и высокий социальный капитал должен положительно коррелировать с вероятностью высоких макроэкономических показателей. Необходимо отметить, что многие западные авторы рассматривают социальное партнерство, в основном, через призму переговоров по заработной плате.

Так, в своей статье Markus Leibrecht рассматривают степень влияния активности в социальном партнерстве на макроэкономические показатели по странам Западной Европы[219]. Авторами произведена выборка из 16 стран за период 1990-2012 годы. В статье доказывается мнение о том, что при сильном уровне социального партнерства выше и макроэкономические показатели в стране.

При анализе развития социального партнерства рассматриваются два контрагента:

- уровень организации работодателей;
- уровень организации профсоюзов.

Отмечается, что в системе переговоров по заработной плате в странах с высокой интенсивностью социального партнерства оба контрагента хорошо организованы и ярко выражены. И, наоборот, страны с низкой характеристикой обоих контрагентов характеризуются низкой интенсивностью социального партнерства. Исследовались такие страны, как Австрия, Бельгия, Дания, Финляндия, Франция, Германия, Греция,

---

[215] Olson, M., The Logic of Collective Action, Public Goods and the Theory of Groups, Cambridge, 1965.

[216] Olson, M., The Rise and Decline of Nations. Economic Growth, Stagflation and Social Rigidities, New Haven, 1982.

[217] Olson, M. (1995A), "The Devolution of the Nordic and Teutonic Economies", American Economic Review, 1995, 85(2), S. 22-27. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ideas.repec.org/a/aea/aecrev/v85y1995i2p22-27.html (Дата обращения: 09.01.2020).

[218] Olson, M. (1995B), "The Secular Increase in European Unemployment Rates", European Economic Review, 1995, 39(3-4), S. 593-599.

[219] Markus Leibrecht, Silvia Rocha-Akis. Sozialpartnerschaft und makroökonomische Performance/ WIFO-Monatsbenichte, 2014, 87(8)

Ирландия, Италия, Нидерланды, Норвегия, Португалия, Испания, Швеция, Швейцария, Великобритания.

В первую группу вошли страны с высоким уровнем организации работодателей и профсоюзов. Поэтому в этих странах следует ожидать высокий уровень участия союза работодателей и профсоюзов в экономической политике. Это такие страны, как Бельгия, Дания, Швеция, Норвегия, Австрия, Нидерланды. Во вторую группу вошли страны, где степень концентрации профсоюзов велика, но степень организации работодателей низкая. Это Германия, Ирландия. В третью группу вошли страны, где степень организации работодателей высокая, но степень концентрации профсоюзов низкая. Это Финляндия, Франция, Испания, Португалия. В четверую группу вошли страны с низкими параметрами в обоих измерениях. Это Греция, Италия, Швейцария, Португалия. Надо отметить, что Австрия имеет наибольшее значение среди стран по организации работодателей и профсоюзов. Это объясняется обязательным участием работодателей в Австрийской экономической палате, которая и является ассоциацией работодателей. Среди стран 1 группы наблюдается самый низкий уровень безработицы. Наиболее высокий уровень безработицы оказался в Испании -19,2%, Греции -14,4 % в период 2008-2012 годов.

Несмотря на то, что группы стран сформированы по соответствующим признакам, надо отметить, что у них наблюдается разная политика в отношении заработной платы. Можно выделить политику в области заработной платы:

- ориентированная на модераторов;
- ориентированная на распределение.

Первое направление не ставит под угрозу конкурентоспособность в открытых отраслях. Внимание уделяется удельным затратам на рабочую силу в родственных отраслях зарубежных компаний. То есть ориентир берется на аналогичные компании, известные в данном сегменте на мировом уровне. Это позволяет отрасли быть конкурентоспособной в области трудовых отношений. Работники получают заработную плату, соответствующую уровню в зарубежных передовых компаниях отрасли.

Второе направление ориентировано на солидарную заработную плату. Это значит, что работники с одинаковыми функциональными задачами в стране должны получать примерно одинаковую заработную плату[220].Солидарная заработная плата описана Ериксоном Л. в модели

[220] Erixon, L., "The Rehn-Meidner Model in Sweden: Its Rise, Challenges and Survival", Journal of Economic Issues, 2010, 44(3), S. 677-715.

Рена Мейднера, которая превалировала в скандинавских странах с 1960 годов. Авторы приходят к выводу, что необходимо добиваться сочетания максимальной занятости, высокого экономического роста, справедливой заработной платы. Компании, которые не могут обеспечить работникам справедливую заработную плату, будут вынуждены уходить с рынка. А чтобы предотвратить рост безработицы, должна быть активная политика на рынке труда, инвестиции в человеческий капитал, развитое социальное партнерство.

Данное исследование дополнено авторами Рязанцевой М.В., Смирновым В.М., которые также обратились к практике социального партнерства в своем труде 2016 г. Ими сделан упор на роль социального партнерства в формировании рамок квалификации и рынка труда. Авторами выделены американская, англосаксонская, голландская, немецкая и скандинавская модели. Каждая из моделей имеет свои особенности в охвате работников, количестве профсоюзных организаций, целях и задачах. Авторы рассмотрели опыт таких стран, как Германия, Швейцария, Китай. Сделан вывод о том, что институт социального партнерства способствует мобильности трудовых ресурсов, развитию непрерывного образования, повышению качества подготовки кадров. [221]

Проблема заключается в том, что реализации принципов социального партнерства на добывающих предприятиях уделяется крайне мало внимания. На добывающих предприятиях, где не соблюдаются принципы социального партнерства, не работают коллективные договора, происходят острые трудовые конфликты. В своем исследовании мы попытаемся уловить связь между развитием социального партнерства и показателями, которые отражают трудовые отношения и уровень их развития на нефтяных предприятиях.

Гипотеза исследования заключается в том, что чем выше активность предприятий в вопросах социального партнерства, тем лучше социальная обстановка в компаниях, тем качественнее трудовые отношения и эффективнее используются человеческие ресурсы.

Огромную роль в развитии социального партнерства играет социальный капитал, который и представляет собой способность или возможность систем в предоставлении своим членам доступ к разным ресурсам. Тем самым, социальный капитал повышает эффективность их совместной деятельности. Вклад в развитие данного понятия внес Пьер

[221] Рязанцева М.В., Смирнов В.М. Зарубежный опыт социального партнерства на рынке труда и в профессиональном образовании/Региональные проблемы преобразования экономики, 2016 г, с 126-134

Бурдье [222]. Он сделал акцент на выгоде, которую приносит социальный капитал путем создания определенного ресурса, тем самым получая прямой доступ к социальным институтам и благам.

Кроме того, Роберт Патнем определил социальный капитал как традиции социального взаимодействия, которые предполагают доверие, добровольное объединение, вовлечение в решение общих проблем.[223] Члены сообщества помогают друг другу, а также толерантны к своим оппонентам. Эти принципы заложены и в принципах социального партнерства. Роберт Патнем выделяет следующие функции социального капитала:

- повышение эффективности коллективной деятельности;
- снижение трансакционных издержек путем избежания излишнего контроля и усилий и вследствие доверия между членами профсоюза;
- более эффективное использование человеческого капитала, то есть, повышение производительности труда;
- улучшение морального климата в группе, то есть в коллективе благодаря поддержке и взаимопониманию, а также общих целей в коллективе.

Американский ученый А. Портес выделил механизмы реализации социального капитала, такие как:[224]

- ценностная ориентация стимулирует общественное поведение члена коллектива,
-социальное воздействие, означает, что внутри общественной группы прописаны определенные правила, которые нельзя нарушать,
-ограниченная солидарность, означает поведение каждого члена группы, исходя из внешнего давления,
- вынужденное доверие порождает уверенность в дисциплинарной ответственности членов группы, система штрафов и санкций заставляет членов соблюдать определенные нормы.

[222] Bourdieu P. (2005) Social space: field and practice. Collected works; translated from the French. SPb.: Aletheia.
[223] Putnam R. (1993) The Prosperous Community. Social Capital and Public Life. The American Prospect. 1993. Vol. 4
[224] Portes A. (1998) Social Capital: Its Origins and Application in Modern Sociology. Annual Review of Sociology. Vol. 24.

14.2. Рейтинговая оценка развития социального партнерства на предприятиях нефтедобывающей отрасли

При проведении данного исследования использовалась рейтинговая оценка социального партнерства на предприятиях нефтедобывающей отрасли, которая позволит сопоставить степень развития партнерских отношений и эффективность ее функционирования; оценить степень достижения определенных показателей; получить информацию для принятия управленческих решений.

В основу методики рейтинговой оценки социального партнерства на предприятиях нефтяной отрасли легли следующие показатели: таблица 14.1

Таблица 14.1 Показатели, включенные в методику рейтинговой оценки социального партнерства предприятий

№	Комплексные показатели	Частные показатели
	- показатели, характеризующие деятельность трехсторонних комиссий по регулированию социально- трудовых отношений,	- количество прошедших заседаний по вопросам партнерства,
		-количество вопросов, рассмотренных на заседаниях трехсторонних комиссий,
		- количество проектов внутренних нормативных актов по трудовым отношениям.
	- показатели, характеризующие степень формирования организационной структуры социального партнерства,	- доля организаций с численностью работающих 15 человек и более, заключивших коллективные договоры, в общем числе организаций с численностью работающих 15 человек и более, %;
		- доля зарегистрированных коллективных договоров в общем числе заключенных коллективных договоров, %;
		- удельный вес коллективных договоров, заключенных с профессиональными союзами, в общем количестве заключенных коллективных договоров, %.
	- показатели результативности	- среднемесячная заработная плата работников предприятия,
		- среднемесячная заработная плата наемных рабочих,
		- объем просроченной задолженности по выплате заработной платы,
		- доля просроченной задолженности в фонде заработной платы,
		- уровень охвата работников

№	Комплексные показатели	Частные показатели
		профессиональной подготовкой и повышением квалификации, в % от общей численности работников,
		- коэффициент производственного травматизма (соотношение общего числа пострадавших на производстве и среднесписочной численности работающих в расчете на 1000 человек), коэффициент,
		- доля работников, занятых на аттестованных рабочих местах, в общей численности работающих, %.

По каждому показателю произведён расчёт рейтинга.

Следует отметить, что некоторые показатели имеют обратный порядок расчета, к перечню таких показателей относятся: объем просроченной задолженности по выплате заработной платы, доля просроченной задолженности в фонде заработной платы. Остальные показатели имеют прямой порядок расчета, т.е. максимальное значение показателя соответствует первому месту в ранге. Итоговый рейтинг рассчитывается на основе суммарного рейтинга предприятия.

Для составления рейтинга мы выбрали предприятия нефтяной отрасли по Актюбинскому региону республики Казахстан. Всего было рассмотрено 9 предприятий. По итогам исследования на основе полученных данных проведена бальная оценка по всем выделенным показателям, которые представлены в таблице 14.2.

Таблица 14.2. Рейтинговая оценка развития социального партнерства по группам показателей [225]

	Показатели деятельности территориальных трехсторонних комиссий		Показатели организационной структуры		Показатели функционирования системы		Показатели результативности							
							в целом по социально-трудовой сфере		в том числе по направлениям:					
									оплата труда	занятость и безработица		охрана труда		
	Суммарный рейтинг	итоговый рейтинг	суммарный рейтинг	итоговый рейтинг	Суммарный рейтинг	итоговый рейтинг	Суммарный рейтинг	итоговый рейтинг	итоговый рейтинг	итоговый рейтинг	Суммарный рейтинг	итоговый рейтинг	Суммарный рейтинг	итоговый рейтинг
АО КМК Мунай	11	**3**	4	**2**	8	**5**	28	**3**	**3**	**3**	4	**1**	19	**8**
АО СНПС -Актобемунайгаз	9	**1**	10	**8**	11	**8**	13	**1**	**1**	**1**	4	**1**	6	**1**
Батыс-Мунай	16	**7**	9	**7**	6	**3**	36	**5**	**6**	**6**	18	**9**	9	**3**
Казахойл Актобе	13	**4**	8	**6**	9	**6**	34	**4**	**2**	**2**	14	**7**	16	**5**
Cnlc International Kaz Inc	14	**5**	3	**1**	12	**9**	44	**8**	**5**	**5**	16	**8**	21	**9**
Каспий нефть Tme	17	**8**	7	**5**	5	**2**	41	**7**	**9**	**9**	9	**4**	8	**2**
ИжНефтегаз	18	**9**	6	**4**	10	**7**	37	**6**	**7**	**7**	9	**4**	17	**6**
Kazgeotech	9	**1**	5	**3**	4	**1**	47	**9**	**8**	**8**	7	**3**	17	**6**
Актюбинский завод нефтяного оборудования	14	**5**	18	**9**	7	**4**	26	**2**	**4**	**4**	9	**4**	11	**4**

[225] Отчетность предприятий

Представим схематично результаты рейтинга (рисунок 14.1)

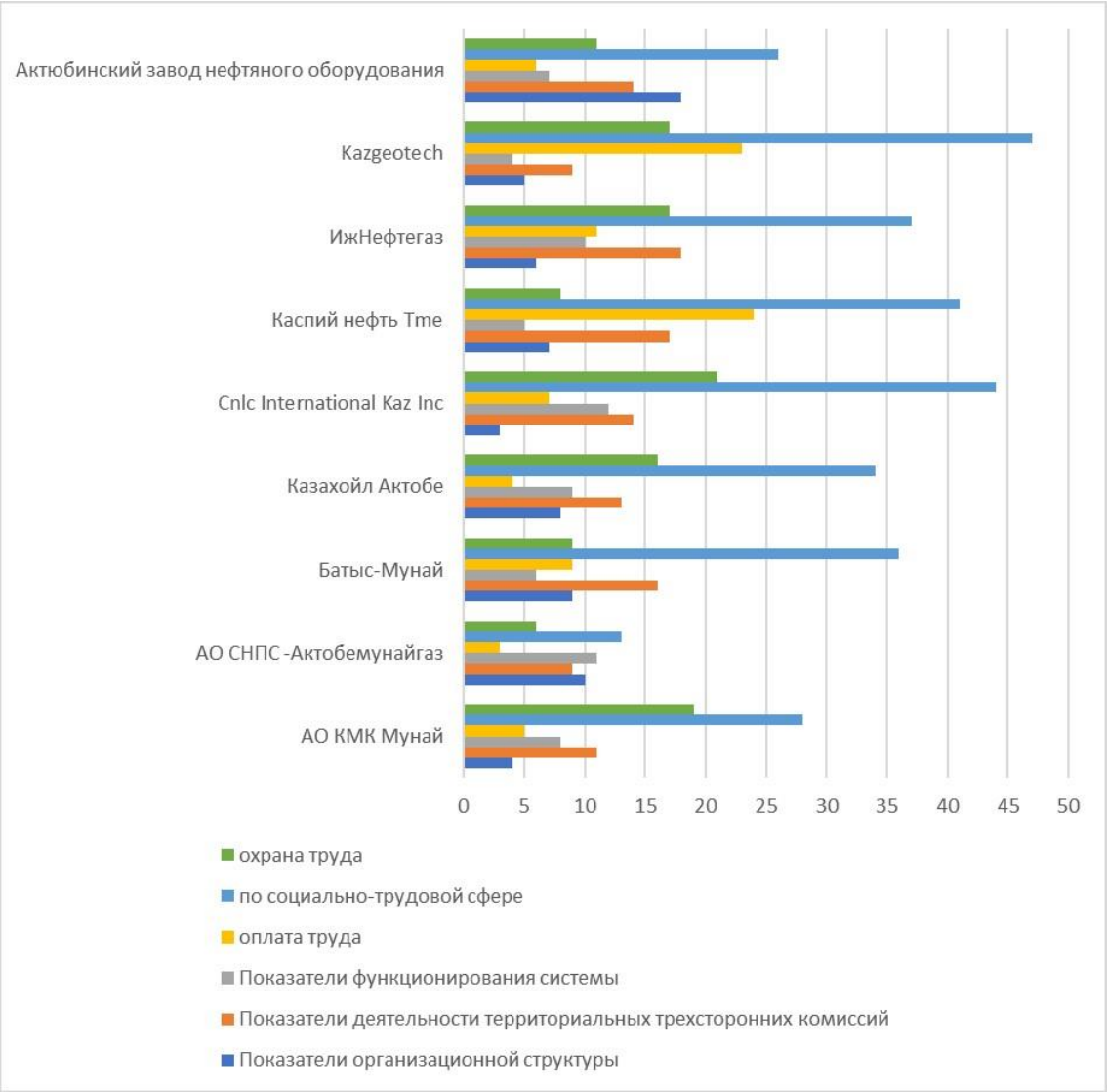

Рисунок 14.1. Распределение компаний по рейтингу

Мы попытались сгруппировать предприятия по соответствующим показателям. Если рассматривать рейтинг с точки зрения показателей деятельности территориальных трехсторонних комиссий, то здесь лидирует АО СНПС – Актобемунайгаз, на втором месте - Kazgeotech, на третьем месте- АО КМК Мунай. Этот рейтинг отражает количество прошедших заседаний, количество рассматриваемых вопросов, заключение проектов. Замыкает данный рейтинг ИжНефтегаз, т.к. у него отражено наименьшее количество этих вопросов.

Рисунок 14.2. Рейтинг лидеров по развитию социального партнерства

Если рассматривать рейтинг с точки зрения показателей деятельности территориальных трехсторонних комиссий, то здесь лидирует АО СНПС – Актобемунайгаз, на втором месте- Kazgeotech, на третьем месте- АО КМК Мунай. Этот рейтинг отражает количество прошедших заседаний, количество рассматриваемых вопросов, заключение проектов. Замыкает данный рейтинг ИжНефтегаз, т.к. у него отражено наименьшее количество этих вопросов. Рейтинг по функционированию системы отражает заключение коллективных и индивидуальных договоров. Здесь лидирует Kazgeotech. Наш рейтинг подтверждает, что показатели деятельности и функционирования системы социального партнерства влияют на результативные показатели деятельности. Так, рейтинг компаний, имеющих хорошие показатели в этой сфере имеют также высокий рейтинг и в целом в социально- трудовой сфере. Это относится, в частности, к АО СНПС – Актобемунайгаз, которое, имея первое место по данным показателям также можно назвать лидером в области социально- трудовых отношений в целом. Также у этого предприятия первое место в рейтинге по оплате труда. Рейтинг по оплате труда рассчитывался на основе показателя среднемесячной

заработной платы и наличия задолженности по заработной плате в фонде заработной платы. На втором месте здесь находится Казахойл Актобе, на третьем- АО КМК Мунай, на последнем месте - Каспий нефть Tme, имеющем наибольшую долю задолженности по заработной плате в фонде заработной платы. Рейтинг по занятости складывается из уровня безработицы и уровня охвата профессиональным обучением. Здесь лидирует АО СНПС –Актобемунайгаз, замыкает рейтинг Батыс-Мунай. Рейтинг по охране труда складывается из коэффициента частоты производственного травматизма, коэффициента обеспеченности организаций службами охраны труда, а также доли работников, занятых на аттестованных рабочих местах, в % от общей численности работающих. В данном случае у Казахойл Актобе второе место, АО СНПС – Актобемунайгаз- четвертое.

Заключение

Итак, ученые экономисты уделяют социальному партнерству все больше внимания, пытаются найти степень влияния развития социального партнерства на развитие экономических показателей. Проведенные исследования в мире указывают на существование такой связи. В исследовании проведен анализ показателей, которые характеризуют развитие социального партнерства в нефтяных предприятиях Республики Казахстан.

Мы провели анализ показателей, которые характеризуют развитие социального партнерства в компаниях. Мы оценивали показатели деятельности территориальных органов социального партнерства на основе таких показателей, как количество прошедших заседаний по трудовому договору, количество рассматриваемых вопросов, количество реализуемых социальных проектов. Показатели организационной структуры нами рассмотрены на основе наличия профсоюзной организации, наличия объединения работодателей. Показатели результативности нами рассмотрены на основе показателей средней заработной платы в компании, отсутствия задолженности по заработной плате, доле этой задолженности в фонде заработной плате. Также нами был представлен рейтинг по охране труда и занятости. Данное исследование показало зависимость между показателями результативности и деятельностью в области социального партнерства.

Высказанная гипотеза о том, что, чем выше рейтинг у предприятия в сфере социального партнерства, тем качественнее состояние трудовых отношений, подтверждается на исследуемых предприятиях. Данный

рейтинг и понимание зависимостей позволит выработать меры по дальнейшему совершенствованию управления человеческими ресурсами на предприятиях.

В представленном исследовании рассмотрены лишь некоторые показатели и связи между уровнем развития социального партнерства на предприятиях и трудовыми показателями, состоянием в управлении человеческими ресурсами. В ходе дальнейших исследований планируется с помощью факторного анализа рассмотреть зависимость между результативными показателями деятельности компаний и уровнем развития человеческих ресурсов, а также социального партнерства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Административные реформы в России связаны с изменением институционального строя, обусловленного переходом на новую парадигму социально-экономического развития. Институциональные преобразования в стране предусматривают постоянную трансформацию процессов управления.

Основные направления стратегического развития Российской Федерации на шесть лет работы действующего Президента определены Указом Президента от 07.05.2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года». Качество жизни населения определено критериальным показателем эффективности реализации национальных целей и стратегических задач развития.

В монографии рассмотрены Программы, направленные на реализацию национальных целей и стратегических задач развития РФ. Разработан перечень определенных требований к субъектам социально-экономических отношений, соблюдение которых позволит обеспечить устойчивый рост качества жизни населения. Проведен анализ финансирования государственных программ, которые подразумевают строгое соответствие и ориентирование на достижение целей, задач и показателей долгосрочного социально — экономического развития России.

Следует отметить, что в России начинают разрабатываться концепции сервисного государства, в рамках которых эффективность системы управления оценивается на основе ее способности понимать ожидания населения и гибко на них реагировать. Вместе с тем, несмотря на большое количество исследовательских работ, направленных на повышение качества жизни населения, модернизации системы управления качеством жизни населения не уделено достаточного внимания. Многие вопросы в области формирования инновационной социально - ориентированной экономики, направленной на повышение качества жизни населения, до сих пор являются дискуссионными, в связи с чем, требуют дальнейшего углубленного изучения механизмов управления качеством жизни населения, реализуемых через регулирование процессов корпоративного управления.

Таким образом, назрели проблемы существенного изменения подходов к управлению качеством жизни населения, которые связаны с изменением самой сути управления, переориентацией процессов на социально-ориентированное управление, отражающих необходимость

создания новых условий, удовлетворяющих потребностям и ожиданиям населения.

Цифровой подход и концепция жизнеобеспечения потребностей человека должен лечь в основу управления устойчивым ростом качества жизни. Исследования показали, население становится элементом цифровой коммуникативной системы, а институциональные функции государства затрагивают не только создание информационного пространства с новыми цифровыми сервисами, но и трансформацию процессов управления в имеющихся социальных институтах.

Изучение механизмов институциональных преобразований в условиях цифровой экономики дает возможность в перспективе рассмотреть систему движущих сил трансформации процессов управления качеством жизни населения, разработать на этой основе систему экономических мотивов, методов управления, необходимых для реализации национальной модели экономики России и, таким образом, создать механизмы ее эффективного функционирования и развития.

В монографии обосновано, что внедрение структурной модели цифровой образовательной среды в общеобразовательных и профессиональных организациях будет способствовать цифровой трансформации региональной системы образования в рамках процесса обеспечения национальных интересов в области цифровой экономики.

В монографии отмечается, что следует уделить особое внимание особенностям управления качеством жизни населения депрессионных территорий. С этой целью разрабатываются методы государственной поддержки депрессионных территорий, создаются особые условия для развития малого бизнеса и индивидуального предпринимательства на депрессионных территориях, за счет которых возможно повышение качества жизни населения.

Процесс цифровизации экономики и переход на инновационные информационно-коммуникационные технологии диктуют новые требования как к качеству рабочей силы, так и к процессу отбора работников для достижения стратегических целей страны в целом и предприятия в частности. Появляются специальные «цифровые» навыки и компетенции, образуются новые специальности, востребованные рынком труда.

В монографии предложена кольцевая модель, связывающая компетенции с изменяющейся экономической средой в условиях цифровой экономики. Выявлено, что модель может способствовать достижению национальных целей развития страны на уровне единичных бизнес-

структур, а обобщение методов оценки компетенций в кольцевой модели для каждого вида компетенций служит готовым шаблоном для практического применения модели на предприятии.

В монографии представлены разные подходы к изучению и пониманию социального развития организации, качества трудовой жизни населения. Отмечена необходимость создания благоприятных социальных условий трудовой деятельности, и разработки системы повышения качества жизни населения, ориентируясь исключительно на его потребности в условиях цифровой экономики.

В материалах монографии особое внимание отводится совершенствованию процессов, связанных с повышением производительности труда, которое тесно связано с внедрением новых форм и методов кадровой политики, объективных и прозрачных механизмов оценки работы, а также методов мотивации и стимулирования персонала.

Отмечено, что процесс адаптации персонала является основой эффективной работы любой современной организации. Адаптация позволяет уменьшить влияние стресса вхождения в новый коллектив, создать положительный образ организации, повысить мотивацию к эффективной работе, увеличить производительность труда, что очень важно в современных условиях. Именно высоко мотивированный персонал позволяет обеспечить эффективное использование всех остальных видов ресурсов, имеющихся в распоряжении предприятия, и определяют его экономические показатели. Неслучайно проблемам адаптации уделяется большое внимание на крупных предприятиях корпоративного типа, а предприятиям и организациям малого бизнеса необходимо перенимать их положительный опыт.

Весьма интересны материалы монографии, посвященные демографической политике РФ, в рамках которой был осуществлен ряд шагов по повышению рождаемости, снижению смертности в работоспособном возрасте и увеличению продолжительности жизни. Эти меры дали результат, и целевые ориентиры на 2015 год были достигнуты, но, к сожалению, эффект оказался недолговечным. В монографии выявлены причины падения демографических показателей в последние годы. Рассмотрен обширный перечень мероприятий государственного управления данной ситуацией. Остается ждать результатов.

С учетом выявленной важности эффективного использования человеческих ресурсов в производственном процессе необходимо разработать единую систему развития и воспроизводства человеческих

ресурсов с учётом региональных особенностей, платежеспособности населения и адекватной помощи государства.

В представленном в монографии исследовании рассмотрены лишь некоторые показатели и связи между уровнем развития социального партнерства на предприятиях и трудовыми показателями

В ходе дальнейших исследований планируется более глубоко рассмотреть вопросы трансформации управления человеческими ресурсами, а также инновационные методы и приемы управления качеством жизни населения, внедряемые в условиях активного развития цифровой экономики и коммуникационно-информационных технологий.

Кандидат экономических наук, доцент ***Захарова С.Г.***

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Айвазян С.А. Анализ качества и образа жизни населения (эконометрический подход). М.: Наука, 2012. 402 с.

Айвазян С.А. Анализ качества и образа жизни населения. Quality of life and living standarts analysis: эконометрический подход / С. А. Айвазян. М.: Наука. 2012. 430 с.

Алексеев А.В. В поисках утраченного равновесия: между государственным регулированием и рыночной неопределенностью // Всероссийский экономический журнал «ЭКО». 2018. № 3. С. 101-120.

Андреева И.С. Компетентностный подход к управлению персоналом как конкурентное преимущество предприятия / И.С. Андреева, И.П. Данилов // Вестник Чувашского университета. 2014. № 1. С. 218-224.

Антикризисное управление: учебник под ред. Э.М. Короткова. М.: ИНФРА. 2009. 620 с.

Аптекман А. и др. Company. Цифровая Россия: новая реальность. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: http://www.tadviser.ru/images/c/c2/ Digital-Russia-report.pdf. (Дата обращения: 01.12.2019).

Аристова Ю.Ю. Адаптация персонала как направление социального развития в ОАО «НИКО-БАНК» // Молодежь и наука. 2016. №2. С. 41.

Арсеньев Ю.Н., Шелобаев С.И., Давыдова Т.Ю. Управление персоналом: Технологии. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 192 с.

Атлас новых профессий [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://atlas100.ru/catalog/ свободный. - Загл. С экрана. (дата обращения:26.12.2019).

Атлас профессий Сколково. [Электронный ресурс]. Режим доступа: htp://atlas100.ru (Дата обращения: 24.11.2019).

Банковские итоги 2019 года. Декабрь 2019 [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.sberbank.ru/common/img/uploaded/files/pdf/analytics/bankovskoe.pdf (Дата обращения: 27.12.2019).

Басаев З.В. Цифровизация экономики: Россия в контексте глобальной трансформации. Мир новой экономики. 2018. Т.12. №4. С. 32-38.

Башмаков В.И. Управление социальным развитием персонала / В.И. Башмаков, Е.В. Тихонова. М.: Издат. центр «Академия». 2016. 238 с.

Белоусов Ю.В., Тимофеева О.И. Направления совершенствования программно-целевых инструментов бюджетного планирования и управления бюджетными расходами // ГосМенеджмент (электронный журнал). 2013. № 09.

Бережливое производство [Электронный ресурс] // ГК «Оргпром». 2015. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.orgprom.ru/ (дата обращения: 12.05.19).

Бережливое производство. Интервью с экспертом // Консалтинговая группа «Ардис». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ardic.ru/news/item/135-intevyi-wp.html (дата обращения: 12.05.19).

Бестужев-Лада И.В. Качество жизни // Философский энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия, 1983. 839 с.

Бобков В.Н. Методологический подход всероссийского центра уровня жизни к изучению и оценке качества и уровня жизни населения // Вестник ВГУ. Серия Экономика и управление. 2009. № 2. С. 26-36.

Борисов С.А., Яшин С.Н., Захарова С.Г., Лапшина Е.Н. Методы определения уровня развития информационного общества в Российской Федерации // Актуальные вопросы экономики, менеджмента и инноваций. Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева. 2018. 402 с.

Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. М., HIPPO. 2008. 340 с.

Бурова Ю.А., Поворина Е.В. Проблемы эффективной адаптации персонала и инновационные пути их решения // Материалы Ивановских чтений. 2018. № 1-1 (18). С. 146-153.

Бухарова Е.Б. Нужны новые механизмы государственной региональной политики // ЭКО №6. 2018. С. 38-49.

Бюджетное послание Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2014–2016 годах. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.kremlin.ru/acts/15786 (дата обращения: 11.01.2020).

В Минобороны РФ отметили рекордные показатели набора на учебу в военные вузы [Электронный ресурс]. Режим доступа: mk.ru/politics/2019/08/29/v-minoborony-rf-otmetili-rekordnye-pokazateli-naborana-uchebu-v-voennye-vuzy.html (Дата обращения: 01.12.2019).

Веснин В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие. М.: Проспект. 2015. 96 с.

Воробьева Т.Г., Шайкина Д.Н. Модель формирования качества жизни (экологический аспект) // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экология и безопасность жизнедеятельности. 2009. № 3. С. 46-53.

Восколович Н.А. Измерение влияния цифровой трансформации сферы услуг на качество жизни населения // Государственное управление. Электронный Вестник. Изд-во: МГУ им. М.В. Ломоносова. №75. 2019. С. 6-23

Вылкова Е.С. Основы концепции развития территорий, выделяемых вследствие экономических условий и обстоятельств // Инновационная экономика: глобальные и региональные тренды. Материалы XI Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, ННГУ им. Н.И. Лобачевского 2019. 650 с.

Герасимов Б.Н. Построение систем управления организациями на основе типовых методологических подходов // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2019. №3. С. 121-131.

Герасимов Б.Н. Типология управления в социальных и экономических средах // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2019. №1. С. 30-42.

Герасимов Б.Н., Шимельфениг О.В. Онтология как рефлексивная картина представления экономических систем // Креативная экономика и социальные инновации. 2018. Вып. 8. № 2(23). С. 7-26.

Герасимов Б.Н., Яковлева Н.Г. Управление персоналом организации. М.: МФЮА. 2011. 352 с.

Гибсон Дж. Л. Организации: Поведение. Структура. Процессы / Дж. Л. Гибсон, Д.М. Иванцевич, Д.Х. Джонелли. М.: Инфра-М. 2013. 662 с.

Глобалист: Больше чем ВВП. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ukrrudprom.ua/digest/Globalist_Bolshe_chem_VVP.html (Дата обращения: 17.01.2020).

Городнова Н.В., Самарская Н.А. Проблемы современного человека и качество его жизни в цифровой экономике // Креативная экономика. 2019. Том 13. № 7. С. 1313-1328.

Государственное и муниципальное администрирование: Учебник / С.Г. Захарова, Н.С. Соменкова. [б.м.]: Издательские решения, 2019. 378 с. [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?Id=37208231 (Дата обращения: 15.12.2019).

Губанова Е. Е. О переходе на «программный» бюджет // Молодой ученый. 2013. №10. С. 300-302. [Электронный ресурс]. Режим

доступа: https://moluch.ru/archive/57/7776/ (дата обращения: 01.02.2020).

Демоскоп Weekly. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.demoscope.ru/ (Дата обращения: 09.01.2020).

Дмитриев М.Н., Захарова С.Г., Масленников Н.А. Модель управления человеческими ресурсами муниципальных районов в концепции факторного подхода // Приволжский научный журнал. 2015. №3 (35). С. 206-213.

Долженкова Ю.В., Руденко Г.Г. Рекрутмент и адаптация персонала: современные кадровые технологии. М.: ОУП ВО «АТиСО». 2014. 184 с.

Егоршин А.П. Основы менеджмента: Учебник / Егоршин А.П., 3-е изд., доп. и перераб. Москва: НИЦ ИНФРА-М. 2015. 350 с.

Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник. Н. Новгород: НИМБ. 2015. 716 с.

Егоршин А.П., Зайцев А.К. Качество жизни населения региона // Народонаселение, № 1(27), 2005. С.14-27.

Егоршин А.П. Основы менеджмента: Учебник / ЕгоршинА.П., 3-е изд., доп. и перераб. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 350 с.

Зайнутдинов Р.Р. Моноотраслевые регионы России: определение, типологизация и перспективы развития // Экономика региона. №4. 2015. С. 106-122.

Зайцев А.К. Исследование качества жизни населения региона: автореф. Дис. Канд. Экон. Наук: 08.00.05 // Зайцев Андрей Константинович. Н. Новгород, 2002. С. 25.

Зараковский Г.М. Предложения по проведению исследований и разработок, направленных на создание научно обоснованной базы реализации государственной стратегии «Повышение уровня и качества жизни населения России» / Г.М.Зараковский В.И. Кулайкин А.В. Симоненко // Аналитический вестник Совета Федерации Федерального собрания Российской Федерации. 2012. № 3 (446). С. 70–72.

Заусаев В.К., Бурдакова Т.И., Кручак Н.А. Территории опережающего развития: работа над ошибками // ЭКО, №2, 2015, с.76-86.

Захарова С.Г. К вопросу о муниципально-частном партнерстве в период институциональных преобразований в России / Экономика и общество: международный научно-практический журнал. 2018. № 4 (7). С. 60-68. [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://scipress.ru/economy/articles/kvoprosu-o-munitsipalno-chastnom-

partnerstve-v-period-institutsionalnykh-preobrazovanij-v-rossii.html (Дата обращения: 18.12.2018)

Захарова С.Г. Факторный подход к управлению качеством жизни населения: социологический аспект // Экономические исследования и разработки, 2017. №1. С.70-77

Захарова С.Г. Экономическая оценка управленческого потенциала в практике инновационного социально ориентированного управления сельскими муниципальными районами // Современные исследования и проблема научных коммуникаций в России: сборник статей. Г. Нижний Новгород: НИЦ «Открытое знание», 2018. С. 29-36.

Захарова С.Г., Банин М.А. Конкурентные преимущества как внутренние ресурсы муниципального района // Современная конкуренция. 2015. Т.9. №6 (54). С. 116-128.

Захарова С.Г., Борисов С.А. Оценка условий формирования среднего класса России с позиций факторной модели управления качеством жизни населения// Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. №1(49). 2018. С. 14-25 (ВАК) [Электронный ресурс]: https://elibrary.ru/item.asp?Id=32777961 (Дата обращения: 12.01.2020).

Захарова С.Г., Борисов С.А. Оценка условий формирования среднего класса в России с позиций факторной модели управления качеством жизни населения//Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2018.№ 1 (49). С. 14-24. [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?Id=32777961 (Дата обращения: 12.01.2020).

Землянухина С., Землянухин Н. Причина и последствия незанятости трудоспособного населения // Экономист: науч.-практ. журн. № 7. 2019. С. 65-71.

Земскова И.А. Трансформация качества государственных услуг под влиянием цифровизации государственных органов // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. Издательство: Саратовский социально-экономический институт. 2018. №3(72). С. 23-28.

Ивашиненко Н.Н., Мигранова Л.А., Теодорович М.Л. Изучение качества жизни населения как основы социального управления // Народонаселение. № 1(63). 2014. С. 101-118.

Исакин М.А. Выявление приоритетов социально-экономического развития региона: математикометодическое обеспечение и его экспериментальная апробация на примере Пермской области:

диссертация ... Кандидата экономических наук: 08.00.13. Москва. 2007. 164 с.

Исянбаев М.Н. Механизмы стабилизации социально-экономического развития депрессивных территорий // Проблемы востоковедения. №1. 2017.

Калюжная Н.В. Разработка модели компетенций организации. Международный научный журнал «Молодой учёный», 2016. № 6. С. 447-455. 450 с.

Кибанов А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография // А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. М.: НИЦ ИНФРА-М. 2014. 156 с.

Коршунов Г.П., Кройтор С.Н. Проблема уровня качества жизни в эпоху цифровизации. Издательство: Волгоградский государственный университет (Волгоград). 2019. Т.18. №2. С. 24-38.

Коссов В.В. Динамика качества жизни в субъектах Российской Федерации и направленность социальной политики // Мир России. 2001. №2

Кривошеенко Ю. Бизнес милосердный // Российская газета №48. 5 марта 2019. С.1.

Кулумбекова Т.С., Кортиева Д.Г. Совершенствование процесса отбора и адаптации персонала ПАО Сбербанка // Научная дискуссия: вопросы экономики и управления. 2017. № 6 (62). С. 40-45.

Курс Экономической теории. М.: МГУ им. М.В. Ломоносова. Из-во «ДИС», 1997, 726 с.

Ларина Т.Н. Формирование системы статистических показателей качества жизни сельского населения // Известия Самарской государственной сельскохозяйственной академии. 2009. № 2. С. 3-9.

Левкович А.И., Соменкова Н.С. Виды инновационных рисков на промышленных предприятиях // ИТпортал. 2014. № 4 (4). С.1 [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?Id=26283279 (Дата обращения: 25.12.2019).

Литвинцева Г.П., Шмаков А.В., Стукаленко Е.А., Петров С.П. Оценка цифровой составляющей качества жизни населения в регионах Российской Федерации // TERRA ECONOMICUS. Издательство: Южный федеральный университет (Ростов-на-Дону). 2019. Т.17. №3. С.107-127.

Лукин М.В., Фоканова Л.К. Управление персоналом в сфере государственной и муниципальной службы. Сыктывкар: КРАГСиУ, 2010. 196 с.

Лукичева Л.И. Ключевые факторы успеха деятельности наукоемких предприятий в условиях инновационной экономики / Л.И. Лукичева, О.А. Алаторцева, Е.В. Егорычева, И.А. Вендина // Экономические и социально-гуманитарные исследования. Москва, 2019. №1. С. 52-60.

Макаренко Т.Д. Оценка качества жизни населения: [монография] / Т.Д. Макаренко, Н.М. Вдовина; МОН РФ, Байк. Гос. Ун-т экономики и права. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004 (Тип. Читинского ин-та БГУЭП). 155с.

Манахова И.В. Цифровое будущее и глобальная экономическая безопасность // Научно-практический журнал «Экономическая безопасность и качество». Саратов, 2018. №1. С. 6-10.

Мартышенко Н.С. Экологический туризм – важнейшее направление развития международного туризма в Приморском крае // Российский журнал экотуризма. 2012. №3. С. 34-38.

Методология страхования финансовых рисков человеческого капитала. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://bstudy.net/683066/ekonomika/metodologiya_strahovaniya_finansovyh_riskov_chelovecheskogo _kapitala (Дата обращения: 15.12.2019).

Министерство экономического развития Российской Федерации 11 февраля 2019 г. Картина экономики. Январь 2019 года. [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/file/6ed71cb9eab4b5417cc8c0fa52b69455/190211_econ_pic.pdf (Дата обращения 11.01.2020).

Миронов Б. Российская революция 1917 г. Сквозь призму демографической ситуации. Демографическое обозрение. №3, 2017.

Митрохина О.Н. Адаптация работников в новых условиях // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. 2006. № 1 (15). С. 149-158.

Моделирование компетенций в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: http:// hrbenchmarking.ru/mk2016/ Загл. с экрана. (Дата обращения: 26.12.2019).

Монден Ясухиро. Система менеджмента Тойоты / Ясухиро Монден; пер. с англ. «Центр Приоритет». М.: ИКСИ, 2015. 216 с.

Морозова Н.И. Необходимость системного подхода к повышению качества жизни населения на макроуровне // Теория и практика общественного развития, 2011. № 3. С. 368-372.

Население Российской империи. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.ru.wikipedia.org/wiki/Население_Российской_империи (Дата обращения: 04.01.2020).

Национальные цели и модель экономического роста: новое в социально-экономической политике России в 2018-2019 годах. [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://institutiones.com/politika/3299- nacionalnye-celi-i-model-ekonomicheskogo-rosta.html (Дата обращения: 27.12.2019).

Новая философская энциклопедия: В 4 тт. М.: Мысль. Под редакцией В. С. Стёпина. 2001.

О национальных целях и стратегических задачах Российской Федерации на период до 2024 года: указ Президента РФ от 07 мая 2018 №204 // Собр. Законодательства РФ. 2018. №20. Ст. 2817.

Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности: постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 № 584 // Собр. Законодательства РФ. 2016. №27 (Ч. 3). Ст. 4484.

Обухова Е., Мамедьяров З. Патрициям пора потесниться // «Эксперт», 2019. №51. С. 55-58.

Окрепилов В.В., Шелищ П.Б. Управление качеством жизни на основе инструментов стандартизации // Стандарты и качество, 2015. № 7. С. 74-76.

Осипян И.Ю. Трудовая адаптация работника как одно из важнейших направлений работы с персоналом // Путь науки. 2016. Т. 1. № 5 (27). С. 93-95.

Основные направления бюджетной политики на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_165592/6f555f315e527539cb7d733419a3adbaa25867c6/ (Дата обращения: 29.11.2019).

Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года [Электронный ресурс]: утв. Правительством РФ 29.09.2018 от 29 сентября 2018 г. // консультантплюс : справ. Правовая система, 2019. [Электронный

ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru - Загл. С экрана. (дата обращения:10.11.2019).

Отчет исследования компании Kelly Services «Мотивация персонала 2017» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.kellyservices.ru/ru/siteassets/ru/workforce-trends/motivaciya-personala-2017.pdf - (Дата обращения: 25.01.2020).

Отчет ООО «Делойт Консалтинг» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://hrelearning.ru/motivaciya-personala-2017-issledovanie-kelly-services/ (Дата обращения: 25.01.2020).

Официальная информация, предоставленная федеральными органами исполнительной власти, данные актуальны на 31.01.2020 1:50. [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://programs.gov.ru/Portal/ (Дата обращения: 31.01.2020).

Официальный сайт Правительства Нижегородской области. [Электронный ресурс]. Режим доступа https://www.government-nnov.ru/ (дата обращения: 24.11.2019).

Партисипаторный подход к повышению качества жизни населения: Монография. Под общей ред. Н.М. Римашевской, Н.Н. Ивашиненко. Нижний Новгород – Москва: Изд-во Нижегородского госуниверситета, 2013. 268 с.

Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» утвержден решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года

Паспорт федерального проекта «Цифровая образовательная среда» утвержден проектным комитетом по национальному проекту «Образование» протокол от 07 декабря 2018 г. № 3

Полонский Сергей Иванович. Тотьма. От Сухоны до Калифорнии. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.booksite.ru/fulltext (Дата обращения: 12.01.2020).

Полынова Л.В., Климачева Е.С. Проблема адаптации персонала в современных банковских организациях // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 8-2(55). С. 84-86.

Порядок разработки и реализации федеральных целевых программ и межгосударственных целевых программ, в осуществлении которых участвует Российская Федерация (утв. Постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 г. N 594) (С изменениями и дополнениями)

Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 15.01.2020 «Послание Президента Федеральному Собранию» [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://realnoevremya.ru/articles/163182-10-glavnyhtezisov-poslaniya-putina-federalnomu-sobraniyu (Дата обращения: 10.01.2020)

Постановление Правительства РФ от 31 мая 2019 г. N 696 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Комплексное развитие сельских территорий» и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации" (с изм. от 17.10.2019) Режим доступа: http://government.ru/docs/36905/ [Электронный ресурс]: (Дата обращения: 17.12.2019)

Постановление Правительства Ярославской области от 26.10.2018 № 787-п «О реализации мероприятия по внедрению целевой модели цифровой образовательной среды в образовательных организациях Ярославской области»

Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года (разработан Минэкономразвития РФ) Система ГАРАНТ. [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://base.garant.ru/70309010/#text#ixzz43alktk3v (Дата обращения: 29.11.2019).

Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный Экономический словарь. 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 2009. 479 с.

Распоряжение Коллегии Администрации Кемеровской области от 26 октября 2018 г. №490-р «О внедрении в Кемеровской области целевой модели цифровой образовательной среды в общеобразовательных организациях и профессиональных образовательных организациях»

Римашевская Н.М. Качество человеческого потенциала в современной России // Безопасность Евразии, 2004. С.14-32.

Российская экономика в 2018 году. Тенденции и перспективы. [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.finversia.ru/publication/rossiiskaya-ekonomika-v-2018-godu-tendentsii-i-perspektivy-56886 (Дата обращения: 27.12.2019).

Росстат рассчитал численность населения с доходами ниже прожиточного минимума, установленного приказом Минтруда России для второго квартала 2019 года [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/rosstat/smi/news-270819.htm (Дата обращения: 27.12.2019).

Рязанцева М.В., Смирнов В.М. Зарубежный опыт социального партнерства на рынке труда и в профессиональном образовании // Региональные проблемы преобразования экономики, 2016. С. 126-134.

Савицкая Г.В. Анализ эффективности и рисков предпринимательской деятельности: Методологические аспекты. Монография. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 272 с.

Салимов М. Ш. Оценка качества жизни населения в регионе: диссертация ... Кандидата экономических наук: 08.00.05. Саранск, 2004. 168 с.

Самуэльсон П., Нордхаус В. Экономика. М.: Вильямс, 2014. 1360 с.

Система муниципального управления: Учебник для вузов. / под.ред. В.Б. Зотова. СПб: Питер, 2007. 560 с.

Словарь бизнес-терминов. Академик.ру. 2001. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://sbiblio.com/biblio/content.aspx?dictid=172&wordid=1263560 (дата обращения: 24.12.2019).

Смотрицкая И. И. Государственное управление в условиях развития цифровой экономики: стратегические вызовы и риски // Экономическая теория, анализ, практика. 2018. № 4. С. 60–72.

Соменкова Н.С. Совершенствование методики оценки эффективности инновационного развития предприятия // Российское предпринимательство. 2017. Том 18. № 6. С. 945-956.

Соменкова Н.С. Условия инновационного развития промышленных предприятий // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2008. № 3 (22). С.93-95. [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?Id=12950315 (Дата обращения: 02.01.2020)

Социальные стандарты качества жизни: Сборник статей / Под общ. Ред. А.В Очировой, В.Н. Бобкова, Н.С. Григорьевой. М.: МАКС Пресс, 2008. 232 с. Качество и уровень жизни населения в новой России. Рук. Авт. Колл., М.: ВЦУЖ, 2007. 719 с.

Социология: Энциклопедия / Сост. А. А. Грицанов, В. Л. Абушенко, Г. М. Евелькин, Г. Н. Соколова, О. В. Терещенко. Минск: Интерпрессервис; Книжный Дом, 2003. 1312 с. (Сер. Мир энциклопедий). ISBN 985-428-619-3

Спенсер Л.М. Компетенции на работе. М., HIPPO, 2010. 373 с.

Средняя зарплата в РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: 2019 https://shopdockers.ru/zravoohranenie/srednyaya-zarplata-v-rf-2019.php (Дата обращения: 11.11.2019).

Студеникин Н.В. Влияние цифровых технологий на социальные услуги: мировой опыт и перспективы в России//Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. Издательство: Тульский государственный университет (Тула). 2018. №1. С.32-36.

Субетто А.И. Теория качества жизни. Под научной редакцией доктора экономических наук, профессора, Заслуженного работника высшей школы РФ, Заслуженного строителя РФ. Горбунова Аркадия Антоновича. Санкт-Петербург, 2017. 280 с.

Субсидии льготы, пособия и выплаты. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://subsidii.net/ (Дата обращения: 27.12.2019).

Суслова А.Н., Ерохина Е.В. Положение Росси в цифровом мире: анализ программы «Цифровая экономика 2017» // Международный студенческий научный вестник. – 2018. – № 5. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://eduherald.ru/ru/article/view?id=18793 (дата обращения: 03.03.2020).

Суходоев Д.В., Суходоев Н.Д. Реструктурирование предприятий и развитие бизнеса // Экономика и предпринимательство. 2014. № 6 (47). С. 812-816.

Суходоева Л.Ф., Рачинский А.В., Суходоев Д.В. Инвестирование ресурсов в конкурентной среде// Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 8-1 (55). С. 117-121.

Суходоева Л.Ф., Роганова С.Ю., Суходоев Д.В. Фундаментальная трансформация финансирования и управления организациями в сфере услуг // Финансовая экономика. 2019. №5. С. 501-506.

Суходоева Л.Ф., Роганова С.Ю., Суходоев Д.В., Копасовская Н.Г. Фундаментальная трансформация финансирования и управления организациями в сфере услуг. 2019. № 5. С. 501-505.

Тавасиева З.Р., Тогузова И.З. Управление человеческими ресурсами. Владикавказ: ООО НПКП «МАВР», 2016. 86 с.

Татаркин А.И., Куклин А.А., Васильева Е.В., Никулина Н.Л. Качество жизни как системная доминанта повышения экономической безопасности региона // Вестник Тюменского государственного университета, 2012. №11. С. 38-49.

Трофимова Н.В. Качество жизни населения региона: оценка и механизм управления: диссертация ... Кандидата экономических наук: 08.00.05. Чита, 2011

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. От 01.04.2019) // Собр. Законодательства РФ. 2002. №1 (Ч. 1). Ст. 3.

Туровец О.Г. Организация производства и управление предприятием: Учебник / О.Г. Туровец, М.И. Бухалков, Ю.П. Анисимов. М.: Инфра-М, 2019. 544 с.

Удалов Ф.Е., Сергеева Ю.В. Моделирование качества жизни населения: факторный аспект // Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, 2007. С.172-175.

Уидетт С. Руководство по компетенциям / С. Уидетт, С. Холлифорд. М., HIPPO, 2008. 240 с. 133 Draganidis F. And Mentzas G. (2006), Competency based managment: a review of systems and approaches, Information Managment & Computer Security Vol. 14 No. 1, Emerald Group Publishing Limited 0968-5227 DOI 10.1108/09685220610648373

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы»

Управление качеством жизни населения: монография / под общ. Ред. С.Г. Захаровой. Нижний Новгород: НИЦ «Открытое знание», 2019. 157 с. Режим доступа: http://scipress.ru/upload/monographs/m15062019.pdf

Управление качеством жизни населения: монография // под. Ред. С.Г. Захаровой, Н.Новгород: НИЦ «Открытое знание», 2019, 157 с.

Управление человеческими ресурсами / под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова. М.: Издательство Юрайт, 2014. 528 с.

Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (Дата обращения: 11.12.2019).

Федеральный закон от 7 мая 2013 г. № 104-ФЗ «О внесении изменений в бюджетный кодекс российской федерации и отдельные законодательные акты российской федерации в связи с совершенствованием бюджетного процесса».

Федеральный проект «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование» утвержден Протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 3 сентября 2018 г. № 10.

Чичканов В.П., Васильева Е.В. Управление качеством жизни в регионе: оценка эффективности и механизм // Государственное управление. Электронный вестник, № 47, 2014. С. 163-180

Шагалов И.Л. Эффекты сопроизводства социальной инфраструктуры местными сообществами в России // Эко. 2019. №4. С.153-172.

Шарипова О.М. Модель компетенций для персонала в условиях цифровизации и Индустрии 4.0 // Креативная экономика. 2019. Том 13. №12. doi:10/18334/ce/13/12/41520

Шишканова Г.А. О проблемах подготовки кадров в системе малого и среднего бизнеса. В сборнике: «Проблемы экономики современной России». Материалы межвузовской научно- практической конференции. Нижегородский филиал Московского государственного университета экономики, статистики и информатики. 2008. С.70-71.

Шишканова Г.А. Управление конфликтами поколений X и Y/ Актуальные проблемы управления: Сборник научных статей по итогам VI Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы управления» (1-5 октября 2019 г.). Н.Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019.

Экономика общественного сектора: Учебное пособие / Е.Н. Бабина, Г.В. Бондаренко. Ставрополь: Изд-во «Секвойя», 2019. 119 с.

Экономика СССР. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Экономика_СССР (Дата обращения: 19.12.2019).

Юридическая энциклопедия /Под. ред. Тихомирова М.Ю. 5-е изд., перераб. и доп. М.: изд. Тихомиров М.Ю., 2014. 972 с.

Яровая В.В. Роль социальной ответственности аграрных работодателей в повышении качества жизни сельского населения//Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1. Экономика и управление, 2014. С.91-100.

Яшин С.Н., Борисов С.А. Развитие цифровой экономики как важнейший вектор государственной политики в РФ: проблемы и перспективы // Государственная власть и местное самоуправление. № 3. 2019. С. 53-58.

Яшин С.Н., Борисов С.А., Амбарцумян А.Э. Применение метода парных сравнений для выбора наиболее предпочтительного информационного обеспечения для предприятия сферы услуг // Финансовая экономика. № 2. Т. 4. 2019. С. 439-444.

Abel, M.H. Competencies managment and learning organizational memory. Journal of Knowledge Managment, 12 (6), 2008. P.15-30.

Aidt, T. S., Tzannatos, Z., Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: a review. Industrial Relations Journal, 2008, 39(4), P. 258-295.

Becker G. S., Philipson T. J., Soares R. R. The Quantity and Quality of Life and the Evolution of World Inequality // NBER Working Paper 9765. June, 2003.

Becker G., Murphy K. A Theory of Rational Addiction // Journal of Political Economy. 1988. Vol. 96. No. 4. P. 675–758.

Bourdieu P. (2005) Social space: field and practice. Collected works; translated from the French. SPb.: Aletheia.

Campbell, A. Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). The quality of American life. New York: Sage.

Cobb, Clifford W. Rixford, Craig (1998) Competing Paradigms in the Development of Social and Economic Indicators. Paper presented at the CSLS Conference on the State of Living Standards and the Quality of Life in Canada. Ottawa, October 30–31.

Erixon L., The Rehn-Meidner Model in Sweden: Its Rise, Challenges and Survival, Journal of Economic Issues, 2010, 44(3), P. 677-715.

Fisher Irving. Mathematical Investigations in the Theory of Value and Prices,1892/

Gerasimov B.N., Vasyaycheva V.A., Gerasimov K.B. Identification of the factors of competitiveness of industrial company based on the module approach // Entrepreneurship and sustainability issues. 2018. V.6. №2. P. 677- 690.

Grossman M. The Human Capital Model // Handbook of Health Economics. Vol. 1A / ed. By A. J. Culver, J. P. Newhouse. 2000. P. 349.

ILO-ITU Digital Skills for Youth Campaign to train 5 milion youth with job-ready skills [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Youth-and-Children/Pages/DigitalSkills.aspx свободный. Загл. с экрана. (дата обращения:26.12.2019).

Laura D'Andrea Tyson Экономический доклад президенту, 1994 (Economic Report of the President 1994, в соавторстве с М. Бэйлии Дж. Стиглицем)

Lawrence Robert Klein. Economic Theory and Econometrics, 1985.

Leopold T.A. The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution / T.A. Leopold, V. Ratcheva, S. Zahindi // World Economic Forum – Geneva, - january 2016 [Электронный ресурс]. Систем. Требования: Adobe Acrobat Reader. — Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf (дата обращения: 05.01.2020).

Markus Leibrecht, Silvia Rocha-Akis. Sozialpartnerschaft und makroökonomische Performance/ WIFOMonatsbenichte, 2014, 87(8)

Mccelland D. C. Testing for Competence Rather Than for «Intelligence» // «Peter Cogen personal site». 2018. 10 декабря [Электронный ресурс]. Систем. Требования: Adobe Acrobat Reader. Режим доступа: https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf (дата обращения: 10.11.2019).

Micklewright J. What Can Child Antropometry Reveal About Living Standarts and Public Policy? An Illustration from Central Asia.//Rewiev of Income and Wealth. Vol.47. March, 2001. №1.

Miringoffsí Index of Social Health, ISH ñ International Institute for Sustainable Development. 2003. Index of Social Health. Monitoring the Social wellbeing of the Nation. Fordham Institute for Innovation in Social Policy.

Morris M. Measuring the Conditions of the Worlds Poor: the Physical Quality of the Life Index. N.Y., 1979.

Myers D. Community-relevant Measurment of Quality of Life. A Focus on Local Trends//Urnan Affairs Quarterly. September, 1987.

Olson M. (1995A). The Devolution of the Nordic and Teutonic Economies, American Economic Review, 1995, 85(2), S. 22-27. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ideas.repec.org/a/aea/aecrev/v85y1995i2p22-27.html (Дата обращения: 09.01.2020).

Olson M. (1995B). The Secular Increase in European Unemployment Rates // European Economic Review, 1995, 39 (3-4), P. 593-599.

Olson M. The Logic of Collective Action, Public Goods and the Theory of Groups, Cambridge, 1965.

Olson M. The Rise and Decline of Nations. Economic Growth, Stagflation and Social Rigidities, New Haven, 1982.

Osberg Lars / Sharpe, Andrew (1998) An Index of Economic Well-Being for Canada. Working Paper R-99- 3E. Hull: Applied Research Branch, Strategic Policy Human Resources Development.

Portes A. (1998) Social Capital: Its Origins and Application in Modern Sociology. Annual Review of Sociology. Vol. 24.

Putnam R. (1993) The Prosperous Community. Social Capital and Public Life. The American Prospect. 1993. Vol. 4.

Rankin N. (2002). Raising performance through people: The ninth competency survey. Competency and Emotional Intelligence, pp 2-21.

Reio Jr., T.G., Sutton F.C. Employer assessment of work-related competencies and workplace adaptation // Human Resource Development Quarterly. 2006. №3 (17). P. 305-324.

Rut Veenhoven. The four qualities of life ordering and measures of the god life. Theexplorationofhapiness, springernethderlands, p.195-226

Scarpetta S. Skills for a digital world / S. Scarpetta, A. Schleicher, A. Wyckoff // Policy Brief on the Future of Work - Skills for a Digital World © OECD 2016 [Электронный ресурс]. Систем. Требования: Adobe Acrobat Reader. — Режим доступа: https://www.oecd.org/els/emp/Skills-for-a-Digital-World.pdf (дата обращения: 04.01.2020).

Zakharova S.G. Factorial approach to population life quality management // International Journal of Professional Science. 2017. №1. С.33-40.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Бабина Елена Николаевна - доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики, управления, финансового права и информационных технологий, Ставропольский филиал Московского педагогического государственного университета (Глава 6. Цифровизация экономики и общества: разработка структурной модели цифровой образовательной среды). E-mail: BabinaEN@yandex.ru

Бондаренко Галина Васильевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики, управления, финансового права и информационных технологий, Ставропольский филиал Московского педагогического государственного университета (Глава 6. Цифровизация экономики и общества: разработка структурной модели цифровой образовательной среды). E-mail: gv.bondarenko@mpgu.su

Борисов Сергей Александрович - кандидат экономических наук, доцент, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (Глава 3. Обзор современных научных подходов к управлению качеством жизни населения территории в контексте реализации национальных целей и стратегических задач развития России). E-mail: ser211188@yandex.ru

Герасимов Борис Никифорович – доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка» (Глава 11. Влияние процесса адаптации новых сотрудников на качество трудовой жизни персонала). E-mail: boris0945@mail.ru

Дубаневич Людмила Эдуардовна - кандидат экономических наук, доцент, Московский экономический институт (Глава 10. Повышение производительности труда работников при помощи способов стимулирования как показатель эффективности управления трудовыми ресурсами в организации). E-mail: ldubanevich@mail.ru

Захарова Светлана Германовна - кандидат экономических наук, доцент, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (Предисловие. Глава 1. Устойчивый рост качества жизни населения как результат институциональных преобразований в России. Глава 2. Программный бюджет как механизм управления качеством жизни населения. Глава 3. Обзор современных научных подходов к управлению качеством жизни населения территории в контексте реализации национальных целей и стратегических задач развития России. Заключение). E-mail: Svetlana-nngu@mail.ru

Кенжалина Жанна Шапаевна – кандидат экономических наук, профессор, Университет Нархоз (Глава 14. Опыт управления человеческими ресурсами на основе построения рейтинга социального партнерства). E-mail: ken_zhanna@mail.ru

Макарычева Ирина Владимировна - кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и государственного управления, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (Глава 7. Изменение демографической обстановки в результате трансформации процессов управления качеством жизни населения). E-mail: mcdoc@rambler.ru

Мосина Людмила Александровна - кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и государственного управления, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (Глава 7. Особенности управления качеством жизни населения депрессионных территорий на современном этапе). E-mail: mosina21.09.1954@yandex.ru

Русакова Татьяна Юрьевна - кандидат экономических наук, доцент, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (Глава 9. Рост качества трудовой жизни, как основа удовлетворенности населения качеством жизни). E-mail: taturus@mail.ru

Сансызбаев Алишер Бейбитович - PhDстудент Университет Нархоз (Глава 14. Опыт управления человеческими ресурсами на основе построения рейтинга социального партнерства). E-mail: centrino-018@mail.ru

Соменкова Наталия Сергеевна - кандидат экономических наук, доцент, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (Глава 1. Устойчивый рост качества жизни населения как результат институциональных преобразований в России). E-mail: n-somenkova@yandex.ru

Суходоева Людмила Федоровна - кандидат экономических наук, доцент, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (Глава 4. Роль цифровых технологий в процессах управления качеством жизни населения в условиях институциональных преобразований. Глава 5. Цифровая трансформация процессов управления, направленная на устойчивый рост качества жизни населения). E-mail: kommercia@bk.ru

Чухманова Мария Владимировна - ведущий специалист по учебно-методической работе, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (Глава 7. Особенности управления

качеством жизни населения депрессионных территорий на современном этапе). E-mail: mv_chuhmanova@unn.ru

Шарипова Ольга Маратовна – Аспирантка, Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (Глава 8. Достижение стратегических задач развития бизнес-структур за счет внедрения кольцевой модели компетенций). E-mail: Olia1609@yandex.ru

Шишканова Галина Александровна - кандидат экономических наук, доцент, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (Глава 13. О влиянии внутренней миграции человеческих ресурсов на развитие территорий). E-mail: g.shishkanova@yandex.ru

Яшин Сергей Николаевич – доктор экономических наук, профессор, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (Глава 2. Программный бюджет как механизм управления качеством жизни населения). E-mail: jashinsn@yandex.ru

Научное издание

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ И СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЗАДАЧ РАЗВИТИЯ РОССИИ

Монография

Под общей редакцией
кандидата экономических наук, доцента С.Г. Захаровой

Корректор Т.Н. Плесканюк
Верстка А.Д. Жаворонкова

ISBN 978-0-463-01535-3

Подписано в печать 10.03.2020
Формат 60x84/16. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 9,3. Тираж 500 экз.
Научно-издательский центр «Открытое знание»
www.scipress.ru

The publisher - Smashwords, Inc
Address: USA, Los Gatos (CA) 15951 Gatos Blvd.,
Suite 16 Los Gatos, CA 95032

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного
оригинал-макета в ООО «Печатная Мастерская РАДОНЕЖ»
603002, Нижний Новгород, ул. Интернациональная 100.
Тел.: +7 (831) 418-53-23